



Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion

Février 2022



Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2022

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

Nº de cat. : Em8-71/2022F-PDF

978-0-660-42083-7

EDSC

Nº de cat. : LT-348-02-22F

Table des matières

Liste des abréviations.....	1
Note au lecteur.....	2
Sommaire.....	3
I. Introduction et contexte.....	6
I.1 Introduction.....	6
I.2 Qu'est-ce que le droit à la déconnexion?	6
I.3 Engagement du mandat et objectif du comité.....	7
I.4 Situation actuelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale	7
2. Ce que nous avons entendu.....	10
2.1 Perspectives internationales	10
2.2 Comité d'experts sur les normes de travail fédérales modernes	12
2.3 Le contexte canadien.....	13
2.4 Engagement en ligne de EDSC.....	13
2.5 Impacts liés au genre	14
2.6 Impact de la COVID-19.....	14
3. Approches envisagées.....	17
3.1 Une politique de droit à la déconnexion.....	17
3.2 Une définition du travail réputé.....	18
3.3 Employeurs et travailleurs: trouver des solutions ensemble.....	19
4. Recommandations	21
4.1 Droit statutaire.....	21
4.2 Travail réputé.....	24
4.3 Considérations relatives à la mise en œuvre.....	25
4.4 Meilleures pratiques et données.....	26
4.5 Statistiques.....	27
Annexe A : Liste des membres.....	28

Annexe B : Liste des réunions et des présentateurs	29
Annexe C : Le contexte canadien	31
Annexe D : Statistiques.....	36
Annexe E :ACS+	47

Liste des images

Figure 1 : Établissement d'horaires dans le SPRF, 2015	36
Figure 2 : Établissement d'horaires dans le SPRF, par industrie, 2015	37
Figure 3 : Proportion d'employés qui ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires, décembre 2015	38
Figure 4: La proportion des employés qui ont reçu la rémunération des heures supplémentaires, décembre 2015	39
Figure 5: Proportion d'employés de la FRPS qui ont reçu un smartphone, par secteur d'activité, 2015	40
Figure 6: Proportion d'employeurs du SPRF ayant une politique limitant l'utilisation des téléphones intelligents, par industrie, 2015	41
Figure 7: Proportion d'entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, toutes tailles confondues	42
Figure 8: Proportion des entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, grands employeurs (100 employés ou plus)	43
Figure 9 : Réponse à la question de discussion	45
Figure 10 : Résultats du sondage éclair	45
Figure 11 : Professions exercées par les femmes, 2015	48
Figure 12 : Professions exercées par les hommes, SPRF, 2015	49
Figure 13 : Professions, tous les sexes, SPRF, 2015	50
Figure 14 : Ventilation selon le sexe et la profession, SPRF, 2015	50

Liste des abréviations

Code

Code canadien du travail

Comité

Comité consultatif sur le droit à la déconnexion

Comité d'experts

Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes

EDSC

Emploi et Développement social Canada

EHQ

Engagement HQ

EMTCF

Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale

OIT

Organisation internationale du travail

ONG

Organisations non gouvernementales

SPRF

Secteur privé sous réglementation fédérale

StatCan

Statistique Canada



Note au lecteur

Ce rapport a été préparé par le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion pour fournir des recommandations à la ministre du Travail. L'original a été remis à la ministre en juin 2021.

L'information contenue dans le présent rapport ne reflète pas nécessairement la position ou les opinions de la ministre du Travail ou du gouvernement du Canada.

Cette version a été révisée pour des raisons de clarté et de formatage.

Sommaire

La lettre de mandat 2019 de la ministre du Travail comprend une orientation visant à améliorer les protections du travail dans le *Code canadien du travail* (le Code). En particulier, cette orientation incluait l'engagement à « élaborer conjointement avec les employeurs et les groupes syndicaux de nouvelles dispositions qui donnent aux travailleurs sous réglementation fédérale le “droit de se déconnecter” ».

En conséquence, un « Comité consultatif sur le droit à la déconnexion » (le comité) a été créé avec des représentants des employeurs sous réglementation fédérale, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales. Le comité avait pour mandat de recommander des moyens d'appuyer le « droit de se déconnecter » des travailleurs sous réglementation fédérale.

Le comité a eu l'occasion d'entendre un certain nombre de parties, notamment :

- d'anciens membres du Comité d'experts sur les normes de travail fédérales modernes (Comité d'experts);
- des experts de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la France et de l'Allemagne;
- des représentants des secteurs sous réglementation fédérale.

Après avoir entendu les présentateurs, le comité a discuté et examiné un certain nombre d'approches potentielles. Ces discussions ont abouti à une série de recommandations des groupes de parties prenantes représentés au comité. Le tableau ci-dessous présente les recommandations des représentants des employeurs et celles des syndicats et des représentants des organisations non gouvernementales.

Fondamentalement, il y avait une divergence substantielle sur la façon dont le gouvernement devrait procéder. Il a notamment discuté de la question de savoir si une exigence législative pour le droit à la déconnexion devrait être mise de l'avant. Il y avait aussi des divergences importantes sur la question du travail réputé. En plus de ces domaines politiques, le comité a fourni des recommandations sur des domaines que le gouvernement devrait considérer liés à la question du droit à la déconnexion, dont certaines reflétaient un consensus parmi les membres du comité.

Principales recommandations

Syndicats et ONG

Le gouvernement devrait adopter une exigence législative solide pour que les lieux de travail établissent une politique exécutoire de droit à la déconnexion. Une approche totalement volontaire ne fonctionnera pas. En l'état actuel de la législation, les moyens

de subsistance des travailleurs dépendent de leurs employeurs et ils pourraient être pénalisés pour s'être déconnectés lorsqu'ils ont exercé leur droit aux périodes de repos. De plus, les travailleurs non syndiqués n'ont aucun moyen efficace de faire entendre leur voix pour encourager les employeurs à adopter des politiques.

Représentants des employeurs

Le gouvernement ne devrait pas adopter d'exigence législative ou réglementaire relative au droit à la déconnexion, mais encourager les parties à élaborer des politiques visant à assurer un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés. Il existe actuellement de nombreuses dispositions dans le *Code canadien du travail* (et ses règlements) concernant les heures de travail et la rémunération appropriée pour le travail effectué.

Syndicats et ONG

Un droit statutaire à la déconnexion doit être accompagné d'une définition législative du travail réputé, puisque les 2 enjeux sont reliés.

Représentants des employeurs

Une définition du travail réputé ne devrait pas être introduite pour le moment. Le travail réputé est une question distincte du droit à la déconnexion et il devrait être abordé par un processus de consultation séparé.

Autres recommandations sur l'option législative

Syndicats et ONG

Le gouvernement doit prendre en considération les impacts significatifs de la pandémie sur les travailleurs. Bien que cela doit être équilibré avec les intérêts économiques des employeurs, les difficultés auxquelles de nombreux travailleurs sont confrontés ne peut être ignorées, et c'est un principe fondamental que les travailleurs méritent d'être payés pour le travail qu'ils font.

Représentants des employeurs

Toute considération sur le droit à la déconnexion devrait être conçue de manière à garantir que les employeurs conservent une certaine flexibilité, dans le cadre du régime des heures de travail existant dans le Code. En outre, le calendrier de mise en œuvre devrait être soigneusement étudié afin d'éviter d'imposer de nouvelles charges administratives aux employeurs qui s'efforcent de faire face à la pandémie et souffrent de la récession qui en découle.

Recommandations conjointes

Syndicats, ONG et Employeurs

- Tout droit à la déconnexion doit être conçu de manière à ce que les employeurs conservent la possibilité de contacter les travailleurs en cas d'urgence et de communiquer des informations essentielles sur la santé et la sécurité.
- Le gouvernement devrait faciliter le partage des meilleures pratiques.
- Le gouvernement devrait améliorer la collecte de données sur cette question.

1. Introduction et contexte

1.1 Introduction

L'utilisation des téléphones intelligents et des communications électroniques est une réalité du milieu de travail du 21e siècle. On s'attend de plus en plus à ce que les travailleurs soient constamment disponibles. Dans cette optique, le gouvernement s'est engagé à co-développer un « droit à la déconnexion » pour les travailleurs sous réglementation fédérale.

Pour respecter cet engagement, le Programme du travail a créé le comité, chargé de formuler conjointement des recommandations à l'intention de la ministre du Travail. Des organisations d'employeurs, des organisations syndicales et d'autres organisations sous la réglementation fédérale (la liste complète est présentée à l'annexe A) formaient le comité.

Le comité a tenu sa première réunion le 20 octobre 2020 et a organisé plus de dix réunions depuis lors. Le Comité a entendu divers témoins, notamment :

- experts
- d'anciens membres du Comité d'experts
- des représentants sectoriels (liste complète fournie à l'annexe B).

Bien que les problèmes de déconnexion soient antérieurs à la pandémie, la COVID-19 a ajouté de nouvelles dimensions à cette question. Selon Statistique Canada (StatCan), jusqu'à 40 % des Canadiens ont travaillé à domicile en raison des restrictions liées à la pandémie. Ceci contraste avec les statistiques de 2018, indiquant que seulement près de 8 % des travailleurs ont travaillé une partie de leurs heures prévues à la maison. Les travailleurs ont dit qu'ils sont en grande partie satisfaits de leurs nouvelles modalités de télétravail. Toutefois, les problèmes de « déconnexion » en fin de journée ont été la préoccupation la plus souvent reportée.

1.2 Qu'est-ce que le droit à la déconnexion?

Le concept du « droit à la déconnexion » a émergé en France en 2017 dans le cadre d'un nouvel ensemble de lois sur le travail. Cette loi impose aux employeurs de 50 employés ou plus d'avoir une politique qui traite de l'utilisation des téléphones intelligents.

En tant que concept relativement nouveau, il existe différentes interprétations de ce qu'est le « droit à la déconnexion ». En général, il s'agit du concept selon lequel les travailleurs devraient pouvoir se déconnecter des outils de communication pour le travail en dehors des heures de travail.

Certains considèrent qu'un droit à la déconnexion est un moyen d'assurer un équilibre entre le travail et la vie personnelle. La surcharge cognitive et émotionnelle causée par l'« hyper-connectivité » a des effets négatifs. Cela comprend un sentiment de fatigue en raison du « risque psychosocial » associé au fait d'être constamment connecté. Cela peut avoir des répercussions sur la santé physique et mentale.

1.3 Engagement du mandat et objectif du comité

La lettre de mandat 2019 de la ministre du Travail comprend une orientation visant à améliorer les protections du travail dans le Code. En particulier, cette orientation inclut le mandat d'« élaborer conjointement avec les employeurs et les groupes syndicaux de nouvelles dispositions qui donnent aux travailleurs sous réglementation fédérale le "droit de se déconnecter" ».

Le comité est formé de représentants d'employeurs sous réglementation fédérale, de syndicats et d'autres organisations non gouvernementales. Les fonctions du comité étaient de :

- partager des informations sur les questions relatives à la promulgation d'un droit à la déconnexion, y compris l'examen des meilleures pratiques existantes utilisées par les employeurs et d'autres organisations;
- entendre des experts, des travailleurs, d'autres témoins et des représentants sectoriels;
- élaborer des recommandations et fournir un rapport décrivant les conseils du comité sur la meilleure façon de mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

1.4 Situation actuelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Si un employé du secteur privé sous réglementation fédérale choisit de répondre à des communications liées au travail après le travail alors que l'employeur ne le lui demande pas ou ne l'y autorise pas, ce temps ne sera habituellement pas traité comme du temps de travail. Toutefois, lorsqu'il répond à de telles communications après les heures de travail habituelles à la demande de l'employeur, ou si l'employeur autorise ou tolère ce travail, ce temps peut être considéré comme du temps de travail. Le temps de travail, en tant que principe fondamental du droit du travail, doit être rémunéré.

Le concept d'heures normales de travail, ainsi que le régime des heures de travail, se trouvent dans la partie III, section I (articles 169 à 177) du Code. Les dispositions pertinentes se trouvent également dans le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, surtout les articles 3 à 9 et 11.1.

Si le fait de répondre à ces communications signifie que l'employé a travaillé plus de 8 heures ce jour-là, ou plus de 40 heures cette semaine-là, il aura droit au paiement d'heures supplémentaires pour les heures qui excèdent ces seuils. Ce droit fait l'objet

d'exceptions (par exemple, si l'employeur et l'employé sont liés par un horaire de travail modifié ou sont soumis à un règlement prévoyant des heures normales de travail différentes).

Le Code établit également à 48 heures le nombre maximal d'heures de travail par semaine, sous réserve d'exceptions. Dans les cas où aucune exception ne s'applique, les employeurs ne seraient pas autorisés à exiger qu'un employé réponde à des communications liées au travail si cela avait pour effet de lui faire travailler plus de 48 heures cette semaine-là.

En s'appuyant sur ce qui précède, le Code accorde aux employés un certain nombre de droits et de protections liés aux heures de travail. Ces dispositions doivent être prises en compte lorsqu'il est question du droit à la déconnexion. Par exemple, le Code :

- accorde aux employés le droit de refuser de faire des heures supplémentaires si cela est nécessaire pour s'acquitter de responsabilités familiales et qu'il est impossible de prendre d'autres dispositions. En vertu de cette règle, un employé pourrait refuser de répondre à des communications liées au travail en dehors des heures normales de travail sans crainte de représailles si :
 - ces communications dépassent les heures normales de travail qui lui sont applicables en vertu du Code ou de ses règlements; et
 - l'employé doit s'occuper de responsabilités familiales.
- autorise les employés à prendre 8 heures de repos entre les quarts ou les périodes de travail. Bien que des règlements et des lignes directrices en matière d'interprétation soient en cours d'élaboration, cela signifie qu'un employeur ne serait pas autorisé à exiger qu'un employé réponde aux communications liées au travail dans les 8 heures suivant son dernier quart ou sa dernière période de travail auprès de l'employeur;
- autorise les employés à prendre un jour de repos par semaine, sous réserve d'exceptions. En vertu de cette règle, un employeur qui n'est pas exempté de cette exigence ne serait pas autorisé à exiger qu'un employé réponde à des communications liées au travail pendant son jour de repos;
- accorde aux employés le droit de demander des conditions de travail souples, notamment des horaires comprimés et du télétravail (se trouve à la Section I.1, article 177.1). Les conditions de travail souples des employés peuvent influer sur les attentes de leurs employeurs en ce qui concerne leur disponibilité pour répondre aux communications liées au travail en dehors des heures normales de travail;
- exige que les employeurs donnent aux employés un préavis de 96 heures de leur horaire de travail et un préavis de 24 heures de tout changement de quart. On ne sait pas encore clairement quel effet les nouveaux règlements et les lignes directrices d'interprétation auront sur les employés qui sont tenus de répondre aux communications liées au travail en dehors des heures normales de travail.

En outre, le *Règlement du Canada sur les normes du travail* exige qu'un employeur verse à un employé au moins 3 heures de salaire si celui-ci est tenu de se présenter au travail à la demande de l'employeur. Ce salaire est requis, que l'employé ait effectué ou non des tâches après s'être présenté au travail. Cela ne s'applique pas actuellement aux situations où l'employé est tenu de répondre à des communications liées au travail en dehors de ses heures de travail prévues.

2. Ce que nous avons entendu

2.1 Perspectives internationales

Le comité a eu l'occasion d'entendre un certain nombre d'experts qui ont discuté du droit à la déconnexion au niveau international. Il est apparu clairement que deux approches principales sont en vigueur au niveau international, une exigence de politique et des mesures volontaires. Le comité a aussi discuté d'une approche universelle du droit à la déconnexion, où les travailleurs ont la capacité unilatérale de se déconnecter en dehors des heures de travail.

Nous avons entendu dire que les lois sur le droit à la déconnexion sont relativement nouvelles. En outre, il a été noté que leur promulgation se limitait en grande partie aux pays de l'Union européenne et à quelques nations d'Amérique du Sud. Un bon nombre de présentateurs ont également mentionné qu'il existe une forte culture de syndicalisation et de participation des travailleurs (comme les conseils du travail) dans de nombreux pays européens. Ils ont souligné que cela avait grandement facilité la mise en œuvre de régimes de droit à la déconnexion dans ces pays.

Politique du milieu de travail

- La France a été le premier pays à mettre en œuvre une loi sur le droit à la déconnexion. L'objectif de cette loi est de fixer des limites claires en matière « d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ». Il s'agit de respecter la vie familiale et personnelle du travailleur
- Si les entreprises ne peuvent pas négocier un accord avec les employés sur l'utilisation des technologies de l'information et des communications, elles sont tenues d'adopter une « charte » créée par l'employeur
- Quatre pays disposent désormais de lois sur le droit à la déconnexion exigeant l'élaboration d'une politique pour le milieu de travail :
 - la France;
 - la Belgique (y compris le recours à des comités de santé et de sécurité);
 - l'Espagne (par le biais d'une convention collective ou d'une charte);
 - l'Italie (établissement par le biais d'accords individuels, limité aux « travailleurs intelligents » avant la pandémie).
- La loi française est la plus ancienne et certaines tendances en matière de conformité et d'application sont apparues au cours de cette période. Elle ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect des règles
 - Comme la loi ne précise pas la qualité ou le contenu des politiques, les chercheurs ont constaté que la plupart des employeurs ne créent pas de politiques uniques. Au lieu de cela, environ la moitié des employeurs se contentent de reprendre des modèles de politique sans les modifier. Parmi les autres employeurs, environ la moitié ont adapté les modèles à leur propre situation. Les autres ont créé des politiques uniques en tenant compte des commentaires reçus des travailleurs

- L'Union européenne est en train d'adopter une directive sur le droit à la déconnexion. Cette directive obligera des nations membres qu'elles adoptent des approches de la politique du lieu de travail en matière de droit à la déconnexion dans leurs lois locales¹.

Droit universel

Deux pays ont actuellement une telle approche en vigueur :

- le Chili dispose d'une loi sur le droit à la déconnexion. Cette loi établit que les travailleurs ne sont pas obligés de répondre aux communications de leur employeur pendant une période d'au moins 12 heures au cours d'une période de 24 heures;
- au Pérou, un décret exécutif d'urgence sur le droit à la déconnexion a été mis en place. Le décret limite à 8 heures la journée de travail des télétravailleurs et permet aux travailleurs de se déconnecter en dehors de ces heures;
 - cette mesure a été mise en place pour remédier aux niveaux plus soutenus de télétravail pendant la pandémie Il est prévu qu'elle expire avec l'arrêt des mesures de lutte contre la pandémie;
- la ville de New York et les Philippines ont tous les 2 déposé des projets de loi qui prévoient un droit universel à la déconnexion. Cependant, aucun n'a passé l'étape de l'étude en comité.

Mesures volontaires

Un présentateur parle de l'approche adoptée par certaines entreprises allemandes. Il a été souligné que ces approches n'ont pas été adoptées uniquement par les employeurs. Elles sont le résultat de négociations entre les employeurs et les conseils d'entreprises, qui sont des acteurs importants du monde du travail en Allemagne. Les approches du droit à la déconnexion ont également été complétées par des lois sur les heures de travail :

- la loi exige que, pour chaque jour de travail, il y ait une évaluation de la quantité de travail effectuée. Cette mesure vise à assurer la santé mentale du travailleur;
- il existe d'autres règles sur le télétravail en relation avec les services sur appel. Si une personne est de garde et doit être disponible, alors on considère qu'elle travaille et doit être payée;

¹ En mai 2021, le Parlement européen avait donné son accord principal à la directive. La Commission européenne finalise actuellement la mise en œuvre de la directive.

- les employés qui « travaillent sur demande » doivent être informés suffisamment à l'avance par l'employeur de la date à laquelle ils sont censés travailler;
- il existe une loi sur le temps de travail qui touche le droit à la déconnexion. En vertu de cette loi, un employé a besoin de 11 heures de pause par jour pendant lesquelles il ne peut être contacté à des fins professionnelles;
- des mesures ont été prises en 2014 par Bosch et Volkswagen afin de prévoir un droit à la déconnexion axé sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que sur la flexibilité au travail. Ces efforts ont fait appel aux syndicats et ont été intégrés aux conventions collectives. Cela a conduit à des approches similaires dans d'autres secteurs. Plus particulièrement dans l'industrie des métaux et de l'acier, où une entente a été adoptée en 2018. Cette entente stipule que les travailleurs ne sont pas obligés d'être disponibles en dehors des heures de travail à l'aide d'appareils de communication. D'autres mesures ont également été appliquées dans certains milieux de travail, comme la désactivation des serveurs de courriel en dehors des heures de travail.

2.2 Comité d'experts sur les normes de travail fédérales modernes

Le Comité a invité 3 anciens membres du comité d'experts à faire une présentation sur le droit à la déconnexion. Ils ont discuté de leurs recommandations sur le droit à la déconnexion qui se trouvent au chapitre 4 de leur rapport final.

Recommandations du Comité d'experts

Le Comité d'experts s'est penché sur la question du droit à la déconnexion et a entendu un certain nombre d'opinions divergentes. Il a convenu que l'accès accru aux communications électroniques en milieu de travail brouille les limites entre le temps de travail et le temps libre. Dans son rapport final, le Comité d'experts a recommandé de ne pas instituer un droit à la déconnexion légiféré à ce moment-là. Ils ont plutôt recommandé de mener d'autres recherches pour déterminer plus précisément la portée de la question. Cela comporterait la détermination de la mesure dans laquelle les travailleurs sont lésés par l'intensification du travail au moyen des communications électroniques et des exigences de productivité connexes. Le Comité d'experts a recommandé d'ajouter au Code une définition du travail réputé. Il a également recommandé l'instauration d'une obligation de verser une compensation pour le temps de garde et de disponibilité.

Présentations au comité

Richard Dixon, Dr. Dalia Gesualdi Fecteau et Mary Gellatly ont fait des présentations au comité.

- Il a été noté que la recommandation de ne pas introduire un droit à la déconnexion était due à un certain nombre de problèmes, notamment ceux liés :
 - aux définitions;
 - à la difficulté d'élaborer une solution unique qui n'aurait pas d'impacts négatifs sur certains secteurs;

- à la nécessité de définir le travail.
- Il a également été mentionné qu'il était difficile de définir des questions comme les exceptions ou ce qui se passerait en cas d'urgence. Il a été souligné qu'une interdiction générale ne fonctionnerait pas. De plus, il a été noté que des définitions soigneusement élaborées de ce qui constitue une urgence seraient nécessaires.
- Les 3 anciens membres ont abordé la question du travail réputé. Ils ont fait valoir qu'une définition du travail réputé serait essentielle pour interpréter et appliquer efficacement les règles actuelles du Code concernant les heures de travail.
- Il a été noté qu'il faut être prudent lorsqu'on se réfère à des systèmes tels que celui en place en France. La plupart de leurs lois reposent sur des niveaux élevés de couverture syndicale. Celle-ci donne aux travailleurs une voix efficace pour discuter de ces politiques. Il n'est pas évident de savoir comment le grand nombre de travailleurs non syndiqués dans le secteur privé sous réglementation fédérale pourrait participer efficacement à la création d'une politique en milieu de travail.
- Les 3 anciens membres ont également abordé la question de la COVID-19. Leurs recommandations datent d'avant la pandémie et il a été noté que cette situation met en lumière de nombreux problèmes et différences préexistants

2.3 Le contexte canadien

Au cours d'une série de réunions, le comité a entendu des représentants qui composent le secteur privé sous réglementation fédérale. Ces représentants comprenaient des employeurs, des organisations d'employeur et des organisations syndicales. En outre, des représentants de Transports Canada ont abordé certains des règlements qu'ils administrent et le comité a aussi entendu des organisations non gouvernementales (ONG). Un résumé de ce qui a été entendu est présenté à l'annexe C.

2.4 Engagement en ligne de EDSC

Le gouvernement a également diffusé la question du droit à la déconnexion sur la plateforme de consultation en ligne d'EDSC, Engagement HQ (EHQ). Les résultats de ce sondage rapide sont inclus à l'annexe D, avec d'autres statistiques pertinentes.

De nombreuses réponses écrites émanent de personnes ayant eu des problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. De nombreuses réponses font également état des nouveaux défis posés par le télétravail. Un certain nombre de réponses affirment que le travailleur avait une trop grande quantité de travail à accomplir en une journée et des attentes irréalistes fixées par les gestionnaires. Certaines réponses donnent également l'impression que les employés doivent faire du travail non rémunéré pour progresser. Cependant, un certain nombre de réponses ont souligné que la flexibilité était importante et qu'ils souhaitaient la conserver tout en

ayant des attentes plus raisonnables. Il a également été noté que la culture du lieu de travail et le mode de gestion jouaient un rôle important. Certains répondants indiquent qu'ils ne pensaient pas qu'une politique du lieu de travail aurait beaucoup d'effet si leur responsable direct ne voulait pas changer.

Ces résultats doivent être considérés avec une certaine prudence. Il s'agit des résultats d'un forum volontaire, en ligne, ouvert à toute personne disposant d'une connexion Internet. Par conséquent, ils peuvent inclure des réponses de personnes n'appartenant pas au SPRF. Ces résultats ne doivent pas être considérés comme représentatifs. Ils peuvent être sujets à un biais d'autosélection et ne sont pas forcément applicables aux réalités du SPRF.

2.5 Impacts liés au genre

Les recherches indiquent que les femmes sont confrontées à de plus grandes difficultés pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelles et qu'elles effectuent davantage de travail non rémunéré à la maison. Environ 14 % des employées femmes de la SPRF ont fait des heures supplémentaires non rémunérées en 2017, contre 11 % des employés masculins. Les femmes consacrent également 33 % plus de temps que les hommes à des activités professionnelles non rémunérées.

Cela signifie que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être indisponibles pour le travail après les heures de travail. Cela indique également que lorsqu'elles le sont, elles le font plus souvent sans rémunération. Parmi les femmes qui travaillent dans le SPRF, la plupart (80 %) exercent des professions associées au travail de « col blanc ». Par exemple, les emplois professionnels et de bureau. Cela contraste avec 48 % des hommes travaillant dans des emplois de « cols blancs » dans le SPRF.

Voir l'annexe E pour plus de détails.

2.6 Impact de la COVID-19

Au cours des discussions du comité, les impacts de la COVID sur les travailleurs et les employeurs ont été abordés. Plus de canadiens dépendent plus que jamais de la technologie et du télétravail (jusqu'à 40 % durant la pandémie) pour accomplir leur travail. Cela est nécessaire pour respecter les règles de santé publique. Les impacts de la pandémie ne sont toutefois pas répartis également. La pandémie a touché défavorablement les travailleurs marginalisés, dont un nombre disproportionné de femmes. Ces travailleurs ont vu :

- des niveaux de chômage disproportionnés (par exemple, les femmes représentaient 53,7 % des pertes d'emploi);
- une diminution des heures travaillées;

- plus de difficultés à surmonter les ralentissements et le chômage en raison des niveaux plus faibles d'épargne des ménages;²

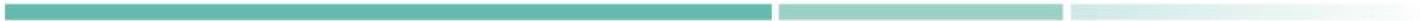
Comme indiqué ci-dessus, les recherches menées avant la pandémie indiquaient que les femmes sont confrontées à de plus grandes difficultés pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces recherches montraient également qu'elles effectuent plus de travail non rémunéré à la maison et plus d'heures supplémentaires non rémunérées au travail. La pandémie a exacerbé ces biais préexistants. Les femmes en particulier ayant été contraintes d'assumer de plus en plus de travail non rémunéré, mettant à rude épreuve leur capacité à participer à la main-d'œuvre rémunérée. On constate également une augmentation de la quantité de travail effectuée. Les travailleurs à taux horaires ont travaillé 2 heures de plus par semaine et les salariés 0,3 heure de plus par semaine qu'au début de la pandémie³. Le Comité a également entendu d'un certain nombre d'employeurs du SPRF que les employés doivent relever d'autres défis en raison de la COVID. Ils ont dit avoir offert des congés supplémentaires et des possibilités de repos ainsi que des horaires flexibles.

La pandémie a également eu des répercussions importantes sur les employeurs, qui ont dû s'adapter aux nouvelles règles de santé publique tout en faisant face à de graves difficultés économiques. Il a été noté au cours des discussions du comité que les graves difficultés associées à la pandémie ont mis à rude épreuve la capacité des employeurs à participer aux consultations du gouvernement. Ces difficultés seront un facteur important à prendre en considération dans le choix du moment de l'introduction de toute nouvelle mesure.

Selon Statistique Canada, les entreprises de tous les secteurs ont connu une augmentation de 59 % des fermetures d'entreprises entre 2019 et 2020. Elles ont aussi connu une diminution de 13,5 % du nombre d'entreprises actives au cours de cette période et des baisses record des dépenses en capital en 2020. En ce qui concerne spécifiquement le secteur privé sous réglementation fédérale, l'industrie du transport et, en particulier, les compagnies aériennes ont vu des impacts dévastateurs. Les transports terrestres (routiers et ferroviaires) ont connu une diminution du tonnage transporté et des contraintes liées aux nouvelles restrictions en matière de frontières et

²Statistique Canada (StatCan). (2020). *Répercussions et relance économiques liées à la pandémie*. Tiré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s5-fra.htm#a>; et de Statistique Canada (StatCan). (2021). *Les répercussions de la COVID-19 sur la croissance de la productivité et les différences sur le plan de l'emploi selon le genre*. Tiré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210526/dq210526a-fra.htm?HPA=1>.

³ Pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.



de voyages. Ce sont toutefois les compagnies aériennes qui ont subi les impacts les plus importants, avec une diminution de 97 % du nombre de passagers en 2020.

3. Approches envisagées

Au cours de ses consultations avec divers experts et intervenants, le comité a eu connaissance d'un certain nombre d'approches distinctes. Il a aussi pu entendre parler des composantes du droit à la déconnexion. Le comité a examiné de manière plus approfondie un ensemble limité d'approches potentielles. Pour chaque approche, il y a une variété de façons de la mettre en œuvre et différents niveaux de prescription.

3.1 Une politique de droit à la déconnexion

Le comité a discuté d'une approche du droit à la déconnexion qui exigerait des politiques de travail en la matière. L'objectif fondamental de cette approche serait de :

- fournir aux employés des limites à l'utilisation des appareils de communication de travail en dehors des heures de travail normales;
- préciser ce qui constitue un temps de travail et ce qui n'en constitue pas, y compris les considérations relatives à l'attente de l'attribution d'un travail (garde/attente) par un employeur et à la surveillance des communications;
- fournir des détails sur la procédure à suivre dans les situations d'urgence où il peut être nécessaire d'utiliser les outils de communication en dehors de ces heures;
- décrire les situations dans lesquelles les employés (ou groupes d'employés) doivent être régulièrement disponibles par le biais des outils de communication de travail en raison d'exigences opérationnelles.

On s'attendrait également à ce que les travailleurs apportent leur contribution à ces règles. Il conviendrait de réfléchir à la manière de parvenir à un engagement efficace des travailleurs dans les lieux de travail non syndiqués.

Cette approche pourrait être réalisée de diverses manières, comme indiqué ci-dessous.

Exigence législative

- L'une des options serait une obligation légale dans le Code d'établir une politique de « droit à la déconnexion » propre à chaque employeur sous réglementation fédérale.
- Cette politique pourrait être conçue de manière à donner à chaque employeur une grande souplesse et une grande discrétion quant à son contenu.
- Il pourrait exiger que les employeurs tentent de négocier la politique avec leurs travailleurs.
- Il pourrait également être exigé que les employeurs revoient périodiquement la politique pour s'assurer qu'elle est à jour.

- L'engagement des travailleurs peut se faire de plusieurs façons, notamment par le biais d'une structure de comité. Il peut s'agir de comités SST existants ou d'un comité d'orientation autonome. L'employeur pourrait avoir la possibilité d'instituer lui-même une politique si le comité n'est pas en mesure de le faire.

Code de pratique ou norme

- Une autre option serait un code de pratique non législatif/non réglementaire qui établirait les attentes de base en matière de droit à la déconnexion pour les lieux de travail sous réglementation fédérale. Il pourrait s'agir d'une norme volontaire officielle créée à la suite du processus du Conseil canadien des normes. Ou encore, il pourrait s'agir d'un guide moins officiel préparé par le Programme du travail et diffusé par des moyens tels que Canada.ca.
- La norme ou le code pourrait décrire les pratiques exemplaires en matière de participation des travailleurs. Comme dans le cas de l'approche législative, cela pourrait prendre la forme d'un comité en milieu de travail.
- Si une approche de normes volontaires est recommandée, le Programme du travail pourrait surveiller le taux de mise en œuvre et l'efficacité du code de pratique. Une décision future pourrait être prise quant à l'intégration du code dans la législation, si désiré.
- D'autres recherches aideraient le Programme du travail à surveiller cette question. Elles pourraient prendre la forme de consultations et de sondages informels, ou encore de sondages plus formels effectués par Statistiques Canada.

3.2 Une définition du travail réputé

De nombreux membres du comité ont noté qu'il n'existe actuellement aucune définition de ce que signifie être au travail. Parfois appelé « travail réputé », la création d'une définition juridique de ce que signifie être au travail pourrait réduire l'ambiguïté. Elle pourrait compléter une politique de droit à la déconnexion.

- Le comité s'est demandé si une définition du travail réputé devrait être ajoutée au Code. Une définition pourrait permettre de s'assurer que tout le monde sait ce qu'est le temps de travail et ce qui ne l'est pas. Cela ferait en sorte qu'il y ait une compréhension claire entre les travailleurs et les employeurs
- Une définition du travail réputé pourrait être rédigée afin de s'assurer que chaque fois qu'un travailleur est sous la direction ou la disposition de son employeur ou sous son contrôle et qu'il n'est pas en mesure d'agir librement, il est réputé être au travail
- Actuellement, 3 provinces ont une définition du travail réputé :
 - au Québec, un employé est réputé être au travail dans les situations suivantes :
 - lorsqu'il est à la disposition de l'employeur au lieu de travail et qu'il doit attendre que le travail lui soit assigné;
 - pendant les périodes de pause accordées par l'employeur;

- lorsqu'un déplacement est exigé par l'employeur; et pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.
- au Manitoba, les « heures de travail » sont définies comme les heures ou les parties d'heures pendant lesquelles un employé effectue un travail pour un employeur. Elles comprennent les heures pendant lesquelles un employé est tenu par l'employeur d'être présent et disponible pour travailler;
- en Saskatchewan, un employeur est tenu de payer un employé pour chaque heure ou partie d'heure pendant laquelle l'employé est tenu ou autorisé à travailler ou à être à la disposition de l'employeur.
- Cette définition pourrait être similaire à celle en vigueur au Québec. Elle pourrait faire en sorte que des situations telles que l'attente d'une attribution de travail (garde/en attente) et la surveillance des communications sous la direction de l'employeur soient considérées comme du travail

3.3 Employeurs et travailleurs: trouver des solutions ensemble

Certains membres du comité préfèrent que le droit à la déconnexion soit traité au niveau du lieu de travail. Bien qu'ils notent qu'il s'agit d'une question importante, ils préfèrent la traiter de manière plus informelle. Dans cette approche, le Programme du travail fournirait un certain niveau d'orientation et de conseils informels sur la question. Toutefois, il serait laissé aux parties le soin de décider de la meilleure façon de s'assurer que les travailleurs ne sont pas submergés de communications professionnelles en dehors des heures de travail.

- Cette approche garantirait le respect des arrangements actuels dans le milieu de travail, comme les relations de négociation collective. Elle permettrait aux employeurs de trouver des solutions à cette question en tenant compte des circonstances de leur milieu de travail particulier
- La législation actuelle relative aux heures de travail, aux heures supplémentaires et à l'indemnité de rappel au travail resterait inchangée. Les employeurs continueraient à surveiller et à gérer le temps de travail de leurs employés. On s'attend à ce qu'ils prêtent attention aux questions émergentes, y compris le télétravail et l'utilisation d'appareils de communication électronique
- Le Programme du travail pourrait produire des documents informels d'orientation et de meilleures pratiques. Ces documents pourraient fournir de l'information aux parties du milieu de travail sur les appareils de communication électronique et les dangers de « l'hyperconnectivité », ainsi que sur la nécessité de périodes de repos adéquates
- Le gouvernement du Canada peut également mener des recherches ciblées sur cette question, par exemple au moyen d'enquêtes de StatCan. Cela aiderait à surveiller la façon dont les milieux de travail gèrent les appareils de



communication électronique. Le Programme du travail pourrait évaluer le succès des efforts déployés en milieu de travail et déterminer si des mesures futures sont nécessaires

4. Recommandations

Au cours des discussions du comité, un certain nombre de points communs ont été identifiés. Il a été convenu que :

- les employés doivent être payés pour le travail effectué;
- l'établissement d'un équilibre positif entre vie professionnelle et vie personnelle est un objectif clé des employeurs et des travailleurs;
- les travailleurs et les employeurs ont besoin de flexibilité;
- il est nécessaire de protéger la santé et la sécurité, et il existe des situations où la communication avec les employés est essentielle;
- il est nécessaire de reconnaître les accords existants, tels que pourraient se trouver dans les conventions collectives;
- les limites absolues (telles que la fermeture des serveurs de courrier électronique ou l'accès au réseau) peuvent ne pas être réalistes dans certaines situations;
- il est nécessaire de reconnaître la nature variée de la juridiction fédérale;
- il est nécessaire que les mesures mises en œuvre soient claires;
- il est nécessaire de protéger la vie privée, les renseignements personnels et la sécurité des travailleurs.

Un certain nombre de points de divergence sont également apparus au cours des discussions du comité, notamment :

- la mesure dans laquelle le gouvernement interviendra/choisira de s'attaquer à cette question (législation, politiques vs. orientations, maintien du statu quo législatif), notamment :
 - le degré de prescription;
 - si le Code traite déjà suffisamment de ces questions.
- l'étendue de la flexibilité et de la variabilité dans ce qui est mis en œuvre :
 - la mesure dans laquelle, en raison des réalités opérationnelles et des modalités de travail flexibles, certains employés ne peuvent être soumis à des obstacles à la communication.
- l'impact de la COVID et les considérations sur le calendrier de mise en œuvre, telles que :
 - la charge administrative pour les employeurs, en raison du besoin accru de répondre à la pandémie et aux restrictions de la santé publique.

4.1 Droit statutaire

Recommandation principale des syndicats et ONG : Le gouvernement devrait adopter une exigence législative solide pour que les lieux de travail établissent une politique exécutoire de droit à la déconnexion. Une approche totalement volontaire ne

fonctionnera pas. En l'état actuel de la législation, les moyens de subsistance des travailleurs dépendent de leurs employeurs et ils pourraient être pénalisés pour s'être déconnectés lorsqu'ils ont exercé leur droit aux périodes de repos. De plus, les travailleurs non syndiqués n'ont aucun moyen efficace de faire entendre leur voix pour encourager les employeurs à adopter des politiques.

Un droit législatif à la déconnexion est le seul moyen d'avancer efficacement dans la gestion des dispositifs de communication en milieu de travail afin de minimiser les impacts négatifs de « l'hyperconnectivité ». À notre avis, il est clair que l'approche actuelle du Code manque de clarté, et n'est pas efficace. Il est nécessaire d'établir une norme, un plancher minimum dans les secteurs sous compétence fédérale.

Ce droit doit être robuste, exécutoire et doit protéger les travailleurs contre les représailles. Bien que nous soyons conscients que les situations en milieu de travail doivent être prises en considération, nous croyons que la meilleure façon d'y parvenir est d'établir une norme minimale sur ce qu'une politique de droit à la déconnexion doit englober. Une telle politique permettrait de faire face à des situations telles que les urgences et garantirait le maintien d'un certain niveau de flexibilité au niveau du milieu de travail.

Une approche totalement volontaire ne fonctionnera pas. Dans l'état actuel du droit, les travailleurs seraient à la merci des employeurs qui pourraient les sanctionner s'ils se déconnectent, et les travailleurs non syndiqués n'auraient aucun moyen efficace de faire entendre leur voix pour encourager les employeurs à adopter des politiques sur le droit à la déconnexion. L'expérience pratique, comme dans le cas de l'encouragement par le *Code canadien du travail* des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité psychologiques, a prouvé que le simple fait d'encourager les employeurs à élaborer des politiques a échoué étant donné le temps qu'il faut pour les développer, le manque de consultation significative avec les travailleurs et le manque de responsabilité dans leur application, en particulier dans les milieux de travail plus petits et non syndiqués. En outre, ce genre de politique n'offre aucune protection réelle aux travailleurs. C'est un élément fondamental du droit du travail que les travailleurs méritent d'être payés pour le travail qu'ils font, une approche volontaire ne protège pas adéquatement ce principe fondamental.

Recommandation principale des employeurs : Le gouvernement ne devrait pas adopter d'exigence législative ou réglementaire relative au droit à la déconnexion, mais encourager les parties à élaborer des politiques visant à assurer un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés. Il existe actuellement de nombreuses dispositions dans le *Code canadien du travail* (et ses règlements) concernant les heures de travail et la rémunération appropriée pour le travail effectué.

Bien que les employeurs conviennent qu'il est essentiel de garantir un équilibre positif entre le travail et la vie personnelle et que la connectivité doit être gérée de façon appropriée pour éviter l'épuisement professionnel et les conséquences négatives sur la santé mentale, ils ne sont pas de l'avis qu'un droit à la déconnexion permettrait de remédier aux effets négatifs de « l'hyperconnectivité ». Ils considèrent les mesures de

protection existantes dans le *Code canadien du travail* sont suffisantes, et que les parties en milieu de travail sont mieux en mesure d'aborder les répercussions négatives des technologies des communications au sein de ce cadre. De plus, compte tenu de l'économie mondiale hautement interconnectée d'aujourd'hui, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, une loi sur le droit à la déconnexion pourrait nuire à la souplesse nécessaire pour faire des affaires tant avec les secteurs réglementés au niveau provincial qu'avec d'autres entreprises dans le monde. Un droit statutaire peut également avoir une incidence sur l'efficacité d'autres droits et priviléges en vertu du Code (par exemple, des modalités de travail flexibles).

Chaque milieu de travail est différent et une approche universelle ne fonctionnera pas. Cependant, il serait avantageux que le gouvernement souligne la question et encourage les travailleurs à la prendre en charge, dans la limite du cadre existant. Cela permettrait aux lieux de travail de maintenir une souplesse, de tenir compte des situations locales, et lorsqu'ils sont syndiqués, de respecter les relations établies entre les syndicats et les employeurs.

Recommandation conjointe : Tout droit législatif à la déconnexion doit être conçu de manière à ce que les employeurs conservent la possibilité de contacter les travailleurs dans les cas d'urgence et de communiquer des informations essentielles sur la santé et la sécurité.

Dans certaines situations, un employeur peut avoir besoin de communiquer avec ses employés pour gérer des situations d'urgence ou pour des raisons de santé et de sécurité, par exemple pour communiquer des informations critiques sur la santé et la sécurité. Dans de nombreuses industries, il est extrêmement important que les travailleurs soient joignables pour s'assurer que les urgences et les situations dangereuses sont traitées, ou pour informer les employés de situations dangereuses ou potentiellement dangereuses. Bien qu'il soit convenu que le fait d'être constamment connecté devrait être découragé en général, toute législation devrait respecter le fait qu'il existe certaines situations où les communications peuvent être nécessaires.

Recommandation des employeurs : Toute considération sur le droit à la déconnexion devrait être formulée de manière à garantir que les employeurs conservent une certaine flexibilité, dans le cadre du régime actuel des heures de travail prévu par le Code.

La flexibilité est essentielle pour que les entreprises canadiennes sous réglementation fédérale restent compétitives. Les règles qui entravent considérablement la capacité des employeurs à faire affaire avec des entreprises sous réglementation provinciale ou des entreprises internationales qui ne sont pas soumises aux mêmes règlements pourraient avoir des répercussions négatives sur les affaires. De plus, dans une économie mondialisée, les employeurs sous réglementation fédérale font souvent des affaires à l'échelle de plusieurs fuseaux horaires et juridictions et il est souvent

nécessaire de travailler à différents moments de la journée. Nous notons que les régimes de rémunération des employés tiennent déjà compte de ces réalités.

4.2 Travail réputé

Recommandation des syndicats et ONG : Un droit statutaire à la déconnexion doit être accompagné d'une définition législative du travail réputé, puisque les 2 enjeux sont reliés.

Pour avoir un droit à la déconnexion effectif, une définition du travail réputé doit être introduite dans le Code. Cette définition doit s'appliquer à tous les lieux de travail sous réglementation fédérale et fournir aux employeurs et aux travailleurs des règles claires sur ce que signifie être au travail. Cela est conforme aux recommandations du Comité d'experts, qui a également constaté qu'une définition du travail réputé est essentielle pour interpréter et appliquer efficacement les règles sur les heures de travail énoncées dans le Code.

Au minimum, une définition du travail présumé doit garantir que chaque fois qu'un travailleur est sous le contrôle, autorisé à travailler ou à la disposition d'un employeur, il est considéré comme étant au travail. Les définitions telles que celle utilisée au Québec ne doivent pas être reproduites à l'identique, car elles contiennent des notions désuètes du « lieu de travail », en particulier la définition du travail réputé ne doit pas être liée à un lieu de travail physique. Pour assurer que la définition résiste aux changements technologiques futurs, elle doit être axée sur les aspects du contrôle et des attentes de l'employeur et reconnaître que chaque fois qu'un travailleur n'est pas libre d'agir comme il le souhaite en raison des exigences de son employeur ou qu'il est autorisé à effectuer un travail par son employeur, il est considéré comme étant au travail.

Recommandation des employeurs : Le travail réputé est une question distincte du droit à la déconnexion et il devrait être abordé par un processus de consultation séparé. Une définition du travail réputé ne devrait pas être introduite pour le moment.

La question du travail réputé a été proposée comme complément aux exigences du Code portant sur les heures de travail et comme complément au droit à la déconnexion. Cependant, le travail réputé n'a pas été le point central des consultations et n'a pas été pleinement exploré. Il pourrait avoir des répercussions importantes sur la façon dont les milieux de travail établissent l'horaire des employés et il est difficile de savoir dans quelle mesure une disposition sur le travail réputé aurait une incidence sur les employeurs sous réglementation fédérale.

Étant donné la complexité de cette question et le manque d'informations sur les coûts et les implications d'une définition du travail réputé, un processus distinct serait nécessaire pour mener une consultation adéquate sur cette question si le gouvernement souhaite l'explorer.

4.3 Considérations relatives à la mise en œuvre

Les membres du comité ont également formulé des recommandations et observations sur la mise en œuvre de toute mesure législative que le gouvernement devrait envisager dans le calendrier de toute nouvelle exigence législative.

Recommandation des syndicats et ONG : Le gouvernement doit prendre en considération les impacts significatifs de la pandémie sur les travailleurs. Bien que cela doit être équilibré avec les intérêts économiques des employeurs, les difficultés auxquelles de nombreux travailleurs sont confrontés ne peuvent être ignorées, et c'est un principe fondamental que les travailleurs méritent d'être payés pour le travail qu'ils font.

Bien que l'on comprenne que les employeurs ont des difficultés, ce n'est pas le seul facteur déterminant. Les travailleurs, et en particulier des femmes et des autres communautés marginalisées ont ressenti de façon disproportionnée les impacts négatifs de la pandémie.

Par exemple, ces travailleurs ont subi des niveaux de chômage disproportionnés, une diminution des heures travaillées, et ont eu plus de difficultés à surmonter les ralentissements et le chômage en raison des niveaux plus faibles d'épargne des ménages.

Les recherches menées avant la pandémie montrent que les femmes sont confrontées à de plus grands défis pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et effectuent plus de travail non rémunéré à la maison et plus d'heures supplémentaires non rémunérées au travail. Environ 14 % des employées femmes dans le SPRF ont travaillé des heures supplémentaires non rémunérées en 2017, par rapport à 11 % chez les hommes. Les femmes consacrent également 33 % plus de temps que les hommes à des activités professionnelles non rémunérées. La pandémie a exacerbé ces inégalités préexistantes, les femmes en particulier ayant été contraintes d'assumer de plus en plus d'activités de travail non rémunérées, mettant à rude épreuve leur capacité à participer à la main-d'œuvre rémunérée.

Ces disparités existantes ne font que s'amplifier à mesure que la pandémie et les conséquences économiques qui en découlent continuent de faire partie de la vie quotidienne. Comme nous l'avons mentionné tout au long de nos recommandations, l'approche actuelle ne fonctionne pas, et les travailleurs ne sont pas toujours rémunérée pour le travail qu'ils font. Bien que la situation des employeurs soit une considération importante, elle doit être équilibrée avec la situation dans laquelle se trouvent actuellement les travailleurs canadiens.

Recommandation des employeurs : Toute réflexion sur un droit à la déconnexion devrait tenir compte du calendrier de mise en œuvre de toute nouvelle mesure, qui

devrait être soigneusement étudié pour éviter d'imposer de nouvelles charges administratives aux employeurs qui s'efforcent de faire face à la pandémie et souffrent de la récession qui en découle.

Pour de nombreux secteurs sous réglementation fédérale, qui ont subi d'importantes répercussions économiques de la pandémie, la situation actuelle n'est pas le statu quo. Il a été exprimé tout au long des réunions du comité que de nombreux employeurs sont surchargés, et il est à noter que cela a eu une incidence sur la capacité de plusieurs employeurs à participer efficacement à ces consultations. De plus, nous ne savons pas encore exactement comment le travail changera à la suite de la pandémie. Bien que nous acceptions qu'un équilibre positif entre le travail et la vie privée soit essentiel, il reste des défis importants pour les employeurs, dont le gouvernement doit tenir compte. Les répercussions les plus importantes ont été ressenties par les entreprises de transport aérien qui ont vu leurs activités pratiquement cesser depuis plus d'un an, mais les ralentissements, les mises à pied et la réduction des activités ont été ressentis dans de nombreux secteurs.

Selon StatCan, les entreprises de tous les secteurs ont connu une augmentation de 59 % des fermetures d'entreprises entre 2019 et 2020, une diminution de 13,5 % du nombre d'entreprises actives au cours de cette période et des baisses record des dépenses en capital en 2020. En ce qui concerne spécifiquement le secteur privé sous réglementation fédérale, l'industrie du transport et, en particulier, les compagnies aériennes ont vu des impacts dévastateurs. Les transports terrestres (routiers et ferroviaires) ont connu une diminution du tonnage transporté et des contraintes liées aux nouvelles restrictions en matière de frontières et de voyages, mais ce sont les compagnies aériennes qui ont subi les impacts les plus importants, avec une diminution de 97 % du nombre de passagers en 2020 et un arrêt presque total de leurs activités régulières.

4.4 Meilleures pratiques et données

Recommandation conjointe : Le gouvernement devrait faciliter le partage des meilleures pratiques.

De nombreux employeurs sous réglementation fédérale ont déjà entrepris des efforts pour faire face à ce problème en mettant en œuvre des politiques, des accords sur les appareils mobiles et en encourageant les gestionnaires à fixer des attentes raisonnables en matière de charge de travail. Bien qu'ils ne soient pas souvent appelés « politiques de droit à la déconnexion », les efforts pour établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne sont pas nouveaux dans le secteur privé sous réglementation fédérale et il existe des pratiques exemplaires qui peuvent faciliter l'examen de la façon d'encourager la « déconnexion » en milieu de travail.

Recommandation conjointe : Toutes les parties conviennent que le gouvernement devrait améliorer la collecte de données sur cette question.

Les limites des données ont eu une incidence négative sur le travail de ce comité. Une grande partie des données sur lesquelles il a fallu s'appuyer étaient des données de

l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015, des estimations basées sur ces données, des données de juridictions non fédérales ou des données d'enquêtes informelles et non représentatives. Souvent, ce n'était pas suffisant pour informer adéquatement le travail du comité. Nous recommandons au gouvernement d'améliorer et d'augmenter la fréquence de la collecte de données spécifiques à la compétence fédérale.

4.5 Statistiques

Afin d'aider le gouvernement à réfléchir à cette question, le comité a estimé qu'il était important d'inclure les statistiques pertinentes. Des statistiques pertinentes sont donc incluses, comme l'établissement des horaires, les heures supplémentaires, l'utilisation de politiques volontaire, et les résultats de sondages pertinents sont inclus. L'annexe D présente ces statistiques. Toutes les statistiques sont tirées de l'EMTCF de 2015, sauf indication contraire.

En outre, vous pouvez consulter une étude récente de Statistique Canada intitulée : [Travailler à domicile : Productivité et préférences](#), publiée le 1er avril 2021. Cette enquête a été menée auprès de la population canadienne en général et n'est pas spécifique au SPRF.

Annexe A : Liste des membres

Représentants gouvernementaux

- Emploi et Développement social Canada – Programme du travail

Représentants des employeurs

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- Association des banquiers canadiens
- Alliance canadienne du camionnage
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
- Association des chemins de fer du Canada
- Conseil national des lignes aériennes du Canada

Représentants des syndicats

- Congrès du travail du Canada
- Unifor
- Confédération des syndicats nationaux
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
- Syndicat canadien de la fonction publique
- Fraternité internationale des teamsters – Canada

Organisations non gouvernementales

- Fondation canadienne des femmes
- Conseil canadien pour la réussite des jeunes
- Conseil canadien pour le commerce autochtone
- Fondation Atkinson

Annexe B : Liste des réunions et des présentateurs

Le 20 octobre 2020

Il s'agissait de la réunion de lancement. Le comité n'a pas entendu de présentations, mais a traité un certain nombre de points administratifs.

Le 10 novembre 2020

Le comité a entendu 3 anciens membres du Comité d'experts pour discuter de leurs recommandations concernant le droit à la déconnexion :

- Richard Dixon;
- Le Dr Dalia Gesualdi-Fecteau;
- Mary Gellatly.

Le 1er décembre 2020

Le comité a entendu 3 experts qui ont parlé du droit à la déconnexion dans d'autres pays :

- Jon messenger (OIT) – a parlé du droit à la déconnexion au niveau international;
- le Dr Nicolas Moizard (de l'Université de Strasbourg, France) – a parlé de la loi française et de l'approche politique du droit à la déconnexion spécifique au lieu de travail;
- la Dre Johanna Wenchebach (Hugo Sinzheimer Institute, Allemagne) – a parlé de l'approche adoptée par certaines entreprises allemandes en matière de droit à la déconnexion.

Le 19 janvier 2021

Il s'agissait de la première partie des réunions des représentants sectoriels, au cours desquelles le comité a entendu divers intervenants des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral :

- Transports Canada (pour parler de leurs règlements);
- un syndicat du secteur du camionnage;
- une grande entreprise ferroviaire;
- un syndicat du secteur ferroviaire;
- une importante association d'employeurs du secteur maritime.

Le 23 février 2021

Les présentations des représentants sectoriels terminent cette rencontre. Le comité a entendu les autres intervenants :

- une importante association de camionneurs;
- un syndicat du secteur maritime;
- un syndicat du secteur du transport aérien;
- un syndicat du secteur bancaire;
- une grande entreprise de messagerie;
- une grande entreprise de télécommunication;
- une organisation communautaire pour les travailleurs migrants;
- une organisation communautaire de travailleurs.

Le 30 mars, le 15 avril, le 20 avril, le 27 avril, le 12 mai, le 28 mai, et le 15 juin 2021

Le comité n'a pas entendu des présentateurs pour ces réunions. Le but de ces rencontres était de discuter de ce qui avait été entendu et de travailler aux recommandations du comité.

Annexe C : Le contexte canadien

Secteurs du transport

Transports Canada

Des représentants de Transports Canada ont parlé de certains des règlements qu'ils appliquent, en particulier ceux qui concernent les heures de travail :

Secteur du transport aérien

- Les règlements de la *Loi sur l'aéronautique* fixent les règles relatives aux périodes de repos et aux périodes d'absence de service pour les membres d'équipage de conduite. Cela comprend les pilotes et les ingénieurs de bord. Certains opérateurs peuvent être autorisés à utiliser des systèmes de gestion des risques de fatigue qui prévoient un ensemble de règles adaptées

Secteur maritime

- Les règlements d'application de la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada* fixent la période de repos des employés travaillant sur :
 - tous les navires canadiens effectuant des voyages nationaux (à l'exception des navires de pêche de moins de 100 tonneaux de jauge brute);
 - tout navire canadien effectuant un voyage international;
 - tous les navires étrangers opérant dans les eaux canadiennes;
 - en outre, les futures dispositions de la Loi sur le pilotage conféreront la capacité de réglementer la gestion de la fatigue dans cette partie de l'industrie.

Secteur ferroviaire

- Les dispositions de la *Loi sur la sécurité ferroviaire* régissent les périodes de repos des employés d'exploitation. Cela inclut ceux qui participent physiquement à l'exploitation ou à la manœuvre des trains, des moteurs et du matériel. Les futures exigences comprendront également un plan de gestion de la fatigue

Secteur du transport routier

- Les règlements pris en vertu de la *Loi sur le transport des véhicules à moteur* ne réglementent pas les pauses ou les heures supplémentaires. Mais ils

réglementent les périodes de repos et les considérations de fatigue pour les conducteurs d'autobus et de camions commerciaux, y compris les coursiers

Employeurs et organisations d'employeurs

Points clés soulevés du point de vue des employeurs :

- tous ont noté qu'un équilibre positif entre le travail et la vie personnelle est essentiel et que les employés devraient être payés pour le travail qu'ils font;
- il a été mentionné qu'il est important de tenir compte du fait que les opérations dans tous ces secteurs se déroulent 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il a été mentionné également que ces secteurs sont essentiels à l'ensemble de l'économie canadienne;
- dans de nombreux milieux de travail, de solides relations syndicales se sont développées au fil des années. De nombreuses conventions collectives traitent déjà de questions telles que l'établissement des horaires, la garde et la disponibilité;
- il y a eu une forte préférence pour ne pas interférer avec les relations de négociation collective existantes;
- la question de la gestion des urgences a été soulevée. Il a été noté que de nombreux postes opérationnels peuvent nécessiter d'être appelés à court terme. Ces employés peuvent également avoir besoin d'obtenir rapidement ces renseignements. Il est mentionné que c'est un fait connu des employés et compensé par les structures salariales et les conventions collectives;
- dans certains secteurs, comme le camionnage, où les travailleurs sont éloignés de leur domicile pendant de longues périodes, il a été noté que beaucoup d'entre eux souhaitaient être davantage connectés. Cela s'explique par le fait que cela les aiderait à faire leur travail et à communiquer avec leurs amis et leur famille;
- des règles trop strictes peuvent entraver les communications essentielles à la sécurité et à la flexibilité. Il a été noté que pour certains, les appareils de communication leur ont permis de faire leur travail à distance. Cela a permis une souplesse qui n'aurait pas été possible auparavant. Cependant, de nombreux emplois dans ces secteurs exigeront toujours la présence physique de certains travailleurs;
- un représentant a fait remarquer que le personnel qui n'occupe pas de postes opérationnels ou qui ne soutient pas directement les opérations pourrait être plus susceptible de bénéficier d'un droit à la déconnexion. Cela s'explique par le fait qu'ils ont tendance à travailler à des heures plus stables pendant la journée et n'est pas sujet à devoir répondre à des situations d'urgence;
- on a fait valoir que des exigences restrictives qui ne tiennent pas compte des réalités de ces secteurs pourraient avoir des répercussions négatives importantes. Cela comprendrait des conséquences négatives sur le plan opérationnel, de la sécurité ou de l'économie.

Syndicats

Les principaux points soulevés du point de vue syndical sont les suivants :

- il y a eu un consensus sur le fait qu'un équilibre positif entre le travail et la vie personnelle est essentiel et que les employés doivent être payés pour le travail qu'ils font;
- des questions ont été soulevées quant à l'efficacité de l'application des règles actuelles sur les heures de travail, notamment que les employés ont besoin de périodes de repos appropriées;
- le besoin de repos est encore plus crucial dans les rôles critiques pour la sécurité. Cela inclut les rôles où les impacts négatifs de l'hyperconnectivité pourraient constituer un réel danger sur le lieu de travail et pour le public;
- les syndicats ont indiqué que la technologie et les communications sont essentielles au travail de leurs membres. Cependant, ils ont noté qu'il y a souvent un manque d'orientation et d'attentes claires sur la façon dont ces technologies devraient être utilisées;
- les syndicats considèrent également qu'il s'agit d'une question de sécurité, tout en notant que le véritable problème est la fatigue. Tous les représentants ont salué l'instauration d'une norme minimale pour garantir le respect des périodes de repos;
- un représentant s'est interrogé sur l'utilité de nouvelles règles si elles ne sont pas appuyées de mesures d'application strictes.

Le secteur bancaire

Un syndicat du secteur bancaire a présenté au comité la question du droit à la déconnexion.

- La représentante a souligné que leur employeur est la seule banque syndiquée au Québec. Avec un total de 600 membres, la plupart des syndiqués occupent des rôles de service à la clientèle. Une minorité (15 %) travaille dans des centres d'appels
- L'horaire de travail de la plupart des employés est de 8 h 30 à 17 h, pour un total de 37,5 heures par semaine
- La représentante a noté que la banque a une convention collective, qui est basée sur le rendement, et qui fixe le salaire et les primes des membres. La convention fixe le salaire et les primes des membres, mais ne fait aucune mention spécifique du droit à la déconnexion
- La représentante a indiqué que les employés des centres d'appels ont la possibilité de se déconnecter plus facilement en raison des horaires clairs qui précisent les heures de travail prévues

- Dans leur expérience, les banques ne fournissent généralement pas d'appareils de communication à leurs employés
- La représentante a précisé qu'il n'existe aucune politique spécifique sur l'utilisation des téléphones portables, des ordinateurs ou d'autres appareils de communication pour travailler en dehors des heures de travail
- La représentante a noté qu'on s'attend des employés qu'ils soient capables de gérer leur temps comme ils l'entendent. Cependant, il existe des incitations évidentes à travailler plus que les heures normales afin de répondre aux attentes en matière de performance et d'obtenir des primes
- La représentante a noté qu'il n'y a pas de restrictions claires sur les heures de travail, et les employés peuvent souvent avoir à répondre aux besoins des clients après les heures de travail

Le secteur des télécommunications

Une représentante d'une grande entreprise de télécommunication a présenté au comité la question du droit à la déconnexion dans le secteur des télécommunications. Il a été noté que :

- les communications de l'entreprise ont une variété de travailleurs avec des positions et des rôles différents. Elles vont du travail dans le bureau, aux centres de vente ou aux techniciens allant d'un site à l'autre;
- il a également été noté que pendant la pandémie, ces services ont été essentiels pour maintenir la connectivité et permettre à de nombreuses autres industries de poursuivre leur travail;
- la représentante a précisé que 50 % des employés ont des responsabilités orientées vers la clientèle, en ce sens qu'ils doivent être disponibles lorsque les clients ont besoin de leurs services. Toutefois, si un employé est amené à travailler au-delà de ses heures de travail, il est payé en conséquence;
- l'entreprise fournit des téléphones portables, ou les employés sont indemnisés pour l'utilisation de leurs appareils personnels;
- la représentante a indiqué que la prise en considération du droit à la déconnexion comme moyen d'améliorer le bien-être des employés est plus évidente que jamais. Toutefois, elle a souligné que les récents changements apportés au Code, qui prévoient des modalités de travail flexibles, peuvent entrer en conflit avec le droit à la déconnexion;
- il a été noté que les employés ont dit qu'ils souhaitaient de la flexibilité. Cela est surtout vrai avec la nature changeante du travail et le passage du contrôle des heures des employés à des approches basées sur le rendement;
- une approche universelle n'est pas applicable dans la juridiction fédérale. Une approche plus pratique et équilibrée est nécessaire, d'autant plus qu'il existe déjà des politiques pour le travail après les heures de travail, par exemple la rémunération des heures supplémentaires.

Autres

Des représentants d'organismes communautaires pour les travailleurs ont évoqué certains des problèmes rencontrés par les communautés qu'ils servent :

- il a été noté qu'ils ont entendu de nombreuses plaintes concernant les heures de travail et le travail non rémunéré. Ils ont tous 2 noté qu'ils ont constaté une augmentation du nombre de clients qui occupent des emplois précaires et mal rémunérés. C'est particulièrement vrai chez les immigrants récents et les communautés racialisées;
- il a été soutenu qu'il faut un droit à la déconnexion appliqué de façon large qui inclut également la protection contre les représailles de l'employeur. Ce droit nécessite un processus d'application et de réglementation clair et doté de ressources suffisantes;
- il a été noté que les employés doivent être payés pour le temps qu'ils travaillent. Cela doit être la norme, sans exception (par exemple, les camionneurs qui attendent dans la circulation, mais qui sont payés au kilomètre);
- une définition du travail réputé est nécessaire pour que les employeurs et les employés sachent clairement quand un employé travaille;
- une compensation devrait également être prévue pour les employés lorsqu'ils sont en veille, y compris pour les messages textes ou les appels;
- les heures supplémentaires, et le droit de refuser les heures supplémentaires, devraient tenir compte de l'utilisation des dispositifs de communication électronique au travail.

Annexe D : Statistiques

Calendrier

La plupart des travailleurs dans le SPRF travaillent selon un horaire régulier de jour. Les autres horaires comprennent : les horaires sur appel, les autres horaires réguliers (comme les nuits) et les horaires irréguliers.

Figure 1 : Établissement d'horaires dans le SPRF, 2015

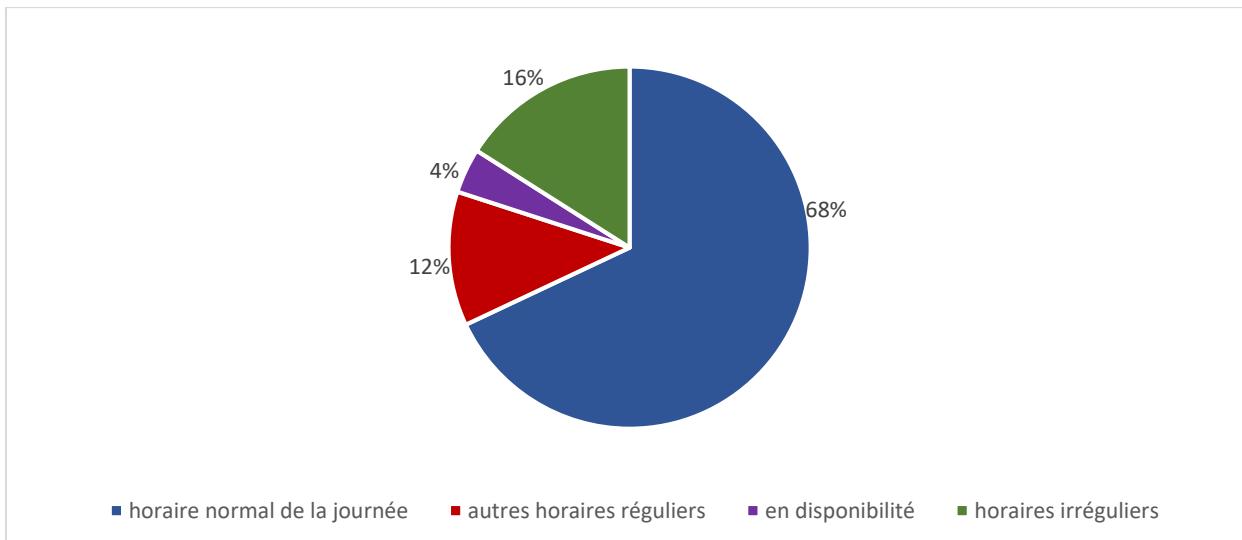


Tableau 1 : Données pour la figure 1 intitulée Établissement d'horaires dans le SPRF, 2015

Calendrier	horaire normal de la journée	autres horaires réguliers	en disponibilité	horaires irréguliers
Proportion de travailleurs du SPRF	68 %	12 %	4 %	16 %

Figure 2 : Établissement d'horaires dans le SPRF, 2015

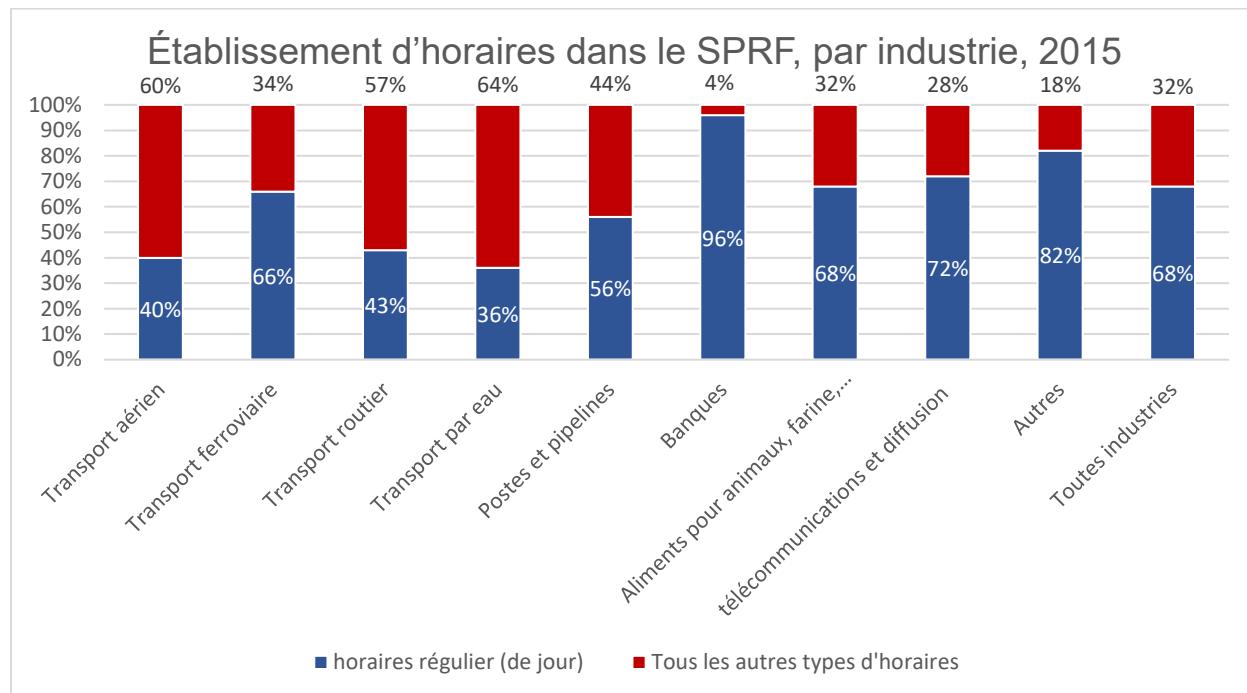


Tableau 2 : Données pour la figure 2 intitulée Établissement d'horaires dans le SPRF, par industrie, 2015

Industrie	horaires régulier (de jour)	tous les autres types d'horaires
Transport aérien	40 %	60 %
Transport ferroviaire	66 %	34 %
Transport routier	43 %	57 %
Transport maritime	36 %	64 %
Postes et pipelines	56 %	44 %
Banques	96 %	4 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	68 %	32 %
Télécommunications et radiodiffusion	72 %	28 %
Autres	82 %	18 %
Toutes les industries	68 %	32 %

Heures supplémentaires

En 2015, environ 13,7 % des employés sous réglementation fédérale ont effectué des heures supplémentaires rémunérées. Les données de 2017 du Comité d'experts suggèrent qu'un pourcentage similaire (12 %) ont travaillé des heures supplémentaires

non rémunérées cette année-là. Environ 14 % des femmes employées dans le SPRF ont effectué des heures supplémentaires non rémunérées en 2017, par rapport à 11 % du côté des hommes. Environ 30 % des employeurs ont déclaré ne pas payer le temps supplémentaire qu'après 41 heures de travail, environ 11 % n'ont commencé à payer qu'après 48 heures.

Figure 3 : Proportion d'employés qui ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires, décembre 2015

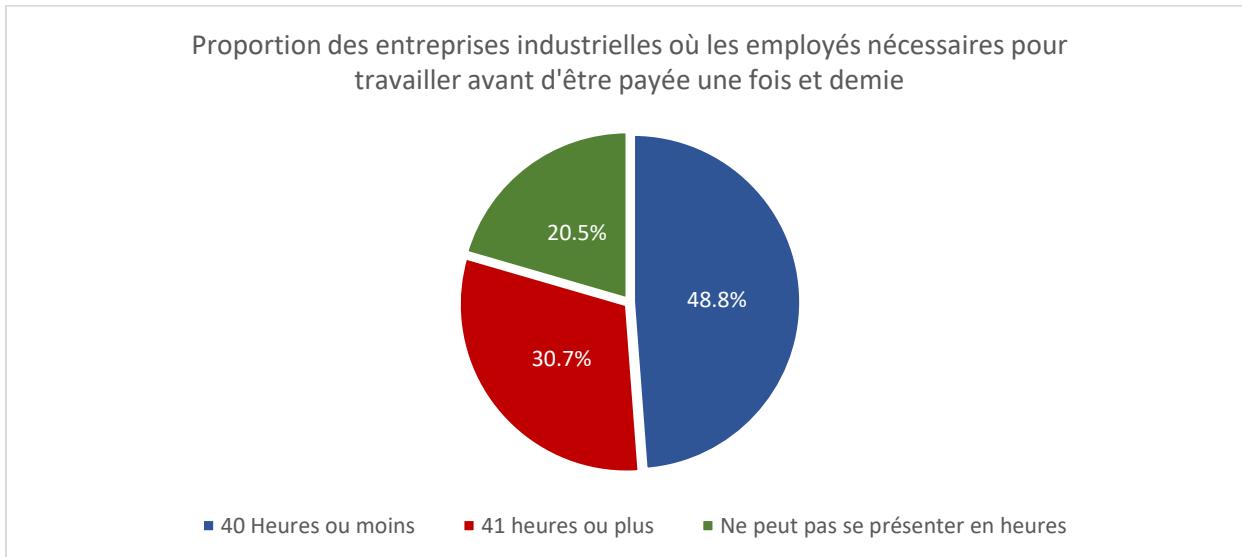


Tableau 3 : Données pour la figure 3 intitulée Proportion d'employés ayant reçu une rémunération pour heures supplémentaires, décembre 2015

Entreprises du SPRF où les employés devaient travailler avant d'être payés à temps et demi	40 heures ou moins	41 heures ou plus	Ne peut pas déclarer en heures
Proportion d'entreprises	48,8 %	30,7 %	20,5 %

Figure 4: La proportion des employés qui ont reçu la rémunération des heures supplémentaires, décembre 2015

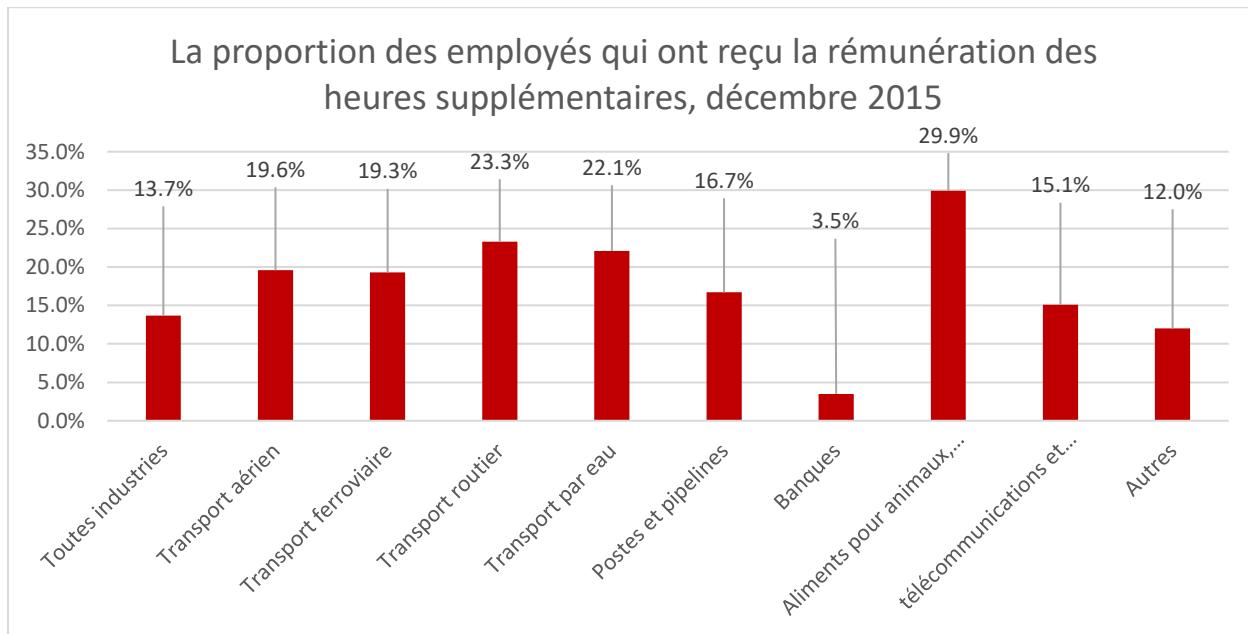


Tableau 4 : Données pour la figure 4 intitulée Proportion d'employés ayant reçu une rémunération pour heures supplémentaires, décembre 2015

Industrie	Proportion d'employés qui ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires, décembre 2015
Toutes les industries	13,7 %
Transport aérien	19,6 %
Transport ferroviaire	19,3 %
Transport routier	23,3 %
Transport maritime	22,1 %
Postes et pipelines	16,7 %
Banques	3,5 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	29,9 %
Télécommunications et radiodiffusion	15,1 %
Autres	12,0 %

Utilisation du téléphone et politiques

Tous secteurs confondus, environ 27 % des travailleurs ont reçu un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent de leur employeur. Parmi les employeurs qui ont fourni des appareils, 20 % ont adopté une politique limitant leur utilisation en dehors des heures de travail.

Figure 5: Proportion d'employés de la FRPS qui ont reçu un smartphone, par secteur d'activité, 2015

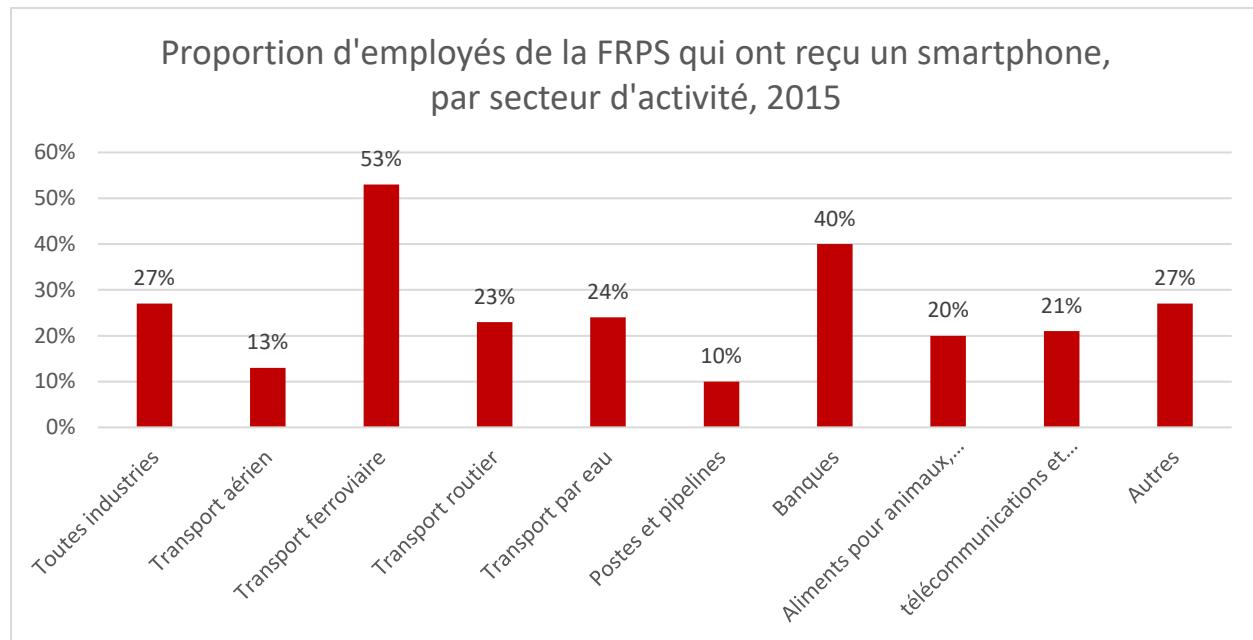


Tableau 5 : Données pour la figure 5 intitulée Proportion d'employés du SPRF qui ont reçu un téléphone intelligent, par industrie, 2015

Industrie	Proportion d'employés du SPRF qui ont reçu un téléphone intelligent, par industrie, 2015
Toutes les industries	27 %
Transport aérien	13 %
Transport ferroviaire	53 %
Transport routier	23 %
Transport maritime	24 %
Poste et pipelines	10 %
Banques	40 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	20 %
Télécommunications et radiodiffusion	21 %
Autres	27 %

Figure 6: Proportion d'employeurs du SPRF ayant une politique limitant l'utilisation des téléphones intelligents, par industrie, 2015

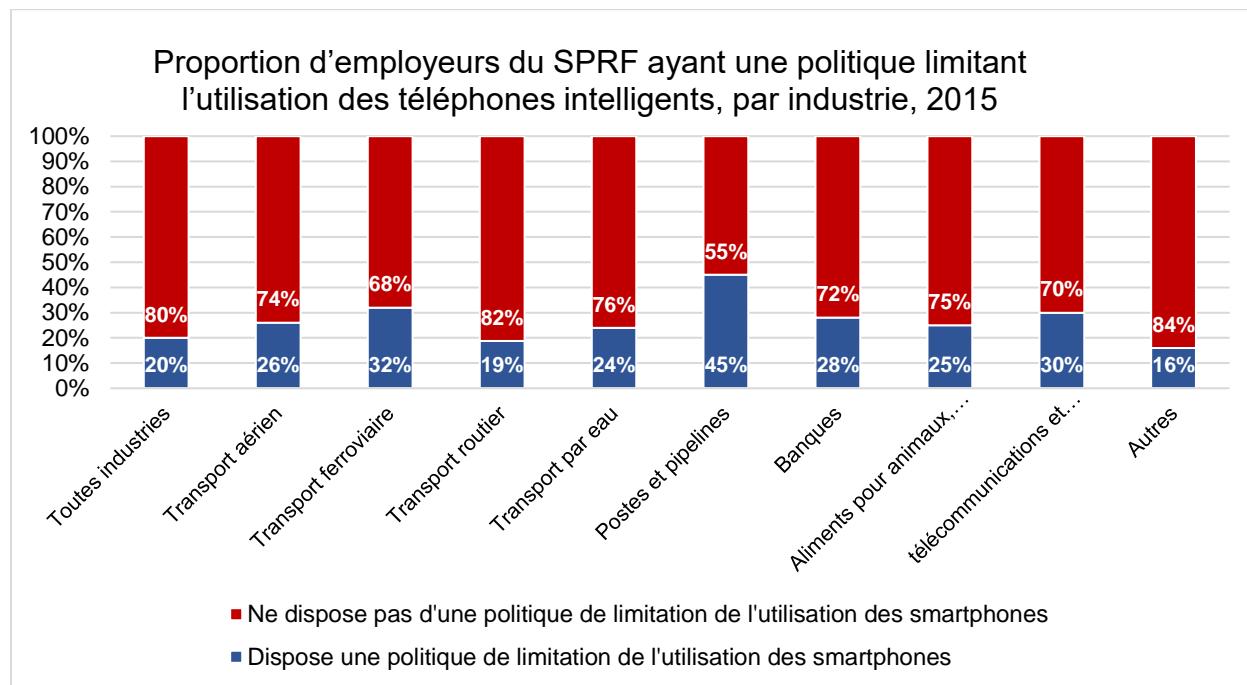


Tableau 6 : Données pour la figure 6 intitulée Proportion d'employeurs du SPRF qui ont une politique limitant l'utilisation des téléphones intelligents, par industrie, 2015

Industrie	A une politique limitant l'utilisation des téléphones intelligents	N'a pas de politique limitant l'utilisation des téléphones intelligents
Toutes les industries	20 %	80 %
Transport aérien	26 %	74 %
Transport ferroviaire	32 %	68 %
Transport routier	19 %	82 %
Transport maritime	24 %	76 %
Postes et pipelines	45 %	55 %
Banques	28 %	72 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	25 %	75 %
Télécommunications et radiodiffusion	30 %	70 %
Autres	16 %	84 %

Politiques volontaires

Si le taux d'adhésion était élevé pour les politiques relatives au harcèlement et à la violence dans les grandes entreprises⁴, les taux étaient assez faibles pour d'autres types de politiques. Cela comprend une politique sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les taux étaient assez faibles pour les petits employeurs dans toutes les catégories. Pour référence, le taux d'entreprises ayant distribué des téléphones cellulaires ou intelligents et ayant également une politique sur leur utilisation en dehors des heures de travail est indiqué dans la colonne « politique du téléphone ». Toutes les autres colonnes sont des proportions pour l'ensemble du SPRF.

Figure 7: Proportion d'entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, toutes tailles confondues

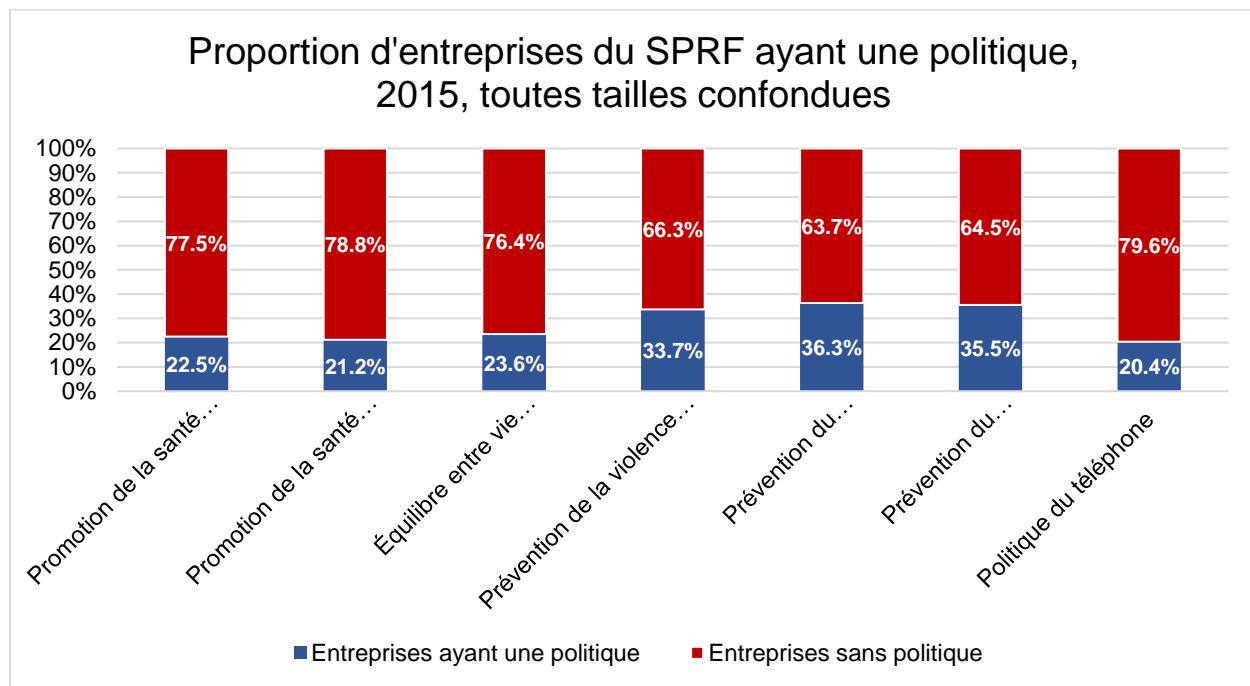


Tableau 7 : Données pour la figure 7 intitulée Proportion d'entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, toutes tailles confondues

Type de politique	Entreprises ayant une politique	Entreprises sans politique
Promotion de la santé physique ou de la condition physique	22,5 %	77,5 %

⁴ Les grandes entreprises comptent 100 employés ou plus. Ces données proviennent du moment où ces politiques n'étaient pas obligatoires.

Promotion de la santé mentale ou psychologique	21,2 %	78,8 %
Conciliation travail-vie personnelle	23,6 %	76,4 %
Prévention de la violence en milieu de travail	33,7 %	66,3 %
Prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail	36,3 %	63,7 %
Prévention du harcèlement (autre que sexuel) en milieu de travail	35,5 %	64,5 %
Politique du téléphone	20,4 %	79,6 %

Figure 8: Proportion des entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, grands employeurs (100 employés ou plus)

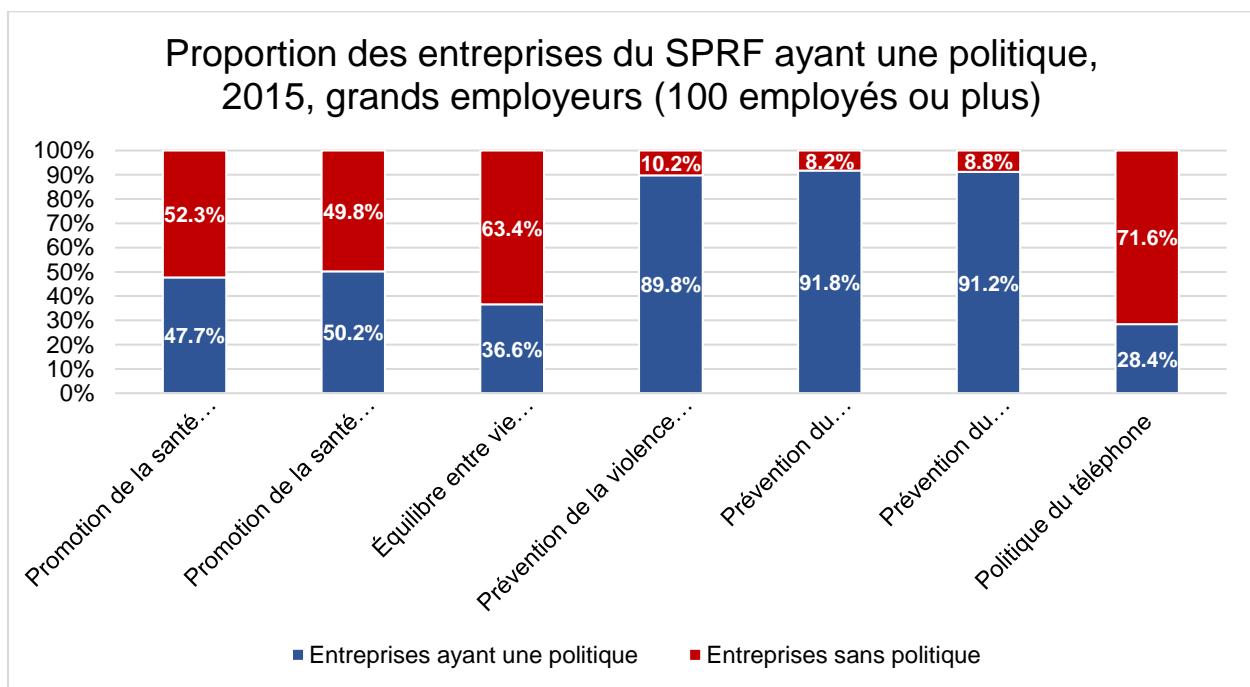


Tableau 8 : Données pour la figure 8 intitulée Proportion d'entreprises du SPRF ayant une politique, 2015, grands employeurs (100 employés ou plus)

Type de politique	Entreprises ayant une politique	Entreprises sans politique
Promotion de la santé physique ou de la condition physique	47,7 %	52,3 %
Promotion de la santé mentale ou psychologique	50,2 %	49,8 %

Conciliation travail-vie personnelle	36,6 %	63,4 %
Prévention de la violence en milieu de travail	89,8 %	10,2 %
Prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail	91,8 %	8,2 %
Prévention du harcèlement (autre que sexuel) en milieu de travail	91,2 %	8,8 %
Politique du téléphone	28,4 %	71,6 %

Consultation en ligne de EDSC

Le 18 mars 2021, le gouvernement du Canada a lancé une [consultation en ligne](#) utilisant EHQ. Il s'agissait de donner aux parties prenantes et à la population canadienne l'occasion de faire part de leur point de vue sur l'octroi aux travailleurs du SPRF d'un « droit à la déconnexion ». La consultation s'est terminée le 30 avril 2021, était volontaire et ne se limitait pas au SPRF. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des résultats.

Tableau 9 : EHQ Trafic des pages Web

EngagementHQ Webpage Traffic	Total (à ce jour)
Nombre total de visites	4112
Nombre maximum de visiteurs par jour	Anglais : 734 (31 mars 2021) Français : 57 (April 14, 2021)
Total des soumissions à EngagementHQ	401
Total des soumissions par courriel	8

Nombre total de réponses

À ce jour, le Programme du travail a reçu un total de 208 réponses écrites aux questions de discussion sur le droit à la déconnexion.

Figure 9 : Réponse à la question de discussion

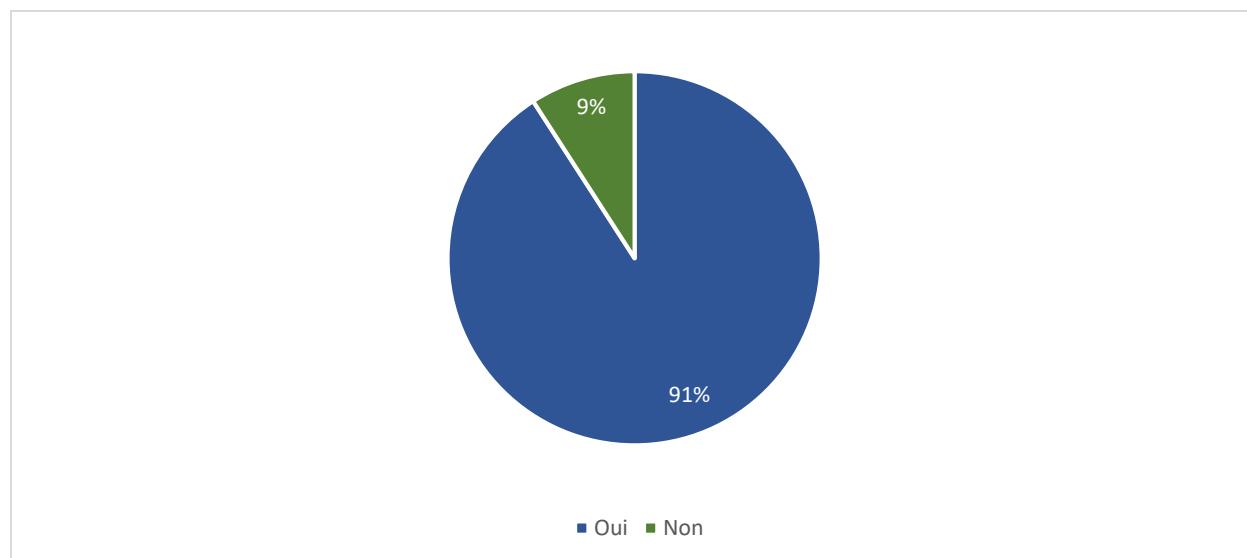


Tableau 10 : Données pour la figure 9 intitulée Réponse à la question de discussion

Question	Nombre de réponses positives
Existe-t-il actuellement des politiques ou des directives dans votre milieu de travail concernant l'utilisation de téléphones de travail, d'ordinateurs portables et d'autres appareils mobiles après les heures de travail?	91
En plus de répondre aux courriels, appels ou messages texte, effectuez-vous d'autres tâches directement liées à votre travail après les heures normales de travail? Si oui, veuillez préciser.	117

Sondage éclair

Figure 10 : Résultats du sondage éclair



Remarque : Nombre total de réponses = 504

Tableau 11 : Données pour la figure 10 intitulée Résultats du sondage éclair

Question	Oui	No
Dans votre milieu de travail, les travailleurs utilisent-ils des téléphones de travail et d'autres appareils mobiles après les heures de travail?	91 %	9 %

Sondage auprès de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a mené une enquête sur la question du droit à la déconnexion. Le sondage est mené auprès de ses membres et s'est terminé à la fin mai. Les résultats préliminaires montrent que :

- 65 % de leurs membres sont entièrement d'accord ou plutôt en désaccord avec un droit à la déconnexion
- 36 % des membres sondés représentant l'employeur ont déclaré qu'ils demandent à leurs employés de travailler après les heures normales de travail ou pendant la fin de semaine
- 73 % ont déclaré qu'ils ont eux-mêmes, comme les propriétaires d'entreprises, tendance à travailler après les heures normales de travail. Bien que ce sondage représente tous les membres de la FCEI, seule une petite partie de ses 95 000 membres sont dans le secteur privé fédéral.

Annexe E : ACS+

Si un droit à la déconnexion est mis en place, il devrait avoir une incidence positive globale sur le groupe cible. Le groupe cible comprend tous les travailleurs du SPRF qui utilisent des appareils de communication électroniques liés au travail d'une façon ou d'une autre. Toutefois, nous nous attendons à ce que les répercussions se limitent principalement aux cols blancs qui travaillent selon un horaire régulier de jour. Les femmes, bien qu'elles soient moins nombreuses que les hommes dans le SPRF, bénéficieraient d'un « droit à la déconnexion ». Surtout s'il garantit leur capacité de « se déconnecter » à la fin de la journée de travail. Cela peut également produire des avantages indirects pour d'autres groupes de travailleurs, comme les travailleurs à faible revenu. On ne s'attend pas à ce que cette initiative ait une incidence négative sur l'un ou l'autre des groupes de travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale.⁵

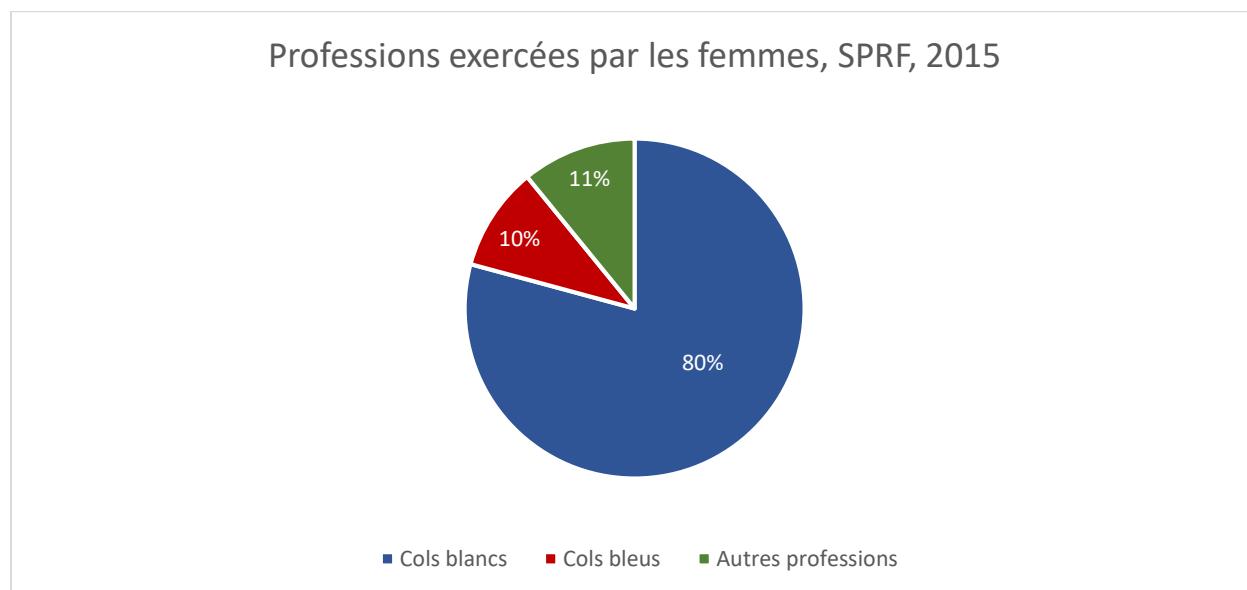
Les répercussions de cette initiative seront probablement ressenties différemment par différents groupes de travailleurs. Les personnes qui travaillent directement avec les technologies de communications électroniques liées au travail constituent le groupe cible de cette initiative. Il est probable que ce groupe bénéficierait de façon directe d'une telle politique. D'autres travailleurs en tireraient probablement aussi des avantages. Par exemple, certaines données probantes semblent indiquer que les travailleurs à faible revenu sont effectivement exclus de certains postes. En effet, la technologie est requise, mais l'employeur ne la fournit pas. Il s'agit d'un obstacle financier au maintien de l'emploi sur lequel une politique de « droit à la déconnexion » pourrait avoir une incidence indirecte. Plus précisément, il obliguerait les employeurs à revoir leurs politiques en matière de technologie.

Un « droit à la déconnexion » est susceptible d'avoir des répercussions positives particulières sur les femmes qui travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Les recherches indiquent qu'il est plus difficile pour les femmes de concilier le travail et la vie personnelle, et que celles-ci effectuent davantage de travail non

⁵ À l'heure actuelle, les données sur la représentation des groupes démographiques, à l'exception du sexe, sont limitées dans le SPRF. Par conséquent, l'analyse de cette section est principalement axée sur la perspective des sexes et est préliminaire pour le moment. Les résultats exacts dépendront de l'option stratégique choisie.

rémunéré à la maison. Environ 14 % des employées du SPRF ont effectué des heures supplémentaires non rémunérées en 2017, comparativement à 11 % des employés de sexe masculin. Les femmes consacrent également 33 % plus de temps que les hommes à des activités professionnelles non rémunérées. Cela signifie que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de ne pas être disponibles pour travailler après les heures normales. Cela peut avoir une incidence sur l'accès à des promotions ou à de meilleurs emplois.⁶ Cela peut aussi indiquer que les femmes travaillent davantage que les hommes en général. Elles le font afin de s'acquitter des obligations officielles liées à leur emploi et des obligations de travail non rémunéré. Un « droit à la déconnexion » pourrait contribuer à réduire certaines de ces obligations. Parmi les femmes qui travaillent dans le SPRF, la plupart (80 %) exercent des professions associées au travail de « col blanc ». C'est ce groupe de travailleurs qui, selon nous, bénéficiera le plus du droit à la déconnexion. Les femmes sont nettement sous-représentées dans des professions comme les métiers techniques et manuels, qui sont beaucoup moins susceptibles d'en bénéficier.

Figure 11 : Professions exercées par les femmes, 2015



Remarque : La catégorie des « cols blancs » englobe la gestion, les professionnels, le marketing, les ventes et les services, ainsi que le travail de bureau et administratif. La catégorie des « cols bleus » englobe les techniciens/gens de métier, les camionneurs/chauffeurs d'autobus et les travailleurs manuels sans certificat

⁶ Working Families & Bright Horizons. (2019). *Modern Families Index*. Tiré de : https://www.workingfamilies.org.uk/wp-content/uploads/2019/02/BH_MFI_Report_2019_Full-Report_Final.pdf

d'une école de métiers. Il peut y avoir des professions de cols blancs et de cols bleus qui ne font pas partie des catégories susmentionnées.

Tableau 12 : Données pour la figure 11 intitulée Professions exercées par les femmes, SPRF, 2015

Proportion de femmes du SPRF par profession	Cols blancs	Cols bleus	Autres professions
Proportion	80 %	10 %	11 %

Figure 12 : Professions exercées par les hommes, SPRF, 2015

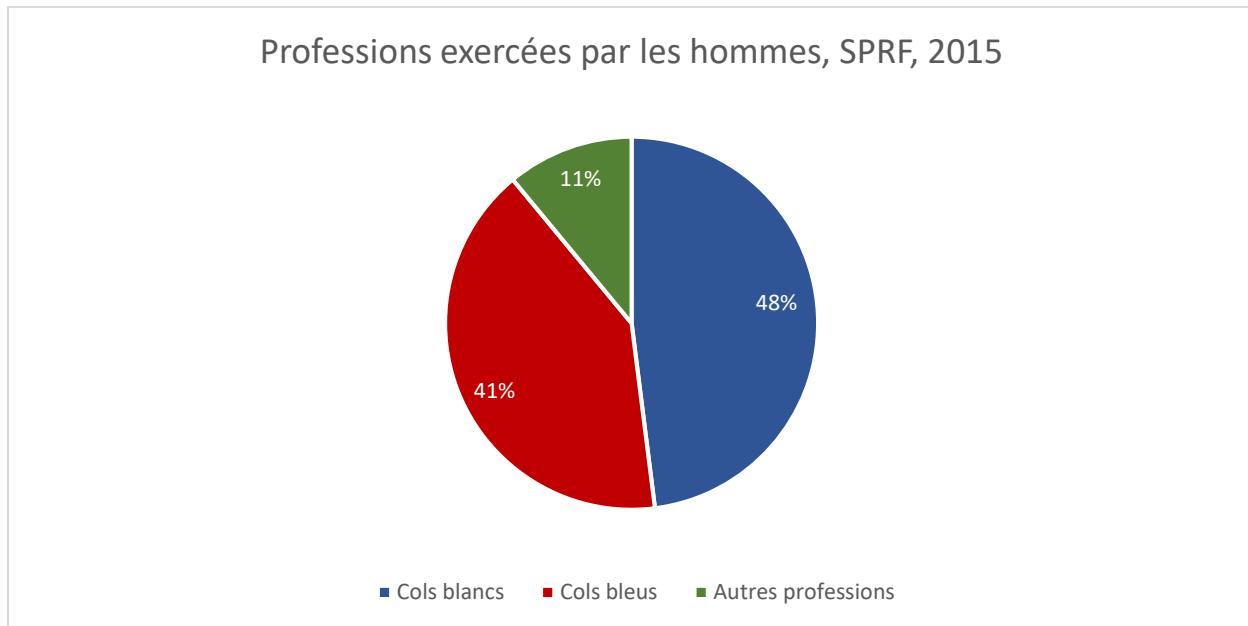


Table 13 : Données pour la figure 12 intitulée Professions exercées par les hommes, SPRF, 2015

Proportion d'hommes du SPRF par profession	Cols blancs	Cols bleus	Autres professions
Proportion	80 %	10 %	11 %

Figure 13 : Professions, tous les sexes, SPRF, 2015

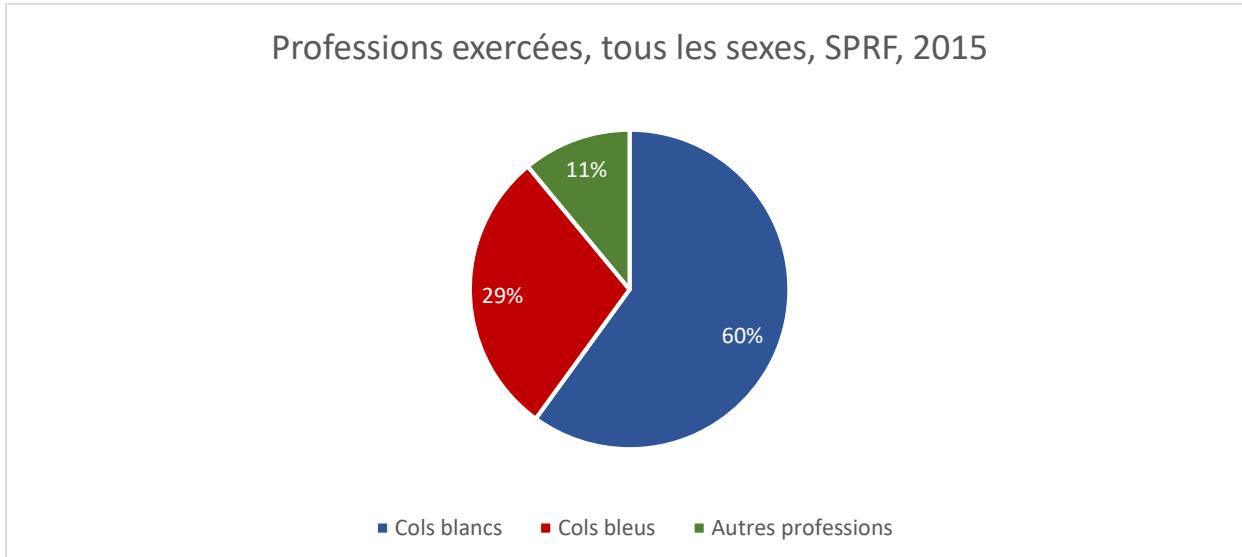


Table 14 : Données pour la figure 13 intitulée Professions, tous les sexes, SPRF, 2015

Professions, tous sexes confondus	Cols blancs	Cols bleus	Autres professions
Proportion	60 %	29 %	11 %

Figure 14 : Ventilation selon le sexe et la profession, SPRF, 2015

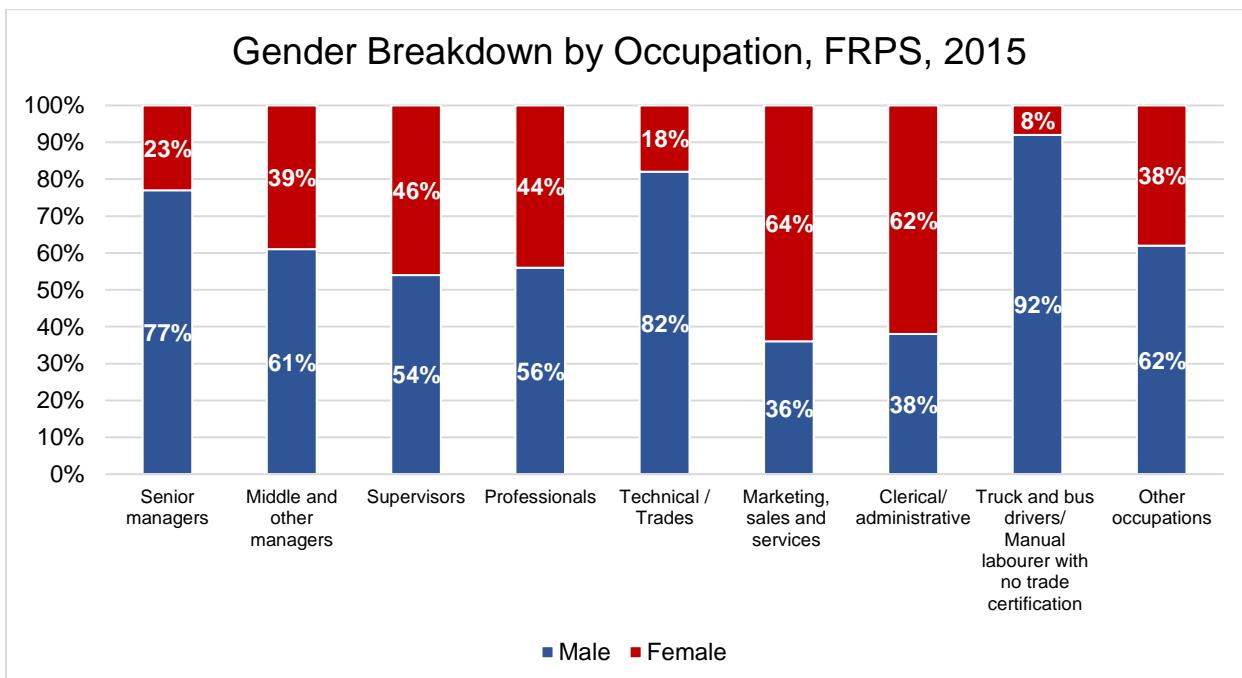


Table 15 : Données pour la figure 14 intitulée Ventilation selon le sexe et la profession, SPRF, 2015

Occupation	Proportion d'hommes	Proportion de femmes
------------	---------------------	----------------------

Gestion senior	77 %	23 %
Gestion intermédiaires et autres	61 %	39 %
Superviseurs	54 %	46 %
Professionnels	56 %	44 %
Techniciens/gens de métier	82 %	18 %
Marketing, les ventes et les services	36 %	64 %
Le travail de bureau et administratif	38 %	62 %
Camionneurs et chauffeurs d'autobus/manœuvres sans certificat de métier	92 %	8 %
Autres professions	62 %	38 %

La technologie numérique présente à la fois des difficultés et des possibilités en matière d'équilibre d'une part, et de souplesse d'autre part. D'après les recherches⁷, les questions de conciliation travail-vie personnelle en général ont une composante subtile liée au sexe. Cela découle des différences entre les sexes dans la répartition des tâches domestiques et des différences dans les responsabilités familiales.⁸ Alors qu'un équilibre sain devrait être offert à tous les travailleurs devrait avoir droit à un équilibre sain. Même si tous les travailleurs devraient avoir droit à un équilibre sain, cela a des répercussions sur la participation des femmes au marché du travail et sur l'égalité au travail en général.

La création d'un droit à la déconnexion pourrait aider à faire en sorte que tous les travailleurs jouissent du droit au repos, à la vie familiale et à la vie privée. Certains soutiennent que les préoccupations entourant les conflits travail-vie personnelle ont joué un rôle pour inciter la France à adopter sa loi⁹. La recherche dans ce domaine a

⁷ Moreira, T. *The Impact of new technologies in balancing private and family life with working time*. Braga, Portugal : Université de Minho, 2017. Tiré de : <https://labourlaw.unibo.it/article/download/6857/6626>.

⁸ Organisation internationale du Travail, Programme des conditions de travail et d'emploi. (2011). *Temps de travail au XXIe siècle*. Tiré de : https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_161734/lang--en/index.htm.

⁹ Haar, J. (2017). *Work-family conflict and Employee Loyalty*. Auckland : New Zealand Journal of Employment Relations. Tiré de : <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-family-Conflict-and-Employee-Loyalty%3A-the-of-Haar/b3176aa2eb9ba9d42c9b5522781b99653e26cae5?p2df>.



découlé de l'évolution des milieux de travail au cours des dernières décennies, notamment les heures de travail plus longues. Il faudrait réfléchir attentivement à l'interaction possible entre un droit à la déconnexion et d'autres politiques. Par exemple, les régimes de travail souples peuvent interagir avec un droit à la déconnexion.