



# Déconnexion du travail

Les expériences variées des travailleurs canadiens



L'Environics Institute pour la recherche par sondage mène des recherches sociales et d'opinion publique pertinentes et originales liées à des questions touchant les politiques publiques et le changement social. C'est au moyen de tels travaux de recherche que les organisations et les gens peuvent mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, la façon dont il évolue et son avenir possible.

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont la Toronto Metropolitan University, Blueprint et le Conference Board du Canada, et est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada.

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Le rapport *Déconnexion du travail* est financé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Veillez noter que dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

**Date de publication :**  
Juin 2022



# Sondage sur l'emploi et les compétences

## À propos du Sondage sur l'emploi et les compétences

Le présent rapport se fonde sur les données de la troisième phase du Sondage sur l'emploi et les compétences. Le sondage est mené par l'Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University. Au début de 2020, le Sondage sur l'emploi et les compétences a d'abord été conçu pour examiner l'expérience des Canadiennes et des Canadiens « quant à la nature changeante du travail, attribuable notamment à l'adaptation aux nouvelles technologies, à une insécurité de travail grandissante et à l'évolution des exigences en matière de compétences ». Après le début de la pandémie de COVID-19, le sondage a été élargi pour étudier l'impact de la crise sur l'emploi, sur les revenus et sur les environnements de travail au Canada. Une deuxième phase du sondage a été réalisée en décembre 2020, puis une troisième en juin 2021.

La troisième phase de l'étude consiste en un sondage mené dans l'ensemble des provinces et territoires entre le 1er et le 28 juin 2021, auprès de 5 913 Canadiennes et Canadiens âgés de 18 ans ou plus. Ce sondage a été mené à la fois en ligne (dans les provinces) et par téléphone (dans les territoires). Cette phase comprend un échantillonnage supplémentaire de Canadiennes et de Canadiens vivant dans les provinces et les territoires de moindres tailles, de Canadiennes et de Canadiens de moins de 34 ans, de Canadiennes et de Canadiens racisés et de Canadiennes et de Canadiens qui s'identifient comme Autochtones, et ce, afin de brosser un meilleur tableau de la palette d'expériences vécues aux quatre coins du pays. Les résultats du sondage énoncés dans le présent rapport sont pondérés en fonction de l'âge, du genre, de la région, du niveau de scolarité, de l'identité raciale et de l'identité autochtone, afin de s'assurer qu'ils sont représentatifs de la population canadienne dans son ensemble.

Les rapports découlant du sondage se trouvent en ligne aux adresses suivantes :

> [environicsinstitute.org/projects](https://environicsinstitute.org/projects)

> [fsc-ccf.ca/fr/recherche/sondage-2020-sur-lemploi-et-les-competences](https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/sondage-2020-sur-lemploi-et-les-competences)

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>1</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Conciliation travail-vie personnelle</b>	<b>4</b>
<b>L'impact du travail et de l'apprentissage en ligne</b>	<b>6</b>
<b>Le travail au-delà des heures normales</b>	<b>9</b>
<b>Raisons du travail au-delà des heures normales</b>	<b>13</b>
<b>Conclusion</b>	<b>17</b>

# Résumé

Bien que les ordinateurs, les courriels, les messages textes et les réunions Zoom offrent aux travailleurs une plus grande souplesse en termes de lieux et d'horaires de travail, l'utilisation de ces technologies peut également faire obstacle à la séparation des vies professionnelle et personnelle. La pandémie a encore plus estompé les lignes de démarcation entre le travail et la famille, car des millions d'employés sont passés au travail à domicile. Le Sondage sur l'emploi et les compétences confirme que de nombreux Canadiens et Canadiennes trouvent difficile de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle, familiale et personnelle. Toutefois, ce sondage révèle également que les expériences varient grandement, dans la mesure où certains travailleurs, notamment ceux autonomes, sont plus susceptibles d'apprécier la souplesse des nouvelles modalités de travail.

Dans l'ensemble, seul un employé canadien sur trois affirme parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre son travail, ses tâches ménagères et ses loisirs. Les personnes qui peuvent trouver parfois le bon équilibre sont légèrement plus nombreuses, tandis que celles qui affirment qu'elles ne le trouvent que rarement ou jamais sont un peu moins nombreuses. Les travailleurs âgés et autonomes comptent parmi les personnes les plus susceptibles de trouver souvent le bon équilibre, tandis que les professionnels (comme les enseignants, les infirmiers et les thérapeutes) font partie de celles qui sont le moins susceptibles d'y parvenir. La proportion de personnes qui disent

pouvoir trouver souvent le bon équilibre est également plus faible chez les femmes trentenaires occupant un emploi (22 %).

Le passage au travail à domicile pendant la pandémie ne semble pas avoir nui à la capacité de concilier les responsabilités professionnelles et familiales. En réalité, les personnes qui ont travaillé à domicile sont plus susceptibles que celles qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail habituel d'affirmer qu'elles parviennent à trouver souvent le bon équilibre. Cependant, si le travail à domicile n'a pas érodé la conciliation travail-vie personnelle, la situation est différente pour les parents ayant des enfants qui sont scolarisés en ligne plutôt qu'en personne. Parmi les travailleurs canadiens âgés de 25 à 54 ans dont le ménage compte au moins un enfant, ceux dont les enfants fréquentaient l'école en personne sont nettement plus susceptibles, que ceux dont les enfants étaient scolarisés en ligne au cours des mois précédant le sondage, de dire qu'ils peuvent souvent concilier travail et vie. Dans ce groupe d'âge, les femmes occupant un emploi dont les enfants fréquentent l'école en personne sont deux fois plus susceptibles, que celles dont les enfants sont scolarisés en ligne d'affirmer pouvoir souvent concilier travail et vie personnelle. En résumé, pour les parents, les avantages du travail à domicile en termes de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales ne se concrétisent que lorsque leurs enfants peuvent fréquenter l'école en personne.



Environ un employé canadien sur trois continue toujours ou souvent de travailler au-delà de sa journée normale ou de son quart de travail. Une proportion similaire de personnes affirme que cela leur arrive parfois, et environ la même proportion indique que cela leur arrive rarement ou jamais. La proportion de personnes qui travaillent toujours ou souvent au-delà de leur journée normale de travail est plus élevée chez les jeunes travailleurs, en particulier chez les jeunes hommes.

La raison la plus courante invoquée par les personnes qui travaillent au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail est qu'elles apprécient leur travail et que cela ne les dérange pas d'y consacrer du temps supplémentaire. Si cette explication est le plus souvent avancée par les travailleurs dans quasiment tous les secteurs d'emploi, les professionnels constituent une exception importante. En règle générale, les professionnels continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour parvenir à bout de leurs tâches pendant leur journée normale de travail. Les résultats du sondage laissent entrevoir qu'un bon nombre de ces professionnels sur lesquels nous comptons pour fournir des services essentiels au public sont en situation d'épuisement professionnel.

# Introduction

Les Canadiennes et les Canadiens ont-ils du mal à trouver le bon équilibre entre le travail et la vie de famille? Trouvent-ils qu'il est difficile de se déconnecter du travail après leur quart de travail ou lorsque leur journée de travail terminée?

Pour bon nombre de personnes, en particulier celles qui ont passé une grande partie des deux dernières années à travailler à domicile, la pandémie a estompé encore plus les frontières entre le travail et la vie de famille. La fermeture des garderies et l'apprentissage en ligne ont conduit d'innombrables employés à devenir experts dans l'art de participer à des réunions Zoom avec un nourrisson sur les genoux ou de jongler entre leurs propres tableaux et les tables de multiplication ou les projets artistiques de leurs enfants. Les parents, qui devaient passer au moins une partie de leurs journées normales de travail à empêcher leurs enfants d'enfermer l'animal de compagnie de la famille dans la sécheuse, ont dû travailler tard le soir ou tôt le matin pour rattraper leur retard.

Pourtant, ces frontières étaient déjà estompées bien avant l'apparition de la COVID-19, pour des raisons souvent liées aux avancées technologiques. Les ordinateurs et les téléphones intelligents offrent aux travailleurs la possibilité de ramener le bureau à la maison; ils sont constamment connectés au travail, par téléphone, courriel et messagerie instantanée. Ces outils sont à la fois pratiques et envahissants. Même si les patrons n'insistent pas pour que leurs équipes vérifient leurs courriels après les heures de travail, la notification signalant l'arrivée d'un nouveau message dans la boîte de réception peut perturber l'humeur de toute personne qui tente de se détendre à la maison après une journée de travail chargée.

Compte tenu de ces scénarios, le gouvernement de l'Ontario a récemment présenté un projet de loi visant à aider les employés à se déconnecter du travail. Selon le gouvernement provincial, le projet de loi présenté exigerait des employeurs comptant 25 employés ou plus « qu'ils élaborent des politiques de déconnexion du travail » qui permettraient « aux personnes de se détendre plus facilement et de passer du temps de qualité avec leurs proches. »

# Conciliation travail-vie personnelle

Un employé canadien sur trois affirme parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre son travail, ses tâches ménagères et ses loisirs. La probabilité de trouver souvent le bon équilibre varie en fonction de l'âge, mais également selon le type d'emploi et de profession, mais ne semble pas être liée au fait d'avoir des enfants.

Le gouvernement de l'Ontario a présenté son projet de loi sur le « droit à la déconnexion » à un moment où, d'après le Sondage sur l'emploi et les compétences, seul un employé canadien sur trois affirme que sa vie est généralement équilibrée.

Plus précisément, seulement 34 % des employés disent parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre leur travail, leurs tâches domestiques ou ménagères et leurs loisirs.

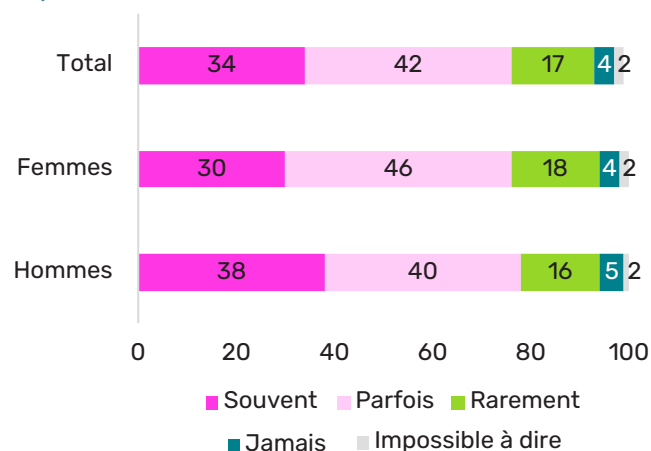
Toutefois, une proportion plus élevée de personnes (42 %) affirme pouvoir trouver parfois le bon équilibre. Les répondants qui disent pouvoir trouver rarement (17 %) ou jamais (4 %) le bon équilibre entre le travail, les tâches ménagères et les loisirs représentent donc une personne sur cinq occupant un emploi<sup>1</sup>.

1 Les résultats des sondages réalisés plus tôt pendant la pandémie (en août et en décembre 2020) sont globalement similaires.

FIGURE 1

Fréquence à laquelle les répondants parviennent à trouver le bon équilibre, en fonction du genre

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi



Q10c : De manière générale, à quelle fréquence pensez-vous parvenir à trouver le bon équilibre entre votre travail ou vos études, vos tâches domestiques ou ménagères et vos loisirs?

La probabilité de trouver souvent le bon équilibre varie quelque peu selon le type d'emploi et de profession.

- > La proportion de personnes qui parviennent à trouver souvent le bon équilibre entre leur travail, leur vie de famille et leurs loisirs est légèrement plus élevée chez les travailleurs autonomes (41 %) ou à temps partiel (38 %) que chez les travailleurs à temps plein (32 %).
- > La proportion est également supérieure chez les personnes qui travaillent dans les services de restauration (42 %), qui exercent un métier spécialisé (41 %) ou les commis de bureau (40 %), mais inférieure chez les professionnels (28 %).

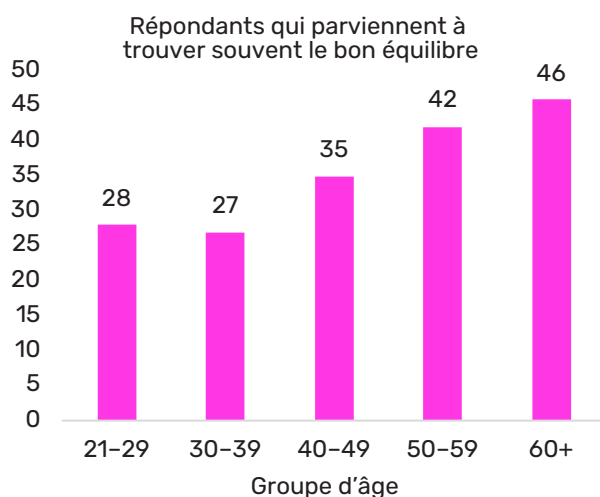
La probabilité de trouver souvent le bon équilibre augmente avec l'âge et diffère quelque peu entre les femmes et les hommes.

- > La proportion est la plus faible (27 %) chez les employés canadiens âgés de 21 à 39 ans, mais elle passe à 35 % chez ceux dans la quarantaine, à 42 % chez ceux dans la cinquantaine et à 46 % chez ceux ayant 60 ans ou plus.
- > Les femmes (30 %) sont moins susceptibles que les hommes (38 %) d'affirmer parvenir à trouver souvent le bon équilibre. La proportion de personnes qui disent pouvoir trouver souvent le bon équilibre est particulièrement faible chez les femmes dans la trentaine, occupant un emploi (22 %).

## FIGURE 2

**Fréquence à laquelle les répondants parviennent à trouver souvent le bon équilibre, en fonction de l'âge**

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi



Q10c : De manière générale, à quelle fréquence pensez-vous parvenir à trouver le bon équilibre entre votre travail ou vos études, vos tâches domestiques ou ménagères et vos loisirs?

Il convient toutefois de noter que la capacité (ou l'incapacité) de concilier le travail, la vie de famille et les activités personnelles ne semble pas être liée au fait d'avoir des enfants. Parmi les travailleurs canadiens âgés de 25 à 54 ans, ceux dont le ménage compte au moins un enfant âgé de moins de 19 ans sont tout aussi susceptibles que ceux dont le ménage ne compte aucun enfant de dire qu'ils peuvent trouver souvent un certain équilibre<sup>2,3</sup>. Cela se vérifie même dans le cas spécifique des femmes trentenaires occupant un emploi, qui sont moins susceptibles que les autres d'affirmer parvenir à trouver souvent le bon équilibre. Les femmes dans la trentaine occupant un emploi dont le ménage ne compte pas d'enfants sont même légèrement moins susceptibles (20 %) que celles dont le ménage compte des enfants de moins de 18 ans (24 %) de dire qu'elles peuvent trouver souvent le bon équilibre.

- 2 Le sondage inclut une question sur la présence d'enfants dans le ménage, mais il ne permet pas de déterminer le lien de parenté entre l'enfant et le répondant au sondage. En limitant l'analyse aux travailleurs âgés de 25 à 54 ans, il est plus probable que le répondant soit la mère ou le père de l'enfant plutôt qu'une sœur ou un frère ou un grand-parent. Cela minimise également l'effet des phases de début et de fin de carrière sur les résultats présentés.
- 3 Ce résultat a été vérifié à l'aide d'une analyse plus approfondie des facteurs relatifs à la conciliation travail-vie personnelle qui a permis d'évaluer l'importance de plusieurs facteurs tout en contrôlant d'autres. Ladite analyse a confirmé que la présence d'enfants dans le ménage n'est pas un facteur significatif. Cette constatation s'applique non seulement à l'ensemble des travailleurs, mais aussi spécifiquement aux femmes et aux hommes occupant un emploi. L'auteur tient à remercier Justin Savoie d'avoir effectué cette analyse.

# L'impact du travail et de l'apprentissage en ligne

**Les travailleurs qui sont passés au travail à domicile en raison de la pandémie sont plus susceptibles que ceux qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail habituel d'affirmer qu'ils sont capables de trouver souvent le bon équilibre entre le travail, la vie de famille et les activités personnelles. Les parents qui ont travaillé à domicile pendant la pandémie sont plus susceptibles de concilier leur vie professionnelle, familiale et personnelle à condition que leurs enfants puissent fréquenter l'école en personne.**

Le passage au travail à domicile pendant la pandémie ne semble pas avoir nui à la capacité de concilier les responsabilités professionnelles et familiales. En réalité, les personnes qui ont travaillé à domicile en raison de la pandémie au cours des mois précédant le sondage sont plus susceptibles d'affirmer qu'elles sont capables de trouver souvent le bon équilibre (43 %) que celles qui ont travaillé à domicile certains jours, mais pas tous les jours (31 %), et que celles qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail habituel (32 %). Les personnes qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie sont aussi légèrement plus susceptibles que la moyenne (38 %) de dire qu'elles peuvent souvent concilier travail et vie personnelle.

Cette tendance se vérifie généralement tant pour les parents (à la fois les mères et les pères) que pour les non-parents : dans les deux cas, les personnes qui ont travaillé à domicile en raison de la pandémie sont plus susceptibles que celles qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail habituel d'affirmer qu'elles sont capables de trouver souvent le bon équilibre entre le travail, la vie de famille et les activités personnelles.

Cependant, si le travail à domicile est associé à une meilleure conciliation travail-vie personnelle, le fait d'avoir des enfants qui sont scolarisés en ligne plutôt qu'en personne ne l'est pas. Parmi les travailleurs canadiens âgés de 25 à 54 ans dont le ménage compte au moins un enfant, ceux dont les enfants fréquentaient l'école en personne sont nettement plus susceptibles (42 %) que ceux dont les enfants étaient scolarisés en ligne au cours des mois précédant le sondage (28 %) de dire qu'ils peuvent souvent concilier travail et vie personnelle<sup>4</sup>. Dans ce groupe d'âge, les femmes occupant un emploi dont les enfants fréquentaient l'école en personne sont deux fois plus susceptibles (39 %) que celles dont les enfants étaient scolarisés en ligne (19 %) d'affirmer pouvoir souvent concilier travail et vie personnelle.

4 Les enfants scolarisés en ligne comprennent à la fois ceux dont l'apprentissage se déroule exclusivement en ligne et ceux qui fréquentent l'école en personne, mais qui suivent aussi certains cours en ligne. Les enfants incluent toutes les personnes âgées de moins de 25 ans. Concernant la restriction de l'analyse aux personnes âgées de 25 à 54 ans, voir la note 2. En outre, ces résultats se vérifient également pour les répondants des autres groupes d'âge.



Il est toutefois frappant de constater que cette différence globale — entre les travailleurs dont les enfants fréquentent l'école en personne et ceux dont les enfants sont scolarisés en ligne — s'applique en fait uniquement aux personnes qui travaillent elles-mêmes à domicile pendant la pandémie (voir le tableau 1). La situation scolaire des enfants des personnes qui ont continué de travailler sur leur lieu de travail habituel à l'extérieur du domicile n'a pas de réelle incidence sur la probabilité qu'elles puissent souvent concilier travail et vie personnelle<sup>5</sup>.

Le fait d'observer des valeurs qui peuvent être caractérisées d'« aberrantes » en examinant simultanément les situations des parents et des enfants permet de mieux résumer ces résultats. On pourrait s'attendre à ce que le fait de travailler à domicile quand son enfant est scolarisé en ligne soit la situation qui se distingue le plus, en termes de capacité (ou d'incapacité) à pouvoir souvent concilier travail et vie personnelle. En réalité, les parents dans cette situation sont tout aussi susceptibles (30 %) de parvenir à trouver systématiquement cet équilibre que les parents qui travaillent sur leur lieu de travail habituel et dont la situation professionnelle n'a pas changé, ou dont la situation scolaire des enfants n'a pas changé (31 %), ou que les parents qui

travaillent sur leur lieu de travail habituel et qui n'ont pas d'enfants (31 %). Les observations aberrantes concernent plutôt les parents qui sont passés au travail à domicile, mais dont les enfants ont continué de fréquenter l'école en personne : 55 % des travailleurs dans cette situation sont capables de trouver souvent un équilibre entre leur travail, leur vie de famille et leurs activités personnelles<sup>6</sup>. Ainsi, alors qu'à première vue, les résultats du sondage semblent indiquer que le fait d'avoir des enfants scolarisés en ligne est relié à la capacité des parents de concilier travail et vie personnelle, il est plus exact de dire que la possibilité de travailler à domicile est reliée à la capacité des parents de concilier travail et vie personnelle, à condition que leurs enfants puissent fréquenter l'école en personne. Ceci peut non seulement contribuer à expliquer pourquoi les expériences de travail à domicile pendant la pandémie ont généralement été plus positives que négatives, mais soulève aussi des questions sur la mesure dans laquelle les lieux de travail habituels sont (ou étaient) adaptés aux parents, pandémie mise à part<sup>7</sup>.

5 Il convient de noter que les enfants d'une personne ne travaillant pas à domicile qui sont scolarisés en ligne peuvent être supervisés par un conjoint ou un autre membre de la famille.

6 Parmi les répondants au sondage, 135 se trouvaient dans cette situation.

7 Voir : Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, Entre bureau et domicile : Les complexités de la nouvelle organisation du travail, avril 2021, [https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/fre-wave-2-report-1-draft-apr12\\_links.pdf?sfvrsn=b42b0b88\\_0](https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/fre-wave-2-report-1-draft-apr12_links.pdf?sfvrsn=b42b0b88_0).

## TABLEAU 1

### Conciliation travail-vie personnelle, en fonction de la situation professionnelle des parents et de la situation scolaire des enfants

Ce tableau montre le pourcentage de répondants qui disent parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre leur travail, leurs tâches domestiques ou ménagères et leurs loisirs.

Sous-échantillon : employés canadiens âgés de 25 à 54 ans

Situation professionnelle	Situation scolaire des enfants (ménages comptant au moins un enfant)			Ménages sans enfants	Total – tous les employés canadiens âgés de 25 à 54 ans, avec ou sans enfants dans leur ménage
	Fréquentation de l'école en personne	Scolarisation en ligne (exclusivement ou partiellement)	Total – toutes les situations scolaires*		
Travail sur le lieu de travail habituel à l'extérieur du domicile pendant la pandémie	31	28	30	31	30
Passage au travail à domicile au moins durant quelques jours pendant la pandémie	55	30	35	30	33
<b>Total – toutes les situations d'emploi**</b>	42	28	32	30	31

\* Ce total inclut les parents dont les enfants fréquentaient l'école en personne, étaient scolarisés en ligne, recevaient un enseignement à domicile ou ne fréquentaient pas l'école.

\*\* Ce total inclut les personnes qui travaillaient à l'extérieur du domicile, celles qui étaient passées au travail à domicile (tous les jours ou certains jours) et celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie et qui ont continué de le faire.

# Le travail au-delà des heures normales

**Environ un employé canadien sur trois continue toujours ou souvent de travailler au-delà de sa journée normale ou de son quart de travail. Cette proportion est plus élevée chez les jeunes travailleurs, en particulier chez les jeunes hommes.**

Pour approfondir la question de la conciliation travail-vie personnelle, le Sondage sur l'emploi et les compétences comprenait également une question sur la fréquence à laquelle les employés canadiens travaillent au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail (par exemple en répondant à des courriels, en faisant des appels téléphoniques ou en terminant d'autres tâches).

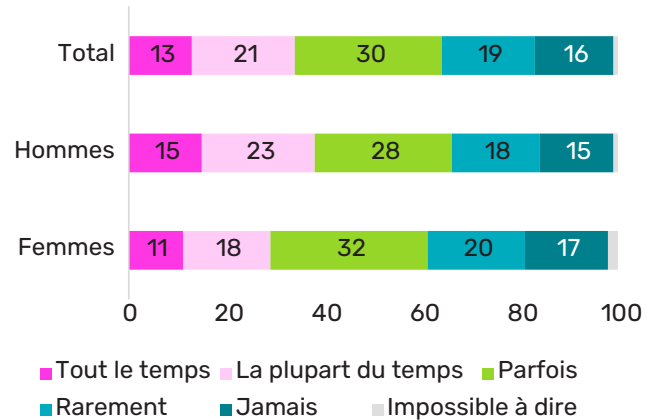
Environ un employé canadien sur trois affirme travailler au-delà de sa journée normale ou de son quart de travail tout le temps (13 %) ou la plupart du temps (21 %). Presque autant d'employés disent que cela leur arrive parfois (30 %). Enfin, environ un employé sur trois déclare que cela lui arrive rarement (19 %) ou jamais (16 %).

Puisque la probabilité de trouver souvent un équilibre entre le travail, la vie de famille et les loisirs augmente avec l'âge, il n'est pas surprenant que la probabilité de travailler au-delà de la journée normale ou du quart de travail diminue avec l'âge. Alors que la proportion des employés canadiens qui travaillent tout le temps ou parfois au-delà des heures normales est plus importante chez ceux âgés de 21 à 39 ans (37 %), elle ne s'élève qu'à 31 % chez dans la quarantaine et la cinquantaine et à 27 % chez 60 ans ou plus.

**FIGURE 3**

**Fréquence à laquelle les répondants travaillent au-delà de la journée normale, en fonction du genre**

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi

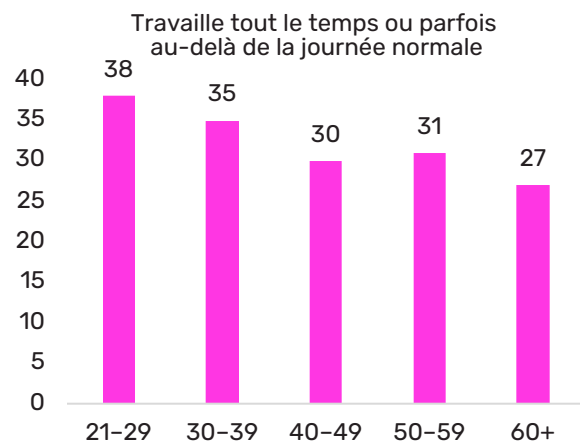


Q20c : De manière générale, à quelle fréquence travaillez-vous au-delà de votre journée normale ou de votre quart de travail, par exemple en répondant à des courriels, en faisant des appels téléphoniques ou en terminant d'autres tâches?

**FIGURE 4**

**Fréquence à laquelle les répondants travaillent au-delà de la journée normale, en fonction de l'âge**

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi



Q20c : De manière générale, à quelle fréquence travaillez-vous au-delà de votre journée normale ou de votre quart de travail, par exemple en répondant à des courriels, en faisant des appels téléphoniques ou en terminant d'autres tâches?

Si les femmes sont légèrement moins susceptibles que les hommes d'affirmer pouvoir trouver souvent le bon équilibre entre le travail, la vie de famille et les loisirs, elles sont toutefois également moins susceptibles que les hommes de dire qu'elles travaillent toujours ou souvent au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail. Les hommes sont 38 % à déclarer travailler tout le temps ou la plupart du temps après leurs heures normales, contre 29 % des femmes.

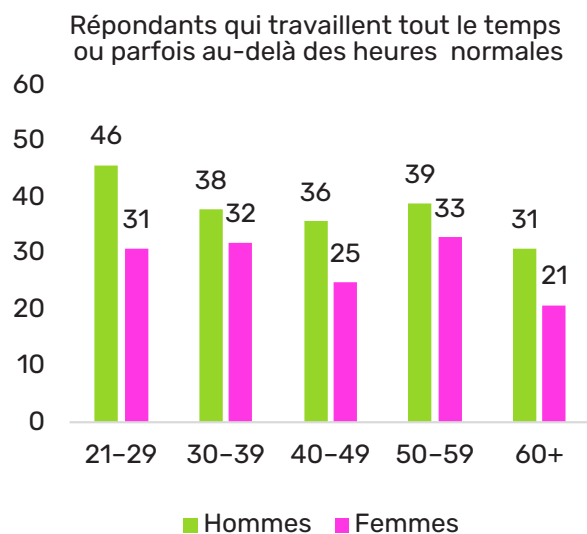
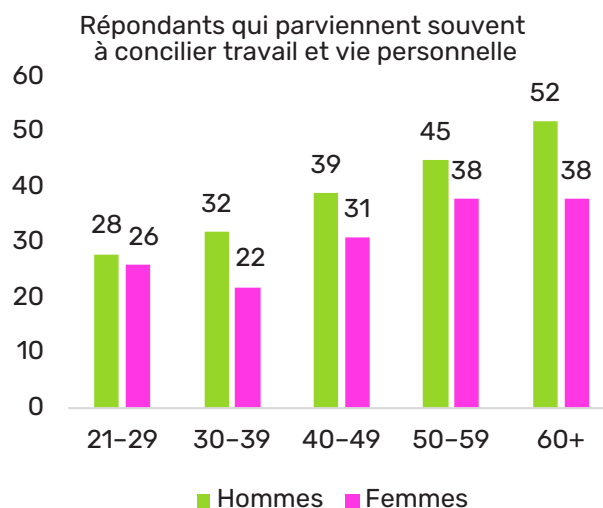
Les réponses à ces deux questions varient davantage en fonction de l'âge chez les hommes que chez les femmes. Si les hommes sont, en général, plus susceptibles que les femmes d'affirmer parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre le travail, la vie de famille et les loisirs, cela est particulièrement le cas des hommes âgés. En outre, si les hommes sont, en général, également plus susceptibles que les femmes de dire qu'ils travaillent tout le temps ou parfois au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail, cela est particulièrement le cas des jeunes hommes.

La proportion de personnes qui affirment travailler tout le temps ou souvent au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail ne varie pas grandement selon que le ménage compte ou non des enfants. Parmi les employés canadiens âgés de 25 à 54 ans, la proportion de celles qui travaillent au-delà des heures normales n'est que légèrement plus élevée dans les ménages comptant des enfants âgés de moins de cinq ans (37 %) et dans ceux comptant des enfants âgés de cinq à 18 ans (34 %) que dans les ménages sans enfants (32 %).

**FIGURE 5**

**Fréquence à laquelle les répondants parviennent souvent à concilier travail et vie personnelle et travaillent tout le temps ou parfois au-delà des heures normales, en fonction de l'âge et du genre**

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi



Q20c : De manière générale, à quelle fréquence travaillez-vous au-delà de votre journée normale ou de votre quart de travail, par exemple en répondant à des courriels, en faisant des appels téléphoniques ou en terminant d'autres tâches?

L'écart entre les ménages avec ou sans jeunes enfants est toutefois légèrement plus important chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, la proportion d'hommes dont le ménage compte au moins un enfant âgé de moins de cinq ans qui sont susceptibles de travailler au-delà de la journée normale de travail est supérieure de 16 points à celle des femmes dans la même situation, alors que l'écart entre les genres n'est que de cinq points dans les ménages sans enfants. En partant du principe que les hommes et les femmes ont la même probabilité de fournir des réponses exactes, ce résultat peut avoir deux explications. La première est qu'il est plus acceptable pour les mères que pour les pères de limiter leur disponibilité pour les employeurs au-delà des heures normales de travail en raison de leurs responsabilités familiales (en d'autres termes, les hommes sont pénalisés dans la mesure où leurs responsabilités familiales sont prises moins au sérieux). La seconde est que l'on s'attend à ce que les femmes renoncent à des occasions d'emploi plus que les hommes en raison de leurs responsabilités familiales (en d'autres termes, les femmes sont pénalisées dans la mesure où leurs responsabilités professionnelles sont prises moins au sérieux). Ces deux explications ne s'excluent pas mutuellement.

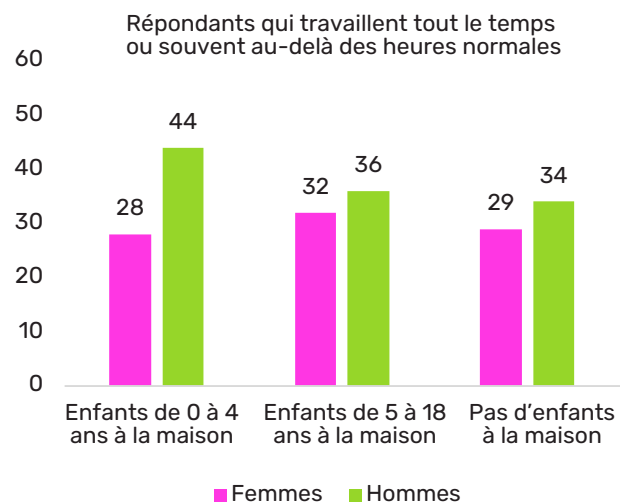
Tout comme pour la probabilité de concilier travail et vie personnelle, la probabilité de travailler au-delà de la journée normale ou du quart de travail varie selon le type d'emploi et de profession. La proportion de personnes qui travaillent tout le temps ou la plupart du temps au-delà de la journée normale de travail est plus élevée chez les travailleurs autonomes (48 %) que chez les travailleurs à temps plein (33 %) ou à temps partiel (29 %). En outre, cette proportion est supérieure chez les cadres, les gestionnaires

et les propriétaires d'entreprise (49 %) ainsi que chez les professionnels (36 %), mais inférieure chez les travailleurs du secteur de la vente et des services (32 %), chez les commis de bureau (31 %) et chez les personnes exerçant un métier spécialisé, les travailleurs du secteur des transports et les travailleurs manuels (30 %).

**FIGURE 6**

**Fréquence à laquelle les répondants travaillent tout le temps ou parfois au-delà de la journée normale, en fonction de l'âge**

Sous-échantillon : personnes occupant un emploi



Q20c : De manière générale, à quelle fréquence travaillez-vous au-delà de votre journée normale ou de votre quart de travail, par exemple en répondant à des courriels, en faisant des appels téléphoniques ou en terminant d'autres tâches?

Les résultats concernant le travail autonome sont particulièrement intéressants : si les travailleurs autonomes sont les plus susceptibles de déclarer qu'ils travaillent au-delà de la journée normale de travail, ils sont également les plus susceptibles d'affirmer parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre leur travail, leur vie de famille et leurs loisirs. Ceci semble indiquer que pour de nombreux travailleurs autonomes, l'avantage



du travail autonome réside en partie dans la souplesse qu'il confère pour associer le travail à d'autres activités. En effet, à la question de savoir pourquoi ils sont des travailleurs autonomes, la souplesse est la deuxième réponse la plus fréquente : 42 % disent avoir choisi le travail autonome parce que cela leur offre la souplesse dont ils ont besoin pour concilier leur travail et leurs responsabilités familiales<sup>8</sup>.

La situation des travailleurs à temps plein est différente : s'ils sont plus susceptibles que la moyenne de travailler au-delà de la journée normale de travail, il n'est pas surprenant qu'ils soient moins susceptibles que la moyenne d'affirmer parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre leur travail, leur vie de famille et leurs loisirs.

Il n'est pas surprenant que, dans l'ensemble, les personnes qui travaillent moins fréquemment au-delà de la journée normale de travail réussissent mieux à concilier leur travail, leur vie de famille et leurs activités

personnelles : 42 % de celles qui travaillent rarement ou jamais au-delà de leurs heures normales de travail affirment qu'elles sont capables de trouver souvent le bon équilibre, contre 29 % de celles qui le font parfois et 32 % de celles qui le font tout le temps ou la plupart du temps.

Malgré cela, le fait de travailler au-delà des heures normales ne semble pas être associé à une moindre satisfaction au travail. En réalité, les personnes qui travaillent tout le temps ou la plupart du temps au-delà de la journée normale de travail sont plus susceptibles d'être très satisfaites de leur emploi (38 %) que celles qui le font parfois (28 %) ou rarement ou jamais (34 %). Le travail au-delà des heures normales n'est pas non plus corrélé à une détérioration de la santé mentale. Là aussi, c'est l'inverse qui semble se produire : les personnes qui travaillent tout le temps ou la plupart du temps au-delà de la journée normale de travail sont plus susceptibles de déclarer que leur santé mentale est excellente ou très bonne (45 %) que celles qui le font parfois (36 %) ou rarement ou jamais (39 %). L'analyse suivante des raisons pour lesquelles certains employés travaillent au-delà de leur journée normale de travail permet d'expliquer pourquoi il en est ainsi.

8 La raison la plus souvent citée par les travailleurs autonomes est le désir d'être son propre patron (50 %).

# Raisons du travail au-delà des heures normales

**La raison la plus courante invoquée par certaines personnes qui travaillent après leurs heures normales est qu'elles apprécient leur travail et que cela ne les dérange pas de travailler plus longtemps. Cette explication est celle la plus souvent avancée par les travailleurs dans tous les secteurs d'emploi, hormis une exception significative : celles des professionnels. En règle générale, les professionnels (comme les enseignants, les infirmiers et les thérapeutes) continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de leur journée normale de travail.**

Pour approfondir la question, nous avons demandé aux personnes qui travaillent au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail (que ce soit parfois ou plus fréquemment) de choisir la raison expliquant le mieux cet état de fait parmi une liste de motifs<sup>9</sup>.

Parmi les raisons proposées, « J'apprécie mon travail et cela ne me dérange pas de travailler plus longtemps » est la plus susceptible d'être choisie (34 %). Ce motif est même plus susceptible d'être sélectionné par les personnes qui déclarent travailler tout le temps après leur journée normale de

travail (44 %) que par celles qui affirment le faire la plupart du temps (32 %) ou parfois (32 %).

Les deux raisons les plus courantes suivantes sont toutefois moins positives. « Je n'ai pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de la journée normale de travail » est choisie par un répondant sur cinq (22 %). « Mon employeur s'attend à ce que je sois disponible même à la fin de ma journée normale ou de mon quart de travail » est le troisième motif le plus souvent sélectionné (14 %). Si l'on additionne ces deux pourcentages, seule un peu plus d'une personne sur trois (36 %) choisit l'une de ces deux raisons associées à une surcharge de travail (trop de tâches à accomplir ou patron trop exigeant).

Les autres raisons sont les suivantes :

- > « J'ai du mal à "me déconnecter" à la fin de ma journée normale ou de mon quart de travail » (11 %)
- > « Mon employeur fait preuve de souplesse et m'autorise à organiser ma journée de travail pour que je puisse mieux concilier mes responsabilités professionnelles et familiales » (8 %)
- > « Les changements induits par la pandémie de COVID-19 ont rendu plus difficile la séparation entre mon travail et ma vie de famille » (5 %)

<sup>9</sup> Les répondants ne pouvaient sélectionner qu'une seule raison.

Le fait d'apprécier son travail est la raison la plus courante invoquée par les personnes qui travaillent au-delà de leur journée normale de travail dans tous les secteurs d'emploi, mais les professionnels constituent une exception significative. En règle générale, les professionnels (comme les enseignants, les infirmiers et les thérapeutes) continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de leur journée normale de travail. La proportion de professionnels qui choisissent cette raison (34 %) est nettement plus élevée que celle enregistrée dans tous les autres secteurs d'emploi réunis (19 %). Si 27 % des professionnels affirment travailler plus longtemps parce qu'ils apprécient leur travail, cette proportion est inférieure à celle enregistrée dans n'importe quel autre secteur d'emploi (la proportion moyenne dans tous les autres secteurs réunis s'élève à 36 %).

En termes de raisons invoquées, les différences sont moins frappantes dans les autres secteurs d'emploi. Les travailleurs manuels sont les plus susceptibles (22 %) de déclarer travailler plus longtemps parce que leur employeur s'attend à ce qu'ils soient disponibles même à la fin de leur journée normale ou de leur quart de

travail. Les personnes exerçant un métier spécialisé (16 %), les employés des services de restauration (15 %) et les travailleurs du secteur de la vente et des services (14 %) sont les plus susceptibles d'affirmer qu'ils continuent de travailler parce qu'ils ont du mal à « se déconnecter » après leurs heures normales de travail.

Les travailleurs autonomes sont les plus susceptibles de déclarer travailler plus longtemps parce qu'ils apprécient leur travail (40 %) et les moins susceptibles d'affirmer qu'ils continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues (16 %).

Les hommes (35 %) sont aussi susceptibles que les femmes (34 %) de déclarer travailler après la journée normale de travail parce qu'ils apprécient leur travail et que cela ne les dérange pas de travailler plus longtemps. Les femmes (25 %) sont légèrement plus susceptibles que les hommes (19 %) d'affirmer qu'elles continuent de travailler parce qu'elles n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de la journée normale de travail.

## TABLEAU 2

### Raisons du travail au-delà des heures normales

Sous-échantillon : personnes qui travaillent au moins quelques fois au-delà des heures normales

Raison	Total	Hommes	Femmes
J'apprécie mon travail et cela ne me dérange pas de travailler plus longtemps	34	35	34
Je n'ai pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de la journée normale de travail	22	19	25
Mon employeur s'attend à ce que je sois disponible même à la fin de ma journée normale ou de mon quart de travail	14	16	12
J'ai du mal à « me déconnecter » à la fin de ma journée normale ou de mon quart de travail	11	11	12
Mon employeur fait preuve de souplesse et m'autorise à organiser ma journée de travail afin que je puisse mieux concilier mes responsabilités professionnelles et familiales	8	10	6
Les changements induits par la pandémie de COVID-19 ont rendu plus difficile la séparation entre mon travail et ma vie de famille	5	3	7

Q20d : Laquelle des raisons suivantes, le cas échéant, explique le mieux pourquoi vous continuez à travailler au-delà de votre journée normale ou de votre quart de travail?

En comparaison, les hommes (10 %) et les femmes (6 %) sont peu nombreux à déclarer continuer de travailler après leur journée normale de travail parce qu'on leur laisse la possibilité d'organiser leur journée de travail pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Même parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans dont le ménage compte au moins un enfant âgé de moins de 19 ans, cette raison est loin d'être courante (9 %), bien qu'elle soit légèrement plus fréquente chez les hommes (12 %) que chez les femmes (5 %) dans cette situation.

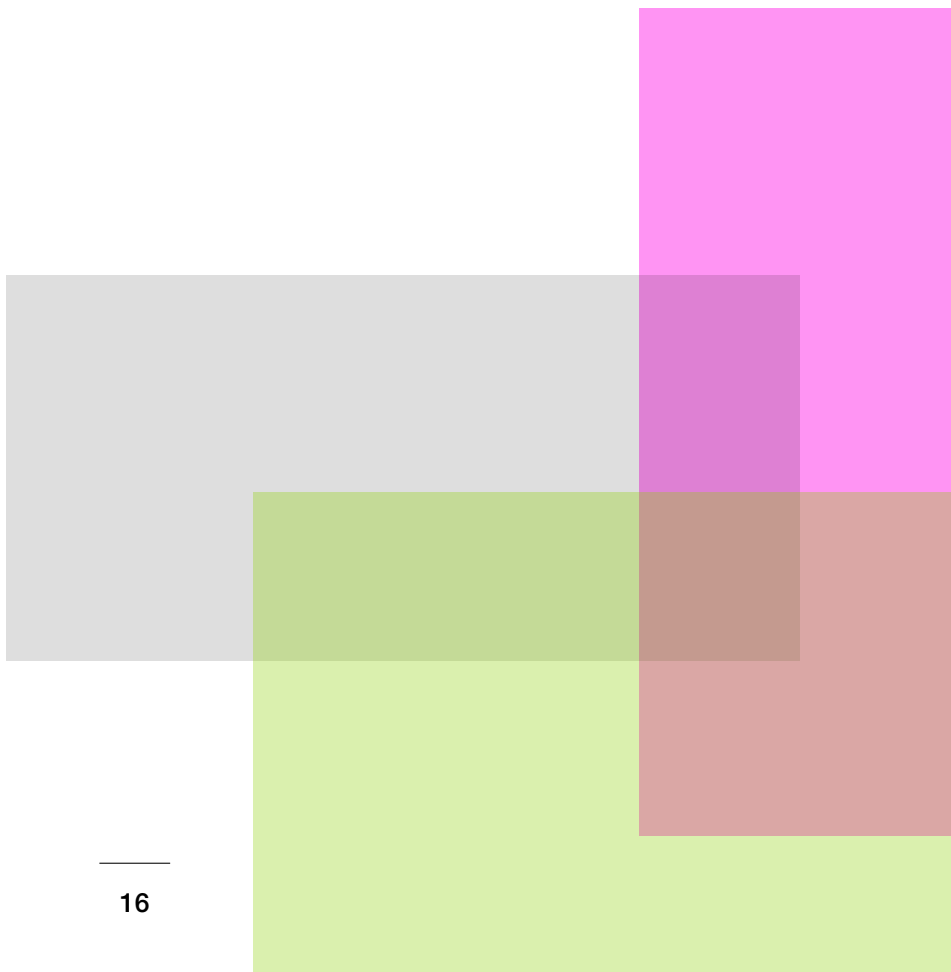
Les raisons pour lesquelles certains employés continuent de travailler après leur journée normale de travail varient également en fonction de l'âge. Les jeunes travailleurs (18 à 24 ans) (41 %) et les travailleurs âgés (55 ans ou plus) (45 %) sont plus

susceptibles que ceux âgés de 25 à 54 ans (30 %) d'affirmer qu'ils continuent de travailler parce qu'ils apprécient leur travail et que cela ne les dérange pas de travailler plus longtemps. À l'inverse, les travailleurs âgés de 25 à 54 ans (25 %) sont plus susceptibles que les jeunes travailleurs (17 %) et que les travailleurs âgés (16 %) d'affirmer qu'ils continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de la journée normale de travail.

Enfin, il n'est pas surprenant de constater qu'il existe un lien entre les raisons pour lesquelles certains employés continuent de travailler au-delà de leur journée normale de travail et la capacité de ces personnes de concilier leur travail, leur vie de famille et leurs activités personnelles. Parmi les

personnes qui déclarent travailler au-delà des heures normales parce qu'elles n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de la journée normale de travail ou parce que leur employeur s'attend à ce qu'elles soient disponibles même à la fin de leur journée normale ou de leur quart de travail, seules 16 % affirment parvenir à trouver systématiquement un équilibre. La proportion de travailleurs qui sont capables de trouver systématiquement un

équilibre est deux fois plus élevée (34 %) chez les personnes qui travaillent après leur journée normale de travail parce que leur employeur fait preuve de souplesse et les autorise à organiser leur journée de travail pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cette proportion est même trois fois plus élevée (51 %) chez les personnes qui continuent de travailler parce qu'elles apprécient leur travail et que cela ne les dérange pas de travailler plus longtemps.



# Conclusion

Les employés canadiens ont-ils du mal à se déconnecter du travail ou à concilier leur vie professionnelle, familiale et personnelle?

Les résultats du Sondage sur l'emploi et les compétences laissent place à interprétation. D'un côté, seul un employé canadien sur trois affirme parvenir à trouver souvent le bon équilibre entre son travail, ses tâches ménagères et ses loisirs, et à peu près la même proportion seulement déclare travailler rarement ou jamais au-delà de sa journée normale ou de son quart de travail. D'un autre côté, les travailleurs sont encore moins nombreux (environ un sur cinq) à affirmer qu'ils trouvent rarement ou jamais le bon équilibre entre le travail, les tâches ménagères et les loisirs, et environ une personne sur trois seulement déclare travailler tout le temps ou la plupart du temps au-delà de sa journée normale ou de son quart de travail. Sans surprise, de nombreux travailleurs se situent entre ces deux extrêmes, parvenant à trouver parfois un équilibre et travaillant parfois au-delà des heures normales.

Toutefois, le sondage permet d'établir clairement que ces expériences varient selon le type de travailleurs. À titre d'exemple, les travailleurs autonomes sont les plus susceptibles non seulement de continuer de travailler au-delà de leur journée normale de travail, mais aussi de déclarer le faire parce qu'ils apprécient leur travail et d'affirmer parvenir à trouver le bon équilibre entre les différentes facettes de leur vie. Un grand nombre d'entre eux choisissent le travail autonome précisément en raison de la

souplesse qu'il confère et ne considèrent donc pas l'estompement des frontières entre le travail et la vie de famille comme un problème.

La situation des professionnels est tout autre. Les professionnels (notamment les enseignants, les infirmiers et les thérapeutes) sont plus susceptibles que la moyenne de travailler plus longtemps et, lorsque c'est le cas, ils sont les plus susceptibles de déclarer continuer de travailler parce qu'ils n'ont pas assez de temps pour accomplir toutes les tâches prévues au cours de leur journée normale de travail et les moins susceptibles d'affirmer le faire parce qu'ils apprécient leur travail. En conséquence, ils sont les moins susceptibles de déclarer que leur vie est équilibrée. D'après ces résultats, il se pourrait que bon nombre de ces travailleurs sur lesquels nous comptons pour fournir des services essentiels au public soient en situation d'épuisement professionnel.

Les hommes, en particulier les jeunes hommes, sont plus susceptibles que les femmes de continuer de travailler au-delà de leur journée normale ou de leur quart de travail. Toutefois, ces hommes sont également plus susceptibles d'affirmer pouvoir concilier leur vie professionnelle, familiale et personnelle. Les hommes, là aussi en particulier les jeunes hommes, sont en outre nettement plus susceptibles de déclarer que leur santé mentale est excellente ou très bonne. La probabilité d'une évaluation positive de la santé mentale est particulièrement élevée chez les

jeunes hommes qui occupent un emploi<sup>10</sup>. Certains jeunes hommes peuvent avoir du mal à se déconnecter du travail, mais on peut soutenir que la société telle qu'elle est structurée actuellement récompense ce comportement, en termes non seulement de salaire et d'avancement professionnel, mais aussi de perceptions de la masculinité (p. ex., caractéristiques d'un bon mari ou d'un bon père, etc.). Bien qu'ils puissent, dans un premier temps, se heurter à la résistance de certains hommes, les efforts visant à changer les normes relatives au travail supplémentaire pourraient en définitive permettre d'accroître l'équité entre les hommes et les femmes tant au travail qu'à la maison.

Enfin, les résultats du sondage mettent en lumière la situation des parents, mais de manière assez inattendue. De façon générale, les travailleurs dont le ménage compte des enfants ne sont ni moins susceptibles de trouver un certain équilibre entre les différents aspects de leur vie, ni plus susceptibles de continuer de travailler au-delà de leur journée normale de travail. Toutefois, les parents qui sont passés au travail à domicile pendant la pandémie sont plus susceptibles que les autres de trouver souvent un certain équilibre entre le travail, la vie de famille et les activités personnelles,

à condition que leurs enfants puissent fréquenter l'école en personne. Cette constatation met assurément en évidence le défi que représente l'apprentissage en ligne pour les parents qui travaillent, ainsi que pour les jeunes élèves. Elle permet également de comprendre pourquoi de nombreux parents ont réagi positivement au passage au travail en ligne : pour eux, les obstacles à une meilleure conciliation travail-vie personnelle n'incluent pas seulement l'apprentissage en ligne pour les enfants, mais aussi les modalités de travail habituelles à l'extérieur du domicile.

L'impact du projet de loi sur le « droit à la déconnexion » du gouvernement de l'Ontario reste à démontrer. La loi ne s'appliquera pas aux personnes qui choisissent de travailler au-delà des heures normales parce qu'elles apprécient leur emploi, mais elle pourrait profiter aux travailleurs qui déclarent que leur patron s'attend à ce qu'ils soient continuellement disponibles. Les professionnels surchargés de travail pourraient toutefois faire valoir qu'en l'absence d'investissements supplémentaires dans la dotation en personnel des secteurs des soins de santé ou de l'éducation, il est peu probable que le projet de loi ait une utilité. Quant à la situation des jeunes hommes, elle évoluera en réponse aux changements d'attitudes par rapport aux rôles liés au genre et non en fonction de nouvelles réglementations. Enfin, une fois la pandémie terminée, il se peut que les parents occupant un emploi fassent pression pour obtenir plus de souplesse de la part de leurs employeurs afin de pouvoir continuer de travailler à domicile, car cette voie semble plus prometteuse qu'une politique sur le droit à la déconnexion dans l'optique d'une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle.

10 Voir : Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute, *Corps et âme : L'impact de la pandémie sur la santé physique et mentale*, juin 2021, [https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/fsc\\_mind-and-body--impact-of-the-pandemic-on-physical-and-mental-health\\_june-2021\\_end632869062ac4a6999dafad0d2990d56.pdf?sfvrsn=4e9eccaf\\_2](https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/fsc_mind-and-body--impact-of-the-pandemic-on-physical-and-mental-health_june-2021_end632869062ac4a6999dafad0d2990d56.pdf?sfvrsn=4e9eccaf_2), et *Temps de rattrapage : L'impact de la pandémie chez les jeunes adultes au Canada*, novembre 2021, [https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/report\\_making-up-time\\_the-impact-of-the-pandemic-on-young-adults\\_frb9281ad914b24c88b851bb329b12e386.pdf?sfvrsn=169a56d7\\_0](https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/report_making-up-time_the-impact-of-the-pandemic-on-young-adults_frb9281ad914b24c88b851bb329b12e386.pdf?sfvrsn=169a56d7_0) (en particulier la page 44).

