



CCME 2021

Rapport de recherche

S'adapter à l'évolution des priorités | 19 mai 2021



Découvrir par Navigator a réalisé un sondage en ligne pour le compte du CCME auprès de 1500 adultes canadiens(ne)s

Population sondée :

Canadien(ne)s âgés de 18 ans et plus, représentatifs de la population canadienne.

Durée du sondage :

Le sondage a été mené du 30 avril au 4 mai 2021.

- Des quotas et une pondération ont été établis pour s'assurer que la composition de l'échantillon reflète celle de la population canadienne selon les données du recensement de Statistique Canada.
- À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille aurait une marge d'erreur de +/- 2,53 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Les écarts entre les totaux sont dus aux arrondis.
- Ce sondage a été réalisé et payé par Découvrir de Navigator. Les résultats détaillés sont présentés ci-après.



Les attentes liées à l'emploi et à la carrière
sont en mutation



Les attentes liées à l'emploi et à la carrière évoluent



Les Canadien(ne)s repensent à leur gagne-pain.

Environ quatre employés à temps plein ou partiel sur dix (42 %) affirment qu'ils envisagent de changer d'emploi ou de carrière au cours de la prochaine année.

La raison la plus fréquemment invoquée pour envisager un changement de travail ou de carrière est directement liée à l'objectif de l'entreprise et au désir de la voir se concentrer sur le bien-être des parties prenantes, suivies de diverses questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Peu ont indiqué des raisons liées à la compensation financière.

La raison la plus fréquemment invoquée pour justifier un changement est la conviction que l'employeur "se préoccupe presque uniquement des revenus ou des bénéfices et ne se soucie pas assez des parties prenantes importantes comme les employés" (36% des personnes envisageant de changer).

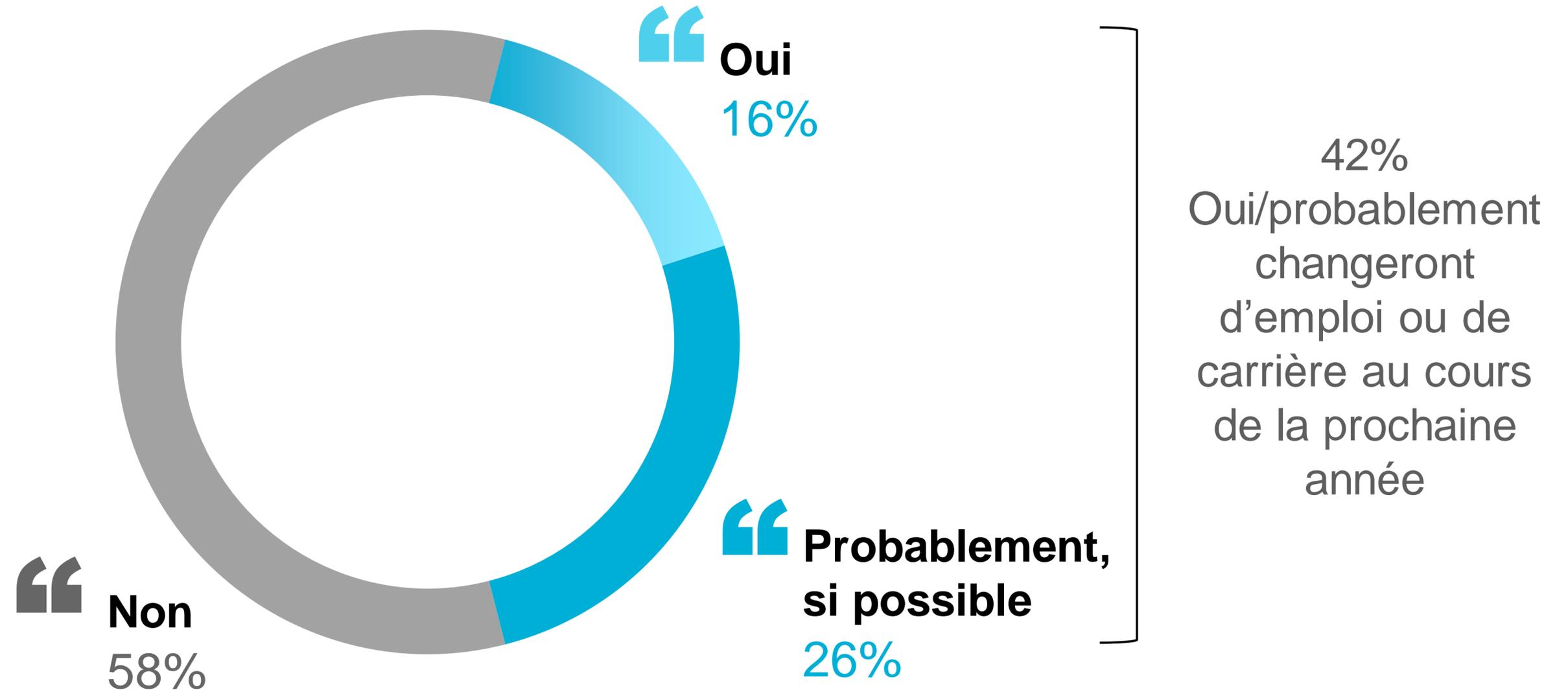
Viennent ensuite les raisons liées à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme le fait que l'employeur n'offre pas "suffisamment de flexibilité dans les horaires de travail" (25%) et "ne favorise pas activement l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée" (24%).

Dix-huit pour cent des personnes interrogées déclarent que l'une des raisons qui les poussent à changer d'emploi ou de carrière est que leur employeur ne représente pas les valeurs sociales qui sont importantes pour elles, et 15 % disent que c'est lié à un manque de diversité sur le lieu de travail.

En comparaison, seuls 6% indiquent qu'ils souhaitent partir en raison d'une rémunération insuffisante.

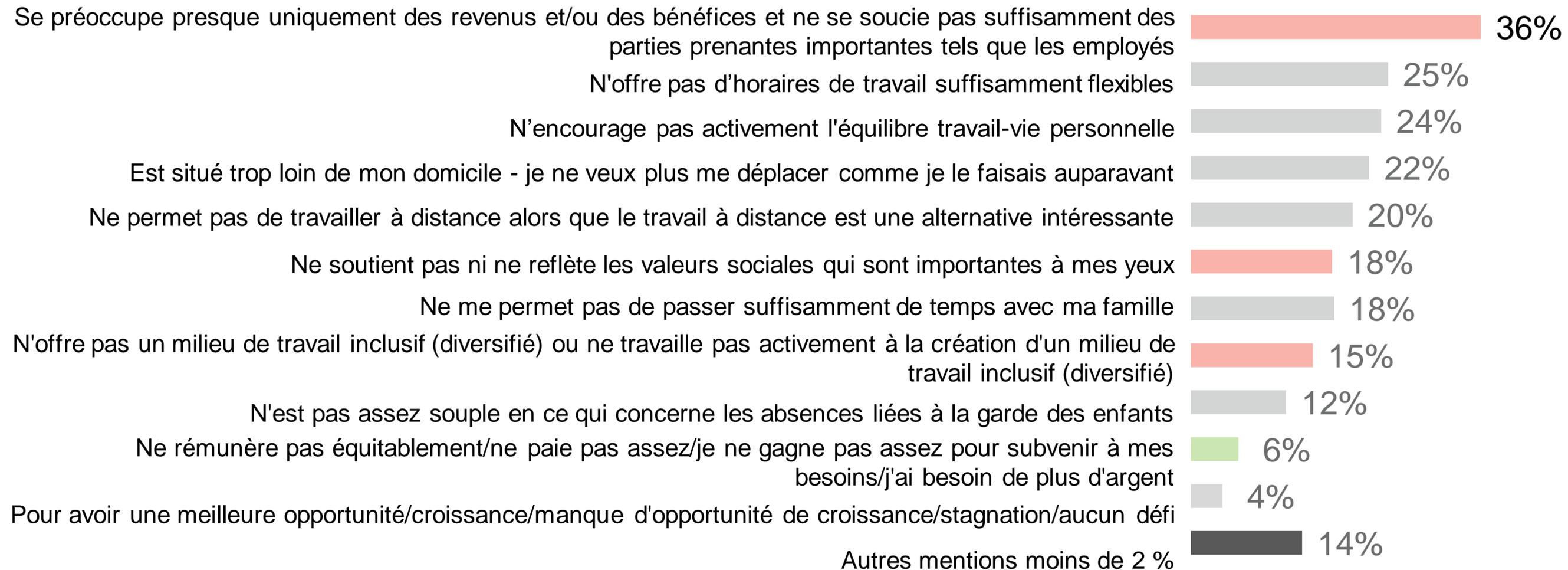


Envisagent un changement d'emploi ou de carrière au cours de la prochaine année





Facteurs liés à l'employeur qui incitent à envisager un changement d'emploi ou de carrière



-  Facteurs incitatifs liés à la mission de l'entreprise et à la prise en compte des parties prenantes autres que les actionnaires
-  Facteurs liés à l'équilibre travail-vie personnelle
-  Facteurs liés à la compensation financière

Q38 Qu'est-ce qui vous pousse à vouloir changer d'emploi ou de carrière ? Est-ce parce que votre employeur... ? (Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Base : Les personnes qui envisagent de changer d'emploi ou de carrière au cours de la prochaine année (n=286)



Évolution des priorités



Évolution des priorités



La pandémie entraîne un changement des priorités; la famille et la santé deviennent primordiales.

Plus des trois quarts des Canadien(ne)s (78 %) indiquent qu'au moins certaines de leurs priorités fondamentales ont changé.

Le travail ne se compare plus aux autres priorités.

En grande partie, la famille est devenue plus prioritaire que les autres aspects.

La santé, physique et mentale, est également plus importante pour les Canadien(ne)s en raison de la pandémie.

Le travail arrive en bas de la liste et obtient une note nulle au titre de l'« augmentation de la priorité ».

Des différences générationnelles importantes sont observées :

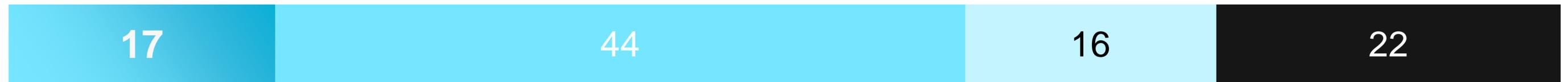
- Les membres des générations Z et X, ainsi que les milléniaux se préoccupent beaucoup de leur santé mentale et de leur famille.
- Les Canadien(ne)s plus âgés accordent plutôt de l'importance à leur famille et à leur santé physique.
- Le travail est moins important, particulièrement chez les Canadien(ne)s plus âgés.



Modification des priorités de vie découlant de la pandémie

78%

Total – Oui, mes priorités ont changé (plusieurs, quelques-unes, peu)



- J'ai changé plusieurs de mes priorités
- J'ai un peu changé mes priorités

- J'ai changé quelques priorités
- Non, je n'ai pas changé mes priorités



Modification des priorités de vie découlant de la pandémie

	ÉCHANT. TOTAL	Genre		Âge					Région					
		Homme	Femme	Gén Z	Millénar.	Gén X	B.-boomers	Gén. silenc.	CB	AB	MB/SK	ON	QC	Atlantique
n=	1500	700	791	190	355	399	490	120	207	168	97	578	348	102
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total - Oui, les priorités ont changé (Plusieurs, quelques-unes, peu)	78	73	82	83	82	80	76	62	76	74	84	78	80	79
Oui, j'ai changé plusieurs priorités	17	16	19	20	19	20	17	7	21	18	13	19	15	13
Oui, j'ai changé quelques priorités	44	42	46	51	50	45	39	32	40	38	53	42	50	50
Oui, j'ai un peu changé mes priorités	16	15	17	12	12	16	20	22	14	18	18	16	16	16
Non, je n'ai pas changé mes priorités	22	27	18	17	18	20	24	38	24	26	16	22	20	21

Q27. En raison de la pandémie et de son impact sur nos vies, diriez-vous que vos priorités de vie ont changé ou non ?

Base : Échantillon total



Modification des priorités de vie découlant de la pandémie

	ÉCHANT. TOTAL	Situation d'emploi			Intention de vote (niveau fédéral)				
		Temps plein	Temps partiel	Trav. autonomes	PCC	LIB	NDP	VERT	BQ
n=	1500	540	144	84	283	370	237	92	83
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total - Oui, les priorités ont changé (Plusieurs, quelques-unes, peu)	78	82	80	83	75	81	77	83	78
Oui, j'ai changé plusieurs priorités	17	17	18	23	18	17	18	16	12
Oui, j'ai changé quelques priorités	44	50	52	40	39	47	48	49	51
Oui, j'ai un peu changé mes priorités	16	15	10	20	18	17	11	19	15
Non, je n'ai pas changé mes priorités	22	18	20	17	25	19	23	17	22

Q27. En raison de la pandémie et de son impact sur nos vies, diriez-vous que vos priorités de vie ont changé ou non ?

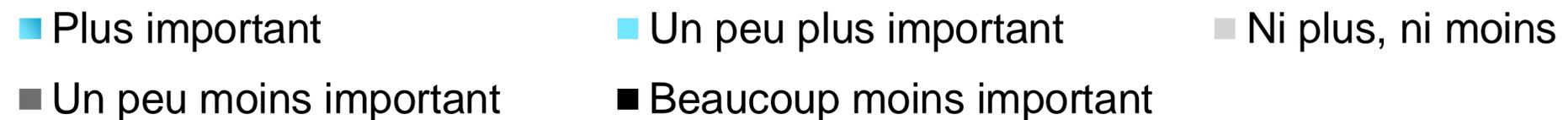
Base : Échantillon total



Évolution des priorités depuis le début de la pandémie

%
progression
des priorités

Ma famille	47	26	24	21	+70	
Ma santé physique	30	38	28	31	+64	
Ma santé mentale	32	33	31	31	+61	
Les économies en prévision des jours difficiles	23	30	40	4	3	+46
Mes amis	19	32	38	8	3	+40
Mon travail	10	16	48	13	13	0





Indice de progression des priorités lié à la pandémie



Ma famille

73 % Plus important
3 % Moins

+70



Ma santé
physique

68 % Plus important
4 % Moins

+64



Ma santé
mentale

65 % Plus important
4 % Moins

+61



Économiser en
vue des jours
difficiles

53 % Plus important
7 % Moins

+46



Mes amis

51% Plus important
11% Moins

+ 40



Mon travail

26% Plus important
26% Moins

0

Indice de progression des priorités lié à la pandémie = Plus et un peu plus important MOINS un peu moins et beaucoup moins important

Q29-34. Veuillez indiquer si les aspects suivants de votre vie sont devenus plus ou moins importants pour vous depuis le début de la pandémie ?

Base : Échantillon total (n=1500)



Indice de progression des priorités lié à la pandémie

INDICE DE PROGRESSION DES PRIORITÉS LIÉ À LA PANDÉMIE (Plus important MOINS moins important)	ÉCHANT. TOTAL	Genre		Âge					Région					
		Homme	Femme	Gén Z	Millénar.	Gén X	B.-boomers	Gén. silenc.	CB	AB	MB/SK	ON	QC	Atlantique
	n= 1500	700	791	190	355	399	490	120	207	168	97	578	348	102
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ma famille	+70	+65	+75	+60	+66	+73	+71	+78	+66	+68	+71	+69	+74	+69
Ma santé physique	+64	+61	+66	+50	+57	+67	+68	+69	+62	+57	+55	+65	+66	+65
Ma santé mentale	+61	+54	+68	+65	+62	+71	+56	+46	+52	+57	+56	+63	+67	+63
Mes économies en prévision des jours difficiles	+46	+45	+48	+49	+55	+60	+38	+18	+47	+47	+52	+48	+44	+42
Mes amis	+40	+38	+41	+39	+36	+31	+46	+52	+34	+40	+44	+37	+46	+41
Mon travail	0	+5	-3	+31	+20	+5	-18	-38	-6	+5	+1	+3	0	-3

Q29-34. Veuillez indiquer si les aspects suivants de votre vie sont devenus plus ou moins importants pour vous depuis le début de la pandémie ?

Base : Échantillon total



Indice de progression des priorités lié à la pandémie

INDICE DE PROGRESSION DES PRIORITÉS LIÉ À LA PANDÉMIE (Plus important MOINS moins important)	ÉCHANT. TOTAL	Situation d'emploi			Intention de vote (niveau fédéral)				
		Temps plein	Temps partiel	Trav. autonomes	PCC	LIB	NDP	VERT	BQ
n=	1500	540	144	84	283	370	237	92	83
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ma famille	+70	+72	+72	+72	+76	+72	+67	+56	+77
Ma santé physique	+64	+62	+56	+72	+63	+69	+64	+44	+76
Ma santé mentale	+61	+66	+62	+49	+54	+65	+72	+48	+56
Mes économies en prévision des jours difficiles	+46	+56	+46	+50	+42	+48	+52	+35	+37
Mes amis	+40	+38	+44	+37	+43	+44	+41	+27	+52
Mon travail	0	+18	+16	+15	-2	+3	+2	+16	-16

Q29-34. Veuillez indiquer si les aspects suivants de votre vie sont devenus plus ou moins importants pour vous depuis le début de la pandémie ?

Base : Échantillon total



Adaptation aux nouvelles priorités des employés

« Les priorités des Canadien(ne)s ont changé, et bon nombre d'entre eux modifient leur parcours professionnel. La majorité des Canadien(ne)s estiment que leur employeur essaie de s'adapter aux changements, mais les jeunes générations – celles dont les priorités ont le plus changé – sont les moins susceptibles d'être de cet avis. »

Brian Gallant, PDG, CCME

A photograph of a protest. In the foreground, a person holds a large, light-colored cardboard sign with the words "SHOW YOUR FUTURE" written in dark, bold, hand-drawn letters. The sign is tilted. In the background, other protesters are visible, including a woman with blonde hair looking to the right. Another sign with a green and blue globe is partially visible. The overall scene is slightly blurred, focusing on the main sign.

SHOW
YOUR
FUTURE



Les employeurs répondent-ils aux nouvelles attentes des employés ?



Les employeurs répondent-ils aux nouvelles attentes des employés?



On estime essentiellement que les employeurs se sont adaptés aux nouvelles priorités.

Nous avons demandé à des employés à temps plein ou à temps partiel s'ils estimaient que leurs employeurs s'étaient adaptés à leurs nouvelles priorités. Ils ont largement répondu « oui ».

Près des trois quarts des répondants (73 %) ont indiqué que leurs employeurs avaient fait des efforts, voire des efforts importants pour s'adapter.

Encore une fois, nous observons des différences générationnelles importantes.

Environ 37 % des membres de la génération Z estiment que leurs employeurs ont fait peu d'efforts pour s'adapter. Le pourcentage baisse à 30 % chez les milléniaux, à 23 % chez les membres de la génération X et à 18 % chez les membres de la génération du baby-boom.



Les employeurs répondent-ils aux nouvelles attentes des employés?



Tandis que la plupart des employés estiment que leurs employeurs représentent leurs valeurs, l'approbation n'est pas très importante.

Un quart seulement des employés à temps plein ou à temps partiel (25 %) estiment que leur employeur représente « fortement » leurs valeurs, alors que 57 % d'entre eux affirment que leur employeur représente « un peu » leurs valeurs.

Sur le plan régional, les résidents du Québec sont les plus susceptibles d'affirmer que leurs employeurs représentent « fortement » leurs valeurs (32 %), alors que les résidents de l'Alberta sont les moins susceptibles d'être de cet avis (13 %).

Les personnes qui souhaitent changer d'emploi ou de carrière sont moins susceptibles d'estimer que leur employeur partage leurs valeurs.

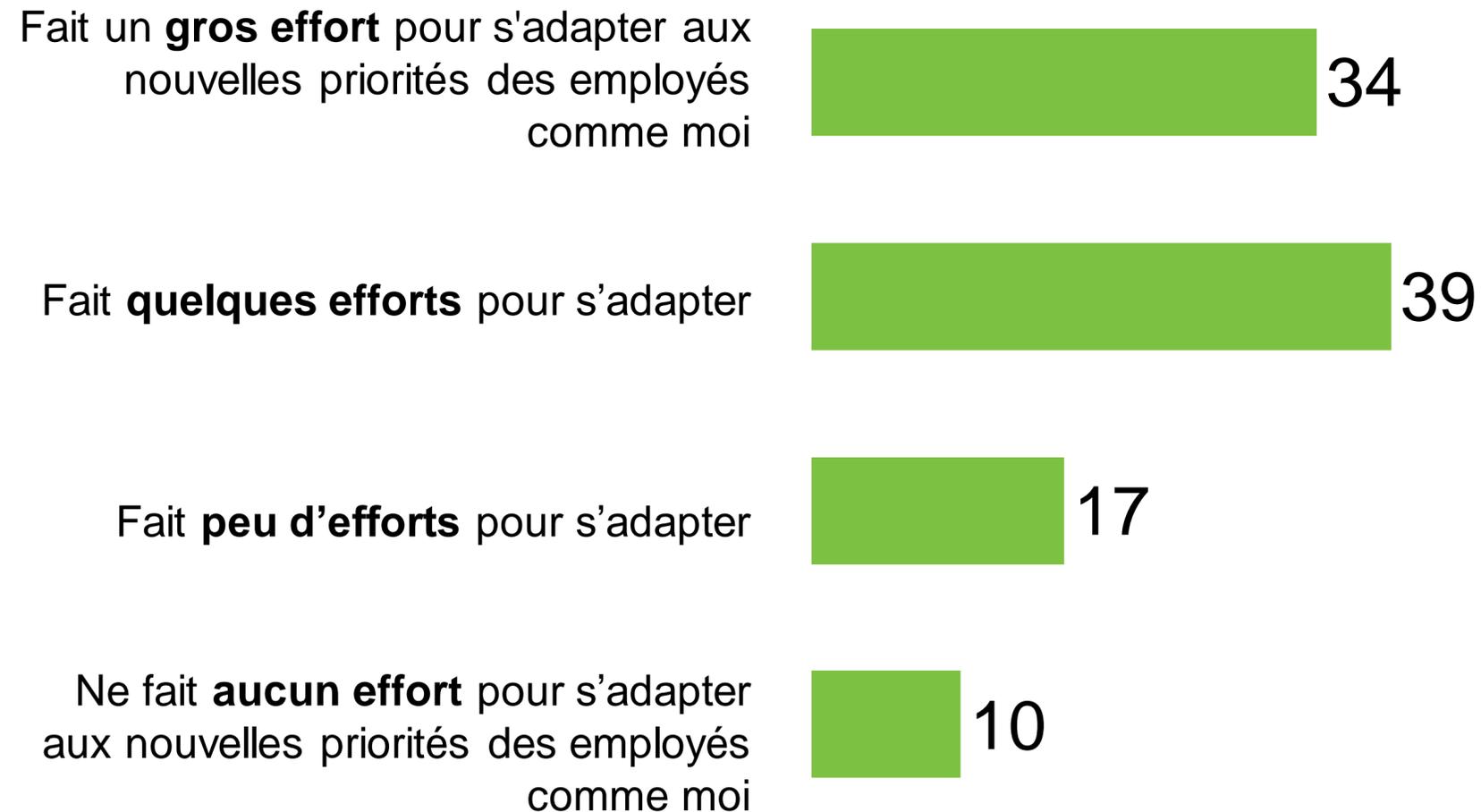
Il y a lieu de noter que près de trois fois plus d'employés qui souhaitent changer d'emploi ou de carrière affirment que leur employeur ne partage pas leurs valeurs (28 %) comparativement à ceux qui ne souhaitent pas changer d'emploi ou de carrière (10 %).

Le partage des valeurs personnelles semble encore plus important chez les employés à temps plein que chez les employés à temps partiel. Seulement 19 % des employés à temps plein estiment que leur employeur partage « fortement » leurs valeurs, comparativement à 27 % des employés à temps plein.



Effort consenti par l'employeur pour répondre aux priorités des employés

Mon employeur...





Effort consenti par l'employeur pour répondre aux priorités des employés

	ÉCHANT. TOTAL	Genre		Âge					Région					
		Homme	Femme	Gén Z	Millénar.	Gén X	B.-boomers	Gén. silenc.	CB	AB	MB/SK	ON	QC	Atlantique
n=	684	373	307	72	247	266	123	4	90	74	47*	255	169	48*
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Fait un gros effort pour s'adapter aux nouvelles priorités des employés comme moi	34	31	38	27	27	40	42	BTS	29	19	33	36	39	39
Fait quelques efforts pour s'adapter	39	38	41	36	42	38	40	BTS	45	31	39	43	35	37
Fait peu d'efforts pour s'adapter	17	21	12	31	19	15	8	BTS	19	32	21	14	15	14
Ne fait aucun effort pour s'adapter aux nouvelles priorités des employés comme moi	10	10	10	6	11	8	10	BTS	7	18	7	8	11	10

Q35. Laquelle des propositions suivantes se rapproche le plus de votre propre opinion ?

Base : Les personnes qui ont un emploi à temps plein ou partiel (n=684 en 2021)

* Attention - les échantillons sont de petite taille. Les résultats sont purement indicatifs.

BTS Taille de l'échantillon trop petite



Effort consenti par l'employeur pour répondre aux priorités des employés

	ÉCHANT. TOTAL	Situation d'emploi		Intention de vote					
		Temps plein	Temps partiel	PCC	LIB	NDP	VERT	BQ	Indécis
n=	684	540	144	145	172	115	49*	39*	164
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Fait un gros effort pour s'adapter aux nouvelles priorités des employés comme moi	34	33	36	35	33	29	29	39	38
Fait quelques efforts pour s'adapter	39	41	35	42	41	43	24	43	36
Fait peu d'efforts pour s'adapter	17	17	18	14	16	16	31	12	19
Ne fait aucun effort pour s'adapter aux nouvelles priorités des employés comme moi	10	9	11	8	10	12	16	6	7

Q35. Laquelle des propositions suivantes se rapproche le plus de votre propre opinion ?

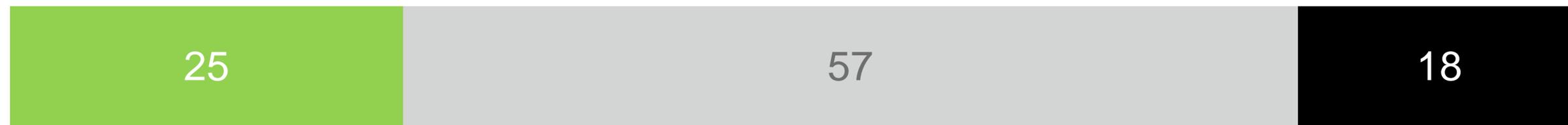
Base : Les personnes qui ont un emploi à temps plein ou partiel (n=684)

* Attention - les échantillons sont de petite taille. Les résultats sont purement indicatifs.



Perception des employés quant à la similarité de leurs valeurs avec celles de leur employeur

Mon employeur...



■ A des valeurs similaires aux miennes

■ A des valeurs un peu semblables

■ N'a pas les mêmes valeurs



Perception des employés quant à la similarité de leurs valeurs avec celles de leur employeur

	ÉCHANT. TOTAL	Genre		Âge					Région					
		Homme	Femme	Gén Z	Millénar.	Gén X	B.-boomers	Gén. silenc.	CB	AB	MB/SK	ON	QC	Atlantique*
n=	684	373	307	72	247	266	123	4	90	74	47*	255	169	48*
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
A des valeurs similaires	25	25	26	23	26	24	31	BTS	23	13	28	26	32	23
A des valeurs un peu semblables	57	56	58	65	58	57	47	BTS	56	63	51	59	53	57
N'a pas les mêmes valeurs	18	19	16	12	16	19	22	BTS	21	24	22	15	16	20

	ÉCHANT. TOTAL	Situation d'emploi		Intention de vote						Envisage un changement d'emploi	
		Temps plein	Temps partiel	PCC	LIB	NDP	VERT	BQ	Indécis	Oui / Probab.	Non
n=	684	540	144	145	172	115	49*	39	164	286	398
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
A des valeurs similaires	25	27	19	27	24	24	22	BTS	27	14	33
A des valeurs un peu semblables	57	57	58	56	55	57	61	BTS	55	58	56
N'a pas les mêmes valeurs	18	16	23	17	21	19	17	BTS	17	28	10

Q36. Veuillez indiquer dans quelle mesure votre employeur reflète vos valeurs personnelles.

Base : Les personnes qui ont un emploi à temps plein ou partiel

* Attention - les échantillons sont de petite taille. Les résultats sont purement indicatifs.

BTS Taille de l'échantillon trop petite



L'évolution du milieu de travail



Vers la fin du travail traditionnel ?



Chez les employés, on observe un désir de pouvoir jouir d'une plus grande flexibilité.

Plus de la moitié des Canadien(ne)s pensent que le fait d'avoir une vie professionnelle diversifiée avec plusieurs options d'emploi et un environnement de travail flexible est une formule prometteuse pour l'avenir.

Plus important encore, 60 % des Canadien(ne)s âgés de moins de 35 ans partagent cet avis.



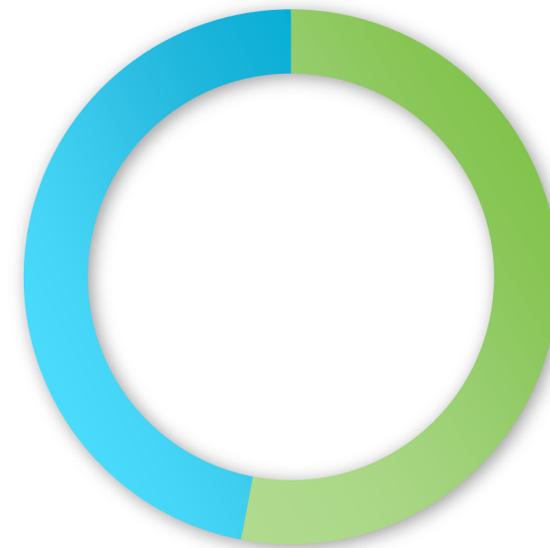
Les Canadien(ne)s sont divisés quant à la forme que prendra le milieu de travail



Certaines personnes ont hâte de retrouver, après la pandémie, **une situation professionnelle qui leur est familière, avec un seul employeur et un milieu de travail stable.**

Certaines personnes pensent que la **diversité des situations professionnelles, offrant plusieurs options d'emploi et un milieu de travail flexible,** sera une formule plus prometteuse dans l'après-pandémie

47%



53%



Les jeunes Canadien(ne)s sont favorables aux milieux de travail souples

Les résidents de la Colombie-Britannique et de l'Ontario, les membres de la génération Z et les millénariaux sont plus enclins à penser que la diversité des options d'emploi et la flexibilité représentent l'avenir.

- Avec la pandémie, certaines personnes ont hâte de revenir à un **emploi familial avec un employeur, dans un milieu de travail stable**.
- Avec la pandémie, certaines personnes croient que la souplesse qui permet **divers contextes d'emploi, plusieurs options et un milieu de travail flexible** est préférable pour l'avenir.

TOTAL



Gén. Z Millénariaux Gén. X Baby-boom+



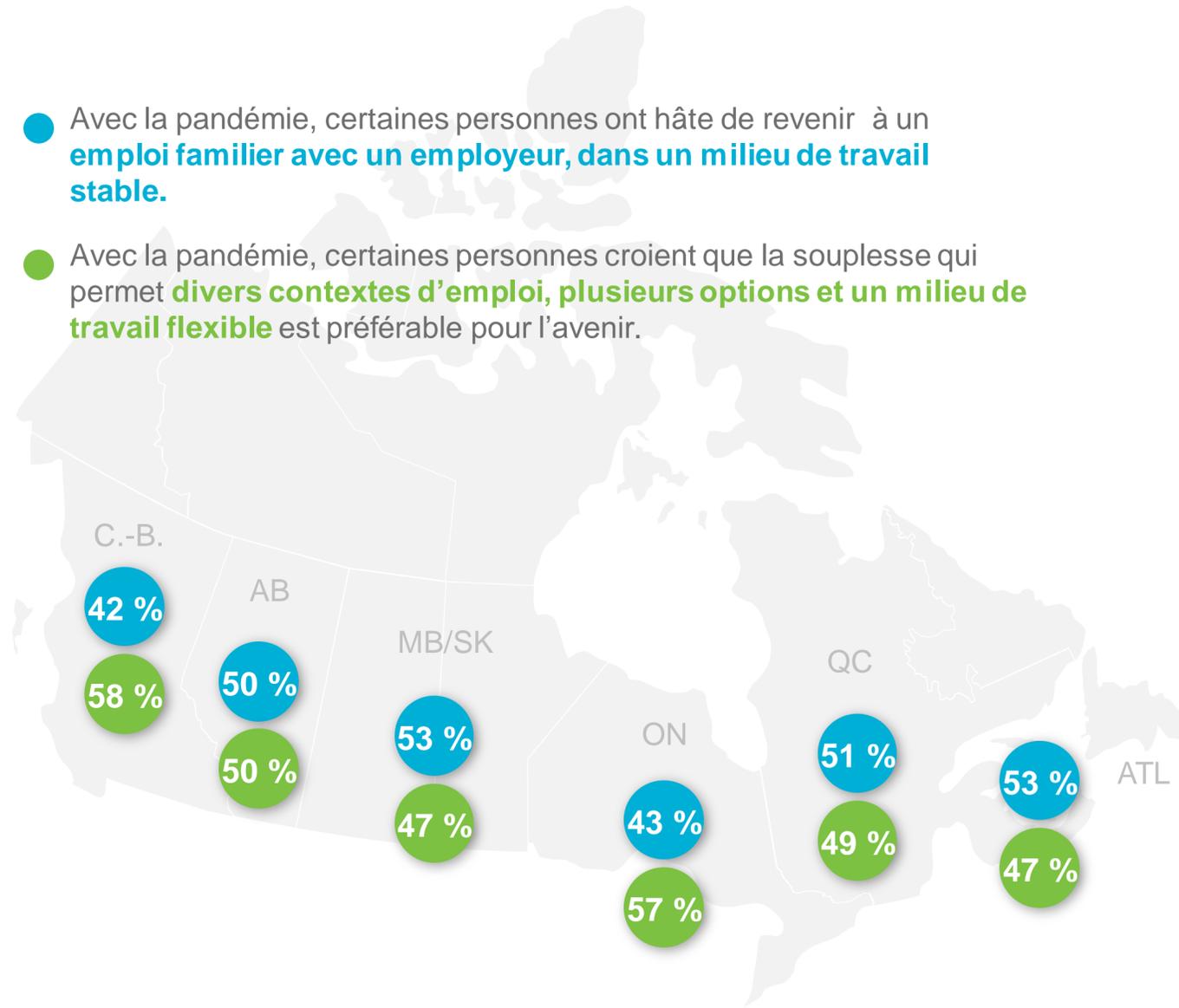
Employés temps plein



Employés temps partiel



Employés autonomes





Adaptation à la nouvelle réalité du travail

« Les Canadien(ne)s ne savent pas comment le travail évoluera au cours des mois et des années à venir. Toutefois, une chose est claire : pour bien des gens, la famille est devenue plus importante et le travail, moins important. Les employeurs qui voudront attirer et retenir des personnes compétentes devront s'adapter. »

André Pratte, vice-président et directeur de la recherche du CCME



Autres informations sur le sondage



À propos de Découvrir, par Navigator



Découvrir est le service de recherche interne de Navigator. Découvrir offre des solutions complètes de recherche de pointe et de l'information ciblée sur les parties prenantes, tout en tirant parti de la force de l'offre de Navigator en matière d'affaires publiques.

Pour plus d'information ou pour une entrevue, veuillez communiquer avec John Fenton : jfenton@navltd.com



Découvrir de Navigator est un membre accrédité du Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien (CRIC), porte-étendard officiel du secteur national de la collecte de renseignements. Il compte parmi ses membres de nombreux organismes de recherche canadiens renommés, des entreprises axées sur l'information et d'autres partenaires du secteur privé. En matière de recherche, d'analyse et d'information, les membres du CRIC souscrivent aux normes, valeurs et pratiques les plus strictes.

NAVIGATOR

DÉCOUVRIR



Détails du sondage



Taille des échantillons des sous-groupes du sondage :

Régions (pondérées / non pondérées):

- Colombie-Britannique (n=207 / 210)
- Alberta (n=168 / 171)
- Manitoba / Saskatchewan (n=97 / 94)
- Ontario (n=578 / 577)
- Québec (n=348 / 352)
- Région atlantique (n=102 / 96)

Genre (pondéré / non pondéré):

- Homme (n=700 / 707)
- Femme (n=791 / 782)

Groupes d'âge (pondérés / non pondérés):

- Génération Z (n=190 / 179)
- Millénariaux (n=355 / 386)
- Génération X (n=399 / 413)
- Baby-boomers (n=490 / 475)
- Génération silencieuse (n=120 / 96)

Situation d'emploi (pondérée / non pondérée):

- Employé(e) temps plein (n=540 / 601)
- Employé(e) temps partiel (n=144 / 142)
- Employé autonome (n=84 / 91)

Intentions de vote (pondérées / non pondérées):

- Parti Conservateur du Canada (n=283 / 280)
- Parti Libéral Canada (n=370 / 386)
- Nouveau Parti Démocratique du Canada (n=237 / 244)
- Parti Vert du Canada (n=92 / 86)
- Le Bloc Québécois (n=83 / 84)

NAVIGATOR



CANADIAN CENTRE
FOR THE PURPOSE OF THE CORPORATION |
CENTRE CANADIEN
POUR LA MISSION DE L'ENTREPRISE |