



Travail

Déconnexion des communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail

Document de discussion

Ce document fait partie de la documentation préparée par le secrétariat du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes en vue de stimuler les discussions du Comité. Les documents ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada.

Janvier 2019

DÉCONNEXION DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES LIÉES AU TRAVAIL EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

DOCUMENT DE DISCUSSION

ENJEU

- Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les technologies mobiles ainsi que d'autres facteurs, comme les régimes de travail non conventionnels, l'économie qui tourne continuellement, le travail à la demande et les différentes cultures organisationnelles ont pour effet de brouiller les frontières entre le moment où les gens sont « au travail » et le moment où ils ne le sont plus. Dans ce contexte, devrait-on limiter les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail dans le secteur privé sous réglementation fédérale? Si tel est le cas, comment devrait-on procéder et pourquoi?

CONTEXTE

- Traditionnellement, les normes du travail établissaient des limites en ce qui concerne le temps de travail et le temps en dehors du travail. De telles règles étaient jugées nécessaires pour concilier des intérêts divergents sur le contrôle du temps d'un travailleur. Il s'agissait notamment de protéger les employés contre les exigences de durée excessive de travail, de préserver leurs heures de repos et de rétablissement, et de leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités personnelles. Il s'agissait également d'offrir aux employeurs une marge de manœuvre suffisante pour répondre à leurs besoins opérationnels et d'établir des règles du jeu plus équitables entre eux.
- Les normes du travail établissent des règles sur le moment où un employé est « au travail » en, par exemple, fixant des limites aux heures normales et maximales de travail, exigeant le paiement d'heures supplémentaires lorsque celles-ci sont dépassées, et prescrivant les heures de repos.
- Mais un consensus s'est dégagé dans la littérature au cours des dernières décennies, ce que signifie être « au travail » a changé.
 - Grâce à la multiplication rapide des technologies mobiles comme les téléphones cellulaires, les téléphones intelligents, les tablettes, les ordinateurs portables, le courriel, la messagerie instantanée et les applications de communication, une grande part du travail n'est plus nécessairement exécutée à un endroit physique comme « le bureau » ou à un moment précis, comme les heures « d'ouverture » ou « de travail ».
 - Les employés et les travailleurs profitent de plus en plus des possibilités offertes par la technologie pour établir des modalités de travail flexibles afin d'établir un équilibre plus satisfaisant entre leur travail et leur vie personnelle.

Le fait de pouvoir se tenir au courant des messages liés au travail même en dehors des heures convenues peut également leur donner un sentiment de contrôle, d'accomplissement ou de pouvoir, ou leur permettre de respecter des délais urgents. Pour les employeurs, les régimes de travail flexibles peuvent améliorer la satisfaction des employés, le recrutement et le maintien en poste ainsi que la productivité.

- Sous l'impulsion de la mondialisation et de l'économie 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de nombreux employeurs ont besoin d'une main-d'œuvre souple qui est disponible en tout temps pour répondre à la demande et demeurer concurrentiels.
 - Dans certains milieux de travail, le fait d'être disponible et connecté en permanence fait simplement partie de la culture du milieu de travail, et les attentes implicites ou explicites incitent les employés à rester connectés par courriel ou par application de messagerie, à envoyer des messages liés au travail ou à y répondre à n'importe quel moment.
 - Dans l'économie des petits boulots et des plateformes numériques, les travailleurs doivent rester connectés et disponibles non seulement pour trouver du travail, mais aussi pour recevoir de bonnes évaluations qui leur permettent d'obtenir plus de travail. Toute période de déconnexion peut entraîner une perte de revenu.
- Compte tenu de cette évolution, les frontières entre le travail et les heures en dehors du travail sont de plus en plus floues. Le travail est effectué à la maison, dans des cafés, dans des espaces commerciaux partagés ou dans un parc pendant que les enfants jouent. Les heures de travail sont réparties différemment pour répondre aux besoins particuliers des employeurs, des clients ou des employés. De nombreux travailleurs passent du temps à envoyer des courriels ou d'autres communications liés au travail, à les vérifier et à y répondre le soir, la fin de semaine et parfois pendant leurs vacances.
 - Cette souplesse peut avoir des avantages, car les gens ont une plus grande marge de manœuvre pour concilier leurs obligations professionnelles et personnelles, tandis que les entreprises peuvent répondre plus efficacement aux demandes des clients. Par contre, cela peut entraîner des heures de travail plus longues, et davantage de stress et de conflits travail-vie personnelle.
 - Dans ce contexte, les organisations syndicales, les employeurs, les chercheurs et les décideurs accordent de plus en plus d'attention à la pertinence de prendre des mesures, comme la mise à jour des normes du travail, afin de limiter explicitement les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail.

LES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES LIÉES AU TRAVAIL ET LE *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

- Le [Code canadien du travail](#) (le Code) ne limite pas explicitement les communications électroniques liées au travail en dehors des heures normales de travail.
- Toutefois, le Code établit des restrictions concernant les heures de travail :
 - L'article 169 précise que la durée normale du travail est de 8 heures par jour (sur une période de 24 heures) et de 40 heures par semaine (de minuit le samedi jusqu'à minuit le samedi suivant).
 - L'article 171 stipule que le nombre d'heures que peut travailler un employé au cours d'une semaine ne doit pas dépasser 48 ou le nombre inférieur fixé par règlement ou par d'autres articles du *Code*.
 - L'article 173 précise que l'horaire de travail est établi de manière que chaque employé ait au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche.
 - L'article 174 établit que les heures supplémentaires effectuées par l'employé donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 50 %, sous réserve de tout règlement pris par le gouverneur en conseil.
- Le Code prévoit des exceptions aux règles sur les heures de travail :
 - Les règles sur les heures de travail ne s'appliquent pas aux gestionnaires, aux surintendants ou aux personnes qui exercent des fonctions de gestion, ni à certains professionnels comme les médecins, les avocats, les dentistes, les architectes et les ingénieurs.
 - Le nombre maximal d'heures peut être dépassé dans certaines conditions, notamment si un permis a été délivré par le ministre dans des circonstances exceptionnelles, pour le travail d'urgence, selon un régime d'étalement des heures de travail (où la moyenne des heures de travail peut être établie sur deux semaines, par exemple, en cas de nécessité opérationnelle) et en cas de modification de l'horaire de travail.
 - Dans certaines industries ou certains types de travail, les règlements prévoient différentes heures normales de travail, notamment pour les chauffeurs de camion, les employés de l'industrie de la navigation à bord de navires sur la côte Est, les Grands Lacs et la côte Ouest, les employés des services roulants dans l'industrie ferroviaire, et les vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion et dans le secteur bancaire.

- Dans certains secteurs, comme le transport ferroviaire, aérien, maritime et routier, les règles relatives aux heures de travail maximales sont établies par Transports Canada.
- De plus, les modifications apportées au Code à la fin de 2017 donnent aux employés le droit de demander des conditions de travail flexibles. Elles leur donnent également le droit de refuser de faire des heures supplémentaires dans certaines circonstances afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, sans crainte de représailles. Ces modifications ont reçu la sanction royale et entreront en vigueur dès que les règlements nécessaires seront en place.
- Le Code n'exige pas que les employés soient rémunérés pour le temps « sur appel ». Selon les [Interprétations, politiques et lignes directrices des normes du travail \(IPG\)](#) du Programme du travail, le temps de disponibilité ou une période sur appel ne sont pas considérés comme des heures de travail (sauf dans les cas où une convention collective ou une politique d'entreprise exige une prime de disponibilité). Cette interprétation est fondée sur la jurisprudence :
 - *Richard Paré c. S.R.J Expedite Limited* (CLAD n° 284) : [traduction] « On ne peut pas dire qu'une personne travaille quand elle est disponible pour prendre son service au besoin, mais que dans les faits on ne fait pas appel à elle. »
 - *Bradley H. Bell c. LTS Solutions* (CLAD n° 275) : [traduction] « Je ne souscris pas à la thèse de M. Bell selon laquelle le fait qu'un employé soit en disponibilité et ait un téléphone cellulaire et un véhicule appartenant à l'entreprise à son domicile signifie nécessairement qu'il est au travail [...] Il peut être contraignant de se promener avec un téléavertisseur, et il l'est très certainement de devoir demeurer dans le rayon d'action du téléavertisseur, mais pas au point où le fait d'être disponible équivaut à travailler. » (cité dans *Emploi et Développement social Canada*, 2017).
- Par contre, le [Règlement du Canada sur les normes du travail](#) oblige l'employeur à verser une « indemnité de présence » à un employé qui se présente au travail à sa demande. Cette indemnité correspond à au moins trois heures de salaire, selon son taux régulier, même si l'employé ne travaille pas après ce rappel. Cette indemnité de présence doit être payée chaque fois qu'un employé :
 - est rappelé au travail après avoir effectué les heures normales prévues;
 - est appelé au travail en dehors des heures normales prévues à l'horaire (p. ex. jours de congé, vacances et jours fériés); ou
 - est appelé au travail lorsqu'il n'y a pas d'heures normales prévues à l'horaire et que l'employé n'est pas « en disponibilité » ni « sur appel ».

SITUATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE¹

Données statistiques

- L'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015 donne un aperçu limité du phénomène des communications électroniques liées au travail en dehors des heures normales dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF). L'Enquête a ainsi révélé que 27 % (ou près de 240 000) des employés du SPRF avaient un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent fourni par leur employeur (voir le tableau 1). Elle a également constaté que 46 % des entreprises fournissent des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents; cette pratique étant plus courante dans les grandes entreprises comptant 100 employés ou plus, et dans l'industrie du transport ferroviaire et le secteur bancaire (voir le tableau 2).

Tableau 1 : Entreprises sous réglementation fédérale fournissant des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel, selon la taille de l'entreprise, 2015

Taille de l'entreprise	Proportion d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel	Nombre d'employés qui ont reçu un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent (proportion d'employés qui ont reçu un téléphone cellulaire de leur entreprise)
Total	46 %	239 800 (27 %)
1–5 employés	40 %	6 600 (32 %)
6–19 employés	45 %	8 000 (27 %)
20–99 employés	69 %	18 100 (27 %)
100 employés et plus	83 %	207 100 (27 %)

Source : Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 2015

¹ Des renseignements sur les sources de données utilisées dans cette section sont fournis dans un document distinct.

Tableau 2 : Entreprises sous réglementation fédérale fournissant des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel, par industrie, 2015

Industrie	Proportion d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel	Nombre d'employés qui ont reçu un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent (proportion d'employés par secteur qui ont reçu un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent)
Transport aérien	49 %	13 800 (13 %)
Transport ferroviaire	80 %	32 400 (53 %)
Transport routier	45 %	32 300 (23 %)
Transport maritime	56 %	4 000 (23 %)
Services postaux et pipelines	42 %	12 400 (10 %)
Institutions bancaires	71 %	102 000 (40 %)
Farine, semences, aliments pour animaux et céréales	43 %	3 500 (20 %)
Télécommunications et radiodiffusion	52 %	31 200 (21 %)
Autre	43 %	8 100 (27 %)

Source : Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 2015

- L'EMTCF 2015 demandait également aux entreprises qui fournissaient des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel si elles avaient une politique limitant l'utilisation de ces appareils à des fins professionnelles en dehors des heures pour assurer l'équilibre travail-vie personnelle des employés. Seulement 20 % des participants ont répondu par l'affirmative, surtout dans les entreprises de taille moyenne (voir le tableau 3) et les entreprises des industries des services postaux et des pipelines (voir le tableau 4).
- Dans les secteurs du transport ferroviaire et des services bancaires, où les téléphones cellulaires ou les téléphones intelligents étaient le plus souvent fournis, seulement 32 % (transport ferroviaire) et 28 % (banques) des entreprises avaient une politique.

Tableau 3 : Entreprises sous réglementation fédérale ayant une politique limitant l'utilisation des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents en dehors des heures normales de travail, selon la taille, 2015

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel	Proportion d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel et qui ont une politique limitant l'utilisation de ces appareils à des fins professionnelles en dehors des heures normales de travail pour assurer la conciliation travail-vie personnelle des employés
Total	8 150	20 %
1-5 employés	4 690	13 %
6-19 employés	1 540	25 %
20-99 employés	1 290	39 %
100 employés et plus	630	28 %

Source : Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 2015

Tableau 4 : Entreprises sous réglementation fédérale ayant une politique limitant l'utilisation des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents en dehors des heures normales de travail, par industrie, 2015

Industrie	Nombre d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel	Proportion d'entreprises qui ont fourni des téléphones cellulaires ou des téléphones intelligents à leur personnel et qui ont une politique limitant l'utilisation de ces appareils à des fins professionnelles en dehors des heures normales de travail pour assurer la conciliation travail-vie personnelle des employés
Transport aérien	480	26 %
Transport ferroviaire	20	32 %
Transport routier	6 300	19 %
Transport maritime	240	24 %
Services postaux et pipelines	160	45 %
Institutions bancaires	70	28 %
Farine, semences, aliments pour animaux et céréales	170	25 %
Télécommunications et radiodiffusion	490	30 %
Autre	230	16 %

Source : Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 2015

- L'EMTCF de 2015 ne fournit pas d'information sur les raisons pour lesquelles les travailleurs reçoivent des appareils mobiles, ni sur la fréquence ou le nombre

d'heures d'utilisation de l'appareil à des fins professionnelles en dehors des heures de travail. Elle ne fournit pas non plus d'information sur les travailleurs qui utilisent leur propre appareil après les heures normales de travail ni sur la fréquence à laquelle les employeurs s'attendent à ce que les employés soient disponibles pour travailler en dehors de leurs heures normales de travail.

- De plus, l'EMTCF de 2015 ne fournit pas d'information sur les caractéristiques (p. ex. groupes démographiques ou professions) des travailleurs qui reçoivent des appareils de communication. En général, elle montre toutefois que, dans les catégories d'entreprises et d'industries où les appareils de communication étaient le plus souvent fournis :
 - les femmes représentaient 18 % du personnel des entreprises comptant de 20 à 99 employés et 41 % de celui des entreprises comptant 100 employés ou plus;
 - les femmes représentaient 19 % de la main-d'œuvre de l'industrie du transport ferroviaire et 60 % de celle du secteur bancaire.
- Les autres sources de données offrent un aperçu encore limité sur les autres dimensions de la situation au SPRF. Selon le document [Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2017](#), en 2016, dans les grandes entreprises du SPRF (100 employés ou plus) des secteurs où les appareils de communication sont le plus souvent fournis et sans la capacité de désagréger les caractéristiques des employées (p. ex. type de poste) :
 - les Autochtones représentaient 1,3 % des employés du secteur bancaire et 2,8 % de ceux du secteur des transports²;
 - les personnes handicapées représentaient 4,5 % des employés du secteur bancaire et 2,5 % de ceux du secteur des transports; et
 - les membres des minorités visibles représentaient 30,2 % des employés du secteur bancaire et 15,9 % de ceux du secteur des transports.
- Aussi, l'Enquête sur la population active (EPA) fournit des renseignements généraux sur la prévalence et le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées exécutées par les travailleurs du SPRF. Cette mesure est toutefois aussi limitée, car, entre autres choses, elle n'indique pas si les employés qui ont déclaré des heures supplémentaires incluaient le temps consacré aux communications électroniques liées au travail. Selon l'EPA de 2017, environ 12 % des employés du SPRF ont effectué des heures supplémentaires non rémunérées. De plus, les femmes (14 %) étaient légèrement plus susceptibles

² Les données désagrégées pour le secteur du transport ferroviaire uniquement n'étaient pas disponibles.

de le faire que les hommes (11 %).³ Toutefois, les hommes ont déclaré une moyenne d'un peu moins de neuf heures par semaine comparativement à près de sept heures pour les femmes.

Plaintes

- Afin de mieux comprendre la situation dans le SPRF, on a tenu des discussions informelles avec un petit groupe d'employés du Programme du travail (inspecteurs et agents de règlement anticipé) de partout au pays en août 2018. Selon ces personnes, la question de la disponibilité permanente des travailleurs qui doivent répondre aux demandes en dehors des heures de travail fait l'objet de discussions périodiques depuis les 10 dernières années.
- Les agents ont fourni plusieurs exemples concrets tirés de leurs expériences récentes, notamment : les adjoints de direction doivent répondre aux courriels pendant leurs vacances; les répartiteurs (par exemple, dans l'industrie du camionnage) sont obligés par leur employeur de répondre aux demandes de travail en tout temps; et les camionneurs et les pilotes doivent être équipés de téléphones cellulaires afin de pouvoir se présenter au travail lorsque nécessaire. Ils ont souligné que cette dernière situation pouvait poser des risques pour la santé et la sécurité publiques, car ces employés pourraient être tenus de conduire un camion ou de piloter un avion lorsqu'ils sont déjà fatigués.
- Les agents ont également souligné que, selon leur expérience, les employeurs défendent habituellement les situations où les employés sont tenus de répondre à des demandes liées au travail en dehors des heures de travail, en soulignant qu'ils exercent leurs activités dans un cadre opérationnel exigeant la réalisation de tâches à toute heure du jour, et que certains rôles exigent une disponibilité permanente.

Conventions collectives

- Selon un récent examen par le Programme du travail d'un échantillon représentatif de 231 conventions collectives du SPRF, il n'y a aucune disposition réglementant directement les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail.
- À l'instar des normes du travail, les conventions collectives contiennent souvent des dispositions relatives au nombre normal d'heures de travail, aux heures supplémentaires et à la rémunération des heures supplémentaires. En règle

³ Cet écart entre les sexes est moins prononcé sur le marché du travail canadien dans l'ensemble, puisque 11 % des femmes et 10 % des hommes ont déclaré faire des heures supplémentaires non rémunérées. La plus grande différence entre les sexes dans le SPRF peut s'expliquer par le fait que 42 % des travailleurs qui ont déclaré avoir effectué des heures supplémentaires non rémunérées étaient employés par des banques, où les femmes représentent 60 % de l'effectif. Le secteur bancaire a été l'objet d'un certain nombre d'actions en recours collectif concernant les heures supplémentaires non rémunérées, car les banques auraient attribué aux employés plus de travail que ce qui pouvait être fait pendant les heures normales de travail. Voir [Hasham](#) (2012), [Kiladze](#) (2014) et [Lum](#) (2013).

générale, les employés n'ont droit à la rémunération des heures supplémentaires que si celles-ci sont travaillées à la demande de leur employeur ou avec son approbation. Certaines conventions collectives prévoient également une indemnité de rappel au travail, qui précise qu'un employé doit être rémunéré à un taux prescrit s'il est rappelé au travail après ses heures normales de travail. Le fait d'être rappelé au travail peut obliger l'employé à se rendre sur le lieu de travail ou à travailler à distance. Certaines ententes stipulent également que les employés ont droit à un taux prescrit s'ils sont appelés après les heures de travail, même s'ils ne travaillent pas par la suite.

- Selon une convention collective de l'échantillon examiné dans le secteur des télécommunications, l'employé qui est appelé à faire des heures supplémentaires a le droit d'accepter ou de refuser le travail.

LES CONSTATS DE LA RECHERCHE

Ampleur des communications électroniques en dehors des heures de travail

- Des études indiquent que se connecter après les heures normales de travail est un phénomène répandu. Un [sondage en ligne mené en 2015 par l'Institut Angus Reid](#) auprès de plus de 1 500 adultes canadiens a révélé que 41 % de ceux qui travaillaient et utilisaient la technologie (courriel, Internet et téléphone cellulaire) dans leur travail vérifiaient régulièrement ou quotidiennement leurs courriels de travail en dehors des heures normales de travail, 31 % répondaient aux courriels de travail régulièrement ou quotidiennement en dehors des heures normales de travail, 28 % répondaient à des appels téléphoniques ou à des textos en dehors des heures normales de travail, et 31 % effectuaient du travail en dehors des heures normales de travail, que ce soit de manière régulière ou sur une base quotidienne .
- Aux États-Unis, un peu plus du tiers des 3 865 travailleurs à temps plein qui ont participé à une étude Gallup en 2014 ont indiqué qu'ils vérifiaient fréquemment les courriels en dehors des heures de travail ([Harter, 2014](#); [Harter et coll., 2014](#)). Dans une autre étude Gallup menée 3 ans plus tard, près de 60 % des 812 travailleurs à temps plein et à temps partiel ont indiqué qu'ils avaient vérifié leurs courriels en dehors des heures normales de travail au moins une fois de temps en temps ([Newport, 2017](#)). La plupart de ces derniers ont déclaré qu'ils l'avaient fait pour voir si quelque chose de majeur s'était produit, ou pour lire les courriels et répondre uniquement à des questions importantes et urgentes. Plus de 20 % ont dit qu'ils n'avaient pas seulement vérifié les courriels, mais qu'ils avaient aussi examiné les messages et y avaient répondu, comme ils le font pendant les heures normales de travail.
- Dans l'Union européenne, l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 a révélé que 21 % des travailleurs ont déclaré avoir parfois travaillé des heures supplémentaires à la maison (p. ex., pour vérifier des courriels ou pour répondre à

des messages après les heures normales de travail), et 26 % l'ont fait souvent ([Arlinghaus et Nachreiner, 2014](#)).

- Une enquête non représentative menée en 2013 par l'American Psychological Association (APA) auprès de 1 084 employés à temps plein et à temps partiel aux États-Unis a révélé que 53 % des répondants vérifiaient des messages de travail au moins une fois par jour au cours d'une fin de semaine, 52 % avant ou après la journée de travail pendant la semaine, 54 % lorsqu'ils étaient en congé de maladie et 44 % pendant leurs vacances ([APA, 2013](#)).
- Les recherches laissent entendre que l'adoption massive des technologies mobiles peut être associée à des heures de travail plus longues. Selon [l'étude menée en 2015 par l'Institut Angus Reid](#) au Canada, 40 % des personnes sondées ont indiqué que la technologie avait fait augmenter le temps consacré au travail. Les deux tiers des participants à [l'étude Gallup de 2014](#) aux États-Unis ont dit que le temps consacré au travail en dehors des heures normales de travail avait augmenté en raison de la technologie mobile. Une étude récente du Center for Creative Leadership aux États-Unis, qui comprenait un sondage en ligne auprès de 483 répondants et 21 entrevues avec des professionnels, des gestionnaires et des cadres supérieurs, a révélé que les répondants qui utilisaient un téléphone intelligent étaient connectés pendant une plus grande partie de la journée que ceux qui n'en utilisaient pas : 60 % des utilisateurs de téléphones intelligents travaillaient de 13,5 à 18,5 heures par jour, contre seulement 29 % des non-utilisateurs ([Deal, 2015](#)).
- La même étude a conclu que le fait de rester connecté au travail au moyen de la technologie en dehors des heures normales de travail était attribuable en partie à des attentes implicites ou explicites en milieu de travail selon lesquelles, parce que des appareils de communication sont disponibles, les employés peuvent et doivent répondre aux exigences du travail en tout temps et en tout lieu, en particulier dans des environnements opérationnels 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ou dans des entreprises actives à l'échelle mondiale ([Deal, 2015](#)). De plus, certains travailleurs estiment qu'il est très important de vérifier leurs courriels en dehors des heures de travail pour avoir des possibilités d'avancement et de promotion, bien que moins d'un tiers d'entre eux disent que s'ils ne restaient pas connectés, leur travail en souffrirait ([Newport, 2017](#)). Certains le font parce que cela leur donne un sentiment d'importance ([Harter, 2014](#)).
- Certaines recherches suggèrent que les travailleurs demeurent connectés à leur travail après les heures normales pour terminer un projet urgent ou s'occuper d'une urgence, s'assurer qu'ils sont prêts pour la prochaine journée de travail et se sentir en paix au sujet de leur travail ([Collins et Cox, 2015](#)). Une étude australienne a constaté que des employés considéraient la vérification de leurs courriels en dehors des heures comme une stratégie de gestion de la charge de travail ([The Conversation, 2013](#)). En ce sens, l'utilisation d'un téléphone intelligent après les heures de travail était liée à une réduction significative de la surcharge de travail ([The Conversation, 2013](#)).

- Les travailleurs considèrent également la technologie comme un moyen de gérer leur travail tout en s'acquittant de leurs responsabilités personnelles (p. ex. assister au spectacle d'un enfant à l'école, accompagner un parent âgé à un rendez-vous à l'hôpital) ([Deal, 2015](#)). [L'étude de 2015 de l'Institut Angus Reid](#) a révélé que 49 % des répondants estimaient que la technologie leur offrait une plus grande souplesse pour gérer leur horaire de travail. De même, une étude du Pew Research Center menée en 2008 auprès d'un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 2 134 adultes aux États-Unis, dont 1 000 adultes s'identifiant comme travailleurs à temps plein et à temps partiel, a conclu que près de 6 Américains sur 10 estiment que les technologies leur ont donné davantage de souplesse pour gérer leurs heures de travail ([Madden et Jones, 2008](#)).

Répercussions

- Selon [l'étude de l'Institut Angus Reid menée en 2015](#), 71 % des Canadiens sondés étaient d'accord pour dire que la technologie mobile est globalement positive pour les travailleurs parce qu'elle offre une plus grande souplesse dans les heures de travail et le travail à distance, comparativement à 29 % des répondants qui estimaient qu'« une plus grande utilisation de la technologie est généralement négative parce qu'on s'attend maintenant à ce que les gens travaillent et répondent aux courriels dans leurs temps libres ». Dans le même ordre d'idées, dans l'étude Gallup de 2014, 79 % des travailleurs américains à temps plein participants considéraient que la possibilité d'utiliser des appareils de communication pour travailler à distance en dehors des heures normales de travail constituait une avancée très ou plutôt positive ([Harter, 2014](#)).
- En ce qui concerne les employeurs, la littérature laisse entendre que la technologie et la souplesse qu'elle offre aux travailleurs peuvent aussi avoir des répercussions positives. Par exemple, une [étude menée conjointement par Eurofund et l'Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) en 2017 (qui résume la recherche sur le télétravail à l'échelle mondiale) a démontré que le télétravail contribue au maintien en poste du personnel, à l'amélioration du rendement des employés (en raison de la réduction des interruptions) et à une productivité accrue, notamment parce que les employés ont travaillé plus d'heures (non rémunérées).
- Cependant, la littérature note également qu'il peut y avoir de fortes répercussions négatives liées à l'utilisation des communications électroniques à des fins professionnelles en dehors des heures de travail. Par exemple, celle-ci a été associée à une plus faible récupération des employés après leur journée de travail et à une ingérence accrue dans la vie personnelle ([Derks et Bakker, 2014](#); [Fenner et Renn, 2010](#)), à des niveaux supérieurs d'épuisement professionnel ([Derks et Bakker, 2014](#); [Barber et Santuzzi, 2014](#)) et à un plus grand nombre de problèmes de santé ([Arlinghaus et Nachreiner, 2014](#)). De plus, l'utilisation à des fins professionnelles d'un téléphone intelligent en soirée peut se traduire par un allongement de la journée de travail et par une diminution de la productivité le

lendemain en raison d'un sommeil de piètre qualité (Barnes, Lanaj et Johnson, 15 janvier 2014).

- De plus, lorsque les employés ont l'impression qu'ils ne peuvent pas « se déconnecter », cela nuit à leur capacité de récupération après leur journée de travail. Une étude de Belkin, Becker et Conroy suggère que ce n'est pas le travail supplémentaire en soi, mais plutôt le stress anticipatif associé aux attentes en milieu de travail liées aux communications électroniques en dehors des heures normales qui entraîne l'épuisement professionnel et mine l'équilibre travail-vie personnelle des employés (cité dans [Dimas, 2016](#)).
- Pourtant, certains facteurs pourraient atténuer ces effets négatifs. Par exemple, lorsque les travailleurs sont mobilisés, ils peuvent se sentir moins tiraillés entre leurs obligations professionnelles et personnelles, ou moins stressés lorsqu'ils gèrent leurs communications professionnelles après les heures normales de travail ([Harter, 2014](#); [Derks et coll., 2015](#)). De même, les travailleurs qui sont davantage en mesure de fixer des limites, par exemple au moyen d'une gestion efficace du temps, peuvent connaître moins de conflits entre leurs obligations professionnelles et familiales ([Fenner et Renn, 2010](#)).

Réponses stratégiques

- Il existe de grandes divergences d'opinions sur la pertinence d'intervenir pour régler les problèmes liés à l'utilisation des communications électroniques après les heures de travail et sur la façon de procéder.
- Pour certains, la principale question est la nécessité pour les employeurs de faire preuve de prudence, car les normes du travail existantes sur les heures de travail, les périodes de repos, les heures supplémentaires et leur rémunération peuvent s'appliquer lorsque des employés effectuent du travail à l'aide d'outils électroniques en dehors de leurs heures de travail habituelles ([O'Dell, 2018](#); [Kent Employment Law, 2017](#)). Ils suggèrent donc que les employeurs envisagent, dans la mesure du possible, l'adoption de politiques pour préciser les attentes liées aux communications électroniques en dehors des heures normales, tant pour éviter les griefs sur les normes du travail que pour promouvoir le bien-être et la productivité des employés ([Kent Employment Law, 2017](#)).
- Dans le même ordre d'idées, certains soutiennent qu'il n'est pas nécessaire d'adopter d'autres lois étant donné que les normes du travail existantes et d'autres lois (comme le droit à la vie privée⁴) offrent déjà des protections adéquates. Plusieurs commentateurs soulignent qu'une nouvelle loi « générale » serait peu pratique et difficile à mettre en œuvre, serait désuète dès sa mise en œuvre compte

⁴ Par exemple, dans une décision rendue en 2005, la Cour d'appel du Québec a conclu que les employés ne peuvent être obligés de travailler à partir de leur domicile, car cela viole leur droit à la vie privée. Voir *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005, SOQUIJ AZ-50296164. Voir aussi Vallée, 2010, p. 29–33.

tenu de la rapidité des progrès technologiques, et pourrait entraver le recours aux régimes de travail flexibles ([Moulton, 2017](#); [O'Dell, 2018](#)).

- D'autre part, des recherches portent à croire que les normes du travail existantes pourraient être insuffisantes pour gérer les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail, surtout dans le contexte de l'émergence de ce qui a été appelé le « troisième temps » ([Vallée, 2010](#); [Coiquaud, 2016](#)). Le « troisième temps » est défini comme le temps pendant lequel les employés ne sont pas au travail, mais ont l'obligation d'être disponibles pour leur employeur. Selon la nature de leur travail, cela peut vouloir dire être disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Or, en vertu des normes du travail, un employé n'est pas considéré « au travail » pendant la période où il doit être disponible, et il n'a pas droit à une rémunération ni aux périodes de repos prévues par la loi lorsqu'il est en période de « troisième temps ». Pour [Vallée \(2010\)](#), cela signifie que même si les employés qui sont en période de troisième temps ont des obligations (notamment d'être disponibles pour un rappel au travail), ils n'ont aucun droit, si ce n'est d'être appelés au travail.
- Le troisième temps peut occuper une grande place pour les travailleurs atypiques, comme les employés temporaires, occasionnels ou sur appel, dont les contrats ne sont pas fondés sur un certain nombre d'heures de travail, mais sur leur disponibilité pour le travail lorsque nécessaire ([Vallée, 2010](#)). Les recherches indiquent que ce troisième temps est courant dans le secteur canadien du camionnage, où les camionneurs passent souvent du temps à attendre ou à se préparer pour les chargements, mais cela n'est pas compté comme du temps de travail ([Coiquaud, 2016](#)).
- Le troisième temps peut être plus fréquent pour les travailleurs atypiques qui ne sont pas des employés, comme les travailleurs autonomes, les pigistes et les travailleurs occupant de petits boulots. Par exemple, ces travailleurs pourraient être tenus de rester disponibles à tout moment pour travailler à un contrat ou à un petit boulot, ou encore d'accepter plusieurs contrats en même temps. Ils doivent donc concilier toutes les facettes de leur vie, comme les employés à temps partiel, occasionnels et sur appel qui doivent être disponibles en permanence. Mais contrairement à ceux-ci, les travailleurs autonomes, les pigistes et les travailleurs occupant de petits boulots ne sont pas protégés par les normes du travail.
- Dans ce contexte, certains commentateurs ont laissé entendre qu'il faudrait peut-être élargir la portée des normes du travail traditionnelles pour protéger les travailleurs contre les exigences excessives de l'employeur à l'égard de leur temps, ce qui pourrait inclure « le droit à la déconnexion » et une protection correspondante contre les reprécipitations. De telles dispositions législatives pourraient mieux faire connaître aux employeurs et aux employés les répercussions des communications électroniques liées au travail en dehors des heures normales de travail, et offrir un soutien aux employés qui refusent de vérifier leurs courriels et messages en dehors des heures ([Moulton, 2017](#)).

- En 2015, la ministre française du Travail a demandé à Bruno Mettling, sous-directeur général de la compagnie de télécommunications Orange, d'étudier la numérisation de l'économie. Le mandat de M. Mettling consistait notamment à examiner ce qui a été appelé le « droit à la déconnexion ». M. Mettling a conclu que l'établissement de limites claires entre le travail et la vie personnelle est essentiel à la réalisation des avantages de la transformation numérique, comme une souplesse accrue et des emplois de meilleure qualité. À cette fin, il a fait valoir qu'il devrait y avoir à la fois un droit et une responsabilité de déconnexion, qui devraient être élaborés conjointement par les employeurs et les employés et nécessiter des efforts d'éducation et de sensibilisation pour aider les employés à établir des limites ([Mettling, 2015](#)).
- Certains chercheurs ont recommandé des approches non législatives pour améliorer les facteurs qui atténuent certains des effets négatifs des communications électroniques en dehors des heures normales de travail, par exemple en favorisant la mobilisation des travailleurs ([Harter, 2014](#); [Derks et coll., 2015](#)) et en améliorant les compétences des travailleurs en gestion du temps ([Fenner et Renn, 2010](#)). [Perlow et Porter \(2009\)](#) ont également suggéré de favoriser activement l'instauration d'une culture organisationnelle où la déconnexion est obligatoire et prévisible. Lors d'un essai de cette approche mené dans un cabinet d'experts-conseils, ils ont constaté qu'elle était associée à une satisfaction professionnelle accrue, à des attentes accrues à l'égard d'une carrière de longue durée au sein de l'entreprise et à une meilleure conciliation travail-vie personnelle pour les employés ([Perlow et Porter, 2009](#)).

PERSPECTIVES DES INTERVENANTS

- Le sondage en ligne mené dans le cadre des [consultations tenues par le Programme du travail sur la modernisation des normes du travail fédérales](#) de mai 2017 à mars 2018 comportait plusieurs questions concernant les communications électroniques liées au travail en dehors des heures normales. Même si le sondage n'était pas représentatif, les résultats donnent un aperçu du point de vue des répondants à ce sujet.
- Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) des répondants⁵ ont déclaré que les employés devraient avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail. Lorsqu'on leur a demandé leurs raisons et offert quatre choix possibles, les répondants ont choisi : vérifier les messages liés au travail empiète sur la vie familiale et personnelle (28 %); les employés ont besoin de se reposer (25 %);

⁵ Tous les pourcentages déclarés sont fondés uniquement sur le nombre total de participants qui ont répondu à une question précise. Le nombre de « répondants » correspond donc au nombre de personnes qui ont répondu à la question pertinente du sondage plutôt qu'au nombre total de participants. Les pourcentages sont arrondis.

penser au travail alors qu'on est à domicile cause du stress (24 %); tout le travail devrait être effectué pendant la journée de travail (20 %).

- Cinq pour cent (5 %) des répondants ont dit que les employés ne devraient pas avoir le droit de refuser de répondre à des courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail, et ils ont choisi les raisons suivantes : l'entreprise ne suspend pas ses activités à la fin de la journée de travail (27 %); les employeurs ne peuvent pas toujours prédire quand le travail devra être exécuté (27 %); les employés doivent faire preuve de souplesse lorsque nécessaire (18 %); les superviseurs et les gestionnaires travaillent plus d'heures et ont parfois besoin d'obtenir des réponses auprès des employés (17 %).
- En outre, près de 80 % des répondants ont affirmé que les employeurs devraient mettre en place des politiques limitant l'utilisation de la technologie liée au travail en dehors des heures de travail, tandis que 15 % ont dit qu'ils ne devraient pas le faire (et 7 % préféreraient ne pas y répondre).
- Dans les commentaires expliquant leurs réponses :
 - de nombreux répondants qui étaient en faveur d'une forme quelconque de droit de refuser de répondre aux communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail ont déclaré qu'ils estimaient qu'un tel travail devrait être rémunéré;
 - de nombreux répondants qui estimaient qu'il ne devrait pas y avoir un tel droit de refus ont souligné qu'il ne s'agit pas d'une question que le gouvernement devrait réglementer. Ils estimaient que la question devait être laissée à la discrétion des employés, gérée par une entente entre l'employeur et l'employé, ou régie par les politiques de l'entreprise; et
 - de nombreux répondants, pour ou contre la proposition de droit de refus, ont mentionné qu'il faut faire preuve de souplesse en ce qui concerne les exceptions, par exemple en cas d'urgence ou de services essentiels.
- Dans leurs observations faites lors des consultations, les syndicats et les associations de travailleurs ont fait écho à la réponse majoritaire au sondage, c'est-à-dire qu'il devrait y avoir un droit de refuser de répondre aux communications liées au travail en dehors des heures de travail. Ils ont souligné la nécessité de s'assurer que les employés ont suffisamment de temps de repos et de possibilités de se rétablir, et de faire en sorte que les employés puissent empêcher le travail d'empiéter sur leurs autres responsabilités.
- Les employeurs et les organisations d'employeurs ont souligné que dans le contexte de l'évolution du travail, le travail ininterrompu dans certaines industries et de la nécessité de pouvoir intervenir en cas d'urgence, les employeurs ont de plus en plus besoin d'un effectif souple. Par conséquent, ils ont mentionné que toute autre

restriction sur les heures de travail serait injustifiée et qu'il faudrait plutôt laisser aux employeurs et aux employés le soin de s'entendre sur les attentes en matière de disponibilité.

APPROCHES ADOPTÉES AILLEURS

Provinces et territoires

- À l'heure actuelle, aucune province ni aucun territoire n'accorde le droit légal d'ignorer les courriels de travail ou les autres communications électroniques en dehors des heures normales de travail. Cependant, toutes les lois provinciales et territoriales sur les normes du travail stipulent que les heures travaillées en sus des heures normales doivent être rémunérées au taux des heures supplémentaires et prévoient des règles sur les périodes de repos et le nombre maximal d'heures de travail. Certaines administrations (Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) limitent également le nombre d'heures qu'un employé peut accepter de travailler ou être tenu de travailler par son employeur au cours d'une journée.
- En mars 2018, un [projet de loi d'initiative parlementaire](#) a été déposé à l'Assemblée législative du Québec. Il proposait d'obliger les employeurs assujettis à la réglementation provinciale à mettre en place des politiques de déconnexion après les heures normales de travail pour assurer le respect des périodes de repos des employés. Les employeurs auraient également été tenus de réévaluer annuellement leur politique. Le projet de loi prévoyait aussi des amendes allant de 1 000 \$ à 30 000 \$ en cas de non-conformité. Le projet de loi est mort au feuillet après l'ajournement de l'Assemblée législative en juin 2018.

Autres pays

- En France, un « droit à la déconnexion » prévu par la loi— c'est-à-dire le droit des employés de ne pas vérifier les courriels ou autres communications liés au travail ou y répondre lorsqu'ils ne sont pas au travail—est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, en réponse aux recommandations formulées par [M. Mettling](#) dans son rapport sur la numérisation de l'économie.⁶ En vertu du *Code du travail*, les entreprises comptant plus de 50 employés sont tenues de négocier avec leur personnel une politique qui limite les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail. Si cette entente ne peut être conclue, l'entreprise doit, après consultation des représentants des employés, publier une charte qui décrit le droit à la déconnexion dans l'entreprise. Les politiques et les chartes doivent chercher à protéger le temps de repos des travailleurs. Le *Code du travail* exige également des employeurs qu'ils

⁶ Des informations supplémentaires sur le « droit à la déconnexion » en France sont disponibles dans un document séparé.

prévoient des activités de formation et de sensibilisation des employés à l'utilisation raisonnable de la technologie.

- Un modèle d'autoréglementation a été adopté en Allemagne, dans le cadre duquel les partenaires sociaux (organisations du travail, associations d'employeurs et gouvernement) collaborent pour trouver des solutions adaptées aux besoins ([Secunda, 2018](#)). Plusieurs employeurs ont conclu avec leur comité d'entreprise des ententes sur le télétravail, qui comprennent souvent des règles sur la déconnexion des communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail. Par exemple, le ministère du Travail d'Allemagne a conclu une entente avec son comité d'entreprise pour interdire la communication avec le personnel en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence, et pour protéger les employés contre les représailles s'ils ne répondent pas à de telles communications ([Secunda, 2018](#)).
- En mars 2018, un conseiller de la Ville de New York a déposé un [projet de loi](#) qui rendrait illégale l'obligation pour les employés de vérifier les courriels et autres communications électroniques et d'y répondre en dehors des heures normales de travail. Tout employeur comptant 10 employés ou plus serait tenu d'avoir une politique définissant les « heures normales de travail » pour chaque catégorie d'employés. Les congés payés auxquels les employés ont droit, comme les congés annuels, les congés personnels payés et les congés de maladie, seraient exclus des heures habituelles de travail. Le projet de loi comporte également une disposition visant à protéger les employés contre les représailles s'ils revendiquent le droit de se déconnecter. Une infraction à ce droit à la déconnexion pourrait entraîner l'imposition d'une amende de 250 \$ US à l'employeur.

Approches adoptées par des employeurs

- Certains employeurs, dont un bon nombre en Allemagne et en France, ont lancé leurs propres initiatives pour limiter l'utilisation du courrier électronique et d'autres communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail. Par exemple, en Allemagne :
 - La société Volkswagen a mis en œuvre une politique qui empêche les serveurs BlackBerry d'envoyer des courriels au personnel pendant une période allant d'une demi-heure après la fin des heures normales de travail jusqu'à une demi-heure avant le début de la journée suivante (pour les employés visés par une convention collective), dans le cadre d'une entente entre l'entreprise et son comité d'entreprise. Dans la pratique, cela signifie que la réception de courriels se fait uniquement entre 7 h et 18 h 15 ([BBC, 2012](#)).
 - La société Daimler a adopté une politique qui permet aux employés de modifier les paramètres de leur programme de courriel en « mode vacances » lorsqu'ils sont en congé. Le système envoie alors un message d'absence (avec réacheminement du courriel à un autre employé) et supprime les

courriels entrants. La politique couvre tous les employés ayant un compte de courriel de l'entreprise, soit près de la moitié du personnel ([Eurofund/OIT, 2017](#)).

- En vertu d'une entente conclue entre l'employeur et le comité d'entreprise, les employés et les superviseurs de la société BMW sont encouragés à convenir des heures durant lesquelles les employés peuvent être joints, et les salariés qui répondent aux courriels après la fin de leur journée normale de travail « ont le droit d'enregistrer les heures travaillées en dehors des locaux de l'employeur comme temps de travail, ce qui ouvre la possibilité de rémunération d'heures supplémentaires » ([Eurofund/OIT, 2017](#)).
- En France, en vertu de la convention collective visant le secteur des télécommunications, les contrats de travail doivent préciser les heures pendant lesquelles il est possible de communiquer avec un télétravailleur ([Eurofund/OIT, 2017](#)).
- Au Canada, il semble y avoir peu d'employeurs qui prennent des mesures à ce sujet. Dans un cas documenté, le bureau de Toronto de la firme de relations publiques Edelman a établi une « règle officieuse » qui décourage l'envoi de courriels de travail entre 19 h et 7 h. L'entreprise a constaté qu'établir des règles appropriées (p. ex., les membres de la haute direction peuvent communiquer entre eux après les heures normales de travail), donner l'exemple et renforcer le message en rappelant la politique et sa raison d'être aux employés sont tous des facteurs qui ont contribué à la réussite de l'initiative ([Kimmel, 2018](#)).

QUESTIONS À EXAMINER PAR LE COMITÉ D'EXPERTS

- Dans quelle mesure les communications électroniques en dehors des heures normales de travail (envoyer et recevoir des courriels, des appels téléphoniques et d'autres messages et y répondre) posent-elles problème dans le secteur privé sous réglementation fédérale?
- Existe-t-il des mécanismes prometteurs pour réglementer les communications électroniques liées au travail après les heures de travail?
- Des mesures—législatives ou autres—doivent-elles être envisagées pour traiter les communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail? Dans quelle mesure le cadre législatif actuel du Code (et la jurisprudence connexe) est-il suffisant pour régler cette question? Si des mesures nouvelles ou supplémentaires sont nécessaires, quelles seraient-elles et pourquoi?
 - Quelle serait la nature des répercussions des mesures sur la société, l'économie et les entreprises?

- Quels groupes en bénéficieraient, quels groupes seraient touchés négativement, et quelles mesures pourraient être prises pour atténuer les répercussions négatives?

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *Americans stay connected to work on weekends, vacation and even when out sick*, 4 septembre 2013. Sur Internet : <URL:<http://www.apa.org/news/press/releases/2013/09/connected-work.aspx>>
- ARLINGHAUS, A., et F. NACHREINER. « Health effects of supplemental work from home in the European Union », *Chronobiology International*, vol. 31, n° 10 (2014), p. 1100–1107. Sur Internet : <URL:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/07420528.2014.957297>>
- BARBER, L., et J. JENKINS. « Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and Sleep », *Stress and Health*, vol. 30, n° 3 (2013), p. 259–264. Sur Internet : <URL:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24123651>>
- BARBER, L., et A.M. SANTUZZI. « Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n° 2 (2015), p. 172–189. Sur Internet : <URL:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25365629>>
- BARNES, C.M., K. LANAJ, et R. JOHNSON. « Research: Using a smartphone after 9pm leaves workers disengaged », *Harvard Business Review*, 15 janvier 2014. Sur Internet : <URL:<https://hbr.org/2014/01/research-using-a-smartphone-after-9-pm-leaves-workers-disengaged>>
- COIQUAUD, U. « The obligation to be available: The case of the trucking industry », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n° 3 (2016), p. 322–343. Sur Internet : <URL:<https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2016017>>
- COLLINS, E., et A.L. COX. « Out of work, out of mind? », *International Journal of Mobile Human Interaction*, vol. 7, n° 3 (2015), p. 67–77. Sur Internet : <URL:https://www.researchgate.net/publication/276443535_Out_of_Work_Out_of_Mind>
- DEAL, J.J. « Always on, never done? Don't blame the smartphone », Center for Creative Leadership, 2015. Sur Internet : <URL:<http://www.ccl.org/wp-content/uploads/2015/04/AlwaysOn.pdf>>

- DERKS, D., D. VAN DUIN, M. TIMS, et A. BAKKER. « Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 88, n° 1 (2015), p. 155–177. Sur Internet :
<URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12083>>
- DERKS, D., et A. BAKKER. « Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery », *Applied Psychology: An International Review*, vol. 63, n° 3 (2014), p. 411–440. Sur Internet :
<URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>>
- DIMAS, J. « Anticipatory stress of after-hours email exhausting employees », Colorado State University, 27 juillet 2016. Sur Internet :
<URL:<https://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>>
- EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Durée du travail – Code canadien du travail, Partie III – Section I – 802-1-IPG-002*, 2017. Sur Internet :
<URL:<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/heures-travail.html>>
- EUROFOUND et le BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. « *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail* », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 15 février 2017. Sur Internet :
<URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544225.pdf>
- FENNER, G.H., et R.W. RENN. « Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management », *Human Relations*, vol. 63, n° 1 (2010), p. 63–82. Sur Internet :
<URL:<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726709351064>>
- HARTER, J. « Should employers ban email after work hours? », *Business Journal, Gallup*, 4 septembre 2014. Sur Internet :
<URL:<https://news.gallup.com/businessjournal/175670/employers-ban-email-work-hours.aspx>>
- HARTER, J., S. AGRAWAL, et S. SORENSON. « Most U.S. workers see upside to staying connected to work. More than one-third frequently check work email after business hours », *Gallup*, 30 avril 2014. Sur Internet :
<URL:https://news.gallup.com/poll/168794/workers-upside-staying-connected-work.aspx?g_source=link_wwwv9&g_campaign=item_236519&g_medium=copy>
- HASHAM, A. « Lawsuits over denied overtime pay against CIBC, Scotiabank to go ahead », *Toronto Star*, 26 juin 2012. Sur Internet :

<URL:https://www.thestar.com/news/gta/2012/06/26/lawsuits_over_denied_overtime_pay_against_cibc_scotiabank_to_go_ahead.html>

INSTITUT ANGUS REID. *Canadians at work: Technology enables more flexibility, but longer hours too; checking is the new normal*, 9 février 2015. Sur Internet : <URL:<http://angusreid.org/wp-content/uploads/2015/02/2015.02.09-Work-Tech.pdf>>

KENT EMPLOYMENT LAW. *Can—and should—employers ‘ban’ after-hours work email?*, 3 janvier 2017. Sur Internet : <URL:<https://kentemploymentlaw.com/2017/can-employers-ban-hours-work-email/>>

KILADZE, T. « Scotiabank settles class action on overtime pay », *The Globe and Mail*, 24 juillet 2014. Sur Internet : <URL:<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/industry-news/the-law-page/scotiabank-settles-class-action-on-overtime-pay/article19757488/>; <https://www.cibcunpaidovertime.ca/>>

KIMMEL, L. « Envious of the e-mail ban in France? You can do the same », *The Globe and Mail*, 14 avril 2014. Sur Internet : <URL:<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/leadership-lab/envious-of-the-e-mail-ban-in-france-you-can-do-the-same/article17967049/>>

LUM, F. « Class action against BMO Nesbitt Burns to proceed », *The Globe and Mail*, 18 décembre 2013. Sur Internet : <URL:<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/industry-news/the-law-page/class-action-for-unpaid-overtime-against-bmo-nesbitt-burns-to-proceed/article16040864/>>

MADDEN, M., et S. JONES. « Networked workers », *Pew Research Center*, 24 septembre 2008. Sur Internet : <URL: http://www.pewinternet.org/wp-content/uploads/sites/9/media/Files/Reports/2008/PIP_Networked_Workers_FINAL.pdf>

METTLING, B. *Transformation numérique et vie au travail*, ministère du Travail. Sur Internet : <URL:http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_-_transformation_numerique_vie_au_travail.pdf>

MOULTON, D. « The problem with a ‘right to disconnect’ law », *The Lawyer’s Daily*, 11 avril 2017. Sur Internet : <URL:<https://www.thelawyersdaily.ca/articles/2859>>

NEWPORT, F. « Email outside of working hours not a burden to U.S. workers », *Gallup*, 10 mai 2017. Sur Internet : <URL:<https://news.gallup.com/poll/210074/email-outside-working-hours-not-burden-workers.aspx>>

O’DELL, O. *Powering down: Employees and the legal right to disconnect*, Borden Ladner Gervais, 4 juin 2018. Sur Internet : <URL:http://blg.com/en/News-And-Publications/Publication_5309>

PERLOW, L.A., et J.L. PORTER. « Making time-off predictable—and required », *Harvard Business Review*, 2009. Sur Internet : <URL:<https://hbr.org/2009/10/making-time-off-predictable-and-required>>

PROGRAMME DU TRAVAIL. *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2017*. Sur Internet : <URL:<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/equite-emploi-2017.html>>

SECUNDA, P.M. « The employee right to disconnect ». *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*, vol. 8, n° 1 (2018). Sur Internet : <URL:https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3116158>

THE CONVERSATION. *You've got mail, 24-7: a work-life blessing or curse?*, 2 juin 2013. Sur Internet : <URL:<https://theconversation.com/youve-got-mail-24-7-a-work-life-blessing-or-curse-14409>>

VALLÉE, G. « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : Jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? », *Lex Electronica*, vol. 15, n° 2 (2010), p. 1–34. Sur Internet : <URL:https://www.lex-electronica.org/files/sites/103/15-2_vallee.pdf>

Volkswagen turns off BlackBerry email after work hours, BBC, 8 mars 2012. Sur Internet : <URL:<https://www.bbc.co.uk/news/technology-16314901>>