

Marché du travail et rémunération

Numéro 36 | Février 2024



Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable

Luc Cloutier-Villeneuve

Introduction

L'une des conséquences de la pandémie de COVID-19 a été l'essor du télétravail¹, aussi appelé travail à domicile², qui a permis aux organisations de continuer leurs activités tout en limitant la propagation du virus. Dans un article de Morissette, Hardy et Zolkiewski (2023), on indique qu'au Québec, en janvier et février 2020, un peu moins de 7 % de la main-d'œuvre de 15 à 69 ans faisait la majorité de ses heures de travail à domicile. En mars 2020, soit au moment où la pandémie a été déclarée, cette proportion est passée à environ 23 %, puis à 40 % en avril. Si la proportion de personnes en télétravail a diminué par la suite à la faveur d'un relâchement des mesures sanitaires, celle-ci est demeurée beaucoup plus élevée qu'avant la pandémie.

Faits saillants

- Selon les données de l'*Enquête sur la population active*, on estime qu'en 2022, au Québec, environ 35 % de la main-d'œuvre a fait du télétravail, la majorité en mode hybride.
- Les femmes (39 %), les personnes de 25 à 54 ans (40 %) ainsi que celles possédant une formation universitaire (58 %) sont les groupes qui ont pratiqué le télétravail en plus grande proportion. Les personnes diplômées universitaires sont fortement surreprésentées, et comptent pour 50 % des personnes en emploi qui ont fait du télétravail en 2022.
- En outre, si on effectue une analyse selon la catégorie d'emploi, on observe que le télétravail est particulièrement répandu chez les gestionnaires et chez les personnes ayant un emploi professionnel, de même que chez celles dont la rémunération se trouve dans le haut de la distribution des salaires.
- Les industries de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location et celles des services professionnels, scientifiques et techniques et des administrations publiques se démarquent avec des taux de télétravail qui atteignent ou dépassent les 65 %. Ces industries comptent surtout des emplois à fortes composantes cognitives (littératie, numératie et utilisation d'environnements technologiques), et mobilisent donc des ressources technologiques qui sont compatibles avec le télétravail.

Suite à la page 2

1. De façon générale, Thoemmes (2023 : 121) décrit le télétravail comme « [...] une activité réalisée à distance, soutenue par les technologies de communication ». Pour leur part, Gillet et Tremblay (2023) définissent le télétravail dans une perspective historique ; il s'agirait de « [...] la possibilité, grâce aux moyens techniques actuels, de recréer un lieu de travail virtuel, libérant le travail salarié des limites de l'espace habituellement dévolu au travail productif ».

2. Comme l'indiquent Deng, Morissette et Messacar (2020), les termes « travail à domicile » et « télétravail » sont équivalents ici, « [...] même si le télétravail comprend aussi le fait de travailler à distance à d'autres emplacements en l'absence de règles de confinement obligatoire ».

Dans le présent article, on dresse un portrait du télétravail au Québec à partir des données disponibles dans les suppléments de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada pour les mois de mai à décembre 2022³. Certaines données pour les mois de mai et août 2023⁴ sont également présentées afin de mettre en perspective l'évolution du télétravail entre ces deux années. L'approche retenue s'inspire des travaux de Barrero, Bloom et Davis (2023), qui proposent une typologie du télétravail selon trois groupes : 1) les personnes qui sont en télétravail exclusif, 2) les personnes qui sont en mode hybride (combinaison variable de télétravail et de travail en présentiel) et 3) les personnes qui travaillent uniquement sur les lieux de travail. Ce classement est possible à partir des données des suppléments de l'EPA. Dans cet article, on cherchera à établir qui sont les personnes qui font du télétravail, quelles sont les préférences des gens en matière de télétravail, et enfin comment la situation en matière de télétravail a évolué entre 2022 et 2023.

Qui sont les personnes qui font le plus du télétravail ?

Avant de répondre à une telle question, il importe de voir l'importance générale du télétravail au Québec.

On estime qu'en 2022 (moyenne de mai à décembre), environ 35 % des personnes en emploi (salariées et à leur compte⁵) ont fait du télétravail (tableau 1). Environ 21 % de la main-d'œuvre a indiqué travailler en mode hybride et environ 14 %, à domicile uniquement. Comme on peut le voir, le mode hybride peut se décliner de plusieurs manières, mais la formule la plus répandue est de travailler à la maison plus de la moitié de ses heures, mais pas toutes (c'est le cas d'un peu moins de 10 % de la main-d'œuvre).

- Sur le plan régional, les régions de l'Outaouais et de Montréal se distinguent avec des taux de télétravail de l'ordre de 45 %. En comparaison, ce taux est d'environ 20 % en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, dans le Bas-Saint-Laurent, dans le Centre-du-Québec et en Abitibi-Témiscamingue.
- En 2022, parmi les personnes estimant que leur emploi pouvait être exercé en tout ou en partie en télétravail, environ 84 % ont manifesté le souhait de travailler à distance. Dans les faits, environ 72 % ont fait du télétravail.
- Dans tous les groupes et les milieux de travail analysés, on compte plus de personnes qui préféraient le télétravail au travail en présentiel que de personnes qui avaient fait du télétravail. C'est le cas notamment chez les femmes, chez les personnes âgées de 25 à 44 ans, chez celles ayant une formation postsecondaire ou plus, chez les personnes ayant un emploi à temps plein et chez celles travaillant dans un établissement de moins de 100 personnes. Ces résultats montrent qu'il y a un engouement marqué pour le télétravail chez les personnes occupant un emploi qu'elles estiment pouvoir exercer à distance.
- Enfin, le télétravail a été pratiqué presque dans la même mesure en 2022 et en 2023, ce qui confirme que la situation s'est stabilisée en période postpandémie. Cependant, chez les femmes, on observe une baisse, le taux de télétravail est passé de 39,4 % à 36,4 %.

Tableau 1

Répartition des personnes occupant un emploi selon la part des heures effectuées en télétravail, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)

	%
Ensemble	..
Toutes les heures à l'extérieur du domicile	65,4
Toutes les heures à domicile ou en mode hybride	34,6
Toutes les heures à domicile	13,5
En mode hybride	21,1
À domicile plus de la moitié des heures, mais pas toutes	9,3
À domicile entre le quart et la moitié des heures	5,5
À domicile moins du quart des heures de travail	6,4

.. non applicable.

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*.

3. Cette période a été choisie compte tenu de la surestimation observée pour les mois de janvier à avril 2022. Voir à ce sujet Morissette et autres (2023). Pour chacun des mois de 2022, les suppléments comportaient des questions sur les heures faites en télétravail. Pour plus de détails sur les questions, voir la rubrique portant sur la méthodologie.

4. En mai et août 2023, Statistique Canada a intégré des questions sur le télétravail à son supplément de l'*Enquête sur la population active*.

5. Ce taux se fixe à 32 % chez les personnes salariées et à 55 % chez celles qui sont à leur compte (données non présentées).

Les femmes et les personnes âgées de 25 à 54 ans plus nombreuses en proportion à faire du télétravail

En 2022, près de 40 % des travailleuses ont indiqué faire du télétravail comparativement à environ 31 % des travailleurs (figure 1). La plus forte proportion de femmes en télétravail s'explique en partie par le fait qu'elles occupent davantage que les hommes des emplois qui se prêtent au télétravail, notamment des emplois du domaine des services, en particulier dans le secteur public. Les hommes sont plus nombreux en proportion dans les industries de la production de biens (industries primaires, construction, fabrication), qui comportent peu de possibilités de télétravail. Le fait que la proportion de personnes en télétravail varie selon l'industrie (voir tableau 2) et que les emplois des femmes et des hommes ne sont pas répartis pas de la même façon dans celles-ci explique les écarts en matière de télétravail entre les sexes. Environ 15 % de la main-d'œuvre féminine fait exclusivement du télétravail, et 25 % travaille en mode hybride.

Le groupe d'âge où l'on compte la plus grande proportion de personnes en emploi faisant du télétravail en 2022 est celui des 25-54 ans (40 % c. seulement 13 % pour les 15-24 ans et 30 % pour les 55-69 ans). Si les jeunes sont moins nombreux en proportion à faire du télétravail, c'est que beaucoup d'entre eux sont encore aux études et occupent des emplois dans le commerce de

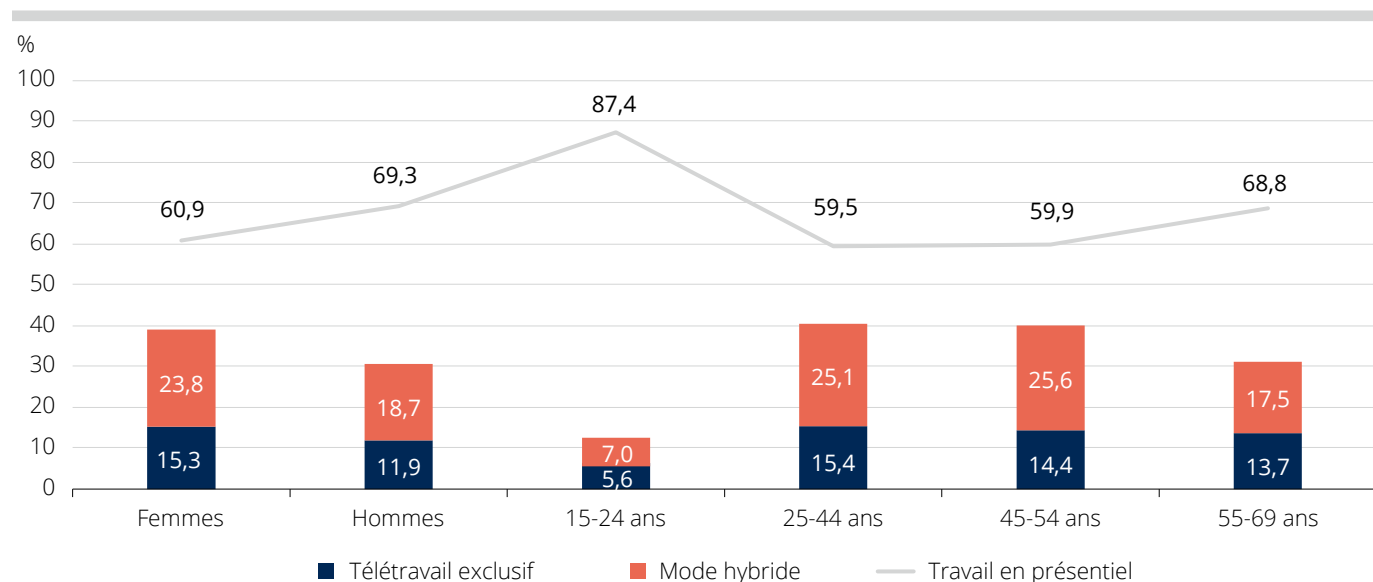
détail et dans les services d'hébergement et de restauration, qui se prêtent mal au télétravail (Statistique Canada 2021). De plus, des données non présentées montrent que le télétravail est davantage répandu chez les 25-54 ans qui ont des enfants que chez les personnes plus jeunes qui n'ont pas d'enfants⁶.



sepy / Adobe Stock

Figure 1

Taux de télétravail selon le mode d'organisation, résultats selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)



Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

6. Les mères âgées de 25 à 54 ans présentent en 2022 un taux de télétravail de 46,3 % comparativement à 37,7 % pour les pères (données non présentées).

Les personnes en emploi ayant fait des études universitaires plus nombreuses que les autres à avoir fait du télétravail

En 2022, près de 60 % des personnes ayant fait des études universitaires ont fait du télétravail comparativement à moins de 8 % pour les personnes sans diplôme d'études secondaires (figure 2). Comme on peut le voir, plus une personne a un niveau élevé de scolarité, plus elle est susceptible d'avoir fait du télétravail en 2022⁷. Les personnes diplômées universitaires (qui ont un emploi professionnel) accomplissent des tâches cognitives (de littératie et de numératie, entre autres) qui dépendent fortement des technologies de l'information, lesquelles peuvent être utilisées à domicile. Les personnes moins scolarisées, en revanche, occupent pour beaucoup des emplois manuels qui se prêtent mal au télétravail (voir tableau 2). Les données indiquent tout de même qu'environ 20 % des personnes ayant un diplôme d'études secondaires ont fait du télétravail. Cette proportion est de 30 % chez celles ayant fait des études postsecondaires. Environ 20 % des universitaires ont indiqué avoir fait exclusivement du télétravail en 2022 et près de 40 % ont travaillé en mode hybride. Par ailleurs, sur l'ensemble des personnes ayant fait du télétravail en 2022, plus de la moitié ont fait des études universitaires (donnée non présentée).

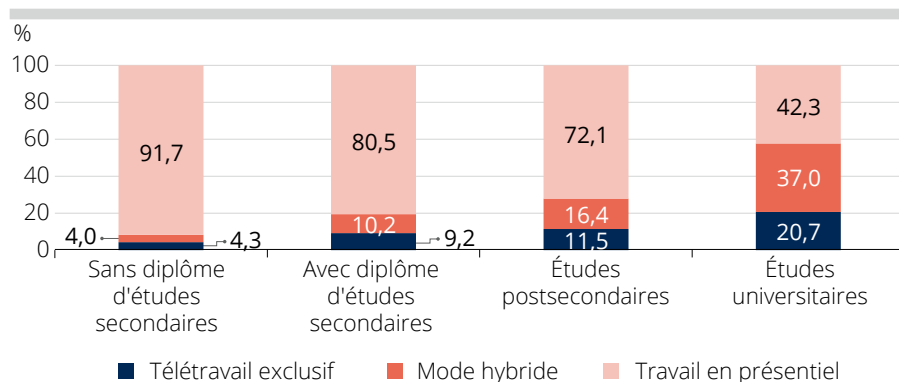
Les résultats selon le niveau de compétence (figure 3) vont évidemment dans le même sens que ceux sur le niveau d'études, et montrent que les emplois de gestion (FÉER 0) et professionnels (FÉER 1) sont ceux pour lesquels on observe les plus forts taux de télétravail. En effet, environ 50 % des gestionnaires et 60 % du personnel professionnel étaient en télétravail en 2022. Ce taux est moins élevé pour les autres niveaux de compétence. Dans les emplois du niveau le plus faible (FÉER 5), moins de 10 % des gens ont fait du télétravail. Le télétravail exclusif est par ailleurs plus répandu chez les personnes ayant un emploi professionnel que chez les gestionnaires en 2022 (24 % c. 15 %). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les emplois professionnels sont plutôt concentrés dans les industries compatibles avec le télétravail (finance, assurances, immobilier, location,

services professionnels, scientifiques et techniques, administrations publiques entre autres), alors que ceux de la gestion sont

présents dans toutes les industries, notamment dans celle de la production des biens, qui se prête moins bien au télétravail.

Figure 2

Taux de télétravail selon le mode d'organisation, résultats selon le niveau d'études, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)

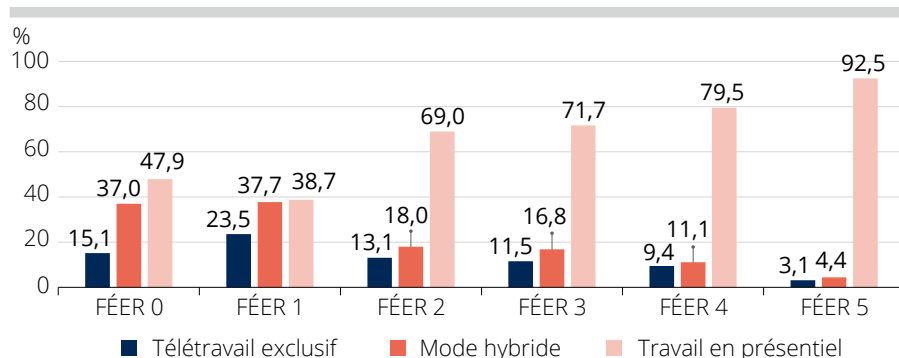


Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

Figure 3

Taux de télétravail selon le mode d'organisation, résultats selon le niveau de compétence (FÉER), Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)



Notes : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active. Les niveaux de compétence FÉER 0 à FÉER 5 représentent les exigences de l'emploi en matière de degré de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités. Le niveau de compétence FÉER 0 correspond aux professions du domaine de la gestion, alors que le niveau FÉER 1 comprend les professions requérant généralement un diplôme universitaire. Les autres niveaux de compétence requièrent des niveaux d'études, de formation et de responsabilités moindres. Le plus faible niveau de compétence, FÉER 5, correspond aux professions requérant une brève démonstration du travail et aucune exigence en matière de formation scolaire. Pour plus d'information, consulter le document suivant : Classification nationale des professions (CNP), 2021, version 1.0, p.11-12 au lien suivant : www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/indexV1. Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

7. Ces résultats sont cohérents avec ceux produits par Deng, Morissette et Messacar (2020) concernant le potentiel de télétravail selon le niveau d'éducation.

Plus le salaire d'une personne est élevé, plus elle est susceptible de faire du télétravail

Les personnes occupant les emplois les mieux rémunérés sont les plus susceptibles de faire du télétravail. En 2022, près des deux tiers des personnes touchant 50 \$ ou plus l'heure en ont fait (figure 4). En comparaison, seulement une personne gagnant moins de 20 \$ l'heure sur 10 a fait du télétravail. Évidemment, le niveau d'études et le niveau de compétence de l'emploi occupé expliquent ces résultats, puisqu'ils sont intimement liés à la rémunération. Les données sur le télétravail en fonction de la rémunération montrent une progression entre les différentes strates de rémunération horaire présentées. Pour les emplois rémunérés 40,00 \$ à 49,99 \$ l'heure, la part de télétravail se fixe à environ 47 %, un taux inférieur de presque 20 points à celui observé pour les emplois mieux rémunérés (50,00 \$ l'heure et plus). À l'opposé, lorsqu'on compare les emplois les moins rémunérés (moins de 20,00 \$ l'heure) avec ceux qui le sont un peu plus (20,00 \$ à 24,99 \$), on peut voir qu'un écart d'environ 10 points sépare les deux groupes.

L'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, celle des services professionnels, scientifiques et techniques de même que l'administration publique affichent des taux de télétravail entre 65 % et 75 % en 2022

Les industries dans lesquelles la main-d'œuvre doit faire appel à des compétences cognitives (littératie, numératie, et recours à un environnement technologique⁸) sont celles qui montrent les taux de télétravail les plus élevés (tableau 2) : l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location de même que celle des services professionnels, scientifiques et techniques affichent des taux de télétravail de l'ordre de 75 % en 2022. Dans ces deux industries, environ le tiers de l'effectif a d'ailleurs été en télétravail de façon exclusive. Dans l'administration publique, où la main-d'œuvre a largement recours à des compétences cognitives, on observe un taux de télétravail élevé, soit de l'ordre de 65 %, la majorité de ces personnes travaillant en mode hybride⁹. À l'opposé, dans les industries où l'on effectue majoritairement des tâches manuelles (construction, industries primaires, fabrication, transport et entreposage), les taux sont beaucoup plus faibles, soit de l'ordre de 15 % à 30 %. Par ailleurs, les emplois qui exigent presque systématiquement une présence sur les lieux de

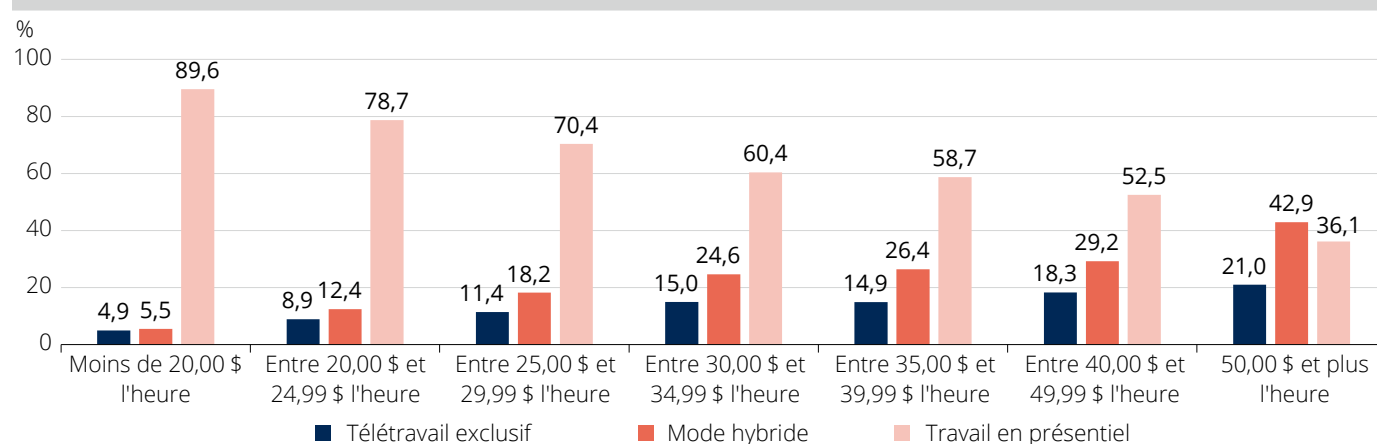
travail ont évidemment des taux de télétravail très faibles. C'est notamment le cas de ceux dans l'hébergement et les services de restauration (8 %).

La variabilité du taux de télétravail entre les industries s'explique par la nature des emplois exercés. Les emplois manuels sont peu compatibles avec le télétravail puisqu'ils exigent une présence en personne ; c'est pourquoi ils présentent un faible taux de télétravail (7 %) comparativement aux emplois non manuels (environ 55 %) en 2022. Sur les personnes ayant un emploi non manuel qui ont fait du télétravail, 34 % l'ont fait en mode hybride et 22 %, à temps complet.

Par ailleurs, on observe une plus grande proportion de personnes en télétravail chez celles qui travaillent à temps plein que chez celles qui travaillent à temps partiel. En 2022, près de 40 % des personnes occupant un emploi à temps plein ont fait du télétravail, ce qui correspond presque au double du pourcentage observé chez celles travaillant à temps partiel.

Figure 4

Taux télétravail selon le mode d'organisation, résultats selon la strate de rémunération horaire, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)



Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active. Les résultats portent sur l'emploi salarié seulement.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

8. Voir à ce sujet Desrosiers et autres, 2015 et Bonikowska et autres, 2008.

9. Ces trois industries, qui ont des taux de télétravail de 65 % ou plus, représentent environ 45 % de l'ensemble des personnes en télétravail en 2022 (donnée non présentée).

Tableau 2

Caractéristiques des emplois occupés selon le mode d'organisation du travail, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)

	Télétravail (toutes catégories)	Télétravail exclusif	Mode hybride	Travail en présentiel
	%			
Ensemble	34,6	13,5	21,1	65,4
Durée de l'emploi				
Moins de 12 mois	27,3	11,5	15,8	72,7
De 1 à 3 ans	34,5	13,7	20,8	65,5
De 4 à 9 ans	37,3	14,1	23,2	62,7
De 10 à 19 ans	39,1	13,8	25,3	60,9
20 ans et plus	35,6	14,9	20,7	64,4
Régime de travail				
Temps plein	37,4	14,2	23,1	62,6
Temps partiel	20,8	9,8	10,9	79,2
Statut d'emploi¹				
Permanent	33,0	12,6	20,3	67,0
Temporaire	25,8	8,9	16,9	74,2
Type de profession				
Manuelle	7,4	2,8	4,6	92,6
Non manuelle	55,8	21,5	34,3	44,2
Mixte	17,1	7,3	9,8	82,9
Couverture syndicale¹				
Syndiqué	28,6	9,8	18,8	71,4
Non syndiqué	34,2	13,6	20,6	65,8
Taille d'établissement¹				
Moins de 20 personnes	22,2	8,8	13,4	77,8
Entre 20 et 99 personnes	26,0	8,6	17,4	74,0
Entre 100 et 500 personnes	37,9	14,2	23,7	62,1
Plus de 500 personnes	50,1	20,8	29,3	49,9
Secteur d'appartenance¹				
Public	39,4	12,0	27,4	60,6
Privé	33,2	13,9	19,3	66,8
Secteur d'activité				
Biens	21,1	6,1	15,0	78,9
Services	38,3	15,5	22,8	61,7
Industries				
Industries primaires	30,0	18,0	12,1	70,0
Services publics	49,8	15,3	34,5	50,2
Construction	15,5	3,4	12,0	84,5
Fabrication	21,3	4,9	16,4	78,7
Commerce	18,9	6,7	12,2	81,1
Transport - entreposage	18,3	5,9	12,4	81,7
Finance, assurances, immobilier et location	75,4	33,4	42,0	24,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	72,8	35,9	36,9	27,2
Gestion d'entreprises, services de soutien et autres services	30,1	14,1	16,0	69,9

Suite à la page 7

Tableau 2 (suite)

Caractéristiques des emplois occupés selon le mode d'organisation du travail, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)

	Télétravail (toutes catégories)	Télétravail exclusif	Mode hybride	Travail en présentiel
	%			
Services d'enseignement	39,5	6,6	32,8	60,5
Soins de santé et assistance sociale	24,9	9,3	15,6	75,1
Information, loisirs et culture	56,2	26,2	30,0	43,8
Hébergement et services de restauration	8,1	3,3	4,8	91,9
Autres services	29,6	11,9	17,8	70,4
Administrations publiques	64,7	26,3	38,4	35,3

1. Concerne uniquement l'emploi salarié.

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, 2022.

On trouve une proportion particulièrement élevée de main-d'œuvre à temps partiel dans les industries peu compatibles avec le télétravail, comme le commerce de détail ou encore les services d'hébergement

et de restauration. Aussi, les personnes occupant des emplois de courte durée, temporaires ou dans des petits établissements affichent des taux de télétravail plus faibles. Par exemple, dans les établissements de

moins de 20 personnes, le taux de télétravail est d'un peu plus de 20 %, mais il grimpe à 50 % dans les établissements de grande taille (plus de 500 personnes). Là encore, un effet industriel explique ces différences.



Azmanjaka / iStock

Des taux de télétravail de l'ordre de 45 % en Outaouais et à Montréal en 2022

Les résultats présentés jusqu'ici montrent que la proportion de personnes qui font du télétravail varie grandement d'une industrie à l'autre et selon les caractéristiques des personnes en emploi. L'analyse selon les régions au Québec révèle des différences de composition industrielle. Comme le montre le tableau 3, les régions où on trouve une forte proportion d'industries du domaine des services (régions urbaines) ont des taux de télétravail plus élevés que celles où on trouve plutôt des industries de la fabrication ou des ressources naturelles (régions ressources et manufacturières). Des taux de télétravail de l'ordre de 45 % sont notés dans les régions de l'Outaouais et de Montréal et de près de 40 % dans la région de la Capitale-Nationale, tandis que les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent, du Centre-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, les taux observés sont d'environ 22 % ou moins. Cette dernière région présente d'ailleurs un faible taux de télétravail en 2022, soit d'environ 15 %. Ce résultat n'est peut-être pas surprenant étant donné la structure industrielle de cette région, qui est entre autres axée sur l'extraction de minerais.

Par ailleurs, la région de l'Outaouais se distingue en matière de télétravail puisqu'environ le quart de la main-d'œuvre y a effectué exclusivement du télétravail en 2022. En comparaison, ce taux était d'environ 18 % dans la région de Montréal et d'environ 13 % dans la Capitale-Nationale. La fréquence supérieure observée en Outaouais s'explique par la présence de travailleurs et de travailleuses de l'administration publique fédérale, qui avaient toujours la possibilité de faire uniquement du travail à domicile en 2022¹⁰, malgré la fin de la pandémie.

Tableau 3

Mode d'organisation du travail des personnes occupées, résultats selon la région, Québec, 2022 (moyenne de mai à décembre)

	Télétravail (toutes catégories)	Télétravail exclusif	Mode hybride	Travail en présentiel
	%			
Ensemble	34,6	13,5	21,1	65,4
Bas-Saint-Laurent	19,3	8,1	11,2	80,7
Saguenay-Lac-Saint-Jean	21,9	8,2	13,8	78,1
Capitale-Nationale	38,3	13,4	24,9	61,7
Mauricie	22,7	8,2	14,5	77,3
Estrie	27,3	10,2	17,1	72,7
Montréal	44,8	17,7	27,1	55,2
Outaouais	44,2	24,3	19,9	55,8
Abitibi-Témiscamingue	19,5	6,1	13,4	80,5
Côte-Nord et Nord-du-Québec	14,9	4,3	10,6	85,1
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	20,8	9,7	11,1	79,2
Chaudières-Appalaches	28,6	9,8	18,9	71,4
Laval	34,9	14,2	20,8	65,1
Lanaudière	22,7	7,6	15,1	77,3
Laurentides	34,2	12,9	21,3	65,8
Montréal	33,9	13,2	20,7	66,1
Centre-du-Québec	20,4	7,4	13,0	79,6

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active*, 2022.



pressmaster / Adobe Stock

10. Comme indiqué sur le site du [gouvernement du Canada](https://www.gouvernement.ca), le Secrétariat du Conseil du trésor du Canada a annoncé le 15 décembre 2022 la mise en œuvre progressive d'un modèle hybride de télétravail dans l'ensemble de l'administration publique à partir du 16 janvier 2023.

Plus de télétravail en Ontario qu'au Québec en 2022

En 2022, le taux de télétravail observé au Québec (34,6 %) était inférieur à celui observé en Ontario (39,1 %), qui était le plus élevé au Canada (tableau 4). L'écart entre le Québec et l'Ontario peut s'expliquer en partie par le grand nombre de personnes en emploi dans l'administration fédérale dans la région d'Ottawa et par des différences sur le plan de la composition industrielle.

Le taux de télétravail demeure toutefois plus élevé au Québec qu'en Alberta ou ailleurs au Canada, encore une fois à cause des différences dans la répartition de l'emploi entre les industries. En 2022, le taux de télétravail s'élevait à environ 26 % dans les provinces autres que le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Les résultats selon le sexe montrent que dans les territoires de comparaison comme au Québec, le taux de télétravail est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, il semble que ce soit au Québec que l'écart est le plus prononcé. Par ailleurs, on remarque que l'écart entre les hommes vivant au Québec et ceux vivant en Ontario est plus marqué (31 % c. 37 %) que ce qui est noté chez les femmes (39 % c. 42 %). Toutefois, lorsqu'on regarde la situation pour ce qui est du télétravail exclusif, on constate que les écarts entre le Québec et l'Ontario demeurent relativement du même ordre chez les femmes (15 % c. 20 %) et chez les hommes (12 % c. 16 %).

Tableau 4

Mode d'organisation du travail des personnes occupées, résultats selon la région et le sexe, Canada, 2022 (moyenne de mai à décembre)

	Télétravail (toutes catégories)	Télétravail exclusif	Mode hybride	Travail en présentiel
%				
Ensemble				
Québec	34,6	13,5	21,1	65,4
Ontario	39,1	17,9	21,2	60,9
Alberta	30,8	12,3	18,5	69,2
Colombie-Britannique	34,3	13,9	20,5	65,7
Ailleurs au Canada	25,9	10,8	15,1	74,1
Femmes				
Québec	39,1	15,3	23,8	60,9
Ontario	41,7	19,8	21,9	58,3
Alberta	33,9	15,0	18,9	66,1
Colombie-Britannique	35,3	15,1	20,3	64,7
Ailleurs au Canada	27,3	12,2	15,1	72,7
Hommes				
Québec	30,7	11,9	18,7	69,3
Ontario	36,9	16,2	20,7	63,1
Alberta	28,2	10,0	18,2	71,8
Colombie-Britannique	33,4	12,8	20,7	66,6
Ailleurs au Canada	24,6	9,5	15,1	75,4

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

Quelles sont les préférences des personnes en matière de télétravail ? En quoi se distinguent-elles de la pratique ?

Dans le supplément de l'Enquête sur la population active, on a demandé aux personnes répondantes qui occupaient un emploi et qui avaient la possibilité de faire du télétravail quelles étaient leurs préférences à cet égard. Ces préférences peuvent être comparées avec le télétravail réellement effectué. Le tableau 5 fournit des résultats à cet effet pour le mois d'août 2023.

Les données indiquent que la part des personnes en emploi qui avaient une préférence pour le télétravail est systématiquement plus grande que la part de personnes qui en ont fait. En effet, environ 84 % des personnes jugeant pouvoir

faire du télétravail préféreraient cette option, mais dans la pratique, environ 72 % en ont fait. La part de personnes qui ont une préférence pour le travail est supérieure à la part de personnes qui en ont fait tant chez les hommes que chez les femmes. Par exemple, chez les femmes, 86 % préféreraient le travail à distance, mais seulement 72 % en ont fait.

La même situation est observée chez les 25-44 ans (85 % c. 73 %), chez les 55-69 ans (84 % c. 72 %), chez les titulaires d'un diplôme postsecondaire (81 % c. 67 %) et chez les titulaires d'un diplôme universitaire (88 % c. 78 %) en août 2023.

Les personnes travaillant à temps plein (30 heures ou plus par semaine) sont particulièrement susceptibles d'avoir une préférence pour le télétravail, mais de ne pas en avoir fait. En effet, environ 85 % des personnes occupant un emploi à temps plein se prêtant au télétravail préféreraient le télétravail au travail en présentiel, mais seulement 73 % ont pu travailler à domicile.

Dans les établissements de moins de 100 personnes, la pratique du télétravail est moins répandue, mais les écarts sont plus prononcés qu'ailleurs. En effet, des écarts d'environ 17 à 19 points sont notés entre la part de personnes pouvant faire du télétravail et ayant une préférence pour celui-ci (environ 80 %), et la proportion de personnes qui en ont fait (environ 60 %).

Les personnes qui estiment être en mesure de faire du télétravail préfèrent travailler à distance, qu'elles travaillent dans le secteur public ou privé, dans un milieu syndiqué ou non syndiqué. Dans le secteur public, on observe un écart de l'ordre de 15 points entre la part de personnes préférant le télétravail (87 %) et celle qui en ont réellement fait (72 %). En comparaison, cet écart est d'environ 11 points dans le secteur privé.

Enfin, c'est chez les personnes qui touchent un salaire horaire compris entre 20 \$ et 39,99 \$ que l'on constate les écarts les plus importants entre la part de personnes qui préfèrent faire du télétravail et la part de personnes qui en ont fait en août 2023. Par exemple, chez les personnes ayant un emploi rémunéré entre 25 \$ et 29,99 \$, un écart de l'ordre de 20 points de pourcentage est observé (84 % c. 64 %).

Ces résultats montrent de façon concrète qu'en 2023, la part de personnes qui ont une préférence pour le télétravail est plus grande que celle de personnes qui ont réellement travaillé à distance. L'intérêt pour le télétravail demeure donc très présent.

Tableau 5

Taux de télétravail chez les personnes ayant la possibilité de faire du télétravail et préférence à l'égard de celui-ci, résultats selon diverses caractéristiques, Québec, 2023

	Taux de télétravail ¹	Taux de préférence pour le télétravail ¹	Écart en point de %
	%		
Ensemble	71,7	83,7	12,1*
Sexe			
Femmes	72,0	85,8	13,8*
Hommes	71,3	81,7	10,4*
Âge			
15-24 ans	52,9	73,1	20,2
25-44 ans	72,9	85,3	12,4*
45-54 ans	74,4	83,0	8,6
55-69 ans	72,3	84,2	11,9*
Niveau d'études			
Sans ou avec diplôme d'études secondaires	58,1	71,3	13,2
Études postsecondaires	67,2	81,2	14,0*
Études universitaires	78,0	88,2	10,3*
Régime de travail			
Temps plein	72,7	84,5	11,8*
Temps partiel	61,9	76,2	14,2
Taille d'établissement²			
Moins de 20 personnes	61,0	77,5	16,5*
Entre 20 et 99 personnes	59,9	78,8	18,9*
Entre 100 et 500 personnes	78,2	86,8	8,7
Plus de 500 personnes	81,7	89,5	7,8
Couverture syndicale²			
Syndiqué	69,6	81,6	12,0*
Non syndiqué	70,5	83,9	13,4*
Secteur d'appartenance²			
Public	72,0	87,0	14,9*
Privé	71,5	82,7	11,1*
Rémunération horaire²			
Moins de 20 \$	51,9	66,5	14,6
Entre 20 et 24,99 \$	56,1	73,6	17,5*
Entre 25 et 29,99 \$	64,4	84,2	19,8*
Entre 30 et 39,99 \$	73,0	87,8	14,8*
Entre 40 et 49,99 \$	74,3	83,8	9,5
50,00 \$ et plus	83,2	88,3	5,2

* Différence statistiquement significative au seuil de 0,5.

1. Calculé sur la base des personnes ayant déclaré que la nature de leur emploi leur permettait de faire du télétravail.

2. Concerne uniquement l'emploi salarié.

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, août 2023.

Le télétravail moins répandu chez les femmes en 2023 qu'en 2022

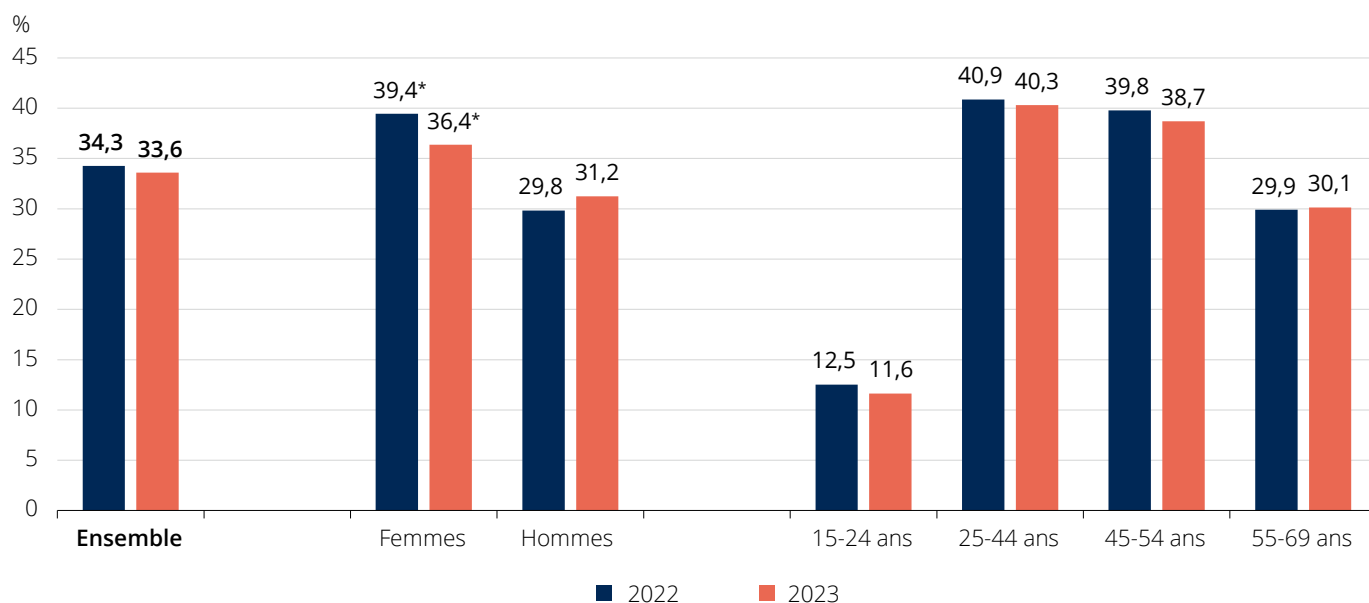
En 2023 (moyenne de mai et d'août), on estime qu'environ 34 % des personnes occupant un emploi faisaient exclusivement du télétravail ou étaient en mode hybride. Ce taux est relativement semblable à celui de 2022 (figure 5). L'analyse selon le sexe montre toutefois une baisse du côté des femmes (39,4 % en 2022 c. à 36,4 % en 2023). Par ailleurs, les chiffres pour les groupes d'âge indiquent des taux de télétravail relativement stables entre les deux années comparées. Des résultats non publiés sur d'autres caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois montrent également des taux de télétravail relativement identiques entre les deux périodes comparées.



Vladimir Cosic / Adobe Stock

Figure 5

Taux de télétravail, résultats selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2022 et 2023



* Différence statistiquement significative au seuil de 0,5.

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, moyenne de mai et d'août de chaque année.

Quel est le potentiel de télétravail d'un emploi et en quoi celui-ci se distingue-t-il du télétravail réel ?

En plus d'analyser la pratique du télétravail, il convient aussi d'évaluer dans quelle mesure, en contexte post-pandémique, les emplois qui peuvent être exécutés en télétravail le sont réellement. La faisabilité du télétravail dépend des tâches effectuées et de plusieurs autres critères. Dans leurs travaux, Dingel et Neiman (2020) identifient les professions qui ont le potentiel d'être exercées en télétravail. En tout, 17 questions ont été prises en compte pour déterminer si, en principe, une profession peut être ou non exercée en télétravail. Comme le mentionnent Deng, Morissette¹¹ et Messacar (2020), « [...] une profession ne peut être exercée à domicile si elle répond au moins un de plusieurs critères, comme la nécessité d'offrir un service public ou de

travailler directement avec le public¹² ; de travailler à l'extérieur ; de faire fonctionner ou de réparer des machines et équipements ; d'inspecter l'équipement, des structures ou du matériel ; de porter de l'équipement de protection ou de sécurité courant ou spécialisé ; de manipuler ou de déplacer des objets ou d'accomplir des activités physiques générales. Sinon, la profession peut être exercée à domicile ».

Il est important de mentionner ici que l'approche proposée par Dingel et Neiman ne fait qu'identifier les professions qui peuvent être exercées en télétravail ; elle n'établit pas dans quelle ampleur (la plupart des heures en télétravail ou moins, par exemple). Le fait qu'un emploi présente un potentiel de

télétravail ne signifie pas systématiquement qu'il sera exercé en télétravail. Le potentiel de télétravail vise plutôt à donner une perspective sur cette nouvelle réalité du marché du travail tout en tenant compte du fait que la pratique du télétravail dépend aussi des possibilités et des contraintes des organisations et de l'intérêt des personnes en emploi à travailler uniquement ou principalement sur leur lieu de travail. En ce sens, le potentiel de télétravail comporte une certaine dose d'incertitude.

Dans l'ensemble, la part de personnes qui pouvaient faire du télétravail en 2022 au Québec se fixe à environ 43 % (tableau 6). Ce taux dépasse d'environ 8 points de pourcentage le taux de télétravail observé pour cette année (35 %).



Kateryna Onyshchuk / iStock

Certains groupes présentent des écarts plus prononcés entre la part de personnes qui pouvaient faire du télétravail et la part de celles qui en ont vraiment fait. C'est particulièrement le cas chez les femmes : si la moitié d'entre elles occupaient en 2022 un emploi compatible avec le télétravail, seulement environ 39 % ont fait du télétravail en 2022. Les personnes en emploi de 45 à 69 ans se démarquent également à ce chapitre : l'écart observé est de l'ordre de 10 points.

Suite à la page 13

11. L'auteur tient à remercier René Morissette de Statistique Canada, qui lui a fourni la classification des professions de la CNP de 2021 selon leur potentiel de télétravail.
12. Toutefois, comme dans Deng, Morissette et Messacar (2020), on considère dans l'approche « théorique » que tous les emplois en enseignement peuvent être exercés à domicile. Ce choix repose sur la pratique qui a eu cours en 2020 au plus fort de la pandémie, alors que tous les établissements d'enseignement étaient fermés en raison de la COVID-19.

Tableau 6

Répartition des personnes en télétravail (toutes catégories) et potentiel de télétravail, résultats selon diverses caractéristiques, Québec, 2022 (moyenne de mai à août)

	Potentiel de télétravail ^{1,2}	En télétravail ¹	Écart en point de %
	%		
Ensemble	42,9	34,6	8,3 *
Sexe			
Femmes	51,1	39,1	12,0 *
Hommes	35,8	30,7	5,1 *
Âge			
15-24 ans	18,7	12,6	6,1 *
25-44 ans	47,5	40,5	7,0 *
45-54 ans	50,0	40,1	10,0 *
55-69 ans	42,3	31,2	11,0 *
Niveau d'études			
Sans diplôme d'études secondaires	11,4	8,3	3,1 *
Avec diplôme d'études secondaires	27,8	19,5	8,4 *
Études postsecondaires	36,6	27,9	8,7 *
Études universitaires	67,0	57,7	9,2 *
Régime de travail			
Temps plein	46,1	37,4	8,7 *
Temps partiel	27,2	20,8	6,4 *
Taille d'établissement³			
Moins de 20 personnes	34,8	22,2	12,6 *
Entre 20 et 99 personnes	39,0	26,0	13,0 *
Entre 100 et 500 personnes	46,8	37,9	8,9 *
Plus de 500 personnes	57,2	50,1	7,1 *
Secteur d'activité			
Secteur des biens	19,3	21,1	- 1,8
Secteur des services	49,4	38,3	11,1 *
Couverture syndicale³			
Syndiqué	39,1	28,6	10,5 *
Non syndiqué	45,3	34,2	11,1 *
Secteur d'appartenance³			
Public	54,9	39,4	15,5 *
Privé	39,5	33,2	6,3 *

* Différence statistiquement significative au seuil de 0,5.

1. En pourcentage de l'emploi total.

2. Le potentiel de télétravail a été calculé avec la méthode proposée par Dingel et Neiman (2020) et reprise par Deng, Morissette et Messacar (2020).

3. Concerne uniquement l'emploi salarié.

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et supplément de l'*Enquête sur la population active, 2022*.

Les diplômés universitaires sont le groupe qui affiche le plus haut taux de télétravail (58 %), mais ce taux reste inférieur au taux de télétravail potentiel, qui est de 67 %.

Le potentiel de télétravail dans les établissements de moins de 100 personnes est parmi les plus bas, et il est loin d'avoir été atteint. Par exemple, on note un taux de télétravail potentiel de l'ordre de 35 % à 39 % dans ces établissements, mais en pratique, seulement de 22 % à 26 % du personnel a indiqué avoir fait du télétravail en 2022. Par ailleurs, le plein potentiel de télétravail semble avoir été atteint dans le secteur des biens, mais la proportion de personnes en télétravail pourrait être plus élevée dans le secteur des services. Dans ce dernier cas, le potentiel de télétravail est de près de 50 %.

Le potentiel de télétravail est plus élevé dans les milieux de travail non syndiqués (45 %) que dans les milieux syndiqués (39 %), mais dans les deux cas, celui-ci dépasse d'environ 10 points le taux de télétravail réel. Enfin, en 2022, environ 39 % des personnes en emploi dans le secteur public ont fait du télétravail. Or, le potentiel de télétravail se situe à environ 55 % pour cette année. Un écart de l'ordre de 16 points est ainsi observé ; celui-ci pourrait s'expliquer en partie par les services d'enseignement, qui sont presque systématiquement fournis par le secteur public et qui montrent un taux de télétravail de l'ordre de 40 % (voir tableau 2).

Suite à la page 14

Le potentiel du télétravail en région en 2022

Comme dans les analyses précédentes, le taux de télétravail potentiel en région dépasse généralement le taux de travail réel (tableau 7). Dans au moins 13 régions, le taux de télétravail potentiel est significativement plus élevé que le taux de télétravail réel en 2022. Toutefois, les écarts varient selon la région. Par exemple, on note des écarts d'au moins 10 points de pourcentage entre les deux mesures dans au moins huit régions. Parmi celles-ci, au moins sept d'entre elles ont des taux de télétravail qui sont inférieurs à la moyenne de l'ensemble des emplois (35 %). Mentionnons, en particulier, les régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et

de Lanaudière. Ces régions, dont l'économie repose davantage que celle des autres régions sur les industries de la fabrication ou des ressources naturelles, affichent un potentiel de télétravail plus faible.

Certaines régions, qui montrent un taux de télétravail plus élevé que la moyenne de l'ensemble en 2022, ont aussi un taux de télétravail potentiel plus élevé, mais l'écart entre les deux mesures est moins prononcé. C'est le cas par exemple de la Capitale-Nationale, de Montréal et l'Outaouais. Dans ces deux dernières régions, le taux de télétravail potentiel est de l'ordre de 50 %. Elles se distinguent sur ce plan comme en ce qui a trait à leur taux de télétravail, qui se fixe à environ 45 % en 2022.

Il y a lieu de se demander pourquoi le plein potentiel de télétravail n'est pas atteint dans les différents groupes de population ou les milieux de travail. Certains facteurs peuvent expliquer pourquoi certaines personnes pourraient faire du télétravail, mais n'en font pas. Il se peut par exemple qu'elles préfèrent travailler en présentiel parce que le navettage domicile-travail n'est pas trop long, parce qu'elles souhaitent travailler en personne avec leur équipe ou parce que leur environnement de télétravail n'est pas adéquat. Enfin, il se peut que certaines entreprises ou organisations aient des politiques plutôt restrictives en matière de télétravail, notamment s'il existe des risques pour la sécurité de l'information, ou si le personnel est plus productif sur les lieux de travail qu'à distance.

Tableau 7

Répartition des personnes en télétravail (toutes catégories) et potentiel de télétravail, résultats selon la région, Québec, 2022 (moyenne de mai à août)

	Potentiel de télétravail ^{1,2}	En télétravail ¹	Écart en point de %
	%		
Ensemble	42,9	34,6	8,3*
Régions			
Bas-Saint-Laurent	30,9	19,3	11,6*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	33,2	21,9	11,3*
Capitale-Nationale	45,0	38,3	6,7*
Mauricie	29,7	22,7	7,0
Estrie	38,4	27,3	11,1*
Montréal	52,5	44,8	7,7*
Outaouais	50,8	44,2	6,5*
Abitibi-Témiscamingue	31,0	19,5	11,4*
Côte-Nord et Nord-du-Québec	31,2	14,9	16,3*
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	31,5	20,8	10,7*
Chaudières-Appalaches	36,1	28,6	7,5*
Laval	45,2	34,9	10,2*
Lanaudière	33,1	22,7	10,4*
Laurentides	40,0	34,2	5,7
Montérégie	42,1	33,9	8,3*
Centre du Québec	30,5	20,4	10,1

* Différence statistiquement significative au seuil de 0,5.

1. En pourcentage de l'emploi total.

2. Le potentiel de télétravail a été calculé avec la méthode proposée par Dingel et Neiman (2020) et reprise par Deng, Morissette et Messacar (2020).

Note : Personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et supplément de l'Enquête sur la population active, 2022.

Le développement du télétravail constitue-t-il une avancée sociale ?

Le télétravail a pris de l'ampleur au Québec et ailleurs dans le monde durant la pandémie de COVID-19, car il était un moyen pour les organisations de poursuivre leurs activités tout en limitant les risques de propagation du virus. En 2022, soit deux ans après le début de la pandémie, le télétravail est toujours bien présent. Cette forme d'organisation du travail représente-t-elle une avancée ?

Cet encadré vise à faire ressortir certains éléments relevés dans la littérature sur les avantages et les inconvénients du télétravail. Des études provenant du Québec, d'ailleurs au Canada, des États-Unis, de la France ainsi que de l'OCDE sont mises à profit pour jeter un éclairage sur cette forme d'organisation du travail. Le regard est porté à la fois sur les individus, les organisations et la société dans son ensemble.

Les aspects positifs du télétravail

Pour les travailleurs et travailleuses, le télétravail est perçu dans l'ensemble comme une forme d'organisation du travail satisfaisante ou souhaitable (Thoemmes 2023 ; Gillet et Tremblay 2023 ; CCMM 2022 ; Erb et autres 2022).

Cela est notamment lié au fait que le télétravail élimine la perte de temps associée aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail (Thoemmes 2023 ; Boulay-Espéronnier, Cukierman et Sautarel 2021), et permet d'économiser sur les déplacements, l'habillement et, pour certains, sur la restauration (Thoemmes 2023 ; Boulay-Espéronnier et autres 2021). Selon les données du dernier recensement (2021), au Québec, le temps moyen de navettage (aller ou retour seulement) était de 23,6 minutes.

Cette durée se situait à près de 42 minutes pour les déplacements en transport en commun et à environ 58 minutes pour les déplacements en train léger sur rail ou en train de banlieue¹³. Dans ce dernier cas de figure, le temps total de déplacement domicile-travail pour une journée était donc de l'ordre de deux heures¹⁴. L'économie en temps associée au télétravail est donc importante.

Cette économie de temps favorise une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle, qui comprend les obligations familiales (Tremblay 2019 ; Mathieu et Tremblay 2023) et laisse plus de temps pour le repos et les loisirs. Comme le mentionne Thoemmes (2023 : 123) qui rapporte les travaux de Tremblay, Chevrier et Loreto (2006), « La mise en œuvre du télétravail permettrait un gain de qualité de vie notamment par la réduction du stress et de la fatigue liés à l'organisation de l'activité professionnelle et à son articulation avec d'autres temps sociaux ». Cette diminution du temps de navettage permet aux personnes en télétravail d'être dans de meilleures dispositions physiques et mentales pour réaliser leurs tâches professionnelles, et donc de faire un travail de meilleure qualité (voir Cefrio 2001 et Wolfe 2019). Dans certaines conditions (des technologies informatiques et une connexion internet adéquates, un espace de bureau bien aménagé), le télétravail permet d'effectuer des tâches cognitives qui demandent de la concentration (lecture, écriture, calcul) dans un environnement potentiellement plus propice que le milieu de travail, parce qu'il comporte moins de distractions (OCDE 2021).

Selon Boulay-Espéronnier et autres (2021), il existe un autre aspect potentiellement avantageux au télétravail, et c'est celui de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au marché du travail en levant certains obstacles à leur employabilité, notamment ceux qui ont trait aux déplacements sur les lieux de travail.

Pour les organisations, il y a un avantage économique à la pratique du télétravail, car elle permet de réduire les coûts liés à l'immobilier par le développement de bureaux partagés ou flexibles (Boulay-Espéronnier et autres 2021 ; OCDE 2021). En effet, comme le mentionnent Gillet et Tremblay (2023), « Du côté des entreprises et du patronat, le télétravail présente des avantages considérables. Limiter la présence des travailleurs-ses sur site, permet d'organiser une plus grande rotation du personnel et ainsi réduire l'investissement en termes de mètres carrés, selon une logique de bureaux dépersonnalisés ».

Boulay-Espéronnier et autres estiment aussi que les effets bénéfiques du télétravail sur la conciliation travail-vie personnelle constituent « un levier de réduction de l'absentéisme ». Par ailleurs, il semble aussi que la satisfaction que les travailleurs et travailleuses tirent du télétravail réduirait le taux de roulement de la main-d'œuvre et diminuerait ainsi les coûts d'embauche (OCDE, 2021).

Sur le plan environnemental, la pratique du télétravail pourrait réduire les émissions de gaz à effet de serre liées au navettage. Morissette, Deng et Messacar (2021) ont d'ailleurs estimé qu'en situation de télétravail maximal, c'est-à-dire si les personnes en emploi en mesure

Suite à la page 16

13. Voir le tableau suivant : [Principal mode de transport pour la navette selon la durée de navettage, l'heure de départ pour le travail, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement](#).

14. À ce sujet, Morissette, Deng et Messacar (2021) ont fait des estimations sur la réduction hypothétique du temps de déplacement quotidien moyen que pourrait amener la transition vers le télétravail à pleine capacité selon la région métropolitaine de recensement. Cette réduction pourrait atteindre 64,3 minutes dans la RMR de Montréal, 57,8 minutes dans la RMR d'Ottawa-Gatineau et de 48,0 minutes dans celle de Québec.

de faire du télétravail travaillaient exclusivement à distance, on observerait une réduction d'environ 8,6 mégatonnes d'équivalent dioxyde de carbone au Canada (2,0 mégatonnes au Québec). Selon les auteurs, « Cela représente 6,0 % des émissions directes de gaz à effet de serre des ménages en 2015 et 11,0 % de leurs émissions attribuables aux transports cette année-là ».

Par ailleurs, selon Mehdi et Morissette (2021 a), le télétravail peut-être aussi une forme de protection de l'emploi en temps de pandémie. En effet, « [...] le travail à domicile pourrait protéger les travailleurs contre les interruptions de travail lors de nouvelles pandémies et, par conséquent, accroître leur sécurité d'emploi pendant ces périodes ». D'ailleurs, quand on regarde les pertes d'emplois au Québec occasionnées par la pandémie en 2020, on constate que celles-ci sont surtout concentrées dans les industries qui se prêtent peu au télétravail, à savoir les services d'hébergement et de restauration et le commerce (Institut de la statistique du Québec, 2021).

Les aspects moins favorables du télétravail

Même si les travailleurs et les travailleuses voient le télétravail d'un assez bon œil, celui-ci comporte aussi des effets négatifs, tant pour les personnes que pour les organisations et la société dans son ensemble.

Dans une analyse portant sur les effets du télétravail sur le travail et la santé en France (Erg et autres 2022), on mentionne que le télétravail est associé à des horaires décalés et à des journées de travail plus longues. De plus, on constate que celui-ci est davantage associé à des douleurs physiques et à des troubles du sommeil que le travail en présentiel. Le fait que les moyens matériels pour pratiquer le télétravail soient dans certains cas mal adaptés ou inexistantes semble être la cause de ces problèmes. En outre, on mentionne que « [...] l'apparition de

nouvelles douleurs augmente avec le nombre hebdomadaire de jours de télétravail ». Celles-ci, si elles deviennent régulières, risquent de se transformer en troubles musculo-squelettiques, selon ces auteurs.

D'autres effets non souhaitables du télétravail sont répertoriés par Boulay-Espéronnier et autres (2021). Parmi ceux-ci, on mentionne le risque que la charge de travail des travailleurs et travailleuses soit augmentée, qu'on les sollicite durant les congés, et qu'on les oblige à utiliser leur propre équipement ou de l'équipement mal adapté. On fait en outre état d'un risque de détérioration de la santé mentale et physique en raison de la sédentarité et de l'isolement, et on craint également que le télétravail exclusif entraîne une perte de motivation qui se traduirait par un engagement professionnel moindre.

Ces mêmes auteurs indiquent également que le télétravail « [...] tend à creuser davantage les inégalités entre les hommes et les femmes » étant donné que celles-ci sont moins nombreuses à disposer d'un espace isolé pour travailler, et sont plus susceptibles que les hommes d'être interrompues lorsqu'elles font du télétravail en raison de leurs obligations familiales.

En ce sens, ces auteurs mentionnent que « [...] le télétravail pourrait s'avérer ne pas être une bonne affaire pour les femmes [...] s'il avait pour corollaire une augmentation de la charge de travail domestique, un ralentissement de carrière et un isolement professionnel croissant ». Gillet et Tremblay (2023) vont dans le même sens en mentionnant que « [...] le télétravail fait apparaître de fortes inégalités liées au genre, du fait de la division des rôles entre femmes et hommes dans la sphère domestique et des temporalités qui leur correspondent ».

Sur un autre plan, comme l'accès au télétravail est inégal sur le marché du travail, sa progression durant la pandémie

et son maintien par la suite a exacerbé les inégalités entre différents groupes de population. Comme le rappelle l'OCDE (2021), plusieurs personnes en emploi, dont les jeunes, les personnes les moins scolarisées ou encore celles touchant un faible salaire ne peuvent, la plupart du temps, accéder au télétravail, car leur emploi exige une présence physique. Ces groupes de population ne peuvent donc pas bénéficier des avantages qu'offre cette forme d'organisation du travail, contrairement aux personnes fortement scolarisées ou à celles dont les revenus d'emplois se trouvent dans le haut de la distribution des salaires. Et comme le mentionne Thoemmes (2023), « Le problème des compensations pour les travailleurs écartés du télétravail reste par ailleurs ouvert ». Mentionnons aussi que les ressources disponibles et l'autonomie professionnelle peuvent grandement varier chez les personnes en télétravail (Gillet et Tremblay 2023), ce qui peut avoir des effets différenciés, par exemple sur le plan de la santé et des conditions de travail (Erg et autres, 2022) ou encore de la productivité.

Dans son article portant sur le paradoxe du télétravail, Thoemmes (2023) mentionne que ce mode d'organisation « [...] est perçu comme un processus qui entrave les frontières entre vie privée et professionnelle, l'expression collective, la productivité de groupe, la créativité, la convivialité, le partage d'informations et même le transfert des compétences ». En ce sens, l'auteur évoque l'idée que le télétravail, de par sa nature, augmente l'autonomie professionnelle, mais que cela se ferait au détriment de l'autonomie collective. C'est d'ailleurs l'un des principaux enjeux soulevés par les organisations en lien avec la pratique du télétravail : le risque d'une baisse de la cohésion professionnelle, notamment par la perte de l'esprit d'équipe (CCMM 2022). Le fait de travailler majoritairement à distance accentue évidemment ce risque, et peut fragiliser le maintien

Suite à la page 17

de la culture organisationnelle (CCMM 2022) ou réduire le sentiment d'appartenance (Thoemmes 2023).

Toujours sur le plan organisationnel, le manque d'interactions professionnelles induit par la pratique du télétravail est aussi défavorable, puisqu'il limite le transfert des connaissances au sein du personnel (OCDE 2021). Plus largement, cela peut avoir même des effets sur l'innovation, étant donné que celle-ci dépend du partage des compétences (OCDE 2021).

Sur le plan social, l'essor du télétravail a affecté et affecte encore l'utilisation du transport en commun. Dans leur article mesurant entre autres les répercussions possibles du télétravail sur le transport en commun, Morissette, Deng et Messacar (2021) estiment qu'au Québec, la diminution du nombre total annuel de déplacements domicile-travail en transport en commun pourrait être de l'ordre de 55 % si toutes les personnes en emploi en mesure de faire du télétravail en faisaient exclusivement. La baisse de l'utilisation du transport en commun pourrait donc s'avérer importante. Il convient de rappeler ici que la part des personnes en télétravail exclusif au Québec en 2022 par rapport à l'ensemble des personnes en télétravail se fixait à environ 39 % (voir tableau 1 pour le calcul).

Enfin, d'autres enjeux liés au déploiement du télétravail dans les centres urbains sont apparus durant la période de la COVID-19 et persistent encore aujourd'hui à des degrés variables. Dans son rapport final de mars 2021, PwC Canada indique que l'enjeu principal pour les centres-villes est celui de la dévitalisation, qui résulte de la baisse de l'achalandage.

On mentionne plus spécifiquement une baisse de l'achalandage de la part des travailleurs et travailleuses, des touristes et de la population étudiante, la fermeture des établissements de services (commerces, restaurants, bars, salles de spectacle), une diminution de l'attractivité des centres-villes et une délocalisation des entreprises et des résidents et résidentes à l'extérieur du centre-ville.

On évoque également que la baisse de fréquentation par les travailleurs et travailleuses découlant du télétravail pourrait entraîner une réduction de la demande d'espaces commerciaux et de bureaux et une diminution des revenus fiscaux pour les villes. De plus, on mentionne dans le rapport que l'essor du commerce en ligne, propulsé par la pandémie, affecte les commerces ayant pignon sur rue et les centres commerciaux, tout comme les changements dans la consommation de culture et de divertissements, désormais principalement axée sur les services numériques.

La question de la productivité

La question de la productivité fait partie des risques souvent évoqués en lien avec le télétravail, et celle-ci fait l'objet de débats tant dans le monde universitaire que dans le milieu des affaires et celui des politiques publiques (Barrero, Bloom et Davis 2023). Dans un article de Mehdi et Morissette (2021b) portant sur le supplément de février 2021 de *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, on présente des résultats sur l'évaluation que fait la main-d'œuvre en télétravail de sa productivité. Il importe de préciser ici que ces résultats sont basés sur les déclarations des personnes répondantes à l'enquête, et ne constituent donc pas une mesure formelle et objective de la productivité

des travailleurs et travailleuses. Il ressort tout de même de l'analyse qu'au Québec, près de 60 % des personnes en télétravail ont indiqué faire à peu près la même quantité de travail à l'heure que ce qu'elles faisaient avant la pandémie, soit en 2019. En outre, environ le tiers ont affirmé en accomplir plus à l'heure en situation de télétravail. Une part assez faible de personnes en télétravail ont par ailleurs indiqué être moins productives, et que le manque d'interactions avec les collègues était l'un des principaux facteurs expliquant cette baisse de productivité. Les résultats sur la productivité auto-déclarée au Québec sont similaires à ceux de l'Ontario¹⁵. Dans leur recension des écrits, Barrero et autres (2023) arrivent toutefois à la conclusion que les personnes en télétravail uniquement sont moins productives que celles qui travaillent toujours au bureau. Celles en mode hybride, par contre, présentent un léger gain de productivité. Il semblerait toutefois que si le télétravail peut améliorer la productivité des travailleurs et des travailleuses, c'est seulement lorsqu'il est pratiqué de façon volontaire (Pora 2020).

Dans son étude portant sur les gains de productivité liés au télétravail, l'OCDE (2021) indique que cette forme d'organisation peut améliorer la performance des entreprises, car elle accroît la satisfaction du personnel, ce qui se traduit par une plus grande efficacité au travail. On mentionne à cet égard que le télétravail permet de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, de réduire les déplacements et les dérangements, d'améliorer la concentration au travail et de réduire l'absentéisme.

15. Ces résultats vont aussi dans le sens de ceux observés dans d'autres pays, notamment aux États-Unis (Barrero, Bloom et Davis, 2021) et au Royaume-Uni (Gascoigne, 2020).

Conclusion

Les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada ont révélé qu'environ 35 % de la main-d'œuvre a fait du télétravail en 2022, la majorité en mode hybride.

Plus particulièrement, on a pu voir que les femmes, les personnes âgées de 25 à 54 ans ainsi que celles possédant une formation universitaire ont fait du télétravail dans une plus grande proportion que le reste de la population. Les personnes diplômées universitaires, fortement surreprésentées, détenaient environ 50 % de tous les emplois en télétravail en 2022. En outre, le télétravail est une réalité particulièrement répandue chez les gestionnaires, les personnes occupant un emploi professionnel, de même que celles touchant un salaire dans les tranches les plus élevées. Toutefois, sur ce plan, on a constaté des différences dans l'accès au télétravail selon les tranches de salaire horaire.

Par ailleurs, les industries de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location et celles des services professionnels, scientifiques et techniques et des administrations publiques se démarquent avec des taux de télétravail qui atteignent ou dépassent les 65 %. Comme on l'a dit, ces industries sont surtout composées d'emploi à fortes composantes cognitives (littératie, numératie et utilisation d'environnements technologiques) et mobilisent donc des ressources

technologiques qui sont compatibles avec le télétravail. Celles-ci sont d'ailleurs surreprésentées dans leur part d'emplois en télétravail (environ 44 % de l'ensemble des emplois). Enfin, sur le plan régional, on a vu que les régions qui comptent surtout des industries du domaine des services (régions urbaines) ont des taux de télétravail plus élevés que celles où les industries de la fabrication ou des ressources naturelles sont particulièrement présentes et exigent une présence physique au travail (régions ressources et manufacturières). Par exemple, les régions de l'Outaouais et de Montréal se distinguent avec des taux de télétravail de l'ordre de 45 % comparativement, par exemple, à environ 20 % en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, dans le Bas-Saint-Laurent, dans le Centre-du-Québec et en Abitibi-Témiscamingue.

Dans cet article, on a pu voir que le plein potentiel du télétravail n'avait pas été atteint en 2022. Les données d'ensemble indiquent que 43 % de la main-d'œuvre aurait pu faire du télétravail, et que seulement environ 35 % en ont fait. Il importe de mentionner ici que cette mesure du potentiel de télétravail ne tient pas compte de la possibilité réelle des organisations à mettre en œuvre cette forme d'organisation du travail ni de l'intérêt des personnes en emploi à travailler uniquement ou principalement sur leur lieu de travail.

Il a aussi été question des préférences de la main-d'œuvre en ce qui concerne le télétravail. En 2022, 84 % des personnes estimant pouvoir exercer leur emploi en tout ou en partie en télétravail préféraient le télétravail au travail en présentiel, mais dans les faits, seulement 72 % ont travaillé à distance. Un décalage de même nature a été noté dans tous les milieux de travail et les groupes analysés, et plus particulièrement chez les femmes, les personnes âgées de 25 à 44 ans, celles ayant une formation postsecondaire ou plus, celles ayant un emploi à temps plein et celles travaillant dans un établissement de moins de 100 personnes. Ces résultats montrent qu'il y a un engouement marqué pour le télétravail chez les personnes qui occupent un emploi qu'elles croient pouvoir exercer en télétravail.

Finalement, la situation du télétravail en 2023 s'apparente à celle observée en 2022, et confirme la stabilisation en période post-pandémie. Les multiples avantages et inconvénients associés au télétravail et présentés dans cet article mettent par ailleurs en perspective les avancées, mais aussi les enjeux que cette forme d'organisation du travail entraîne sur le marché du travail, dans le milieu de vie des personnes en emploi et plus largement dans la société.

Source des données, définitions et qualité des données

Sources des données

Deux sources de données ont été utilisées pour la réalisation de cet article. La première est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. L'EPA est réalisée sur une base mensuelle auprès d'approximativement 56 000 ménages canadiens hors institutions (10 185 ménages pour le Québec, selon le [Guide de l'Enquête sur la population active 2020](#)). Les données de l'EPA sont recueillies par province selon un plan de sondage avec renouvellement de panel.

Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'EPA présente des estimations sur l'emploi et le chômage ainsi que d'autres indicateurs tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. De plus, elle fournit des renseignements approximatifs sur l'emploi selon la branche d'activité, la profession, le nombre d'heures travaillées, etc. Il est possible de croiser ces données selon une variété de caractéristiques démographiques. Des estimations sont diffusées pour le Canada, pour les provinces, pour les territoires et pour plusieurs régions infraprovinciales, comme les régions économiques. En ce qui concerne la main-d'œuvre salariée, les estimations sur les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail sont également disponibles. La deuxième source de données est constituée des suppléments mensuels de l'EPA des mois de mai à décembre 2022 (voir population visée). Ces suppléments contiennent des questions sur le télétravail qui ont été posées aux cinq sixièmes de l'échantillon de l'EPA. Afin de produire des résultats sur la pratique du télétravail selon diverses caractéristiques, les suppléments ont été fusionnés avec ceux de l'EPA à partir d'une clef unique d'enregistrement présente dans les fichiers de l'EPA et des suppléments.

Définitions

Population

Aux fins de cet article, la population visée est composée des personnes âgées de 15 à 69 ans occupées et non absentes durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*. Les résultats présentés portent sur les personnes occupant un emploi (salariées ou à leur compte). Les membres des Forces armées canadiennes sont également exclus.

Période d'analyse

La période d'analyse visée dans les résultats portant sur le télétravail en 2022 est celle de mai à décembre. Bien que des données soient disponibles pour les mois de janvier à avril 2022, la surestimation observée pour ces mois nécessite de les exclure de l'analyse (voir à ce sujet Morissette et autres 2023).

Les résultats portant sur le télétravail en 2023 couvrent les mois de mai et d'août, soit ceux disponibles pour cette année dans les suppléments de l'EPA. La comparaison entre 2022 et 2023 est donc faite en tenant compte de ces deux mois. Les résultats portant sur les préférences des personnes en matière de télétravail sont ceux disponibles dans le supplément d'août 2023.

Mesure du télétravail

La question du supplément de l'EPA qui mesure le télétravail le fait sur la base des heures effectivement travaillées à domicile durant la semaine de référence. Les réponses possibles sont les suivantes : 1) toutes ses heures ; 2) plus de la moitié, mais pas toutes ses heures ; 3) Entre un quart et la moitié ; 4) moins d'un quart ; 5) aucune heure. Les personnes ayant indiqué moins d'un quart de leurs heures de travail à domicile ou plus sont considérées comme ayant fait du télétravail.

Taux de télétravail

Le taux de télétravail représente la proportion de la main-d'œuvre occupée et non absente du travail ayant déclaré avoir fait toutes ses heures ou une partie de ses heures de travail à domicile par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre.

Taux de préférence en télétravail

Le taux de préférence pour le télétravail représente la proportion de la main-d'œuvre occupée et non absente du travail qui souhaite faire du télétravail par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre ayant indiqué que la nature de leur emploi leur permettait de faire du télétravail.

Qualité des données

Les estimations de l'EPA sont fondées sur un échantillon et sont ainsi sujettes à une certaine variabilité, qui est d'autant plus importante lorsqu'elles sont ventilées selon le sexe, l'âge, les régions, les industries, etc. Les estimations tirées de cette enquête sont aussi sujettes à des erreurs qui ne sont pas liées à l'échantillonnage.

Généralement, deux types d'erreurs peuvent survenir lors d'une enquête : les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non liées à l'échantillonnage. Le premier type d'erreur correspond à la différence entre les données estimées à partir de l'échantillon de l'enquête et celles qui auraient été obtenues à partir d'un recensement. Par conséquent, une erreur d'échantillonnage résulte de la variabilité des échantillons. Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont liées entre autres à la non-réponse et à la collecte et au traitement des données. Les statistiques produites dans le cadre de cette étude tiennent compte des erreurs d'échantillonnage à partir de la méthode des poids d'autoamorçage. Dans les suppléments de l'EPA,

Suite à la page 20

1 000 poids ont été produits au moyen de cette méthode et ont été appliqués aux statistiques produites.

Tests statistiques

L'ampleur de la variabilité des estimations est mesurée ici par l'erreur type. De façon générale, plus celle-ci est petite, plus l'estimation est précise. L'erreur type est utilisée entre autres pour construire des intervalles de confiance ou pour faire de l'inférence statistique ; par exemple, on s'en sert pour déterminer s'il y a une différence significative entre une caractéristique d'une sous-population et une valeur donnée, ou entre deux sous-populations.

Aux fins de l'article, l'ISQ a produit les intervalles de confiance à partir du logiciel SUDAAN au moyen des poids d'autoamorçage (*bootstrap*) produits par Statistique Canada afin de déterminer s'il y avait des différences statistiquement significatives entre les sous-populations comparées. Le niveau de confiance associé aux intervalles de confiance est de 95 %. En conséquence, le seuil du test statistique réalisé est $\leq 5 \%$.

Expressions utilisées dans le texte

Les résultats présentés dans cette étude proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions telles que *près de*, *environ* et *de l'ordre de*, qui rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

Mention

Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui est membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles de l'auteur et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires.

Références

- BARRERO, Jose Maria, Nicholas BLOOM et Steven J. DAVIS (2023). *The Evolution of working from home*, [En ligne], Institute for Economic Policy Research, Stanford University, 28 p. [siepr.stanford.edu/publications/working-paper/evolution-working-home]. (Consulté le 28 août 2023).
- BARRERO, Jose Maria, Nicholas BLOOM et Steven J. DAVIS (2021). *Why Working From Home Will stick*, [En ligne], n° 2020-174, Becker Friedman Institute for Economics, University of Chicago, 70 p. [www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf]. (Consulté le 8 novembre 2023).
- BOULAY-ESPÉRONNIER, Cécile CUKIERMAN et Stéphane SAUTAREL (2021). *8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?*, [En ligne], n° 89 (2021-2011), Paris, Le Sénat, 75 p. [www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089.html]. (Consulté le 5 octobre 2023).
- BONIKOWSKA, Aneta, David A. GREEN et Craig RIDDELL (2008). *Littératie et marché du travail : Les capacités cognitives et les gains des immigrants*, [En ligne], produit n° 89-552-M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 73 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-552-m/89-552-m2008020-fra.pdf]. (Consulté le 25 octobre 2023).
- CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN (2022). *Sondage sur l'achalandage au centre-ville et la réorganisation du travail des entreprises, Faits saillants*, [En ligne], Montréal, la Chambre, 32 p. [leger360.com/wp-content/uploads/2022/10/Rapport_Jaime-travailler-au-centre-ville.pdf]. (Consulté le 30 octobre 2023).
- DESROSIERS, Hélène, Virginie NANHOU, Amélie DUCHARME, Luc CLOUTIER-VILLENEUVE, Marc-André GAUTHIER et Marie-Pier LABRIE (2015). *Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clefs pour relever les défis du XXI^e siècle. Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 249 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/competences-en-litteratie-en-numeratie-et-en-resolution-problemes-dans-environnements-technologiques-clefs-pour-relever-defis-xxie-siecle.pdf]. (Consulté le 25 octobre 2023).
- DINGEL, Jonathan et Brent NEIMAN (2020). *How many jobs can be done at home?* [En ligne], n° 26948, Cambridge, National Bureau of Economic Research, 19 p. doi : [10.3386/w26948](https://doi.org/10.3386/w26948). (Consulté le 12 octobre 2023).
- ERB, Louis, Ceren INAN, Mikael BEATRIZ, Marilyne BÈQUE, Thomas COUTROT, Thi-Phuong-Thuy DO, Marion DUVAL, Amélie MAUROUX et Élodie ROSANKIS (2022). « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses*, [En ligne], n° 9, février, p. 1-8. [dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/teletravail-durant-la-crise-queelles-pratiques-quels-impacts-sur-le-travail-et-sur-la-sante]. (Consulté le 16 février 2022).
- GASCOINGE, Charlotte (2020). *Working from home: assessing the research evidence*, [En ligne], Londres, Chartered Institute of Personnel and Development, 18 p. [www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/8051-working-from-home-report_tcm18-84208.pdf]. (Consulté le 8 novembre 2023).
- GILLET, Anne et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2023). « Dynamiques et effets du télétravail », *SociologieS*, [En ligne], doi : [10.4000/sociologies.21060](https://doi.org/10.4000/sociologies.21060) (Consulté le 2 novembre 2023).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2020* [En ligne], Québec, L'Institut, 50 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/etat-du-marche-du-travail-au-quebec-bilan-de-lannee-2020.pdf]. (Consulté le 9 novembre 2023).
- MATHIEU, Sophie et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2023). « La conciliation emploi-famille chez les mères et les pères québécois en temps de pandémie : constats et recommandations pour le Québec », *Enfances, Familles, Générations*, [En ligne], n° 40. doi : [10.7202/1096376ar](https://doi.org/10.7202/1096376ar). (Consulté le 6 novembre 2023).
- MEHDI, Tahsin et René MORISSETTE, (2021a). *Le travail à domicile au Canada : qu'avons-nous appris jusqu'à présent ?* [En ligne], produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, p. 1-5. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/36280001202101000001]. (Consulté le 16 octobre 2023).
- MEHDI, Tahsin et René MORISSETTE, (2021b). *Travail à domicile : productivité et préférences*, [En ligne], produit no45280001 au Catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, p. 1-8. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.htm]. (Consulté le 16 octobre 2023).

- MORISSETTE, René, Vincent HARDY et Voltek ZOLKIEWSKY (2023). *Personnes qui travaillent la majorité de leurs heures de travail à domicile : nouvelles estimations pour la période de janvier à avril 2022*, [En ligne], n° 472, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, p.1-20. [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/11F0019M2023006]. (Consulté le 17 juillet 2023).
- MORISSETTE, René, Zechuan, DENG et Derek MESSACAR (2021). *Travail à domicile : répercussions possibles sur le transport en commun et les émissions de gaz à effet de serre*, [En ligne], produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, 36 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021004/article/00005-fra.htm]. (Consulté le 6 novembre 2023).
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (2021). "Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?", OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), [En ligne], Paris, OCDE publishing, 24 p. doi : 10.1787/a5d52e99-en. (Consulté le 6 novembre 2023).
- PORA, Pierre (2020). « Comment le télétravail affecte-t-il la productivité des entreprises ? Les enseignements très partiels de la littérature », Le blog de l'Insee, [blog.insee.fr/comment-le-teletravail-affecte-t-il-la-productivite-des-entreprises-les-enseignements-tres-partiels-de-la-litterature/]. (Consulté le 6 novembre 2023).
- PWC CANADA (2021). *Impacts de la COVID-19 sur les centres-villes des six villes les plus importantes au Canada*, [En ligne], PwC Canada, 113 p. [www.pwc.com/ca/fr/deals/publications/950628-the-impact-of-the-pandemic-on-the-downtown-areas-of-canada-s-six-major-cities-fr.pdf]. (Consulté le 8 novembre 2023).
- STATISTIQUE CANADA (2021). *Travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, avril 2020 à juin 2021*, [En ligne], produit n° 11-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, p. 1-9. [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210804/dq210804b-fra.htm]. (Consulté le 17 octobre 2023).
- THOEMMES, Jean (2023). « Le paradoxe du télétravail », *Les Mondes du travail*, [En ligne], n° 30, p. 119-136. [hal.science/hal-04206134/document]. (Consulté le 2 novembre 2023).
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 4^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 488 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Catherine CHEVRIER et Martine Di LORETO (2006). « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? », *Revue Interventions économiques*, [En ligne], n° 34, p. 1-24. doi : [10.4000/interventioneconomiques.689](https://doi.org/10.4000/interventioneconomiques.689). (Consulté le 5 octobre 2023).
- ZECHUAN, Deng, René MORISSETTE et Derek MESSACAR (2020). *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, [En ligne], produit no45280001 au catalogue de statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, p.1-4. [publications.gc.ca/site/eng/9.887812/publication.html]. (Consulté le 1^{er} novembre 2023).

À paraître

Bilan du marché du travail au Québec en 2023

Annuaire québécois des statistiques du travail 2013-2023

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024). « Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 36, février, p. 1-23. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/teletravail-quebec-2022.pdf].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Luc Cloutier-Villeneuve

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2024
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec. statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Photo en couverture : PeopleImages / Istock