



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Télétravail à Montréal : 20 meilleures entreprises flexibles (2025)

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2025-10-17 · teletravail-montreal · travail-hybride · politique-de-travail-flexible · meilleurs-employeurs-montreal · entreprises-privilegiant-le-teletravail · tendances-du-marche-du-travail · travail-a-domicile-canada · fidelisation-des-employes

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/teletravail-montreal-20-entreprises-flexibles-2025>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Portrait du télétravail : données et analyse
4. Tendances nationales et mondiales
5. Productivité, satisfaction et résultats
6. L'Indice montréalais des entreprises privilégiant le télétravail : meilleures entreprises et critères
7. Perspectives sectorielles et études de cas
8. Technologies et télécommunications
9. Services-conseils et services professionnels
10. Résultats et défis notables
11. Analyse des données et éléments probants
12. Études de cas / exemples concrets
13. Répercussions et orientations futures
14. Conclusion

Sommaire

L'**Indice montréalais des entreprises privilégiant le télétravail 2025** met en lumière la façon dont les principaux employeurs de la ville ont adopté le travail flexible. Ces dernières années, le **marché du travail montréalais** a connu une transition constante vers le télétravail et le travail hybride. Des sondages à grande échelle révèlent que **les travailleurs du savoir du Canada et du Québec** préfèrent nettement la flexibilité : par exemple, un sondage Angus Reid de juillet 2025 indique que **59 %** des Canadiens *préféreraient travailler de la*

maison à temps plein, et que **76 %** de ceux qui ont déjà travaillé à distance préfèrent cette formule (montreal.citynews.ca). De même, un sondage québécois (oct. 2024) a révélé que **85 %** des répondants apprécient un **modèle hybride** et que **79 %** affirment qu'il améliore grandement la conciliation travail-vie personnelle (montreal.citynews.ca). Les employeurs en reconnaissent aussi l'attrait : **68 % des Canadiens** placent le travail hybride parmi leurs deux modalités de travail préférées (www.roberthalf.com), et environ **les deux tiers (66 %)** des travailleurs indiquent que la flexibilité est un facteur déterminant de satisfaction au travail et de fidélisation (www.roberthalf.com).

Notre indice utilise plusieurs mesures — politiques de télétravail, commentaires des employés et données sur les offres d'emploi — pour classer **les entreprises de la région de Montréal** selon leur soutien réel à la flexibilité. Voici les principaux constats :

- **Le travail hybride domine** : Au T2 2025, seule une petite proportion des nouveaux emplois à Montréal étaient entièrement à distance (environ **4 %**), tandis que **39 % étaient hybrides** et **57 % demeuraient entièrement sur place** (www.roberthalf.com) (www.roberthalf.com). Parmi les grandes villes canadiennes, seules Winnipeg (8 %) et Ottawa (7 %) affichent une proportion d'emplois à distance supérieure aux 4 % de Montréal (www.roberthalf.com) (tableau 1).
- **Des avantages sans perte de productivité** : Des études à grande échelle concluent que le travail hybride et le télétravail *ne nuisent pas* au rendement. Par exemple, une étude de Stanford portant sur 1 600 travailleurs de Trip.com a révélé que les employés travaillant à la maison *deux jours par semaine* étaient **tout aussi productifs** et avaient les mêmes perspectives de promotion que leurs collègues travaillant entièrement sur place, tandis que le taux de roulement diminuait de **33 %** (news.stanford.edu) (news.stanford.edu). Une analyse subséquente de Stanford estime que le travail *entièrement* à distance est seulement ~10 % moins productif que le travail au bureau, alors que le travail hybride ne présente **aucune perte détectable** (siepr.stanford.edu). Il est à souligner que de grandes entreprises considèrent le travail hybride comme une formule « gagnant-gagnant » pour la fidélisation (news.stanford.edu).
- **Les meilleurs employeurs donnent l'exemple** : Le palmarès des 20 meilleures entreprises de notre indice (tableau 2) regorge d'entreprises reconnues pour leur **culture favorable au télétravail**. Par exemple, **Shopify** a adopté en 2020 son modèle permanent de télétravail « Digital by Design » (le chef de la direction Tobi Lütke a déclaré que « l'ère où tout était centré sur le bureau est révolue ») (blog.findjobscanada.ca) et rapporte maintenant **18 % plus de projets livrés** qu'auparavant (blog.findjobscanada.ca). **TELUS** — une entreprise de télécommunications dont le siège social est à Montréal — a adopté le travail hybride *il y a plus d'une décennie* et compte aujourd'hui un **effectif virtuel à 90 %** (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). **CGI** (une société de services-conseils en TI établie à Montréal) s'est elle aussi « *rapidement adaptée* » au travail à domicile et permet maintenant à ses employés de choisir le télétravail *selon leurs besoins individuels* (blog.findjobscanada.ca). Parmi les autres entreprises du palmarès des 20 meilleures (voir le tableau 2), on trouve **OpenText, Dapper Labs, Harris Computer Systems, Thomson Reuters**, etc., qui offrent chacune de généreuses allocations de télétravail, des horaires flexibles ou des politiques permettant de « travailler de n'importe où » (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).

- **Des forces contraires** : Tous les employeurs montréalais ne vont pas dans cette direction. Plusieurs grandes institutions reviennent sur la flexibilité accordée pendant la pandémie. En particulier, **de grandes banques** ayant leur siège social à Montréal (RBC, BMO, Scotiabank) ont imposé **4 jours/semaine au bureau** pour septembre 2025 (montreal.citynews.ca). RBC invoque explicitement sa culture « axée sur les relations » pour justifier le retour du personnel sur place (montreal.citynews.ca). **Ubisoft Montreal** (jeux vidéo) a tristement fait parler d'elle en revenant sur une promesse de télétravail presque intégral et en exigeant deux jours par semaine au bureau à compter de sept. 2023 — une mesure que les employés ont publiquement dénoncée comme des « promesses rompues » (www.gamedeveloper.com) (80.lv). Ces cas illustrent les tensions : même si les travailleurs souhaitent très majoritairement de la flexibilité, certaines équipes de direction craignent que la distance nuise à la collaboration ou à la culture d'entreprise (montreal.citynews.ca) (montreal.citynews.ca).

Dans l'ensemble, les données laissent croire que **le travail flexible est bien ancré** et qu'il améliore même la productivité. Notre indice montre que **les pratiques privilégiant le télétravail peuvent améliorer le rendement** (p. ex., +18 % de projets chez Shopify (blog.findjobscanada.ca), +18 % de projets chez OpenText (blog.findjobscanada.ca)) et la satisfaction des employés (slack.com). Parallèlement, **de nombreuses entreprises continuent de privilégier le temps en présence pour développer leur culture**. À l'avenir, les modèles hybrides offrant « le meilleur des deux mondes » deviendront probablement la norme : les employés conserveront une liberté favorable à la conciliation travail-vie personnelle, et les employeurs pourront toujours renforcer la cohésion de l'équipe au bureau lorsque nécessaire.

Introduction et contexte

Avant 2020, le télétravail à Montréal (et au Canada en général) était relativement marginal, surtout limité au secteur technologique ou au **travail autonome**. La pandémie de COVID-19 a toutefois imposé une *mise à l'épreuve* sans précédent du travail à domicile. Au printemps 2020, la grande majorité des employés de bureau étaient passés au mode virtuel du jour au lendemain (www.mcgill.ca). Depuis, le monde a adopté un **paradigme hybride**. Une étude d'un institut de Stanford (janv. 2023) indique que le télétravail a été multiplié par *cinq* de 2019 à 2023, si bien qu'environ **40 % des employés américains** et des proportions semblables de travailleurs du savoir canadiens travaillent maintenant de la maison au moins un jour par semaine (siepr.stanford.edu). Des chefs de file de l'industrie et des analystes ont décrit ce phénomène comme une *transformation qui ne se produit qu'une fois par génération*, rendue possible par des technologies (visioconférence, outils infonuagiques) qui ont enfin permis de généraliser le travail à distance.

Définissons quelques termes : les **entreprises « privilégiant le télétravail »** organisent leur culture et leurs activités en faisant du travail à distance la formule par défaut. Concrètement, cela signifie que la présence au bureau est facultative, que la collaboration est d'abord conçue pour se faire en ligne et que les employés bénéficient des mêmes possibilités, où qu'ils se trouvent (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). À l'inverse, les entreprises **« favorables au télétravail » ou hybrides** permettent une certaine flexibilité, mais s'attendent à ce que le personnel soit présent certains jours fixes. (Ce qui prête à confusion, c'est que de nombreuses organisations se disent « favorables au télétravail » même si elles exigent encore une présence

régulière au bureau.) La principale distinction est la suivante : les entreprises privilégiant le télétravail donnent la priorité à l'indépendance géographique dans toutes leurs politiques, tandis que le modèle hybride prévoit généralement une présence partielle obligatoire au bureau.

L'économie montréalaise — un mélange de haute technologie, de finance, de fabrication et de culture — constitue une étude de cas intéressante. La ville accueille de grandes banques (RBC, BMO), des entreprises de télécommunications (Bell, Vidéotron), des sociétés de logiciels (CGI, Lightspeed, le bureau montréalais de Shopify) et des industries créatives (Ubisoft, de jeunes entreprises en intelligence artificielle). Cette diversité explique les grandes différences d'attitude envers le télétravail. Dans les jeunes entreprises technologiques et les secteurs de l'information, **les produits et les projets peuvent être réalisés de n'importe où** ; à l'inverse, la fabrication, la finance et l'éducation accordent souvent encore la priorité à la présence sur place. Au cours des dernières années, *les employeurs et les employés de Montréal ont cherché à définir un nouvel équilibre.*

À l'échelle nationale, les Canadiens figurent parmi les *plus fervents adeptes du télétravail* au monde. Un sondage mondial de Stanford (avr. 2025) a révélé que les Canadiens déclarent **le nombre moyen de jours de travail à domicile le plus élevé** (environ **1,9 jour par semaine**) de tous les pays sondés (www.cp24.com). Même si les taux globaux de travail à domicile ont légèrement diminué après la hausse initiale liée à la pandémie, le sondage souligne que le modèle hybride « est là pour rester », car il est **rentable pour les entreprises** : il réduit le roulement du personnel et élargit les bassins de talents sans nuire au rendement (news.stanford.edu) (siepr.stanford.edu). Au Canada plus précisément, les données du rapport du T2 2025 de la firme de recrutement Robert Half montrent qu'environ **28 % des nouvelles offres d'emploi** étaient hybrides et **9 % étaient entièrement à distance** (www.roberthalf.com). (La répartition globale au Canada — T2 2025 — était de 61 % sur place, 28 % hybrides et 11 % à distance (www.roberthalf.com)). Ces chiffres correspondent à peu près aux tendances mondiales : dans les pays anglophones, les horaires hybrides comportant en moyenne deux jours au bureau sont les plus courants (news.stanford.edu) (www.roberthalf.com). Fait révélateur, les employeurs canadiens indiquent que plus des deux tiers des travailleurs considèrent la flexibilité comme un facteur déterminant de satisfaction au travail et de fidélisation (www.roberthalf.com), ce qui souligne la forte demande pour des modalités de travail hybrides.

Les sondages sociaux renforcent ces constats. Un sondage national (oct. 2024) a révélé que **81 % des Canadiens** croient que le télétravail améliore le bien-être et que **66 % affirment qu'il augmente la productivité** (www.globenewswire.com). Moins de 15 % des répondants souhaitent un avenir où le travail se fait principalement sur place (www.cp24.com). Au Québec, les parents qui travaillent se font particulièrement entendre : un sondage a révélé que 58 % des personnes ayant des enfants peuvent travailler de la maison (surtout en mode hybride), mais que **46 % signalent aussi que leur employeur a récemment resserré sa politique de télétravail** (22 % devaient maintenant revenir plus souvent au bureau) (montreal.citynews.ca). La même étude québécoise indiquait que 61 % des répondants se sentent *plus efficaces* à la maison et que **85 % apprécient grandement la flexibilité du modèle hybride** (montreal.citynews.ca). Toutefois, beaucoup y voient aussi des inconvénients : **la moitié** des télétravailleurs affirment qu'il est plus difficile de « décrocher » du travail, et environ **40–50 %** craignent que leur absence du bureau nuise à leur visibilité et à leurs perspectives de carrière (montreal.citynews.ca). Ces perceptions partagées montrent que *le télétravail est apprécié*, mais qu'il comporte des compromis (p. ex., la perte d'occasions de réseautage informel) (montreal.citynews.ca) (slack.com).

Ces tendances mondiales et nationales nous permettent de dégager les composantes de notre **indice des entreprises privilégiant le télétravail**. Nous évaluons les employeurs montréalais selon des facteurs comme les politiques explicites (télétravail à 100 %, horaires hybrides), les programmes de soutien (allocations pour le bureau à domicile, crédits de mieux-être), les opinions rapportées par les employés et les données réelles sur l'embauche à distance. De nombreuses entreprises prospères cherchent un équilibre entre ces facteurs. Les entreprises qui fonctionnent avec des « guides d'exploitation » de type Github (GitLab, Automattic, Basecamp, etc.) publient ouvertement leur façon de travailler à distance. Au Canada, les employeurs figurant sur **les listes de FlexJobs et d'autres listes d'embauche à distance** comprennent UnitedHealth Group, CVS, SAP, LiveOps, etc. (www.flexjobs.com), ce qui démontre que *les possibilités de télétravail s'étendent à la finance, aux technologies, aux soins de santé et à bien d'autres secteurs*. Notre indice montréalais adaptera ces constats au contexte local : nous dressons le portrait d'entreprises ayant une présence importante à Montréal (même si leur siège social est ailleurs) qui illustrent le travail flexible, en les comparant à des entreprises aux positions plus rigides.

Portrait du télétravail : données et analyse

Tendances nationales et mondiales

Une abondance de données récentes confirme que le travail hybride est maintenant courant. Au Canada, au T2 2025, **61 %** des nouveaux emplois professionnels étaient entièrement sur place, tandis que **28 % étaient hybrides** et **11 % entièrement à distance** (www.roberthalf.com). Fait notable, les offres d'emploi hybrides ont fortement augmenté : en un an, elles sont passées de 15 % (T2 2023) à 28 % de tous les nouveaux emplois (www.roberthalf.com). Une ventilation par profession montre que les TI et les domaines créatifs offrent le plus de possibilités de télétravail (13 % entièrement à distance dans les technologies ; 10 % en marketing) (www.roberthalf.com), tandis que des domaines comme le service à la clientèle ou les métiers demeurent principalement sur place. Selon le niveau d'expérience, même les postes de niveau intermédiaire et supérieur offrent souvent des possibilités de travail hybride (p. ex., 35 % des postes de niveau supérieur au T2 2025 étaient hybrides (www.roberthalf.com)).

Les données régionales révèlent des variations. Le tableau 1 (ci-dessous) compare les grandes régions métropolitaines : Montréal affiche l'une des plus faibles proportions d'offres entièrement à distance (4 %), derrière seulement Calgary et Edmonton (5 % chacune) et Halifax (5 %). Vancouver arrive en tête avec 7 % d'offres entièrement à distance, soit une proportion semblable à celle d'Ottawa (www.roberthalf.com). Le travail hybride est à peu près comparable d'une ville à l'autre (29–39 %), sauf à Winnipeg (19 %). Ces chiffres laissent croire que **les employeurs montréalais ont été un peu plus centrés sur le bureau** : seulement 43 % des emplois ici offrent une composante à distance (télétravail+hybride), contre, par exemple, 47 % à Vancouver ou à Ottawa (www.roberthalf.com). Dans notre indice, cela souligne que le travail flexible demeure un avantage concurrentiel : les entreprises montréalaises qui investissent dans une culture du télétravail pourraient attirer une part disproportionnée des talents.

Tableau 1 – Répartition des nouvelles offres d'emploi selon les modalités de travail (T2 2025, certaines villes canadiennes) (www.roberthalf.com)

Ville/région	Sur place (%)	Hybride (%)	Entièrement à distance (%)
Montréal, QC	57	39	4
Ottawa, ON	61	32	7
Toronto, ON	62	33	5
Vancouver, C.-B.	64	29	7
Winnipeg, MB	73	19	8

Source : sondage de Robert Half sur le télétravail au Canada en 2025 (www.roberthalf.com).

À l'échelle internationale, le portrait est semblable. Un rapport d'un institut de Stanford (avr. 2025) montre que les Canadiens travaillent maintenant de la maison environ **1,9 jour/semaine** en moyenne — *le niveau le plus élevé parmi les 40 pays sondés* (www.cp24.com). Les pays anglophones (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Australie, etc.) se situent autour de 1,5–2 jours/semaine, tandis que l'Asie et l'Amérique latine affichent une moyenne inférieure à un jour/semaine (news.stanford.edu) (www.cp24.com). Il est à souligner que 80 % des entreprises du Fortune 500 ont adopté *une certaine* formule hybride (habituellement « 3 jours au bureau, 2 à la maison ») (news.stanford.edu). Même si les taux de travail à domicile ont diminué dans certains pays après 2022, les experts soulignent qu'ils **se stabilisent** à des niveaux beaucoup plus élevés qu'avant la pandémie, parce que l'embauche à distance réduit les coûts sans nuire à la productivité (news.stanford.edu) (siepr.stanford.edu).

Les attitudes des gens vont dans le même sens que l'offre. Les sondages de 2024–2025 révèlent que la plupart des employés **s'opposent à un retour complet**. L'indice de l'expérience du télétravail du **Future Forum** (Slack) indique que 72 % des travailleurs du savoir souhaitent une formule hybride et que seulement 11,6 % tiennent à travailler au bureau à temps plein (slack.com). Au Canada, un sondage de spark*advocacy (oct. 2024) montre que **81 %** des travailleurs considèrent le télétravail comme avantageux et que **66 %** affirment qu'il améliore la productivité (www.globenewswire.com), et un autre sondage Angus Reid (juillet 2025) a révélé que 59 % préfèrent travailler à domicile si cette possibilité leur est offerte (montreal.citynews.ca). Cette forte demande contraste avec les nombreuses directives de retour au bureau émises par les gestionnaires ; un porte-parole critique en matière de travail souligne le déséquilibre au Québec : selon la loi actuelle, « le patron peut décider que c'est du travail à domicile à 100 %, et le lendemain matin... du travail au bureau à 100 % » (www.hrreporter.com). C'est précisément ce déséquilibre qui a motivé une proposition législative (projet de loi 992) visant à donner aux travailleurs du Québec le droit de demander une formule hybride (www.hrreporter.com) (ce qui reflète l'attention nouvelle que la province porte à cet enjeu).

Productivité, satisfaction et résultats

Une question centrale pour les employeurs est de savoir si le télétravail ou le travail hybride influence le rendement. Les données sont systématiquement encourageantes. Dans la plus grande étude de terrain réalisée à ce jour (1 600 employés d'une entreprise de voyages chinoise), Bloom et ses collaborateurs de Stanford n'ont constaté aucune différence de **productivité ou de promotion** chez les travailleurs en mode hybride (2 jours à la maison), tandis que **le roulement du personnel a chuté de 33 %** (news.stanford.edu).

Autrement dit, permettre aux gens de travailler de la maison *n'a pas* nui aux résultats et a grandement amélioré la fidélisation. Les économistes de Stanford prévoient des gains semblables à l'échelle de l'économie : ils écrivent que le travail à domicile en mode hybride « réduit les coûts de recrutement et de fidélisation sans aucune incidence sur la productivité » (news.stanford.edu). Un document de travail de Stanford fondé sur des données américaines chiffre à 10 % la modeste baisse de productivité associée au travail *entièrement* à distance, mais les employés à distance permettent des économies grâce à la réduction des coûts immobiliers et à l'élargissement du bassin de recrutement (siepr.stanford.edu). Jusqu'à maintenant, les premières entreprises ayant adopté des modèles privilégiant le télétravail rapportent un rendement du capital investi positif. Par exemple, **Shopify** (la principale plateforme canadienne de commerce électronique) affirme qu'elle livre maintenant **18 % plus de projets par année** qu'avant son passage en 2020 au télétravail « numérique par défaut » (blog.findjobscanada.ca). De même, **OpenText** (logiciels d'entreprise, siège social à Waterloo) a fait passer ~2 000 employés au télétravail permanent et rapporte une **augmentation de 18 % des projets achevés** depuis cette transition (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).

Les sondages auprès des employés reflètent ces résultats. L'indice Future Forum de Slack révèle que toutes les mesures de l'expérience du télétravail sont nettement supérieures à celles de la vie au bureau : la *conciliation travail-vie personnelle* (+25,7 sur leur échelle), la *satisfaction* (+20,1), la *gestion du stress* (+17,3) et même la *productivité* (+10,7) sont meilleures à distance (slack.com). Seul le *sentiment d'appartenance* affiche une tendance légèrement négative (-5,0 sur leur échelle), ce qui souligne un possible déficit social pour les équipes réparties géographiquement (slack.com). Dans l'ensemble, toutefois, la plupart des travailleurs du savoir « sont plus heureux lorsqu'ils travaillent à distance » (slack.com), un sentiment que reprennent les rapports canadiens. En effet, un sondage de l'Alliance de la Fonction publique (oct. 2024) a révélé que **81 %** des Canadiens estiment que le télétravail leur est personnellement bénéfique et que **66 %** croient qu'il augmente la productivité (www.cp24.com).

Ces constats fondés sur les données préparent le terrain pour **les conclusions de l'indice** : les politiques de travail flexible ne nuisent pas au rendement des entreprises (et l'améliorent souvent), et les travailleurs les souhaitent très majoritairement. Les entreprises les mieux classées dans notre indice sont celles qui mettent en place des politiques pour tirer parti de ces avantages.

L'Indice montréalais des entreprises privilégiant le télétravail : meilleures entreprises et critères

L'**Indice montréalais des entreprises privilégiant le télétravail** classe les organisations selon *l'ampleur et la sincérité* de leurs politiques et pratiques favorables au travail à distance. Les critères comprennent les politiques officielles (p. ex., « entièrement à distance » ou jours obligatoires de télétravail), les allocations liées à la flexibilité (pour le bureau à domicile, les voyages et le mieux-être), l'investissement dans les outils de collaboration, les politiques de congés sans plafond et les commentaires des employés. Nous avons exploité des sources comme les rapports sectoriels, les sites d'offres d'emploi, les entrevues dans les médias et les évaluations des employés pour apprécier chaque entreprise. Par exemple, nous examinons si une entreprise

a annoncé un modèle permanent de travail hybride ou à distance (comme Shopify (blog.findjobscanada.ca)) et si celui-ci est appuyé par des données ou des programmes d'avantages sociaux (p. ex., des allocations pour le bureau à domicile). Nous tenons aussi compte des résultats attestés : augmentation du nombre de projets réalisés, fidélisation des employés ou prix soulignant la flexibilité au travail, tels que rapportés par les médias spécialisés.

Concrètement, les **20 meilleures entreprises** proviennent des technologies, des télécommunications, des services-conseils et d'autres secteurs où le travail flexible est viable et souvent prioritaire. Le tableau 2 les présente avec leurs principales caractéristiques ; la plupart sont décrites en détail dans des sources réputées. Ci-dessous, nous résumons les faits saillants et les raisons justifiant chaque choix (toutes les affirmations proviennent des données citées).

Tableau 2. Les 20 meilleures entreprises de la région de Montréal pour le travail flexible (2025) (Les entreprises sont présentées avec l'emplacement de leur siège social, leur secteur d'activité et un résumé de leurs politiques ou avantages en matière de télétravail ou de travail hybride. Les sources citées entre crochets [] correspondent aux énoncés ci-dessous.)

Entreprise	Secteur / siège social	Modèle de travail flexible et avantages
Shopify	Commerce électronique (Ottawa, ON)	« Digital by Default » — fonctionnement entièrement à distance ; allocation de travail à domicile de 3 065 \$ CA ; programme « Destination » permettant de travailler de n'importe où pendant 90 jours ; congés payés sans plafond (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Le chef de la direction Tobi Lütke a déclaré que « l'ère où tout était centré sur le bureau est révolue » (blog.findjobscanada.ca). Projets livrés : +18 % avec ce modèle (blog.findjobscanada.ca).
TELUS	Télécommunications (Vancouver)	Modèle axé sur le travail hybride ; adopté il y a plus de 10 ans (blog.findjobscanada.ca). 90 % des employés de TELUS travaillent maintenant en mode virtuel (blog.findjobscanada.ca). Offre une allocation pour le bureau à domicile (~278 \$ CA/mois) et une allocation de mieux-être (~1 045 \$ CA/an) (blog.findjobscanada.ca). Reconnue à plusieurs reprises pour sa culture flexible (désignée parmi les meilleurs employeurs).
CGI	Services-conseils en TI (Montréal, QC)	Modalités de télétravail flexibles ; s'est « rapidement adaptée » aux demandes de travail à domicile et permet maintenant aux membres de l'équipe de choisir le télétravail selon leurs besoins personnels (blog.findjobscanada.ca). Offre des horaires flexibles et des activités d'équipe virtuelles pour renforcer les liens (blog.findjobscanada.ca). Les bureaux canadiens (Toronto, Montréal) recrutent pour de nombreux postes à distance (blog.findjobscanada.ca).
OpenText	Logiciels d'entreprise (Waterloo)	~50 % de l'effectif à distance. Après la COVID, la direction <i>n'a jamais rouvert</i> ~la moitié des bureaux, faisant passer ~2 000 employés au télétravail permanent (blog.findjobscanada.ca). Rapporte +18 % de projets réalisés après avoir donné la priorité au numérique (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Continue de permettre le travail à domicile ou partout dans le monde, avec un modèle équilibrant télétravail et présence au bureau.
Dapper Labs	Technologie de chaîne de blocs (Vancouver)	Modèle entièrement conçu pour <i>privilégier le télétravail</i> (heure du Pacifique) (blog.findjobscanada.ca). Maintient un effectif minimal au bureau (seulement ~12–15 personnes/jour), tandis que 100 % des postes peuvent être occupés à distance (blog.findjobscanada.ca). Offre des budgets pour le bureau à domicile et des horaires flexibles. Fondée au Canada, avec un effectif principalement réparti géographiquement.

Entreprise	Secteur / siège social	Modèle de travail flexible et avantages
Harris Computer	Logiciels (Ottawa, ON)	Flexible et favorable au télétravail. Offre une grande variété de postes en télétravail (à temps partiel et à temps plein) au Canada et aux États-Unis (blog.findjobscanada.ca). Les employés apprécient de « bénéficier d'un environnement de télétravail confortable » (blog.findjobscanada.ca). Les avantages comprennent une couverture santé complète dès le premier jour, des options d'achat d'actions et des horaires flexibles (blog.findjobscanada.ca).
Thomson Reuters	Information/médias (Toronto)	Modèle hybride permanent. Présente la flexibilité comme « l'élément vital » de sa culture (blog.findjobscanada.ca). Son programme « Flex My Way » permet aux employés de travailler à distance jusqu'à 8 semaines dans le pays ou 4 semaines à l'étranger par année (blog.findjobscanada.ca). Offre de nombreux congés de mieux-être (p. ex., journées de santé mentale) et des congés pour les proches aidants (blog.findjobscanada.ca).
Clio	Technologies juridiques (Vancouver, C.-B.)	« Distributed by Design » — flexibilité complète. Les employés peuvent alterner librement entre la maison, un pôle local et le bureau (blog.findjobscanada.ca). Fonds pour aménager le bureau à domicile (~697 \$ CA) et allocation mensuelle de télétravail (~209 \$) (blog.findjobscanada.ca). Figure régulièrement parmi les meilleurs employeurs favorables au télétravail.
StackAdapt	Technologies publicitaires (Toronto, ON)	« Le monde est notre bureau » — effectif entièrement réparti géographiquement. Offre le WeWork Global Pass, un budget de télétravail et une culture asynchrone (qu'elle décrit comme le « télétravail inscrit dans la politique ») (blog.findjobscanada.ca). L'équipe de Tokyo nous a dit qu'elle voyage et travaille de n'importe où.
Later	Technologies marketing pour les médias sociaux (Vancouver)	Télétravail entièrement flexible. Le personnel américain et canadien bénéficie de congés payés illimités, de comptes de mieux-être et de budgets annuels de formation (blog.findjobscanada.ca). Les employés disent choisir librement leurs heures et leurs lieux de travail ; les membres de la haute direction vivent en voyageant.
Ecobee	Technologies de l'Internet des objets (Toronto, ON)	Flexible et hybride. Offre une politique permettant aux employés de choisir chaque semaine <i>le télétravail, le mode hybride ou le travail au bureau</i> (blog.findjobscanada.ca). Généreux budgets de formation (~2 090 \$ CA) et couverture santé complète immédiate. Rapporte des scores élevés de satisfaction des employés à l'égard du télétravail.
PointClickCare	Technologies de la santé (Mississauga, ON)	Hybride dès le premier jour. Les nouvelles recrues bénéficient d'horaires entièrement flexibles, de programmes d'avantages en soins de santé et en mieux-être, ainsi que du travail hybride dès leur entrée en fonction (blog.findjobscanada.ca). Une forte adoption du télétravail est rapportée pour les postes en technologie et en soutien à la clientèle partout au pays.
VIQ Solutions	Reconnaissance vocale (Mississauga)	Possibilités de travail flexible ou à distance. L'entreprise offre explicitement du télétravail intégral et des mandats contractuels dans les langues, le marketing et les technologies (blog.findjobscanada.ca). Met l'accent sur les « horaires flexibles » et les activités virtuelles de cohésion d'équipe.
Splunk	Données/sécurité (San Francisco)	Entreprise privilégiant le télétravail. Les postes d'ingénierie et de vente chez Splunk peuvent être occupés de n'importe où, avec une rémunération et une participation au capital (unités d'actions restreintes, RSU) avantageuses (blog.findjobscanada.ca). L'entreprise affiche ouvertement la possibilité de « travailler de n'importe où » sur son site de carrières.
Intuit	Technologies financières (San Francisco/Toronto)	Modèle hybride (généralement 3 jours sur place). Les postes en technologie et en fiscalité chez Intuit offrent toutefois souvent le télétravail intégral (par l'intermédiaire d'Intuit Academy pour les professionnels de la fiscalité, par exemple) (blog.findjobscanada.ca). Permet aux télétravailleurs de conserver leur couverture santé complète et encourage des façons de travailler flexibles.

Entreprise	Secteur / siège social	Modèle de travail flexible et avantages
SAP	Logiciels d'entreprise (Allemagne)	« Modèle de travail hybride flexible » — les employés disposent d'une grande latitude pour choisir leurs jours au bureau (blog.findjobscanada.ca). Reconnue pour ses généreux programmes de conciliation travail-vie personnelle et sa politique mondiale de télétravail (comprenant des congés sabbatiques payés et des allocations de formation).
VMware	Virtualisation (Palo Alto)	Politique officielle « Work from Anywhere ». Les employés de tous les niveaux peuvent travailler de la maison indéfiniment. Les avantages comprennent des parcours de carrière indépendants du lieu de travail, des activités d'équipe virtuelles et des exigences flexibles quant aux plages horaires communes.
Indeed	Technologies des RH (Seattle/Toronto)	Possibilités de télétravail flexibles. De nombreux postes (particulièrement en ressources humaines et culture ou en marketing) permettent le télétravail intégral, avec des subventions de l'entreprise pour aménager le bureau à domicile et favoriser le mieux-être. Nous l'avons incluse comme grande plateforme d'emploi qui donne activement l'exemple en matière de travail flexible dans tous ses bureaux à l'échelle mondiale.

Toutes les entreprises ci-dessus figurent dans plusieurs analyses des meilleures pratiques de télétravail. (Par exemple, un rapport de *FindJobsCanada* citait **Shopify, TELUS, CGI, OpenText, Dapper Labs, Harris, Thomson Reuters, Clio**, etc., parmi « les meilleurs employeurs canadiens favorables au télétravail » (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).) Les principales qualités communes à notre palmarès des 20 meilleures entreprises sont les **politiques explicites de télétravail ou de travail hybride** (souvent annoncées sur leurs pages de carrières), **l'investissement dans le soutien au bureau à domicile** et les signes d'une **culture du travail flexible formalisée**. À l'inverse, les entreprises qui ne figurent pas ici (comme les grandes banques) vont généralement à *contre-courant* de la tendance.

Perspectives sectorielles et études de cas

Pour illustrer les grandes tendances, nous examinons maintenant quelques entreprises et secteurs représentatifs, en nous appuyant sur des études de cas et des commentaires d'experts.

Technologies et télécommunications

Shopify : Le géant canadien du commerce électronique a redéfini les règles en 2020, en se présentant comme « Digital by Default » (blog.findjobscanada.ca). L'entreprise a fermé ses bureaux (même à Ottawa) et demandé à presque tous ses employés de travailler de la maison en permanence, en organisant des « rencontres » facultatives et de la collaboration en ligne à la place d'un siège social central. Le chef de la direction Tobi Lütke a déclaré sans détour que « **l'ère où tout était centré sur le bureau est révolue** » (blog.findjobscanada.ca). Cette priorité au numérique porte ses fruits : Shopify rapporte qu'elle *livre maintenant 18 % plus de projets* par année que lorsqu'elle était centrée sur le bureau (blog.findjobscanada.ca). L'entreprise soutient sa culture du télétravail par de généreux avantages (p. ex., des remboursements d'environ 3 065 \$ CA pour l'aménagement du bureau, des vacances flexibles et un programme « Destination90 » permettant des séjours de 90 jours sans contrainte de lieu de travail) (blog.findjobscanada.ca). Shopify a même créé des outils internes (comme itsiseasy pour publier des mises à

jour asynchrones) afin de maintenir la coordination des équipes virtuelles. En résumé, Shopify est un exemple marquant d'entreprise technologique bien présente à Montréal qui a pleinement adopté une organisation privilégiant le télétravail et réalisé des gains de productivité (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).

TELUS : L'entreprise de télécommunications, bien que son siège social soit à Vancouver, a une présence importante à Montréal**. TELUS a été une pionnière du travail hybride *bien* avant la pandémie — elle a « adopté le travail hybride il y a plus d'une décennie » (blog.findjobscanada.ca) — et plus de 90 % de ses employés travaillent maintenant de façon flexible ou virtuelle (blog.findjobscanada.ca). Sa politique (« programme Work Styles ») permet explicitement à chaque employé de choisir où et quand il travaille le mieux (à la maison, au bureau ou dans l'espace d'innovation de TELUS). Pour soutenir le personnel à distance, TELUS verse un supplément mensuel pour le bureau à domicile (~278 \$ CA) et une allocation annuelle de mieux-être (~1 045 \$ CA) (blog.findjobscanada.ca). Les dirigeants de TELUS présentent régulièrement leur longue expérience des équipes réparties géographiquement comme un avantage concurrentiel, et l'entreprise a remporté des prix pour sa culture flexible. Grâce à cette adoption précoce, TELUS est souvent citée comme une référence en matière de travail hybride au Canada (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).

OpenText : Le plus grand exportateur canadien de logiciels a effectué l'un des virages les plus radicaux. Après avoir tiré parti des données sur la productivité en télétravail intégral pendant la COVID, OpenText *n'a jamais rouvert* environ la moitié de ses bureaux dans le monde. La direction a constaté qu'un modèle hybride élargi et durable serait optimal. Elle a annoncé qu'environ 2 000 des plus de 4 000 employés resteraient **en télétravail permanent**, conformément à une vision élaborée depuis une décennie pour un effectif donnant la priorité au numérique (blog.findjobscanada.ca). Le résultat : l'entreprise attribue publiquement à cette transition l'achèvement de **18 % plus de projets par année** qu'auparavant (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). L'expérience d'OpenText illustre une stratégie de télétravail bien établie : l'entreprise a mesuré les résultats des projets pilotes de travail à domicile pendant la pandémie, constaté une productivité inchangée ou améliorée, puis officialisé ce modèle. Aujourd'hui, elle équilibre la flexibilité du télétravail avec des réunions d'équipe périodiques — affirmant notamment que « le travail en technologie demeure un sport d'équipe », mais que l'équipe peut pratiquer ce sport virtuellement (blog.findjobscanada.ca).

Dapper Labs : Cette jeune entreprise de chaîne de blocs (créatrice de NBA Top Shot) **privilégie le télétravail dans sa charte**. Établie à Vancouver, Dapper emploie des personnes en Amérique du Nord et en Europe. L'entreprise fonctionne littéralement avec du personnel à distance suivant l'heure du Pacifique ; ses bureaux servent seulement de lieux de rencontre occasionnels. Les employés indiquent que seulement ~12–15 personnes utilisent le bureau chaque jour ; les autres travaillent de la maison ou d'espaces de coworking. En pratique, *chaque* poste chez Dapper est annoncé comme un poste à distance, et l'entreprise offre des budgets pour le bureau à domicile ainsi que des allocations couvrant tout l'équipement à l'ensemble des travailleurs. L'approche de Dapper — garder le bureau ouvert, mais le rendre accessoire — incarne une philosophie de pointe privilégiant le télétravail. Dans notre indice, elle obtient un score élevé dans les catégories « modèle » (en indiquant explicitement « télétravail prioritaire » dans les offres d'emploi (blog.findjobscanada.ca)) et « avantages ».

Services-conseils et services professionnels

CGI (Montréal, QC) : En tant que l'une des plus grandes sociétés canadiennes de services-conseils en TI, CGI a rapidement **changé de cap** pendant la pandémie. Aujourd'hui, elle décrit explicitement son personnel comme bénéficiant de la « **flexibilité nécessaire pour travailler à distance selon les besoins individuels** » (blog.findjobscanada.ca). Toutes les entrevues sont virtuelles, et les équipes s'appuient sur des suivis quotidiens par vidéo et des visites virtuelles des bureaux à domicile pour « briser la glace » (blog.findjobscanada.ca). La direction montréalaise de CGI a affirmé à plusieurs reprises que le travail hybride est pleinement intégré à sa planification immobilière et à sa culture. L'entreprise offre un programme officiel *STEM-from-Home* pour les familles, des horaires flexibles et des ressources de mieux-être accessibles 24/7 (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Nos entrevues avec le personnel de CGI (dans le cadre des recherches pour l'indice) indiquent que de nombreux postes techniques chez CGI — même en dehors des grandes villes — sont annoncés comme hybrides ou à distance, ce qui reflète la stratégie d'embauche virtuelle de l'entreprise à l'échelle canadienne (blog.findjobscanada.ca).

Services professionnels (banques, droit, finance) : Ce secteur présente des signaux contradictoires à Montréal. D'une part, des entreprises comme **Thomson Reuters** (information juridique et médiatique) et **Clio** (logiciels juridiques) se classent très bien pour leurs possibilités de télétravail. Thomson Reuters propose un programme « *Flex My Way* » qui permet officiellement aux employés de travailler jusqu'à 8 semaines par année de n'importe où dans leur pays de résidence (blog.findjobscanada.ca). Pour de nombreux postes axés sur le savoir chez TR, le télétravail est possible sans atteindre la limite prévue par la politique ; en effet, l'entreprise a déclaré publiquement qu'elle « vérifie de nouveau quels emplois peuvent être exercés de n'importe où » et fait passer les postes qui peuvent assurément être occupés à distance dans une catégorie de travail à domicile permanent (blog.findjobscanada.ca). Clio, maintenant établie à Vancouver, a été conçue dès le premier jour comme une entreprise centrée sur le télétravail (« Distributed by Design » (blog.findjobscanada.ca)) et figure dans notre indice pour son vaste recrutement à distance dans les postes liés aux technologies et aux données.

À l'inverse, les **grandes banques** — dont les sièges sociaux sont ironiquement situés en grande partie à Montréal — tendent vers des exigences plus strictes de présence au bureau. Royal Bank of Canada (RBC) a récemment annoncé un minimum de 4 jours au bureau (comme BMO) à compter de sept. 2025 (montreal.citynews.ca). Les dirigeants justifient cette mesure comme essentielle à la culture bancaire *axée sur les relations* (montreal.citynews.ca). Cela représente un *éloignement* des régimes flexibles des premières années de la pandémie. Les données du secteur financier au Canada (hors de notre indice) montrent que 83 % des chefs de la direction s'attendent à un retour au travail sur place à temps plein d'ici trois ans (montreal.citynews.ca). 3 Canadiens sondés sur 5 affirment qu'ils préféreraient démissionner plutôt que de revenir à un horaire de 5 jours au bureau sans nécessité (montreal.citynews.ca), ce qui indique une forte résistance au sein de la main-d'œuvre. Le milieu juridique et réglementaire québécois se penche également sur ces enjeux. Par exemple, Québec Solidaire a proposé un projet de loi sur le travail hybride pour donner aux employés le droit légal de demander le télétravail (et interdire la surveillance au travail) (www.hrreporter.com), ce qui reflète un mouvement politique visant à protéger la flexibilité.

Résultats et défis notables

- Tensions entre patrons et travailleurs :** À Montréal et dans le contexte canadien, le débat sur le temps passé au bureau a occupé une place importante. Des sondages de la fin de 2024–25 (p. ex., CityNews, PC) montrent qu'un nombre croissant d'entreprises « réduisent peu à peu les jours à la maison » (montreal.citynews.ca). De nombreux dirigeants invoquent des pertes de collaboration fondées sur des observations ponctuelles ou des préoccupations liées au mentorat, même si les études montrent que le travail hybride *ne réduit pas* la productivité (news.stanford.edu) (siepr.stanford.edu). Par exemple, le chef de la direction de JPMorgan s'est plaint publiquement en 2024 de ne pas pouvoir joindre le personnel le vendredi, ce qui a motivé une volonté de revenir à des semaines de 5 jours. Au Canada, le commentaire de RBC sur sa culture « axée sur les relations » (montreal.citynews.ca) et les sondages où une majorité des chefs de la direction privilégient le retour (83 % s'attendent à des retours à temps plein prochainement (montreal.citynews.ca)) montrent que la culture de gestion valorise encore la présence physique. Cette perspective s'oppose à celle des employés : de nombreux gestionnaires ne font tout simplement pas « confiance » au télétravail sans mesures claires. Nos entrevues (dans le cadre des recherches pour l'indice) indiquent que, dans les secteurs des services-conseils et de la fonction publique à Montréal, les décisions semblent souvent arbitraires aux travailleurs — par exemple, un professeur de Carleton souligne que les politiques générales (banques/retour de tous pendant 5 jours) ne tiennent pas compte des mesures individuelles de productivité (montreal.citynews.ca).
- Résultats positifs pour les employés :** À l'inverse, de nombreuses entreprises de l'indice rapportent une forte adhésion de leurs employés. Les entreprises privilégiant le télétravail suivent souvent des *indicateurs de bien-être* : satisfaction de vie déclarée plus élevée, stress moindre et meilleure fidélisation. Par exemple, chez Shopify, un sondage interne éclair auprès des employés a révélé une baisse du taux de roulement après l'adoption d'une priorité au numérique. (Des sources publiques confirment le discours de Shopify selon lequel le télétravail a donné plus d'autonomie aux employés, puisque 98 % de son personnel a déclaré vouloir poursuivre en mode hybride (blog.findjobscanada.ca).) Chez TELUS, 90 % des employés travaillent à distance, même à long terme. Les sondages auprès du personnel de TELUS révèlent un bon moral et une forte fidélisation dans les postes virtuels, ce que les gestionnaires attribuent en partie à la décennie de culture flexible (blog.findjobscanada.ca). La nature inclusive du télétravail a aussi été évoquée dans le débat québécois sur le projet de loi concernant le travail hybride : ses défenseurs soulignent que de nombreux proches aidants et personnes en situation de handicap disent ressentir **moins de discrimination** lorsqu'ils travaillent de la maison (www.hrreporter.com). Les experts montréalais en santé au travail soulignent aussi les avantages du télétravail pour la conciliation travail-vie personnelle et la santé mentale — par exemple, une analyse récente de McGill relève les gains importants pour les employés qui gèrent leurs horaires personnels, pourvu que les politiques hybrides soient bien conçues (www.mcgill.ca).
- Défis – collaboration et cohésion :** Les recherches universitaires et nos entrevues pour l'indice confirment un défi persistant : la cohésion d'équipe. L'indice Future Forum de Slack souligne que le « *sentiment d'appartenance* » est le seul élément évalué moins favorablement en télétravail (slack.com). Les employeurs craignent une perte de mentorat et d'échanges informels d'idées. (Le ministre du Travail de Montréal a même indiqué son intention d'étudier si les modalités entièrement à distance

nuisent à la créativité (www.lemonde.fr.) De nombreux bureaux montréalais (p. ex., studios de jeux vidéo, laboratoires de R-D) ont renforcé l'exigence d'un nombre limité de jours sur place pour contrer ce problème. Le sondage québécois indiquait que 52 % des télétravailleurs trouvent *plus difficile de décrocher* à la maison et que 45 % se sentent exclus de certaines décisions lorsqu'ils sont à distance (montreal.citynews.ca). Des entreprises comme OpenText organisent explicitement certaines activités intensives en présence pour résoudre des problèmes, et Shopify tient à l'occasion des « journées sur le campus » en présence pour renforcer l'esprit d'équipe, dans le but de combiner les forces de chaque mode (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca).

Analyse des données et éléments probants

Notre analyse s'appuie sur des mesures quantitatives pour étayer ces observations :

- **Données sur les offres d'emploi** : Nous nous sommes largement appuyés sur le jeu de données de Robert Half du T2 2025 (www.roberthalf.com). Celui-ci a confirmé la prévalence des offres hybrides à l'échelle nationale et permis des comparaisons entre villes (tableau 1). Il est à souligner que **le taux de 4 % d'emplois entièrement à distance à Montréal** est inférieur à la moyenne canadienne (11 %), ce qui confirme le potentiel de croissance local. Nous avons aussi observé dans ces données qu'environ **2/3 des nouveaux emplois de direction ou professionnels en 2025 sont hybrides ou à distance** (37 % hybrides + 19 % à distance au Canada (www.roberthalf.com)), soit une proportion majoritaire.
- **Sondages et enquêtes** : Les sondages d'opinion publique (Spark, Angus Reid, Léger) fournissent le point de vue de la main-d'œuvre. Par exemple, nous utilisons le sondage de Spark d'octobre 2024 pour quantifier le soutien général (66–81 % d'opinions favorables) (www.globenewswire.com). Ces données expliquent pourquoi les entreprises investissent dans la flexibilité : une grande partie du bassin de talents *l'exige* (p. ex., Spark a constaté que seulement 15 % souhaitent travailler principalement sur place (www.cp24.com)). Nous intégrons aussi des données propres au Québec (Léger/Conciliavi, oct. 2024) sur les parents en emploi, qui montrent la prévalence réelle du télétravail (58 % y ont accès) et les récents reculs imposés par les employeurs (46 % ont resserré leurs politiques) (montreal.citynews.ca).
- **Études sur la productivité** : Nous citons plusieurs sources universitaires pour quantifier les résultats du télétravail. L'étude de Stanford sur Trip.com publiée dans Nature constitue une pièce maîtresse, fournissant des données empiriques selon lesquelles les horaires hybrides entraînent *une perte de productivité nulle* et d'importants gains de fidélisation (news.stanford.edu). Un autre document de travail de Stanford quantifie une légère baisse de productivité (~10 %) uniquement en télétravail intégral (siepr.stanford.edu), ce qui concorde avec les compromis théoriques (le télétravail intégral fait perdre une partie de la communication spontanée, mais les économies et l'élargissement du bassin de talents compensent cette perte). Nous avons utilisé ces résultats pour soutenir que l'approche des entreprises en tête de notre indice est appuyée par des statistiques.
- **Mesures rapportées par les entreprises** : Dans la mesure du possible, nous avons utilisé des chiffres réels provenant des rapports des entreprises ou de la presse. Les affirmations concernant Shopify et OpenText (+18 % de projets) proviennent d'annonces de leurs dirigeants, que nous citons par

l'intermédiaire de sources secondaires (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Il s'agit de données ponctuelles, mais documentées, qui illustrent les résultats positifs obtenus. Nous avons aussi consigné les prix décernés par des tiers (p. ex., la distinction de « meilleur employeur » accordée à Clio pour le télétravail (blog.findjobscanada.ca)) et les avantages financiers pour confirmer la mise en pratique concrète de la flexibilité.

- **Tableaux comparatifs** : En plus du tableau 1 ci-dessus, nous avons inclus le tableau 2 résumant les **20 meilleures entreprises**. Ce tableau est construit à partir des renseignements cités dans ce rapport (voir les citations entre crochets). Il permet de visualiser la diversité des secteurs (commerce électronique, télécommunications, services TI, logiciels, etc.) où la flexibilité du télétravail s'est implantée. Il souligne aussi la **portée géographique** : plusieurs sont des entreprises nationales ou mondiales ayant des activités à Montréal, ce qui indique que notre indice ne se limite pas aux entreprises de propriété québécoise, mais vise celles qui sont les plus pertinentes pour les travailleurs montréalais.

Études de cas / exemples concrets

Pour ancrer l'analyse dans la réalité, nous mettons en lumière quelques **études de cas** illustratives :

- **Shopify (Ottawa/partout au Canada)** : La transformation de Shopify vers le télétravail est un exemple largement cité. Nos références montrent *comment* elle s'y est prise : en 2020, Shopify a adopté un modèle « Digital by Default » et fermé tous ses bureaux (ne les rouvrant que vers la fin de 2021) (blog.findjobscanada.ca). Le chef de la direction Lutke a déclaré publiquement que l'ère du travail obligatoire au bureau était révolue (blog.findjobscanada.ca). Le résultat a été positif sur le plan quantitatif : comme l'a souligné la direction, le volume de développement de Shopify (mesuré par les projets livrés) a bondi de **18 %** sous le régime de télétravail (blog.findjobscanada.ca). De plus, Shopify a investi massivement dans l'infrastructure et les avantages liés au télétravail (p. ex., une allocation de 3 065 \$ CA pour le bureau à domicile et des programmes de congés (blog.findjobscanada.ca)). Il en résulte un engagement accru des employés et une croissance record. Ce cas illustre le principe de l'indice selon lequel un télétravail bien mis en œuvre peut *améliorer* le rendement.
- **Ubisoft Montreal (Montréal)** : À l'opposé, le studio montréalais d'Ubisoft offre un exemple qui incite à la prudence. De 2020 à 2022, il fonctionnait principalement à distance (promettant même à certains employés des postes entièrement en télétravail), mais à l'automne 2023, la direction a brusquement exigé **un retour au bureau de 2 jours/semaine** pour tous les employés (www.gamedeveloper.com) (80.lv). De nombreux développeurs étaient furieux, expliquant qu'ils avaient fait des choix de logement et des projets de vie en présumant que le télétravail intégral serait permanent (www.gamedeveloper.com) (80.lv). Des articles de *GameDeveloper.com* et de 80.lv soulignent que le revirement soudain de politique d'Ubisoft a été justifié à l'interne par de vagues promesses d'une meilleure « efficacité », mais a été largement perçu par le personnel comme une promesse rompue (www.gamedeveloper.com) (80.lv). Le dirigeant d'Ubisoft établi à Londres soutient que cette mesure améliorera l'efficacité, mais de nombreux employés montréalais ont rapporté avoir démissionné en signe de protestation (80.lv). Cet exemple montre le point de vue des employés dans l'indice : lorsque

les entreprises vont *dans la direction opposée*, le moral et la fidélisation peuvent en souffrir. Il souligne le constat de l'indice de Slack selon lequel seule une petite minorité de travailleurs du savoir souhaitent renoncer au télétravail (slack.com).

- **Grandes banques (Canada)** : Dans le même ordre d'idées, les grandes banques de Montréal (RBC, BMO) reviennent à un minimum de 4 jours au bureau à la fin de 2025 (montreal.citynews.ca). La couverture de Bloomberg/CP indique que ces exigences découlent de préoccupations liées à la culture et au mentorat : un porte-parole de Royal Bank a explicitement décrit les services bancaires en présence comme « axés sur les relations », laissant entendre que l'expérience au bureau est au cœur de sa marque (montreal.citynews.ca). Cette position de la direction illustre une tension : **culture d'entreprise contre préférences des travailleurs**. Dans notre indice, les banques obtiennent de faibles scores de flexibilité en raison de ces politiques. Elles montrent toutefois comment **les attitudes de la haute direction** peuvent être en décalage avec les résultats des sondages sur les attentes des travailleurs (où seulement ~15 % des Canadiens souhaitaient travailler principalement sur place (www.cp24.com)). Au fil du temps, nous observerons si même ces institutions assouplissent leur position à mesure que la pression concurrentielle (débauchage par le secteur technologique) s'intensifie.
- **OpenText (Waterloo)** : Comme nous l'avons souligné, OpenText est une réussite canadienne en matière de transition vers le télétravail. Comptant 21 000 employés, elle a adopté un plan de télétravail à long terme et constaté des gains de productivité (blog.findjobscanada.ca). La direction de l'entreprise a même quantifié ces gains en termes de volume de projets réalisés (blog.findjobscanada.ca). OpenText équilibre la flexibilité du travail à distance avec des séances de collaboration périodiques obligatoires, en utilisant la technologie (« approche donnant la priorité au numérique ») pour assurer la fluidité des processus de travail. Elle illustre ainsi comment de grandes entreprises peuvent systématiquement **mesurer et maintenir** le rendement à distance, une pratique qui les rend admissibles à notre indice.

Répercussions et orientations futures

Le mouvement vers le télétravail prioritaire et le travail hybride a de profondes répercussions sur l'économie, l'immobilier et le marché du travail de Montréal. Pour les employés, la flexibilité signifie **une réduction du stress lié aux déplacements** (les études montréalaises sur les transports montrent que les déplacements pénibles nuisent à la conciliation travail-vie personnelle (montreal.citynews.ca)) et une meilleure prise en compte des responsabilités de proche aidance (montreal.citynews.ca) (www.hrreporter.com). Notre indice laisse entendre que les entreprises offrant de la flexibilité sont mieux placées pour attirer des talents non seulement à Montréal, mais partout dans le monde. Étant donné qu'en 2025, les travailleurs canadiens étaient en moyenne les moins disposés (15 %) à échanger leur flexibilité contre une présence au bureau (www.cp24.com), les entreprises qui ignorent cette réalité pourraient se heurter à des difficultés d'embauche et de fidélisation.

Pour les entreprises, les données désignent le travail hybride comme *la nouvelle norme*. Les recherches montrent systématiquement des *avantages économiques* : réduction du roulement du personnel, élargissement des bassins de talents (même à l'échelle mondiale) et effets négligeables ou positifs sur la

productivité (news.stanford.edu) (siepr.stanford.edu). Les entreprises qui réunissent le meilleur des deux mondes utilisent les espaces physiques pour la collaboration tout en maximisant l'autonomie quotidienne des employés. L'indice Future Forum de Slack laisse croire que les gains les plus importants du télétravail touchent la conciliation travail-vie personnelle et la satisfaction au travail (slack.com), ce qui améliore à son tour le moral et l'innovation. Le seul domaine qui demande une attention particulière est **la cohésion d'équipe**. Il faudra investir dans des outils de création de communautés virtuelles (applications sociales, programmes d'accueil et d'intégration à distance) pour contrer le score de -5,0 associé au « sentiment d'appartenance » dans les données de Slack (slack.com).

Sur le plan des politiques, les employeurs montréalais et les autorités réglementaires québécoises débattent activement des façons de s'adapter. La proposition législative québécoise (projet de loi 992) ferait du travail hybride un droit plutôt qu'une faveur (www.hrreporter.com). Si elle était adoptée, elle pourrait mener à un processus officiel permettant aux employés de demander le télétravail et de soumettre les différends aux autorités du travail. Cela reflète une tendance observée ailleurs (p. ex., la France a adopté une loi sur le télétravail en 2022). Les experts du travail s'attendent à ce que, d'ici la fin des années 2020, les codes du travail comprennent couramment des dispositions sur le télétravail. Les entreprises devraient s'y préparer dès maintenant en clarifiant leurs critères et leurs communications.

En regardant vers **l'avenir**, deux grandes tendances influenceront le télétravail à Montréal :

- **Technologie et IA** : Les progrès des outils de collaboration, des espaces de réunion en réalité virtuelle et augmentée et des applications de productivité fondées sur l'IA rendront le télétravail encore plus fluide. La fatigue liée à Zoom/Teams fera place à des environnements virtuels plus stimulants. Les assistants d'IA pourraient faciliter la coordination entre les fuseaux horaires. Notre indice suppose que les entreprises qui investissent dans ces outils (p. ex., toute plateforme permettant le travail asynchrone) auront une longueur d'avance. Les entreprises montréalaises en IA et en technologie sont déjà des chefs de file dans ce domaine, ce qui laisse croire que la région innovera aussi dans les technologies de télétravail.
- **Concurrence mondiale pour les talents** : À mesure que les entreprises constatent les avantages de l'absence de limites géographiques, les bassins de talents s'ouvrent à l'international. Les entreprises montréalaises peuvent recruter partout dans le monde et, inversement, les travailleurs locaux peuvent postuler des emplois n'importe où. Cela amplifiera l'importance des politiques privilégiant le télétravail : même à Montréal, les employés peuvent partir vers des emplois à Berlin ou à Toronto s'ils souhaitent plus de flexibilité. En effet, un chef de la direction d'une entreprise technologique montréalaise a mentionné que « si nous n'offrons pas de possibilités de télétravail, nous perdrons des gens au profit des entreprises de la Silicon Valley et d'Europe qui le font » (ce point est appuyé par des témoignages du secteur et par le constat que les limites des villes comptent moins pour les chercheurs d'emploi (www.cp24.com)).

En résumé, notre analyse indique que **le télétravail et le travail hybride ne sont pas une expérience temporaire, mais une attente bien établie**. Les meilleures entreprises de Montréal en ont pris acte : elles créent une culture et une infrastructure pour **faire de la flexibilité un élément stratégique**, plutôt qu'accessoire. L'indice des entreprises privilégiant le télétravail met ces chefs de file en lumière, mais signale

aussi les secteurs encore en retard. À l'approche de 2025, les deux tiers des professionnels canadiens *dans les sondages* considèrent le modèle hybride comme leur idéal (www.globenewswire.com) (slack.com). Les employeurs montréalais devront s'adapter ou faire face à des pénuries de talents.

Conclusion

L'Indice montréalais des entreprises privilégiant le télétravail 2025 dresse un portrait détaillé : il n'existe **pas une seule voie à suivre**, mais plutôt un éventail de degrés de flexibilité parmi les entreprises de la région de Montréal. À une extrémité se trouvent des entreprises comme **Shopify, TELUS, CGI, OpenText, Dapper Labs**, etc., qui ont bâti avec enthousiasme des cultures privilégiant le télétravail, soutenues par la technologie et les politiques (souvent avant la pandémie) (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Ces entreprises rapportent une productivité maintenue ou améliorée (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca) et un fort engagement des employés. À l'autre extrémité se trouvent des institutions montréalaises plus traditionnelles (p. ex., certaines entreprises financières, des studios de jeux vidéo comme Ubisoft) qui **privilégient un retour en arrière**, invoquant les avantages du travail en présence pour la collaboration et la formation (montreal.citynews.ca) (www.gamedeveloper.com).

Entre ces pôles se trouve la majorité des organisations, qui soutiennent maintenant un modèle hybride. Pour elles, les leçons sont claires : le télétravail est *là pour rester* et peut être optimisé. Notre rapport rassemble de nombreux éléments probants montrant que les modalités hybrides améliorent la fidélisation et le bien-être tout en maintenant la productivité (news.stanford.edu) (www.globenewswire.com). Pour les employés et les responsables des politiques publiques à Montréal, l'objectif sera de veiller à ce que la flexibilité demeure accessible dans tous les secteurs. Le scénario favorable de 2025 est celui où la loi et les pratiques garantissent au moins des droits au travail hybride (comme certains gouvernements le proposent maintenant (www.hrreporter.com)) et où les entreprises qui souhaitent attirer les meilleurs talents continuent d'innover en télétravail.

En classant et en analysant les « 20 meilleures entreprises » de notre indice, nous fournissons des cas et des mesures concrets. Les entreprises retenues sont des chefs de file qui servent d'exemples, mais la portée plus générale est universelle : *la compétitivité dans l'économie montréalaise dépend maintenant de la flexibilité*. Les organisations sans politiques claires de télétravail ou de travail hybride risquent de prendre du retard dans l'attraction de travailleurs qualifiés. À l'inverse, celles qui adoptent véritablement des modèles privilégiant le télétravail — comme celles recensées ici — sont susceptibles de bénéficier d'un recrutement plus solide, d'une satisfaction des employés mieux assurée et, potentiellement, d'un meilleur rendement. Dans un monde du travail qui évolue rapidement, les dirigeants d'entreprises et les responsables municipaux de Montréal devraient utiliser ces constats pour orienter leurs stratégies **dès aujourd'hui** en vue de la main-d'œuvre de demain.

Références : Tous les énoncés ci-dessus sont appuyés par des sondages récents, des études de cas et des rapports sectoriels, cités tout au long du texte. Nous nous appuyons notamment sur les données de Robert Half (2025) (www.roberthalf.com) (www.roberthalf.com), les études de l'Université Stanford (news.stanford.edu) (siepr.stanford.edu) (www.cp24.com), les sondages de Vancouver et du Québec (montreal.citynews.ca) (www.globenewswire.com) (montreal.citynews.ca), les reportages journalistiques

(Canadian Press, CityNews) (montreal.citynews.ca) (www.gamedeveloper.com), ainsi que les sources d'entreprises (blog.findjobscanada.ca) (blog.findjobscanada.ca). Chaque affirmation clé est appuyée par une ou plusieurs de ces sources.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://2727coworking.com/articles/fr/analyse-marche-travail-montreal-2025>
2. <https://2727coworking.com/articles/fr/montreal-quebec-teletravail-poles-talents>
3. <https://montreal.citynews.ca/2025/07/29/canadians-work-from-home-companies-employees-offices-survey/>
4. <https://2727coworking.com/articles/fr/montreal-coworking-tendances-pour-contre>
5. <https://montreal.citynews.ca/2024/10/02/quebec-companies-employees-office-poll/>
6. <https://www.roberthalf.com/ca/en/insights/research/canadian-remote-work-statistics-and-trends>
7. <https://2727coworking.com/articles/fr/profil-grandes-entreprises-montreal>
8. <https://news.stanford.edu/stories/2024/06/hybrid-work-is-a-win-win-win-for-companies-workers>
9. <https://siepr.stanford.edu/publications/working-paper/evolution-working-home>
10. <https://blog.findjobscanada.ca/2025/07/19/remote-friendly-employers-canada-2025/>
11. <https://montreal.citynews.ca/2025/07/14/work-from-home-starting-to-look-more-remote-as-companies-get-stricter-on-office-time/>
12. <https://www.gamedeveloper.com/game-platforms/ubisoft-montreal-in-disarray-after-forced-return-to-office-mandate>
13. <https://80.lv/articles/employees-accuse-ubisoft-montreal-of-breaking-remote-work-promises>
14. <https://slack.com/blog/transformation/remote-employee-experience-index-launch>
15. <https://2727coworking.com/articles/fr/analyse-economique-montreal-independants>
16. <https://www.mcgill.ca/desautels/channels/news/hybrid-work-arrangements-give-employees-flexibility-they-need-leverage-benefits-person-interaction-348369>
17. <https://www.cp24.com/news/canada/2025/04/27/canadians-average-more-work-from-home-days-than-any-country-global-survey-finds/>
18. <https://news.stanford.edu/stories/2025/04/remote-work-from-home-study-research-around-world>
19. <https://www.globenewswire.com/news-release/2024/10/02/2957028/0/en/Majority-of-Canadians-Support-Flexible-Work-Arrangements-for-Enhanced-Productivity-and-Employee-Well-being.html>
20. <https://www.flexjobs.com/blog/post/top-100-companies-for-remote-jobs-2025>
21. <https://www.hrreporter.com/news/hr-news/quebec-solidaire-introduces-legislation-for-remote-work-rights/392418>
22. https://www.lemonde.fr/emploi/article/2024/11/12/le-teletravail-limite-t-il-la-creativite-collective_6389158_1698637.html

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.