

# Rapport

## Étude auprès des travailleuses et des travailleurs au Québec



DATE 2023-01-11 NUMÉRO DE PROJET 12564-125



# Table des matières

<b>— CONTEXTE ET OBJECTIFS</b>	Page 03
<b>— APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE</b>	Page 05
<b>— FAITS SAILLANTS</b>	Page 07
<b>— RÉSULTATS DÉTAILLÉS</b>	Page 15
1. SATISFACTION ET ENGAGEMENT	
2. ENJEUX ESG	
3. MODALITÉS DE TRAVAIL ET MOYENS DE TRANSPORT	
<b>— PROFIL DES RÉPONDANTS</b>	Page 61
<b>— ÉQUIPE</b>	Page 64



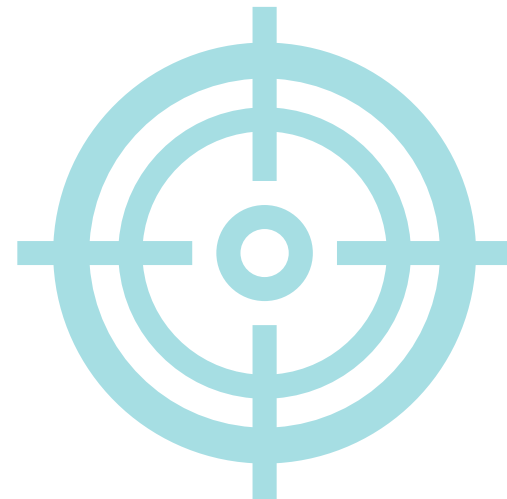
# CONTEXTE ET OBJECTIFS

## Contexte et objectifs

Léger a été mandatée par le Groupe Asthuce du Fonds de solidarité FTQ dans le but de réaliser une étude auprès des travailleuses et travailleurs québécois visant à mieux connaître leur opinion à l'égard de certains enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), leurs perceptions en matière de modalités de travail, leurs habitudes en matière de déplacement vers leur lieu de travail, ainsi que les éléments auxquels ils accordent de l'importance dans le cadre de leur emploi et de leur vie professionnelle.

Plus précisément, l'étude visait, sans s'y limiter, à :

- Évaluer et identifier les facteurs favorisant l'attraction et la rétention des employés au sein d'une entreprise;
- Comparer l'importance des critères ayant un impact sur le choix d'un emploi ou d'un employeur;
- Mesurer le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi ou de l'employeur et déterminer les principaux éléments de satisfaction;
- Évaluer les avantages et les inconvénients liés au mode de travail (télétravail et présentiel);
- Mesurer l'importance accordée à l'engagement des employeurs au niveau des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG);
- Mesurer le recours à divers modes de déplacements pour se rendre sur le lieu de travail et déterminer les mesures pouvant être mises en place par les employeurs pour encourager leurs employés à trouver des alternatives à l'auto et à la moto solo.





# APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

# APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

## COMMENT

Un **sondage web** a été mené auprès d'un échantillon représentatif de **2 001 répondants** issus de la population active du Québec.

## QUI

Échantillon représentatif composé de **2 001 travailleuses et travailleurs québécois** âgés de 18 ans et plus, travaillant à temps plein ou à temps partiel, qui ne sont pas étudiants, gestionnaires, propriétaires d'entreprise ou travailleurs autonomes et pouvant s'exprimer en français ou en anglais.

## QUAND

La collecte de données pour cette étude a été effectuée du **28 novembre au 11 décembre 2022**.

## LANGUE

Français ou anglais, au choix des répondants.

## PONDÉRATION

Pondération selon **le sexe, l'âge, la région, la scolarité, la langue maternelle et la présence d'enfants dans le ménage** pour que l'échantillon soit **représentatif de la population adulte québécoise**.

## MARGE D'ERREUR

Aux fins de comparaison, un échantillon probabiliste de 2 001 répondants aurait une marge d'erreur de **+/-2,2%**, et ce, 19 fois sur 20.

## NOTES AUX LECTEURS

### ARRONDISSEMENT

*Les données présentées ont été arrondies. Par conséquent, il est possible que les totaux diffèrent légèrement de 100%.*

### EMPLOI DU MASCULIN

*La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle est utilisée à la seule fin d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension.*

### DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

*Les résultats présentant des différences significatives et pertinentes sont indiqués dans une zone de texte à côté de la présentation des résultats globaux.*

*Les données en **gras vert** signalent une proportion **significativement supérieure** à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en **gras rouge** signalent une proportion **significativement inférieure** à celle des autres répondants.*

*Étant donné que l'étude en est à sa deuxième édition, il nous est possible de comparer les résultats avec ceux des questions présentes dans les deux études. Ainsi, les flèches pointant vers le haut (↑) indiquent une hausse statistiquement significative par rapport à l'étude de 2021, alors que les flèches pointant vers le bas (↓) indiquent une baisse statistiquement significative par rapport à V2.*

### TAILLES D'ENTREPRISES

*Dans le rapport, « petite entreprise » réfère à une entreprise de 99 employés et moins, « moyenne entreprise » réfère à une entreprise de 100 à 499 employés, et « grande entreprise » réfère à une entreprise de plus de 500 employés.*



## FAITS SAILLANTS

# FAITS SAILLANTS – SATISFACTION ET ENGAGEMENT (1/2)



91%

Engagés envers leur travail et leur employeur



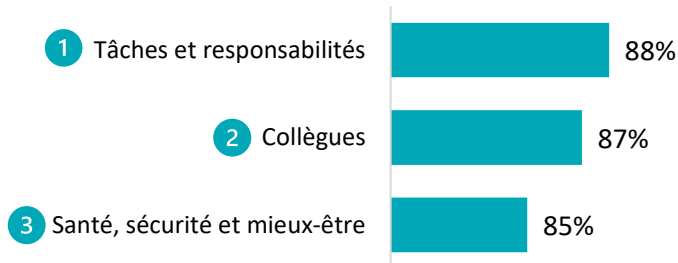
88%

Satisfaits de leur travail

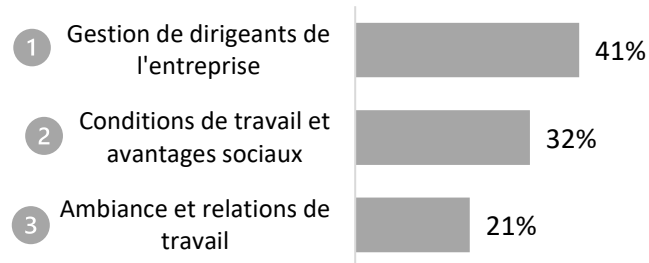
Les travailleuses et travailleurs québécois continuent d’avoir une perspective généralement **très positive** de leur emploi. Plus de 9 sur 10 d’entre eux affirment être **engagés envers leur employeur**, et près de 9 sur 10 d’entre eux se disent **satisfaits de leur travail**. La proportion de satisfaction envers l’emploi est significativement plus élevée au sein du secteur de la construction ainsi que des petites entreprises.

Avec une augmentation significative du taux de satisfaction, les tâches et responsabilités surclassent cette année les collègues en tant que principal élément de satisfaction des travailleuses et travailleurs du Québec.

## 3 principaux éléments de satisfaction



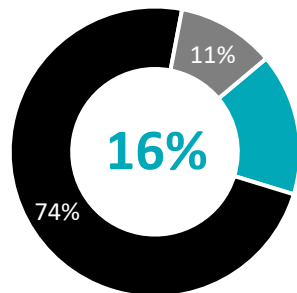
## 3 principaux éléments d'insatisfaction





# FAITS SAILLANTS – SATISFACTION ET ENGAGEMENT (2/2)

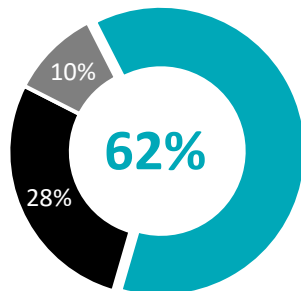
Prévision de quitter l'emploi dans la prochaine année



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Ce sont **16% des répondants** qui indiquent prévoir **quitter leur emploi dans la prochaine année**, alors que près des trois quarts indiquent le contraire et que 11% affirment être dans l'incertitude à ce sujet. Les travailleuses et travailleurs plus jeunes (18 à 34 ans) et ceux qui ont moins d'ancienneté dans leur emploi actuel (2 ans et moins) sont aussi significativement plus susceptibles de prévoir quitter leur emploi dans la prochaine année.

Prévision de retraite dans les prochaines années (55 ans et plus seulement)



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

## INCITATIFS À RESTER À L'EMPLOI PLUS LONGTEMPS

1	Défiscalisation des revenus supplémentaires	43%
2	Possibilité d'horaire réduit	23%
3	Flexibilité des horaires	11%

## FAITS SAILLANTS – ENJEUX ESG (1/3)

MESURES ESG JUGÉES COMME ÉTANT LES PLUS IMPORTANTES	% IMPORTANCE	% SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR
1 Initiatives en santé, sécurité et mieux-être	94%	85%
2 Transparence	91%	76%
3 Lutte contre la discrimination	91%	88%
4 Gestion des risques de fraude et d'évasion fiscale	90%	85%
5 Bonnes pratiques sociales, environnementales, et éthiques dans le choix des partenaires	90%	83%

À l'instar des résultats de l'édition 2021 de l'étude, plus des **trois quarts des répondants** considèrent l'ensemble des mesures ESG évaluées comme étant **importantes**. Ce sont aussi **au minimum les trois quarts** des répondants qui se disent **satisfaits de leur employeur pour chacune des mesures testées**. Ceci dit, il existe parfois un écart relativement important entre le niveau d'importance attribué à une mesure et la satisfaction de l'employeur à cet égard, comme pour la transparence dans la gestion de l'entreprise, par exemple.

Par ailleurs, les enjeux ESG semblent **diminuer en importance** lorsqu'on les compare à des critères touchants plus directement et personnellement l'ensemble des travailleuses et travailleurs, comme **le salaire, l'horaire de travail, l'ambiance et les avantages sociaux**. Dans la même veine, lorsque l'on compare les critères ESG entre eux, **les éléments qui touchent plus directement les employés**, tels que l'importance accordée à la santé, à la sécurité et au mieux-être au travail et la prise en considération des parties prenantes (incluant les employés) sont **nettement plus importants** que ceux qui ont un impact moins direct et évident sur les employés, tels que la transparence ou que l'engagement environnemental de l'entreprise.

## FAITS SAILLANTS – ENJEUX ESG (2/3)

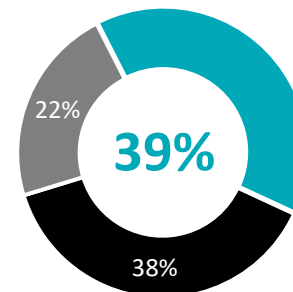
MESURES ESG JUGÉES COMME ÉTANT LES PLUS IMPORTANTES	% IMPORTANCE	% <u>INSATISFACTION</u> À L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR	% INSATISFACTION INCITE À QUITTER
1 Initiatives en santé, sécurité et mieux-être	94%	4 15%	> 39%
2 Transparence	91%	1 24%	> 32%
3 Lutte contre la discrimination	91%	5 12%	> 31%
4 Gestion des risques de fraude et d'évasion fiscale	90%	3 15%	> 20%
5 Bonnes pratiques sociales, environnementales, et éthiques dans le choix des partenaires	90%	2 17%	> 13%

Ayant une importance élevée ainsi qu'un niveau de satisfaction relativement bas, c'est **la transparence qui se démarque en tant qu'enjeu ESG à travailler parmi les entreprises au Québec**. Étant en deuxième position en matière d'importance, près d'un quart des répondants (24%) se disent cependant assez ou très insatisfaits de la performance de leur employeur à cet égard. Avec près d'un tiers (32%), c'est aussi le deuxième enjeu qui inciterait le plus les insatisfaits à vouloir quitter leur emploi. On peut donc en conclure que **le manque de transparence est l'enjeu ESG ayant actuellement le plus grand potentiel de provoquer une perte de talents au sein des entreprises du Québec**.

## FAITS SAILLANTS – ENJEUX ESG (3/3)

IDENTIFICATION AUX ENJEUX ESG	% CONCERNÉ
Les droits de la personne	85%
La protection de l'environnement	79%
La lutte aux changements climatiques	73%
La responsabilité éthique des entreprises	66%
L'inclusion de la diversité (sexe, orientation, ethnicité, etc.)	61%

Est en mesure de faire une différence en matière d'enjeux ESG au travail



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

On observe de nouveau dans les résultats de l'étude de 2022 que bien qu'ils considèrent important pour les entreprises d'adresser les enjeux ESG, les travailleuses et travailleurs du Québec se sentent moins concernés personnellement par eux. **L'inclusion de la diversité et l'éthique des entreprises** sont des enjeux pour lesquels les répondants se sentent **moins concernés** quand ils sont comparés aux enjeux touchant **les droits de la personne et la protection de l'environnement**.

Pratiquement la **même proportion de répondants** estime être **en mesure de faire une différence** en matière d'enjeux ESG dans son travail, que de **ne pas être en mesure de faire une telle différence**. Si **près d'un quart des répondants** affirment n'avoir **aucune attente** particulière envers leur employeur en matière d'enjeux ESG, près de **3 répondants sur 10** veulent que leur employeur fasse preuve de **plus d'engagement et de proactivité** en général à cet égard.

# FAITS SAILLANTS – MODALITÉS DE TRAVAIL



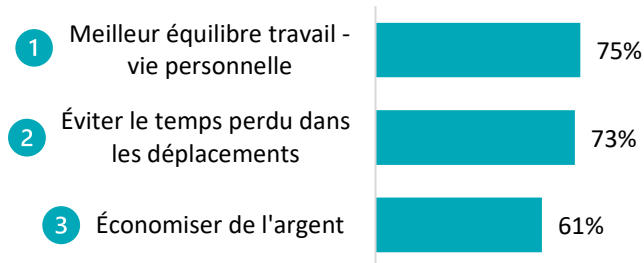
Au moins partiellement en télétravail  
(18% télétravail / 19% hybride)



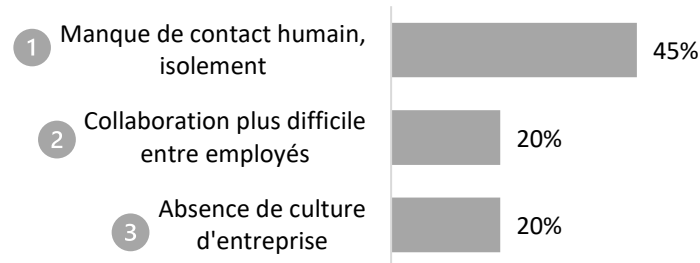
En présentiel

La proportion de travailleuses et de travailleurs du Québec qui **travaillent complètement ou partiellement en télétravail** et ceux qui sont en présentiel demeurent exactement **la même que l'année dernière**. On observe toutefois une baisse de 5% dans la proportion de répondants qui affirment travailler totalement à distance et une augmentation de 5% dans la proportion de ceux qui indiquent travailler partiellement à distance.

## 3 principaux avantages du télétravail



## 3 principaux désavantages du télétravail



# FAITS SAILLANTS – MOYENS DE TRANSPORT



67%

Voiture solo



19%

Transport en commun



10%

Covoiturage

(6% passager / 6% conducteur)

Plus des deux tiers des travailleuses et travailleurs du Québec utilisent la **voiture solo** comme moyen de transport pour se rendre au travail. Les **transports en commun** se retrouvent en **2<sup>e</sup> position avec 19%** et le **covoiturage** en **3<sup>e</sup> position avec 10%**, loin derrière la voiture solo.

## PRINCIPAUX INCITATIFS POUR UTILISER DES MOYENS DE TRANSPORT ALTERNATIFS À L'AUTO SOLO ET/OU LA MOTO

Encourager/payer le transport en commun	10%
Payer les frais/le temps de transport (sans précision)	5%
Encourager le covoiturage (payer l'essence, organiser un réseau entre les employés, etc.)	4%

De l'avis des répondants utilisant la voiture solo ou la moto pour se rendre au travail, les incitatifs que leur employeur pourrait mettre en place pour avoir recours à d'autres moyens de transport tournent principalement autour d'un **incitatif financier ou d'initiatives facilitant le recours aux transports alternatifs**, notamment les transports en commun et le covoiturage.

**Près de 6 sur 10** de ces mêmes répondants n'ont toutefois **pas été en mesure** d'identifier des incitatifs qui leur feraient considérer avoir recours à d'autres modes de transport pour se rendre au travail.