



# L'avenir de l'emploi :

Le travail à distance propulsera-t-il  
ou entravera-t-il l'avancement de l'égalité?

**Rotman**

INSTITUTE  
FOR  
**gender** AND  
**economy**

# L'avenir de l'emploi : Le travail à distance propulsera-t-il ou entravera-t-il l'avancement de l'égalité?

Carmina Ravanera, Kim de Laat et Sarah Kaplan

Conception et mise en page: Eugene Grichko

Images: Pexels, Unsplash

Institute for Gender and the Economy,  
Rotman School of Management,  
University of Toronto

7 Novembre, 2022

« L'avenir de l'emploi : Le travail à distance propulsera-t-il ou entravera-t-il l'avancement de l'égalité? » est cofinancé par le Conseil de recherches en sciences humaines et Emploi et Développement social Canada.

"The Future of Work: Will Remote Work Help or Hinder the Pursuit of Equality?" is co-funded by the Social Sciences and Humanities Research Council and Employment and Social Development Canada.



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada

Canada

# Table des matières

- 1**            **Sommaire**
- 2**            **Introduction :**  
**travail à distance et inégalités après la pandémie**
- 3**            **Résultats :**  
**comment le télétravail peut amplifier ou atténuer les inégalités**
  - 3**            L'accès au télétravail n'est pas égal
  - 3**            Le télétravail a des effets mitigés sur le bien-être
  - 4**            Le télétravail peut accroître les conflits entre le travail et la vie familiale s'il n'y a pas de mesure de soutien
  - 6**            Le travail à distance peut accroître les possibilités économiques, mais sa stigmatisation peut désavantager certains travailleurs
  - 8**            L'incidence du travail à distance sur l'environnement est équivoque
- 9**            **Répercussions pour l'avenir de l'emploi**
- 12**           **Conclusion**
- 13**           **Notes**

# Sommaire

La transition généralisée vers le travail à distance pendant la pandémie de COVID 19 a suscité de nombreuses questions sur l'avenir de l'emploi. Un récent sondage mené par Microsoft auprès de 31 000 travailleurs dans 31 pays montre que 52 % des employés sont assez ou extrêmement susceptibles de préférer le travail hybride ou à distance dans l'année à venir et que 53 % des employés sont plus susceptibles de prioriser leur bien-être que leur travail par comparaison à avant la pandémie.<sup>1</sup> La façon dont les gens perçoivent et expérimentent le travail a changé radicalement au cours des deux dernières années. Comment les travailleurs marginalisés ont-ils été particulièrement touchés par la transition vers le télétravail? Quels types de conceptions du travail favoriseront le mieux l'équité, le bien-être et les possibilités pour les travailleurs dans l'avenir?

L'analyse de la dynamique du travail à distance selon une perspective intersectionnelle nous permet de comprendre comment différents groupes peuvent vivre cette transformation du marché du travail. La recherche montre que les modèles de travail à distance et en mode hybride ont amélioré la vie de nombreux travailleurs, mais qu'ils ont également été associés à des pénalités professionnelles, à des conflits entre le travail et la vie familiale, à un stress plus élevé et à d'autres défis pour la santé mentale, particulièrement pour les personnes qui vivent déjà de l'iniquité. Bon nombre de ces désavantages ne découlent pas du travail à distance en lui-même, mais plutôt des préjugés, des stéréotypes et des normes sociales qui prévalent envers le travail rémunéré et non rémunéré. En examinant la littérature scientifique récente sur le travail à distance et les résultats pour les travailleurs, nous avons découvert les principales conclusions qui suivent :

## Effets du travail à distance

- L'accès au travail à distance n'est pas égal. La capacité de télétravailler réside disproportionnellement dans les mains des cols blancs à revenu élevé qui sont majoritairement des hommes blancs. Les personnes qui ont un piètre accès au logement et à Internet haute vitesse ou qui vivent des situations dangereuses comme de la violence familiale ne peuvent pas travailler facilement à distance.
- Le travail à distance a des effets mitigés sur le bien-être. Il peut réduire le stress et l'exposition aux microagressions, accroître la motivation et la satisfaction au travail et permettre de passer plus de temps en famille. Toutefois, il peut aussi contribuer à un épuisement accru, à un sentiment de solitude et d'isolement et à d'autres défis pour la santé mentale, plus particulièrement lors de crises comme la pandémie et pour les personnes ayant des responsabilités de soins comme les parents et les aidants naturels.
- Le télétravail peut accroître les conflits entre le travail et la vie familiale si aucune mesure de soutien n'est en place pour les prévenir. Les principaux responsables de soins, qui ont tendance à être des femmes, peuvent particulièrement vivre une érosion des limites entre le travail et les responsabilités de soins lorsqu'ils travaillent à domicile, ce qui entraîne une quantité insoutenable de travail rémunéré et non rémunéré. Cela est dû en partie aux normes et aux stéréotypes sexospécifiques qui amènent les femmes à assumer une quantité de tâches domestiques et de soins qui est disproportionnée par rapport aux hommes.
- Le télétravail accroît les possibilités économiques, notamment en permettant aux travailleurs qui assument d'autres responsabilités comme des soins de demeurer sur le marché du travail et de déménager dans des régions moins coûteuses. Toutefois, même si de nombreux travailleurs d'identités sociales différentes utilisent des modalités de travail flexibles, les femmes et les personnes racisées ont tendance à subir une stigmatisation et des préjugés disproportionnés lorsqu'elles les utilisent, ce qui entraîne des pénalités professionnelles importantes comme des réductions salariales et moins de promotions.
- L'impact du travail à distance sur l'environnement est équivoque. Bien qu'une augmentation du travail à distance ait pour effet direct de réduire les émissions de carbone parce qu'elle réduit les déplacements quotidiens, la hausse de la consommation d'énergie dans les maisons, de l'utilisation de la voiture en raison du déplacement des travailleurs hors des zones urbaines et d'autres répercussions indirectes peuvent annuler la réduction des émissions.

## Répercussions pour l'avenir de l'emploi

- Les politiques sur le télétravail doivent être soutenues par des politiques publiques et organisationnelles qui visent des structures sexospécifiques. Ces structures contribuent à accroître les conflits entre le travail et la vie personnelle et les défis pour la santé mentale chez les femmes qui sont responsables de soins lorsqu'elles travaillent à domicile. Des politiques publiques comme des services de garde abordables, des congés familiaux payés adéquats et une gamme de modalités de travail flexibles peuvent faciliter des relations et des ménages plus égalitaires.
- Tant les travailleurs que les organisations bénéficient de politiques qui éliminent la stigmatisation associée au travail à distance parce qu'elles augmentent la motivation des travailleurs et le rendement au travail. Les organisations peuvent offrir ces options de façon régulière et s'assurer qu'elles sont accessibles à tous et universellement attrayantes pour les gens de tous les genres et de toutes les origines.
- Les espaces de travail de bureau et la conception du travail peuvent être transformés pour faciliter différentes formes de travail. Des études montrent que certaines méthodes et habitudes de travail (c. à d. des arrangements de bureau plus traditionnels) facilitent davantage que d'autres l'utilisation de politiques sur le télétravail et les modalités de travail flexibles. Il est également possible de réduire la stigmatisation liée aux modalités de travail flexibles en veillant à ce que l'information soit accessible en ligne et en créant des occasions de renforcer l'équipe des employés qui travaillent à distance ou en mode hybride.
- Des initiatives organisationnelles peuvent réduire les conflits entre le travail et la famille, par exemple en maintenant une communication fiable et cohérente avec tous les employés, en veillant à ce que les travailleurs sachent qu'ils n'ont pas à travailler plus longtemps à la maison et en éliminant la surveillance des employés.
- Les besoins en matière de télétravail n'auront pas d'incidence majeure sur la crise climatique s'il n'y a pas adoption d'autres mesures stratégiques, par exemple assurer la disponibilité à grande échelle de moyens de transport publics à faible émission de carbone et de logements abordables dans les régions urbaines.



## Introduction : travail à distance et inégalités après la pandémie

La pandémie de COVID 19 a changé la façon de travailler. En mars 2020, les mesures de confinement et de quarantaine ont contraint de nombreux milieux de travail à passer à des modèles de travail à distance. Selon Statistique Canada, en 2016, seulement 4 % des employés âgés de 14 à 69 ans travaillaient la plupart de leurs heures à la maison. Au début de 2021, ils étaient 32 % à le faire. De nombreux emplois ne peuvent pas être réalisés à distance, mais pour les travailleurs du savoir, il est probable que les modèles de travail à distance et en mode hybride se poursuivront après la pandémie : 90 % des personnes qui travaillent à distance au Canada ont déclaré être aussi ou plus productives qu'au bureau<sup>2</sup>, et des sondages récents au Canada montrent qu'un pourcentage égal de répondants préfèrent travailler à la maison à temps plein ou travailler au bureau seulement quelques jours par semaine (38 % dans les deux cas).<sup>3</sup> Le passage au télétravail a amélioré la vie et le gagne pain de beaucoup de gens. Le télétravail peut, par exemple, éliminer les trajets chronophages, permettre aux travailleurs de se sentir plus à l'aise, accroître leur satisfaction et leur productivité au travail et leur permettre de demeurer sur le marché du travail rémunéré lorsqu'ils ont des responsabilités professionnelles non rémunérées comme prendre soin d'enfants.

Parallèlement, la recherche a associé le télétravail à des pénalités professionnelles, à des conflits entre le travail et la famille, à un stress plus élevé et à d'autres défis pour la santé mentale, en particulier pour les personnes qui vivent déjà de l'iniquité. Bon nombre de ces désavantages ne découlent pas du travail à distance en lui-même, mais plutôt des préjugés, des stéréotypes et des normes sociales qui prévalent envers le travail rémunéré et non rémunéré. L'analyse de la dynamique du travail à distance selon une perspective intersectionnelle nous permet de comprendre comment différents groupes peuvent vivre cette transformation du marché du travail.

Il est important de noter ici que la pandémie a eu un impact économique et sanitaire disproportionné sur de nombreux groupes marginalisés : les femmes, les communautés racisées, les immigrants et d'autres personnes confrontées à la marginalisation. La majorité des personnes qui ont perdu leur emploi au début de la pandémie sont des femmes et lorsque les écoles et les services de garde ont fermé, beaucoup de femmes ont été poussées hors du marché du travail parce qu'elles ont des enfants.<sup>4</sup> La situation

économique était particulièrement précaire pour les femmes et les familles racisées, immigrantes et à faible revenu.<sup>5</sup> Par ailleurs, la pandémie a été particulièrement préjudiciable à la santé mentale et au bien-être des femmes<sup>6</sup>; selon un sondage mené à la fin de 2020, le quart des femmes adultes au Canada souffrent d'anxiété et de solitude modérées à sévères, comparativement à environ 17 % des hommes.<sup>7</sup> Il est donc important d'explorer non seulement les effets du télétravail sur les groupes marginalisés, mais aussi ce que les organisations et les gouvernements peuvent faire pour créer des environnements plus favorables et inclusifs pour l'avenir du travail.

Nous avons consulté des recherches scientifiques pour vérifier comment la transition rapide vers le télétravail peut avoir une incidence sur les inégalités sur les plans social, économique et de la santé. Nous présentons aux lecteurs une synthèse de la recherche actuelle sur ce sujet, principalement depuis les sept dernières années<sup>8</sup>. Nous décrivons les principaux débats et enjeux et explorons les répercussions et les considérations pour les politiques organisationnelles et publiques, ainsi que pour de futures recherches. Notre analyse de ce domaine de recherche en évolution rapide se concentre plus particulièrement sur les effets du télétravail sur le bien-être individuel et les résultats économiques et professionnels, ainsi que ses répercussions potentielles sur la crise climatique.

Notre analyse se limite à la portée de la littérature universitaire et cette littérature ne met pas l'accent sur l'ensemble (ou même plusieurs) des identités sociales. La marginalisation est fondée sur de nombreux lieux sociaux et leurs intersections, notamment le genre, la race, le statut de parent ou d'aidant, l'indigénéité, le statut socioéconomique, le statut d'immigrant et les capacités. Nous reconnaissons que les changements vers le télétravail touchent différents groupes sociaux de diverses façons et que des recherches plus approfondies sont nécessaires pour comprendre ces répercussions de façon plus complète. C'est pourquoi le présent rapport examine les questions sur le télétravail et l'inégalité d'une manière générative et informative. Nous reconnaissons qu'il existe encore de nombreuses lacunes dans la recherche.



## Résultats : comment le télétravail peut amplifier ou atténuer les inégalités

### L'accès au télétravail n'est pas égal.

Le télétravail n'est pas également accessible à tous. Ce sont principalement les personnes qui occupent un emploi de col blanc bien rémunéré qui ont la possibilité de télétravailler. Aux États Unis, le revenu moyen des professions pouvant avoir lieu en télétravail est de 51 000 \$ par an. Celui des professions qui ne peuvent pas avoir lieu en télétravail est de 32 000 \$. Les données recueillies aux États Unis montrent également que parmi les travailleurs en télétravail, 74 % sont blancs par comparaison à 67 % parmi tous les travailleurs. Les travailleurs hispaniques et noirs représentent 9 % chacun des travailleurs en télétravail par comparaison à 14 % et 11 % parmi tous les travailleurs.<sup>9</sup> De plus, pendant la pandémie, les emplois les plus à risque d'exposition à la COVID étaient ceux du secteur des services en personne, comme les soins, la restauration et le commerce de détail, et la majorité de ces emplois sont occupés par des femmes.<sup>10</sup> Les emplois qui ne se prêtent pas au télétravail ont aussi tendance à offrir peu de protections aux travailleurs, par exemple des congés payés. Certains chercheurs ont noté que les recherches négligent souvent les différences d'accès aux modalités de travail flexibles (comme l'horaire flexible et le télétravail) en fonction des groupes professionnels, qui recoupent d'autres identités sociales comme le genre, la race et le statut d'immigrant. Les personnes qui font partie de groupes professionnels de haut statut, par exemple les avocats ou les travailleurs en technologie, obtiendront également des résultats différents de modalités de travail flexibles ou du travail à distance de celles qui occupent un emploi d'un statut moins élevé.<sup>11</sup>

Beaucoup supposent que la maison de tout le monde se prête au travail à distance efficace, mais les chercheurs ont noté que ce point de vue repose sur la compréhension d'un travailleur en tant que jeune homme célibataire qui vit seul dans une zone urbaine et ignore les réalités de la violence conjugale, le manque d'accès à un bon logement et à une technologie adéquate, ainsi que les besoins des personnes à charge qui peuvent aussi se trouver à la maison.<sup>12</sup> Par exemple, au Canada et dans de nombreux autres pays, les personnes qui vivent en région rurale peuvent être incapables de travailler à distance parce qu'elles n'ont pas accès à Internet haute vitesse : les données du forum des politiques publiques sur la fracture numérique au Canada indiquent que seulement 46 % des ménages ruraux et 35 % des ménages autochtones ont un accès

à Internet fiable et abordable.<sup>13</sup> Même pour les gens des régions urbaines, les coûts d'Internet haute vitesse peuvent être prohibitifs : une étude du Brookfield Institute rapporte qu'à Toronto, 52 % des ménages à faible revenu ont une vitesse de téléchargement Internet inadéquate (moins de 50 Mo/s).<sup>14</sup> De plus, les travailleurs qui n'ont pas suffisamment d'espace à domicile ont indiqué que le télétravail n'est pas une option efficace ou productive pour eux. Cet obstacle est lié à la crise du logement abordable qui touche de nombreuses villes et communautés partout dans le monde.<sup>15</sup>

D'autres recherches sont nécessaires pour mieux comprendre « l'inégalité entre le travail et la vie personnelle », c'est à dire le fait que les travailleurs de différentes professions ont des possibilités inégales d'accéder à des mesures de soutien pour faciliter l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (p. ex. télétravail), et de quelles façons cette inégalité est liée à la démographie sociale.<sup>16</sup> Bien qu'elle ne fasse pas l'objet du présent examen, la question de savoir qui a accès et qui continuera d'avoir accès à des modalités de travail flexibles, hybrides et à distance dans le contexte de la reprise postpandémie demeure un important domaine de recherche scientifique.

### Le télétravail a des effets mitigés sur le bien-être.

Il est particulièrement important de comprendre les répercussions du télétravail sur le bien être des employés, notamment parce qu'une récente étude mondiale menée par Microsoft a révélé que plus de la moitié des employés affirment être désormais plus susceptibles de prioriser leur santé et leur bien être que leur travail par comparaison à avant la pandémie.<sup>17</sup> La recherche scientifique sur le travail à distance révèle des effets mitigés sur le bien être et permet de penser que les organisations peuvent jouer un rôle important en ce qui concerne l'expérience de télétravail de leurs employés. Certaines recherches sur les télétravailleurs à temps partiel montrent que ceux-ci ont une plus grande capacité de concentration et ont moins besoin de se remettre du stress après le travail lorsqu'ils travaillent à la maison que lorsqu'ils travaillent au bureau.<sup>18</sup> En fait, de nombreuses études montrent que le travail à domicile tend généralement à diminuer le stress.<sup>19</sup> D'autres recherches établissent un lien entre le travail à distance

et l'augmentation des émotions positives comme se sentir à l'aise, être enthousiaste et être heureux.<sup>20</sup> Des études suggèrent également que le télétravail pourrait accroître la satisfaction au travail, le sentiment d'appartenance à l'organisation, le rendement au travail, la motivation et la productivité, en plus de réduire de façon importante l'attrition.<sup>21,22</sup> Certains de ces résultats pourraient être en partie dus au fait que l'élimination des déplacements quotidiens permet aux travailleurs d'économiser du temps et de l'énergie.<sup>23</sup> Les bureaux à domicile peuvent également offrir un environnement de travail plus confortable. Par exemple, une étude sur des employés offrant un service à la clientèle en Chine a montré que les employés travaillaient mieux à domicile parce que c'était plus silencieux que dans les centres d'appels bondés.<sup>24</sup>

En revanche, la recherche établit aussi un lien entre le télétravail et un stress plus élevé et d'autres défis pour la santé mentale.<sup>25</sup> Dans le cadre d'une étude, des télétravailleurs ont indiqué se sentir moins capables de cesser leur travail et ressentir un épuisement, une fatigue et une inactivité physique accrues par comparaison à ceux qui travaillaient dans les installations de l'employeur.<sup>26</sup> Le travail à distance est également associé à des sentiments d'isolement social et de solitude parce que les possibilités de communication et de collaboration spontanées et les interactions avec les autres sont moins fréquentes.<sup>27</sup> Dans le sondage de Microsoft mentionné précédemment, 43 % des télétravailleurs déclarent ne pas se sentir inclus dans les réunions, 56 % déclarent avoir moins d'amis au travail qu'avant de télétravailler et 50 % se sentent plus seuls.<sup>28</sup> D'autres recherches donnent à penser que les travailleurs recevant diverses formes de soutien social et organisationnel (p. ex. pouvoir clavarder de façon informelle avec leurs collègues en ligne, recevoir des communications régulières, avoir accès à du soutien des ressources humaines) sont susceptibles d'avoir une meilleure expérience de télétravail que ceux qui n'en reçoivent pas.<sup>29,30,31</sup> Même une forte connexion sociale en dehors du travail et avec les collègues de travail est liée à de meilleures expériences de télétravail.<sup>32</sup>

Un domaine de recherche moins exploré sur le travail à distance est ses effets sur les employés qui continuent de travailler dans les installations de l'employeur parce que leur travail l'exige, ils préfèrent être sur place pour répondre à des besoins sociaux ou collaborer plus facilement ou leur domicile n'est pas propice au travail. À mesure que le travail à distance devient de plus en plus prisé, les travailleurs sur place peuvent se sentir isolés ou seuls lorsque le bureau cesse d'être un lieu de connexion sociale. Cela peut être particulièrement vrai pour les jeunes travailleurs qui ont toujours utilisé leur milieu de travail pour former d'importants réseaux d'amis qui peuvent souvent perdurer tout au long de leur carrière. Il est important d'explorer ces changements de dynamiques dans le contexte de l'évolution des environnements de travail postpandémiques.<sup>33</sup> En effet, il importe de se demander pourquoi les milieux de travail des gens étaient leur principale source de réseaux sociaux avant la pandémie - et si cela devrait continuer d'être le cas.<sup>34</sup>

L'analyse des répercussions du télétravail selon le genre donne à penser que les femmes pourraient être plus susceptibles de voir diminuer leur bien-être lorsqu'elles travaillent de la maison, surtout pendant la période stressante de la pandémie. Dans le cadre d'une étude réalisée aux États-Unis pendant la pandémie, 62 % des femmes en télétravail comparativement à 43 % des hommes en télétravail ont signalé deux problèmes de santé mentale ou plus après avoir commencé le télétravail, notamment la dépression, la solitude, l'anxiété, le stress et une fatigue accrue.<sup>35</sup> Selon une recherche axée particulièrement sur les parents et les aidants naturels, les mères qui ont fait du télétravail pendant la pandémie ont déclaré des niveaux beaucoup plus élevés d'anxiété, de solitude et de dépression que les pères qui ont fait du télétravail (il n'y avait

pas de différence statistiquement significative entre les genres pour ceux qui n'ont pas fait de télétravail).<sup>36</sup> Tout de même, pour de nombreuses femmes, les avantages du télétravail peuvent l'emporter sur les inconvénients. En fait, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de souhaiter travailler à distance.<sup>37</sup> Selon des données récentes au Canada, 91 % des femmes souhaitent travailler à distance au moins à temps partiel et 45 % des femmes déclarent qu'elles quitteront leur emploi si elles ne sont pas en mesure de le faire.<sup>38</sup> Le désir des femmes d'avoir des modalités de travail flexibles, en plus de leur tendance accrue à déclarer des problèmes de santé mentale, peut être attribué à leur fardeau disproportionné de travail non rémunéré et de soins, qui est abordé plus en détail dans la section qui suit.

D'autres travailleurs qui ne respectent pas la norme stéréotypée du « travailleur idéal » préfèrent également le travail à distance. Dans le cadre d'une étude réalisée à petite échelle pendant la pandémie, la majorité des personnes handicapées qui travaillent à distance ont déclaré que le télétravail réduisait leur stress en partie parce qu'il augmentait leur capacité de travailler; bien que certains aient signalé des distractions à la maison, le télétravail demeurait leur option préférée.<sup>39</sup> Les recherches suggèrent que les femmes sont moins susceptibles d'être victimes de discrimination fondée sur le genre au quotidien lorsqu'elles travaillent à distance, par exemple des affronts et des offenses pendant les interactions avec les collègues ou les clients (comme se faire demander de nettoyer).<sup>40</sup> Bien qu'il n'y ait pas encore de recherche scientifique publiée sur des répercussions similaires en fonction de la race, une étude réalisée en 2021 par l'organisme à but non lucratif Future Forum révèle que seulement 3 % des professionnels noirs déclarent vouloir retourner au travail comparativement à 21 % de leurs pairs blancs parce que le travail à distance leur a permis d'éviter des microagressions et d'autres remarques dégradantes au travail et leur a procuré une capacité accrue de gérer le stress.<sup>41</sup> De plus, le télétravail influe non seulement sur le bien-être des travailleurs, mais aussi sur celui de leur famille. Par exemple, des recherches donnent à penser que les modalités de travail flexibles peuvent améliorer le sommeil tant des travailleurs que de leurs enfants, car ceux-ci doivent se réveiller tôt pour que les parents puissent aller au travail ou les laisser à la garderie ou à l'école.<sup>42</sup> Dans l'ensemble, le télétravail peut procurer des avantages importants pour le bien-être des groupes marginalisés, particulièrement si des mesures de soutien sont en place pour faciliter la socialisation et la santé mentale des travailleurs.

## **Le télétravail peut accroître les conflits entre le travail et la vie familiale s'il n'y a pas de mesure de soutien.**

Pour certains travailleurs, l'accès au travail à distance permet d'accroître l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Une recherche récente menée au Canada révèle que le fait d'avoir à la fois un horaire flexible et un lieu de travail flexible (c. à d. avoir la capacité de choisir ses heures de travail et son lieu de travail à l'extérieur du bureau) accroît la satisfaction en ce qui a trait à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Elle révèle toutefois aussi que cette association est plus forte chez les personnes sans enfant.<sup>43</sup> Il est possible que certains travailleurs ayant des enfants aient la même impression : un récent article publié par Bloomberg sur les femmes qui travaillent à domicile mentionne à quel point le travail à distance pourrait permettre aux femmes « de simplement se rendre à cet endroit mythique où elles ont tout. [...] Les mères qui travaillent fort aiment pouvoir organiser leurs journées de façon à pouvoir faire du bénévolat pour la vente de pâtisseries de leurs enfants entre les réunions sur Zoom et dissoudre ainsi cette ligne invisible avec les mères qui restent à la maison. »<sup>44</sup> L'auteure de

l'article explique ensuite toutefois que pour d'autres aidants naturels, surtout pendant la pandémie, le travail à distance a intensifié les conflits entre le travail et la vie familiale; les mères ont été particulièrement touchées en raison des normes sexospécifiques et des rôles liés aux soins et au travail domestique. Ces analyses perpétuent également ces normes sexospécifiques pour les soins parce qu'elles reposent sur la présomption que ce sont les femmes qui voudraient profiter du télétravail pour « tout avoir ».

Avant même la pandémie, les recherches suggéraient que pour les couples hétérosexuels en télétravail, les différences entre les genres lors des jours de télétravail diminuaient pour les soins aux enfants (c. à d. que les hommes et les femmes avaient tendance à se consacrer de façon plus égale aux soins aux enfants), mais elles augmentaient pour les tâches ménagères – les femmes en faisant davantage.<sup>45</sup> De plus, des recherches menées pendant la pandémie montrent que lorsque les hommes et les femmes télétravaillaient tous les deux, les hommes ont assumé plus de tâches de soins aux enfants et de tâches ménagères, tout comme les femmes. Lorsque seules les mères télétravaillaient ou qu'aucun des parents ne télétravaillait, les mères ont de nouveau pris en charge la plus grande partie des soins supplémentaires et de la scolarisation à domicile.<sup>46</sup> Selon une autre étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), plus de 61 % des mères d'enfants de moins de 12 ans ont fait la plupart ou la totalité des soins supplémentaires pendant la pandémie.<sup>47</sup> Cette recherche suggère que l'écart entre les genres au chapitre du travail non rémunéré est resté largement inchangé pendant la pandémie, même en dépit de la montée du télétravail. Il est aussi nécessaire de réaliser des analyses longitudinales continues sur les effets du télétravail parce que les arrangements familiaux établis pendant la pandémie pourraient ne pas durer à long terme.

Les recherches intersectionnelles montrent que le passage au télétravail a eu des effets différents sur les heures de travail des femmes et des hommes selon des facteurs comme le statut de responsable de soins, la race et l'éducation. Une étude menée auprès de télétravailleurs aux États Unis pendant la pandémie montre que les femmes étaient plus susceptibles de modifier leurs heures de travail pendant la pandémie que les hommes, et ce, tant à la hausse qu'à la baisse. Les femmes de la « génération sandwich » (celles qui peuvent avoir à prendre soin de parents âgés et d'enfants) et les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire ont signalé une diminution importante des heures de travail; en revanche, celles ayant des enfants plus âgés ou s'occupant d'adultes (mais pas les deux à la fois) ont signalé une augmentation des heures de travail. Il semble que les personnes qui assumaient des responsabilités de soins plus intensives ont été forcées de réduire le nombre d'heures de travail rémunérées, tandis que celles qui assumaient des responsabilités de soins plus modérés ont augmenté leurs heures de travail – potentiellement pour compenser les perturbations liées au fait de devoir assumer les soins et travailler en même temps. Une analyse plus poussée a montré que les femmes noires ont augmenté de façon importante leurs heures de travail (les auteurs ne savaient pas pourquoi), tout comme les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures et les femmes gestionnaires, qui pouvaient avoir des responsabilités de soins, mais qui n'ont pas été en mesure de réduire leurs heures parce que leur poste est élevé dans l'organisation. Les analyses suggèrent qu'il est important d'approfondir la recherche sur la façon dont différents groupes vivent le télétravail.<sup>48</sup>

La charge insoutenable de travail non rémunéré combinée au travail rémunéré est l'une des explications pour les données qui suggèrent un taux plus élevé de problèmes de santé mentale et de solitude chez les femmes qui télétravaillent. Par exemple, une étude américaine menée auprès de couples ayant deux revenus



et de jeunes enfants pendant la pandémie révèle que dans près de 36,6 % de ces ménages, les femmes assumaient la plupart des responsabilités de soins (44,5 % avaient des arrangements égaux et 18,9 % utilisaient des stratégies qui n'étaient pas clairement genrées ou égalitaires). Lorsque les femmes travaillaient à distance et assumaient toutes les responsabilités de soins, elles affichaient le plus faible bien-être et le moins bon rendement au travail que les femmes dans d'autres situations. En fait, les hommes se trouvant dans cette situation ont également affiché un rendement relatif plus faible au travail et une tension relationnelle plus élevée que les hommes dans d'autres situations.<sup>49,50</sup>

C'est pourquoi des chercheurs ont suggéré que le travail à distance pourrait contribuer à la « congestion des rôles » des mères (chevauchement et conflit entre les rôles).<sup>51</sup> Bien qu'il puisse présenter d'autres inconvénients, le travail dans les installations de l'employeur peut offrir un espace pour séparer le travail rémunéré et non rémunéré, tandis que le travail à domicile peut amener les gens à mélanger leur vie professionnelle et leur vie personnelle jusqu'à un degré insoutenable où le travail à domicile « tire profit de l'effondrement total de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ». <sup>52</sup> Par exemple, les gens pourraient être plus susceptibles de travailler pendant les fins de semaine ou pendant qu'ils font des tâches non rémunérées comme cuisiner ou aider les enfants à faire leurs devoirs. Tant les hommes que les femmes déclarent avoir vécu ces conflits pendant qu'ils travaillent de la

maison, mais dans une étude, les femmes avaient tendance à afficher une capacité plus faible de cesser de faire les deux, ce qui est probablement lié aux normes sexospécifiques concernant les personnes qui font du travail non rémunéré.<sup>53</sup> Le travail à temps partiel à la maison peut également avoir une incidence sur le reste de la semaine de travail : une étude récente montre que le télétravail réduit les heures travaillées durant la journée de télétravail, mais augmente en réalité les heures travaillées la fin de semaine et les autres jours de travail au bureau.<sup>54</sup> En effet, l'étude mondiale menée par Microsoft auprès de travailleurs a révélé que le travail de fin de semaine a augmenté de 14 % et que le travail en dehors des heures habituelles de travail a augmenté de 28 %. En même temps, le fait de travailler sur place à temps plein n'est pas nécessairement une approche à relancer non plus; par exemple, des études montrent que de longs trajets entre le travail et la maison sont également associés à des conflits entre le travail et la vie familiale et à l'écart salarial entre les genres.<sup>55,56</sup>

Établir des limites claires entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut contribuer à réduire ces conflits. Une étude récente menée auprès de travailleurs qui ont été contraints de télétravailler révèle que ceux qui sont plus efficaces pour concilier travail et famille ont vécu moins de conflits entre le travail et la famille et de tensions professionnelles lorsqu'ils travaillaient à domicile.<sup>57</sup> Néanmoins, établir de telles limites peut se révéler difficile pour les travailleurs qui sont soumis à des pressions concurrentes. L'utilisation de la technologie, par exemple d'appareils mobiles, permet aux travailleurs à distance d'être constamment connectés au travail, même après les heures habituelles de travail. Des études démontrent que même si les travailleurs estiment qu'une telle technologie leur procure une tranquillité d'esprit et une autonomie par rapport à leur travail à court terme, cette technologie réduit leur capacité à se déconnecter et augmente les attentes quant au fait qu'ils seront toujours « disponibles ».<sup>58</sup>

Des recherches démontrent aussi que les télétravailleurs à temps partiel qui exercent un contrôle élevé sur leurs heures de travail (défini comme la possibilité de contrôler la durée, la position et la répartition des heures de travail, p. ex. la nécessité de faire des heures supplémentaires) vivent un stress plus élevé que ceux qui exercent un contrôle modéré parce que l'employeur exerce un contrôle plus important. Selon les chercheurs, la surcharge cognitive, l'anxiété liée à une mauvaise prise de décisions et l'impression d'avoir l'obligation de travailler plus que nécessaire se sont produits chez les travailleurs ayant un haut niveau d'autonomie.<sup>59</sup> La capacité de travailler n'importe quand et n'importe où pourrait paradoxalement réduire l'autonomie des travailleurs.<sup>60</sup> Toutefois, les télétravailleurs qui disposent d'une très faible autonomie (p. ex. l'employeur surveille leur travail à la maison) vivent également de la tension : une recherche portant sur des télétravailleurs en Chine montre que la surveillance des employeurs augmente l'impression d'interférences entre le travail et la maison, ce qui nuit au bien-être.<sup>61</sup> En effet, tout au long de la pandémie, les médias ont publié de nombreux articles sur les problèmes des employeurs qui surveillent les travailleurs à l'aide de la technologie, par exemple en vérifiant quand les souris bougent ou en surveillant attentivement les courriels.<sup>62</sup>

La répartition inégale des responsabilités de soins à la maison ne correspond peut-être pas au souhait de tous, mais elle peut être le résultat de structures et d'attentes sociales et professionnelles qui entravent l'affranchissement des rôles genrés. Une étude expérimentale réalisée en 2015 auprès de jeunes non mariés aux États Unis visait à leur demander s'ils aimeraient avoir une relation égalitaire dans l'avenir plutôt que des arrangements traditionnels comprenant un pourvoyeur principal et une personne au foyer. Ils ont choisi une relation égalitaire, peu importe leur genre.<sup>63</sup>

Lorsqu'on leur a dit qu'elles auraient accès à des congés payés pour des obligations familiales, à des services de garde subventionnés et à des modalités de travail flexibles, les femmes étaient encore plus susceptibles d'affirmer qu'elles préféreraient une structure égalitaire. Les hommes n'ont pas démontré la même réceptivité aux options de soutien, ce qui donne à penser qu'ils pourraient continuer de ressentir le besoin de respecter les normes de genre pour le rôle de pourvoyeur peu importe les politiques propices à l'équilibre entre le travail et la vie familiale. La seule exception pour les hommes a été après les avoir informés que leurs collègues masculins voulaient des relations égalitaires. Dans ce cas, ils étaient également plus réceptifs à l'offre de politiques de soutien. Dans la plupart des situations, il semble donc que les gens préfèrent les relations égalitaires – et que les politiques publiques et organisationnelles peuvent avoir des répercussions importantes sur cette préférence, plus particulièrement sur les aspirations des femmes.

### **Le travail à distance peut accroître les possibilités économiques, mais sa stigmatisation peut désavantager certains travailleurs.**

Les modalités de travail à distance et flexibles peuvent faciliter le retour au travail des femmes après la naissance d'un enfant et les aider à demeurer sur le marché du travail, ce qui entraîne des avantages économiques non seulement pour les femmes, mais aussi pour leur famille et l'économie en général. Par exemple, une étude récente menée au Royaume Uni montre que les femmes ayant accès à des heures de travail flexibles et à du travail à distance sont moins susceptibles de réduire leurs heures de travail après avoir eu un enfant.<sup>64</sup> Une autre étude révèle que les mères qui ont fait du télétravail pendant la pandémie ont été en mesure de conserver un travail rémunéré davantage que les mères qui ont travaillé dans les installations de leur employeur (alors que les heures de travail des pères n'ont pas différé).<sup>65</sup> Il convient également de souligner que les modalités de travail à distance et flexibles peuvent être positives pour la carrière des gens même s'ils ne sont pas des mères : une recherche menée en Allemagne montre que de telles politiques a réduit non seulement le taux de roulement des mères, mais aussi celui des jeunes hommes et des jeunes femmes, ainsi que des travailleurs à faible salaire.<sup>66</sup> Une recherche menée auprès de travailleurs d'une agence de voyages en Chine a également montré que le travail à domicile diminuait l'attrition.<sup>67</sup>

Un autre avantage économique potentiel du télétravail est la possibilité de travailler de n'importe où, y compris à l'extérieur des régions urbaines coûteuses. Une étude menée aux États Unis portait sur l'accession à la propriété et le télétravail. Elle a permis de constater que près de deux millions de ménages aux États Unis se trouvent à un « moment décisif en matière de télétravail » pour accéder à la propriété. Autrement dit, leur emploi a une forte probabilité d'être possible en télétravail et ils pourraient se permettre d'acheter une maison dans un endroit moins cher à proximité (p. ex. en banlieue) s'ils pouvaient accéder à un télétravail permanent. Les chercheurs ont constaté que les locataires asiatiques et latino-américains sont les plus susceptibles de se trouver à ce moment décisif à l'échelle nationale; dans les régions métropolitaines, ce sont les locataires noirs qui sont les plus susceptibles. Étant donné que l'accession à la propriété est liée à la richesse générationnelle, l'accès au travail à distance pourrait profiter considérablement aux familles racisées.<sup>68</sup>

Les travailleurs à distance peuvent aussi devoir composer avec des désavantages économiques en raison de préjugés et de la pénalisation du travail à distance. En effet, le travail à distance ne correspond pas à la norme généralisée et stéréotypée du



« travailleur idéal » qui démontre un total dévouement au travail, par exemple en passant du temps en personne au bureau.<sup>69</sup> Les travailleurs à distance ont effectivement une visibilité réduite, ce qui peut donner la fausse impression qu'ils travaillent moins fort que leurs collègues au bureau. Il peut également être plus difficile de maintenir des connexions importantes par voie virtuelle.<sup>70</sup>

Ces préjugés contre les travailleurs à distance existaient avant la pandémie. La norme du « travailleur idéal » n'est pas facile à atteindre pour les personnes dont l'identité entre en conflit avec la dévotion totale au travail, ce qui inclut non seulement les femmes, mais aussi tous les types de travailleurs. En effet, la recherche a permis de constater que les travailleurs de toutes les identités sociales s'éloignent souvent de l'image idéale du travailleur non seulement en travaillant à distance, mais aussi en fixant des limites à leur horaire de travail, en demandant des mesures d'adaptation formelles comme des congés ou en modifiant autrement leur travail.<sup>71</sup> Une étude réalisée en 2018 a permis de découvrir que lorsque les travailleurs perçoivent que leur organisation a des préjugés contre des modalités de travail flexibles, leur satisfaction et leur engagement au travail diminuent, contrairement à leur intention de conserver leur emploi et les conflits entre le travail et la vie privée, qui augmentent. Ce résultat s'est appliqué à tous les travailleurs, y compris les hommes sans enfant qui sont les prétendus « travailleurs idéaux ».<sup>72</sup>

Les préjugés contre les personnes qui ne respectent pas la norme du « travailleur idéal » semblent toutefois toucher davantage les femmes que les hommes. Cela s'explique en partie par le fait que les femmes ont tendance à recourir à des mesures formelles d'adaptation (qui ciblent souvent les mères), tandis que les hommes adoptent des stratégies plus informelles et moins visibles, ce qui leur permet de « passer » pour un travailleur idéal. À leur tour, les femmes sont davantage pénalisées dans leur carrière, même si elles ne sont pas les seules à dévier de la norme du « travailleur idéal », tandis que les hommes qui font des arrangements informels ne sont pas pénalisés de la même façon.<sup>73</sup> En fait, lorsque les organisations se sont dotées de politiques officielles sur le travail flexible, leurs dirigeants peuvent s'en servir pour se « défendre » en affirmant qu'ils sont progressistes et qu'ils ne sont pas responsables de la stagnation de l'avancement des femmes. Ils peuvent alors se détourner de

l'idée que la discrimination ou les préjugés inconscients peuvent continuer à miner l'avancement des femmes même avec de telles politiques en place.<sup>74</sup>

La maternité elle-même est également pénalisée davantage que la paternité dans les milieux de travail. Une étude expérimentale de 2014 portant sur les conséquences d'une demande de travail flexible a révélé que les participants évaluaient les travailleurs demandant un travail flexible plus négativement que ceux qui n'en faisaient pas la demande, plus particulièrement ceux qui demandaient du télétravail (au lieu d'un simple horaire flexible). L'évaluation était plus positive lorsque la demande était liée à la garde d'enfants plutôt qu'à d'autres raisons. Toutefois, ils ont attribué une note plus élevée aux hommes ayant présenté une demande de travail flexible en raison de la garde d'enfants qu'aux femmes ayant présenté la même demande.<sup>75</sup> Cette constatation est liée à l'idée de la « pénalité de la maternité », soit la théorie selon laquelle lorsqu'une femme a des enfants, les préjugés et le manque de soutien organisationnel entravent sa carrière alors qu'il n'en va pas de même pour un père.<sup>76</sup> En effet, un article publié dans les médias en 2021 intitulé « You are Mommy Tracked to the Billionth Degree » décrit comment la montée du travail à distance pendant la pandémie peut nuire considérablement à la carrière des femmes, les mettant dans la « filière maman » où elles sont moins susceptibles de progresser au travail.<sup>77</sup>

Ces préjugés peuvent se manifester par des pénalités salariales et moins de promotions. Il convient de noter que certaines recherches donnent à penser qu'il n'y a pas de différence entre les télétravailleurs et les travailleurs sur place en ce qui concerne le nombre de promotions reçues<sup>78</sup>, bien que le fait d'avoir un lieu de travail où le travail à distance est une norme et d'avoir plus de contacts en personne au travail (p. ex. travail hybride plutôt qu'entièrement à distance) entraîne une plus grande probabilité d'obtenir une promotion et une plus grande augmentation de salaire pour les télétravailleurs.<sup>79</sup> L'analyse intersectionnelle révèle des désavantages fondés sur la race, le genre et le statut de responsable de soins. Aux États-Unis, une étude a permis de constater que dans les professions où le travail à distance était fréquent avant la pandémie, les mères travaillant à la maison la plupart des jours de la semaine gagnaient moins que les mères travaillant sur place.<sup>80</sup> Une autre étude a montré que, comparativement aux pères, les gains des mères sont plus touchés par les réductions d'heures travaillées sur place : à chaque heure travaillée ailleurs, leurs gains diminuaient davantage que ceux des pères.<sup>81</sup> Une recherche menée aux États-Unis a également révélé que le travail à distance a entraîné une baisse de 18 % du salaire horaire moyen des femmes noires. La statistique est de 8 % pour les femmes blanches.<sup>82</sup> Selon les chercheurs, les femmes noires étaient plus susceptibles de faire l'objet de préjugés pour le télétravail - elles auraient pu recevoir des mandats moins importants, par exemple. Nous avons trouvé peu d'autres recherches sur les répercussions du travail à distance sur les carrières des groupes marginalisés. C'est donc un sujet que les chercheurs peuvent continuer d'examiner à mesure que le travail à distance devient plus normalisé.

Le travail à distance peut aider des femmes, des responsables de soins, des personnes handicapées et d'autres encore à demeurer sur le marché du travail et à obtenir des avantages économiques qu'elles n'auraient peut-être pas obtenus autrement, mais les télétravailleurs doivent encore composer avec des normes omniprésentes sur le genre et la race qui structurent l'économie, comme le montrent ces études. Même si les organisations semblent encourager le travail à distance et même si les hommes et les femmes y recourent, les femmes (en particulier les femmes noires) qui télétravaillent ont tendance à ne pas être considérées comme des travailleuses idéales, ce qui peut avoir une incidence importante sur leur carrière. Une nouvelle recherche permet de penser que les travailleuses dont les chefs organisationnels sont des femmes

vivent moins de pénalités professionnelles lorsqu'elles prennent des modalités de travail flexibles, ce qui suggère que le contexte de l'organisation et la représentation des femmes à des postes de pouvoir ont une incidence sur cette stigmatisation.<sup>83</sup>

## L'incidence du travail à distance sur l'environnement est équivoque.

Certains médias et personnalités publiques tout au long de la pandémie se sont concentrés sur la façon dont le travail à distance peut réduire les émissions nocives qui contribuent à la crise climatique, par exemple en réduisant l'utilisation des voitures. Étant donné que la crise climatique est étroitement liée aux inégalités, notre examen met l'accent sur ce que les conclusions des recherches révèlent sur le lien entre le travail à distance, les émissions de carbone et la consommation d'énergie.

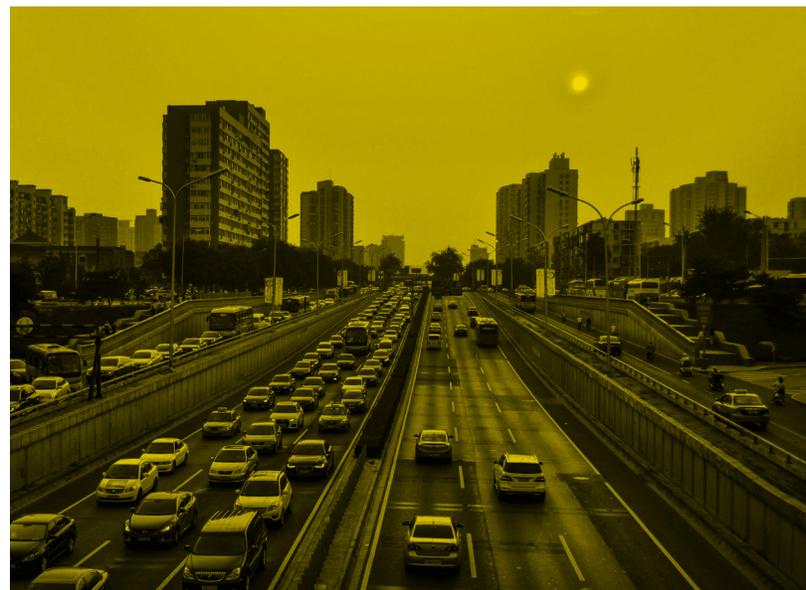
La crise climatique est une question d'équité. Elle touche de manière disproportionnée les communautés, les régions et les pays pauvres et marginalisés - qui contribuent le moins aux émissions de carbone. La crise climatique exacerbe la précarité financière, par exemple en détruisant des cultures et d'autres façons de gagner sa vie et en augmentant le prix des aliments; elle provoque des déplacements en raison d'urgences accrues et elle crée ou exacerbe des problèmes de santé, par exemple lors des chaleurs extrêmes. Ces effets peuvent être analysés dans une perspective intersectionnelle de genre. Par exemple, en Amérique du Nord, les communautés racisées et à faible revenu sont exposées de façon disproportionnée à de l'air et à de l'eau pollués.<sup>84</sup> Compte tenu de la destruction de maisons et de la diminution de l'accès aux ressources et aux services essentiels, les femmes deviennent plus vulnérables à la violence et à l'exploitation.<sup>85</sup>

Le travail à distance peut réduire les émissions, mais cela dépend de divers facteurs, comme le fait que les télétravailleurs choisissent d'effectuer plus ou moins de déplacements, la disponibilité d'un moyen de transport à faible émission de carbone et la fermeture ou le maintien des bureaux pour permettre des modalités hybrides. Statistique Canada a publié un rapport en 2021 indiquant « qu'une transition complète vers le télétravail » (c'est à dire le plein télétravail pour tous les emplois qui y sont propices) pourrait entraîner une réduction annuelle directe de l'équivalent de 8,6 mégatonnes de dioxyde de carbone, ce qui représente 6 % des émissions de gaz à effet de serre au Canada. Les auteurs du rapport soulignent toutefois que le travail à distance peut avoir de nombreux effets indirects qui complexifient cette relation. Par exemple, le travail à distance peut accroître les émissions des ménages parce qu'ils chauffent davantage et utilisent plus d'énergie à domicile.<sup>86</sup> En effet, calculer l'incidence du travail à distance sur les émissions de carbone est une entreprise complexe.<sup>87</sup> Un examen de 39 études empiriques sur le télétravail et la consommation d'énergie réalisé en 2020 suggère que la plupart des études rigoureuses trouvent des résultats ambigus à la question de savoir si le télétravail permet d'économiser de l'énergie et de réduire les émissions. Selon les auteurs, le travail à distance « peut entraîner des augmentations imprévisibles des déplacements non liés au travail et de la consommation d'énergie à domicile qui peuvent l'emporter sur les gains découlant d'une réduction des déplacements liés au travail ». <sup>88</sup> Si le télétravail à temps plein est généralisé, les déplacements liés au travail diminuent de toute évidence, tout comme la consommation directe d'énergie, mais en tenant compte d'autres facteurs, l'effet est moins certain. La consommation d'énergie pourrait être encore plus réduite si les grands bureaux ferment complètement. Toutefois, si les organisations optent pour un travail hybride, elles doivent conserver des locaux à bureaux coûteux en énergie pendant que leurs travailleurs augmentent également leur consommation d'énergie à domicile, ce qui augmente la consommation d'énergie dans l'ensemble. L'utilisation accrue de la technologie et de l'équipement

de télétravail, comme le stockage en nuage et la vidéo en continu, augmente également la consommation d'énergie.<sup>89</sup>

Les travailleurs à distance peuvent également décider de s'éloigner davantage des lieux de travail. Ils devront ensuite se déplacer sur une plus grande distance s'ils doivent aller dans les installations de l'employeur. Des études menées en Finlande, au Royaume Uni, aux États Unis et aux Pays Bas révèlent toutes que les télétravailleurs à temps partiel parcourent des distances plus longues pour aller travailler dans les installations de leur employeur que les non-télétravailleurs.<sup>90</sup> Ici encore, le télétravail à temps plein aurait une incidence plus importante sur l'économie d'énergie que le travail en mode hybride. Les déplacements non liés au travail jouent aussi un rôle dans la consommation d'énergie, surtout si les télétravailleurs se déplacent dans des zones présentant un faible potentiel piétonnier comme la banlieue et s'ils utilisent ensuite leur véhicule pour faire des courses ou accomplir d'autres tâches maintenant inclues dans leur horaire parce que le travail à distance leur a libéré du temps. Par exemple, une recherche montre qu'au Royaume Uni, les femmes ayant des modalités de travail flexibles ont tendance à augmenter le nombre de déplacements pour accomplir des tâches de soins ou domestiques, tandis que les hommes ayant des modalités de travail flexibles ont tendance à augmenter leurs déplacements personnels et leurs loisirs.<sup>91</sup> Une étude réalisée aux États Unis révèle en outre que les travailleurs qui font du télétravail au moins 4 fois par mois étaient plus susceptibles de faire plus de déplacements à pied et en transport en commun durant la semaine, mais ils étaient aussi 27 % plus susceptibles de parcourir plus de 32 000 km par année que ceux qui ne font pas de télétravail.<sup>92</sup>

Il est important de noter que les gouvernements jouent aussi un rôle important à ce chapitre. De nombreux travailleurs ont des options limitées quant aux moyens de transport possibles ou au lieu de vie, surtout compte tenu de la montée en flèche des coûts du logement et de l'accès limité au transport en commun dans les villes du monde entier.<sup>93</sup> C'est pourquoi un domaine de recherche important est l'infrastructure que les organisations et les gouvernements devraient fournir pour mieux soutenir les télétravailleurs afin de réduire les émissions non liées au travail, la consommation d'énergie des ménages et d'autres actions qui émettent du carbone et contribuent tôt ou tard à l'augmentation des inégalités. D'autres recherches sont également nécessaires pour mieux comprendre les effets indirects du travail à distance sur les émissions de carbone et la crise climatique.





## Répercussions pour l'avenir de l'emploi

Tout le monde n'a pas le privilège d'accéder au travail à distance, mais ceux qui y accèdent peuvent en retirer des avantages importants. Il peut accroître l'accès aux emplois pour ceux qui ne peuvent pas travailler régulièrement dans les installations de l'employeur, notamment en aidant les femmes ou les responsables de soins non rémunérés à rester sur le marché du travail, en augmentant la satisfaction et le rendement au travail, en aidant les travailleurs à se sentir plus à l'aise, notamment les personnes handicapées ou racisées, en réduisant ou en éliminant le temps de déplacement et en donnant aux travailleurs la possibilité de se réinstaller dans des endroits moins coûteux, entre autres avantages. Il n'est donc pas surprenant de constater que des données recueillies en juillet 2022 suggèrent que plus de 75 % des personnes qui ont travaillé de la maison pendant la pandémie au Canada veulent continuer à travailler à distance au moins à temps partiel.<sup>94</sup>

Parallèlement, en raison des préjugés omniprésents et des normes sexospécifiques, le travail à distance peut contribuer à des désavantages économiques et à réduire le bien-être, particulièrement pour les groupes marginalisés comme les mères et les personnes racisées. Ce parallèle suggère qu'il est nécessaire d'adopter des politiques et des pratiques en matière de télétravail qui favorisent l'équité et le bien-être et qui atténuent les préjugés et autres désavantages structurels pour les télétravailleurs. La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition vers « l'avenir de l'emploi » et il en découle d'importantes conséquences pour l'équité. Les recherches suggèrent que le travail à distance ne peut pas être simplement appliqué au système existant. Il doit plutôt être accompagné d'une refonte des pratiques et des politiques en matière d'emploi.

### L'accès au travail à distance peut être accru en améliorant l'infrastructure d'accès à Internet

Bien que le travail à distance puisse être perçu comme une occasion d'inclusion de travailleurs, notamment des Autochtones vivant dans les réserves et des personnes vivant dans les régions rurales, le manque d'infrastructure pourrait miner ce potentiel. Les personnes qui n'ont pas accès à Internet haute vitesse ne peuvent pas accéder au travail à distance même si elles font le genre de travail qui s'y prête. Cela limite leurs possibilités d'emploi, même si les emplois en région éloignée sont de plus en plus fréquents. Compte tenu des normes sexospécifiques associées aux responsables de soins, un accès accru à Internet peut également contribuer à réduire l'inégalité économique entre les genres. Par exemple, une recherche menée aux États Unis montre que l'accès à Internet haute vitesse améliore la participation des femmes mariées au marché du travail de 4,1 %.<sup>95</sup> Compte tenu du pourcentage relativement élevé de personnes en régions rurales, de communautés autochtones et de personnes marginalisées en centres urbains qui n'ont pas accès à Internet haute vitesse au Canada, ce sujet devrait demeurer une priorité pour les politiques publiques même après la pandémie. Autrement, un avenir qui fait une plus large place au télétravail pourrait exclure des communautés déjà marginalisées.

### Les politiques sur le télétravail doivent être soutenues par des politiques publiques et organisationnelles qui visent des structures sexospécifiques.

Bien que le travail à distance puisse permettre à des femmes de rester sur le marché du travail, il peut aussi augmenter les conflits entre le travail et la vie personnelle et les défis pour la santé mentale, notamment l'isolement et la fatigue – surtout chez les mères. Si le partage égal des tâches domestiques et du travail non rémunéré était plus fréquent au sein des ménages, bon nombre de ces problèmes seraient atténués pour les femmes. La recherche montre que les préférences des personnes quant à la répartition des tâches ménagères sont influencées par la présence d'obstacles

structurels. Tant les femmes que les hommes préfèrent les relations égalitaires si on leur en donne le choix, et les femmes sont particulièrement susceptibles de choisir une relation égalitaire si des politiques publiques comme des services de garde abordables, des congés familiaux payés adéquats et une gamme de modalités de travail flexibles sont en place. Ces politiques ne modifieront pas complètement les rôles sexospécifiques intégrés, mais elles peuvent fournir un soutien institutionnel important à l'égalité entre les genres au sein des relations et des ménages, ce qui rendrait ainsi le travail à distance plus gérable.

### **Les travailleurs et les organisations bénéficieraient de politiques et de pratiques qui éliminent la stigmatisation associée au travail à distance.**

Bien que l'on mette souvent l'accent sur la façon dont le travail à distance présente des avantages pour les personnes ayant des responsabilités de soins, un handicap ou d'autres responsabilités en dehors du travail, le travail à distance présente aussi des avantages pour tous les travailleurs, notamment l'augmentation du rendement, de la productivité et des sentiments positifs. La recherche montre également que lorsque les travailleurs (pas seulement les femmes ou les responsables de soins) perçoivent qu'il y a des préjugés envers les télétravailleurs, ils affichent moins de satisfaction et d'engagement au travail et sont plus susceptibles d'avoir l'intention de quitter leur lieu de travail. Malheureusement, les préjugés à l'égard des télétravailleurs semblent avoir une incidence particulière sur les perspectives de carrière et les résultats économiques des femmes et d'autres groupes marginalisés.

Il serait donc avantageux pour les travailleurs et les organisations d'offrir régulièrement des options de télétravail et de s'assurer que ces options ne sont pas stigmatisées ou attribuées à des groupes particuliers. Autrement dit, il est possible de normaliser les modalités de travail à distance et flexibles pour tous les travailleurs plutôt que de simplement les envisager comme des mesures d'adaptation spéciales.<sup>96,97</sup> Les membres de la direction peuvent également travailler à distance pour donner l'exemple que c'est acceptable, et les organisations peuvent donner de la formation aux gestionnaires sur les avantages de ces ententes.<sup>98</sup> Les organisations peuvent également s'assurer que les promotions et les augmentations de salaire ne sont pas fondées sur le temps passé en personne au travail et qu'elles offrent de précieuses occasions de réseautage même aux télétravailleurs.

### **Les répercussions du travail hybride sont très différentes de celles du travail à distance.**

Les modèles de travail hybride et entièrement à distance offrent des expériences très différentes aux travailleurs. Comme l'ont affirmé certains commentateurs dans la presse populaire, le travail hybride pourrait être « le pire des deux mondes ».<sup>99</sup> Par exemple, la recherche montre que les familles peuvent être avantagées économiquement par le travail à distance parce qu'elles seraient en mesure d'acheter une maison dans un endroit moins coûteux qui est plus éloigné de leur lieu de travail. Cela rendrait toutefois le travail hybride plus difficile parce qu'il entraînerait de longs trajets certains jours, ce qui augmenterait les conflits entre le travail et la vie personnelle. Parallèlement, les travailleurs en mode hybride sont plus susceptibles de recevoir des promotions que les télétravailleurs à temps plein parce qu'ils passent du temps en personne sur le lieu de travail. Il y a donc une tension pour les travailleurs qui veulent

profiter du travail à distance, mais qui doivent quand même venir sur le lieu de travail pour ne pas risquer de miner leurs perspectives de carrière. Les employeurs peuvent éliminer cette tension en établissant les conditions de travail à distance qui conviennent le mieux à leurs employés et en évaluant s'ils stigmatisent ceux qui veulent travailler entièrement à distance.

### **Il est possible de transformer la conception du travail et les espaces de travail pour faciliter différentes formes de travail.**

Pour rendre le travail à distance plus équitable, il faut examiner la conception du travail; des études indiquent que certaines formes de méthodes et d'habitudes de travail (c. à d. des arrangements de bureau plus traditionnels) facilitent davantage que d'autres l'utilisation de politiques sur le télétravail et les modalités de travail flexibles parce que les procédures sont plus susceptibles d'être normalisées et que la documentation du projet est accessible en ligne. Cette façon de faire réduit l'asymétrie de l'information pour les télétravailleurs.<sup>100</sup> Un autre aspect de la conception du travail à prendre en compte dans le contexte du télétravail et des scénarios hybrides est de favoriser la prise de risques, l'acceptation et la confiance au sein des membres d'une équipe. Étant donné que la communication entre les membres de l'équipe est plus formelle et programmée lorsqu'ils travaillent à distance, il peut être plus difficile de demander de l'aide de façon informelle ou de faire part d'idées aux collègues.<sup>101</sup> C'est particulièrement le cas des employés appartenant à des groupes marginalisés (p. ex. les membres de minorités raciales et ethniques et les employés LGBTQ2S+) qui peuvent éprouver des difficultés à gagner l'acceptation et la confiance au travail. Afin de faciliter la confiance et de réduire l'asymétrie de l'information, les gestionnaires d'équipes qui travaillent à distance et en mode hybride peuvent chercher intentionnellement à créer des occasions pour renforcer l'équipe et s'assurer que les politiques, les procédures et les responsabilités sont explicitement énoncées et accessibles en ligne. Si le travail à distance ou en mode hybride est mis en œuvre sans modifier la conception du travail, les organisations risquent de ne récolter aucun des avantages et d'exacerber les coûts.

Une autre considération pour les organisations qui optent pour le travail en mode hybride pourrait être de changer les espaces de bureau de sorte à enchâsser la flexibilité dans les normes. La recherche montre que le délaissement des cubicules assignés au profit d'espaces de travail mixtes non assignés (« bureau à la carte ») peut réduire la stigmatisation liée aux modalités de travail flexibles. En d'autres termes, lorsque les espaces de travail ne sont pas assignés et changent, les employés ne remarquent plus l'heure d'arrivée de leurs collègues ni leur temps passé au bureau, et la surveillance des employés diminue. Ainsi, un bureau vide n'envoie plus l'idée qu'un employé ne travaille pas.<sup>102</sup> Ce n'est toutefois peut être pas une solution parfaite, car bon nombre de personnes qui tirent parti du travail à la maison fuient les bureaux à aires ouvertes trop bruyantes ou distrayantes.

### **Les organisations peuvent mettre en place des initiatives pour réduire les conflits entre le travail et la famille et améliorer les liens sociaux des télétravailleurs.**

Les initiatives de soutien organisationnel et social peuvent améliorer le bien-être des télétravailleurs. Tous les travailleurs n'ont pas de



réseaux sociaux solides en dehors du travail, ce qui peut faire en sorte que certains d'entre eux se sentent particulièrement isolés. Les organisations peuvent faciliter les groupes sociaux au travail, y compris ceux qui permettent aux groupes marginalisés de maintenir d'importants réseaux, comme les groupes de ressources pour les femmes, les groupes racisés et les personnes handicapées.<sup>103</sup> Ces activités sociales et de réseautage devraient avoir pour but de créer des interactions significatives, car les interactions sociales virtuelles peuvent sembler forcées ou une « corvée » par rapport à celles en personne.<sup>104</sup>

Pour réduire les tensions et les conflits entre le travail et la vie personnelle, particulièrement pour les responsables de soins, les organisations peuvent également assurer une communication fiable et cohérente, former les gestionnaires sur la supervision efficace de télétravailleurs<sup>105</sup> et veiller à ce que les travailleurs sachent qu'ils n'ont pas à travailler plus longtemps à la maison.<sup>106</sup> En effet, de nombreux pays, dont le Canada, ont adopté des politiques qui permettent aux travailleurs de se déconnecter après les heures de travail.<sup>107</sup> Les organisations peuvent respecter ces limites et même éliminer les mesures qui induisent du stress comme la surveillance des mesures prises par les employés lorsqu'ils travaillent à domicile.

### **Le travail à distance n'aura pas d'incidence importante sur l'empreinte environnementale s'il n'y a pas adoption de politiques complémentaires.**

Le passage au télétravail peut contribuer directement à la réduction de la consommation d'énergie et des émissions de carbone, mais l'effet net d'une consommation accrue d'énergie à domicile et d'une augmentation des déplacements non liés au travail fait en sorte que cette réduction n'est probablement pas importante dans l'ensemble – plus particulièrement dans le cas du travail hybride par rapport au travail à distance à temps plein. C'est pourquoi nous ne pouvons pas compter sur le travail à distance comme moyen pour les employeurs de réduire leur empreinte environnementale s'il n'y a pas adoption d'autres mesures stratégiques, par exemple assurer la disponibilité à grande échelle d'un moyen de transport public de qualité à faible émission de carbone ou de logements abordables à proximité des lieux de travail.<sup>108</sup>

### **Il est nécessaire de réaliser d'autres recherches sur les répercussions intersectionnelles du travail à distance.**

Bien qu'il existe une quantité importante de recherches sur la façon dont les travailleurs expérimentent le travail à distance et les modalités de travail flexibles en général, il y a moins de recherches qui adoptent une analyse intersectionnelle, plus particulièrement au-delà du genre et du statut de responsable de soins. Notre examen montre qu'il reste de nombreuses pistes à explorer concernant le passage au télétravail, y compris les pénalités professionnelles liées au travail à distance pour les personnes qui vivent différentes formes de marginalisation, les mesures stratégiques qui facilitent des relations plus équitables entre les genres au sein des ménages de télétravailleurs et la façon dont les politiques sur le travail à distance influent différemment sur les groupes professionnels. La montée en flèche du travail à distance pendant la pandémie signifie que ce domaine présente d'innombrables possibilités de recherche.



## Conclusion

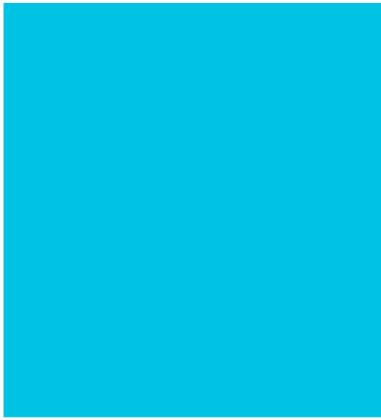
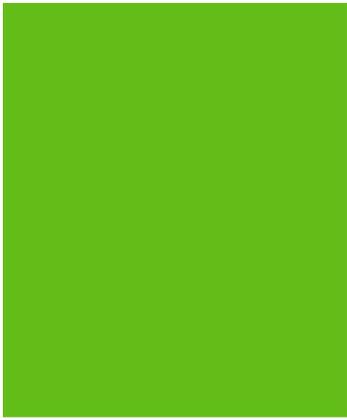
La pandémie de COVID 19 a provoqué une multitude de transformations tant pour le travail rémunéré que non rémunéré. De nombreux travailleurs, en particulier les cols blancs et les travailleurs du savoir, ont ainsi pu travailler à temps plein à la maison. Certains télétravailleurs ont constaté que ce changement leur a permis de devenir plus productifs, plus à l'aise, moins stressés et davantage en mesure de profiter d'une plus grande liberté pour leur lieu de résidence et de travail; pour d'autres, en revanche - en particulier les membres de groupes marginalisés - ce changement a pu s'accompagner d'un isolement social accru, de tensions et de conflits entre le travail et la famille, ainsi que de préjugés accrus qui pourrait réduire les possibilités de carrière ou l'a déjà fait. Notre examen de la littérature scientifique récente sur le travail à distance et ses répercussions sur les inégalités sociales et économiques porte à croire qu'il est important pour les décideurs du secteur privé et du secteur public d'aborder cette transformation du travail dans une perspective intersectionnelle et de créer des politiques et des initiatives qui priorisent le bien être et la prospérité de tous les télétravailleurs et non seulement de ceux qui correspondent à la norme du « travailleur idéal ».

# Notes

1. Microsoft (2022). Great Expectations: Making Hybrid Work Work. Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
2. Mehdi, T., and Morissette, R. (2021). Working from home in Canada: What have we learned so far? Statistics Canada. Retrieved from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00001-eng.htm>
3. Angus Reid Group. (2022). Tracking Pandemic Recovery: Behavioural shifts and the new normal. Wave #12 - July 2022. Retrieved from <https://angusreid.org/tracking-covid-19/>
4. RBC Economics (2020). Pandemic Threatens Decades of Women's Labour Force Gains. Retrieved from <https://thoughtleadership.rbc.com/pandemic-threatens-decades-of-womens-labour-force-gains/>
5. Mo, G., Cukier, W., Atputharajah, A., Boase, M.I., and Hon, H. (2020). Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses. Canadian Public Policy 46(S3), S261-S271.
6. Almeida, M., Shrestha, A., Stojanac, D. and Miller, L.J. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on women's mental health. Arch Womens Ment Health 23, 741-748.
7. Centre for Addiction and Mental Health (2020). COVID-19 pandemic adversely affecting mental health of women and people with children. Retrieved from <https://www.camh.ca/en/camh-news-and-stories/covid-19-pandemic-adversely-affecting-mental-health-of-women-and-people-with-children>
8. Notre méthode de recherche consistait à examiner les questions suivantes : 1) Comment le télétravail pourrait-il faciliter le passage à des sociétés plus équitables et plus saines? 2) Comment le télétravail pourrait-il contribuer aux iniquités et aux inégalités existantes? 3) Quelles sont les répercussions de la recherche universitaire sur le télétravail et l'équité sur les politiques organisationnelles et publiques? Pour cerner la littérature à examiner et à résumer, nous avons cherché des études empiriques en sciences sociales dans les bases de données JStor, EBSCOHost, Project Muse, Scopus et Google Scholar. Les termes de recherche comprenaient les suivants : « travail hybride », « travail à distance », « travail flexible », « télétravail » et « lieu de travail flexible ». En faisant des recherches booléennes, nous avons ajouté ces termes à certains termes relatifs à l'équité et à l'égalité : « genre », « race », « handicap », « parents », « aidants », « revenu », « inégalité », « climat » et « santé » et « bien être ». Nous avons ensuite recueilli des articles de recherche axés sur les résultats du télétravail, en particulier pour les groupes marginalisés. En raison de l'évolution constante de la technologie qui permet le télétravail et de l'augmentation importante du télétravail pendant la pandémie, nous avons résumé les résultats récents et limité nos recherches aux sept dernières années (2015-2022). Nous n'avons pas inclus de revue médicale, de droit ni de sciences naturelles dans notre analyse. Pour contextualiser les récentes constatations universitaires, nous faisons parfois référence à des articles scientifiques antérieurs qui ont contribué à la recherche fondamentale sur le sujet. Nous faisons également référence à des documents de politique et à des articles des médias tout au long du rapport en prenant soin de mentionner qu'ils ne sont pas issus de la recherche universitaire.
9. Ward, J.M. and Kilburn, M.R. (2020). The Lopsided Telework Revolution. Rand Corporation. Retrieved from <https://www.rand.org/blog/2020/11/the-lopsided-telework-revolution.html>
10. Kikuchi, L. and Khurana, I. (March 2020). The Jobs at Risk Index (JARI). Retrieved from <https://autonomy.work/portfolio/jari/#1585136754097-c3a84246-300f>
11. Kossek, E.E. and Lautsch, B.A. (2017). Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. Academy of Management Annals 12(1).
12. Cockayne, D. (2021). "The feminist economic geographies of working from home and 'digital by default' in Canada before, during, and after COVID-19." Canadian Geographer 65(4), 599-511.
13. Public Policy Forum. (2021). Canada's Digital Connectivity Infrastructure in the Age of COVID-19. Retrieved from <https://ppforum.ca/publications/canadas-digital-connectivity-infrastructure-in-the-age-of-covid-19/>
14. Audrey, S., Masoodi, M.J., Malli, N. and Dorkenoo, S. (2021). Mapping Toronto's Digital Divide. Brookfield Institute. Retrieved from <https://brookfieldinstitute.ca/mapping-torontos-digital-divide/>
15. Mohammadi, M., Rahimi, E., Davatgari, A., Javadinasr, M., Mohammadian, A., Bhagat-Conway, M.W., Salon, D., Derrible, S., Pendyala, R.M. and Khoeini, S. (2022). Examining the persistence of telecommuting after the COVID-19 pandemic. Transportation Letters.
16. Kossek, E.E. and Lautsch, B.A. (2017). Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. Academy of Management Annals 12(1).
17. Microsoft (2022). Great Expectations: Making Hybrid Work Work. Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
18. Biron, M. and Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. Journal of Organizational Behaviour 37(1317-1337).
19. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., and Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects. BMC Public Health 20.
20. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., and Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects. BMC Public Health 20.
21. Mohammadi, M., Rahimi, E., Davatgari, A., Javadinasr, M., Mohammadian, A., Bhagat-Conway, M.W., Salon, D., Derrible, S., Pendyala, R.M. and Khoeini, S. (2022). Examining the persistence of telecommuting after the COVID-19 pandemic. Transportation Letters.
22. Bloom, N., Han, R., and Liang, J. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. National Bureau of Economic Research. Working Paper 30292. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w30292>
23. Mohammadi, M., Rahimi, E., Davatgari, A., Javadinasr, M., Mohammadian, A., Bhagat-Conway, M.W., Salon, D., Derrible, S., Pendyala, R.M. and Khoeini, S. (2022). Examining the persistence of telecommuting after the COVID-19 pandemic. Transportation Letters.
24. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z.J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. The Quarterly Journal of Economics 130(1).
25. Biron, M. and Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. Journal of Organizational Behaviour 37(1317-1337).
26. Senthana, S., Varatharajan, S., and Bigelow, P. (2021). Flexible Work Arrangements and Health in White-Collar Urban Professionals. New Solutions: a Journal of Environmental and Occupational Health Policy 30(4).
27. Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. and Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. Journal of Occupational & Environmental Medicine 63(7), 426-432.
28. Microsoft (2022). Great Expectations: Making Hybrid Work Work. Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
29. Straus, E., Uhlig, L., Kuhnel, J., and Korunka, C. (2021). Remote workers' well being, perceived

- productivity, and engagement: Which resources should hr improve during covid-19? A longitudinal diary study. *The International Journal of Human Resource Management*. Advance online publication.; Como, R., Hambley, L., and Domene, J. (2021). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development* 20(1).
30. Knight, C., Olaru, D., Lee, J.A. and Parker, S.K. (2022). The Loneliness of the Hybrid Worker. MIT Sloan Management Review. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/the-loneliness-of-the-hybrid-worker/>
31. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., and Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects. *BMC Public Health* 20.
32. Vega, R.P., Anderson, A.J., and Kaplan, S.A. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology* 30(2), 313-325.
33. Rockmann, K.W. and Pratt, M.G. (2015). Contagious Offsite Work and the Lonely Office: The Unintended Consequences of Distributed Work. *Academy of Management Discoveries* 1(2).
34. Klein, E. (Host). (2022, Aug 16). The Office is Dying. It's Time to Rethink How We Work [Audio podcast episode]. In *The Ezra Klein Show*. New York Times Opinion. <https://www.nytimes.com/column/ezra-klein-podcast>
35. Senturk, E., Sagaltici, E., Genis, B., and Gunday Toker, O. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Work* 70(1), 41-51.
36. Lyttelton, T., Zang, E., and Musick, K. (2020). Before and during COVID-19: Telecommuting, Work-Family Conflict, and Gender Equality. Council on Contemporary Families. Retrieved from <https://sites.utexas.edu/contemporaryfamilies/2020/08/03/covid-19-telecommuting-work-family-conflict-and-gender-equality/>
37. Glass, J.L. and Noonan, M.C. (2016). Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989-2008. *Social Forces* 95(1), 217-250.
38. Prosperity Project and Pollara Strategic Insights (2022). The Prosperity Project: Women in Workforce. Retrieved from [https://blog.canadianprosperityproject.ca/wp-content/uploads/2022/06/Pollara\\_TPP-Women-in-the-Workforce-Report.pdf](https://blog.canadianprosperityproject.ca/wp-content/uploads/2022/06/Pollara_TPP-Women-in-the-Workforce-Report.pdf)
39. Heisey, A. (2017). Telework: Exploring the Link Between Disability, Work/Family Balance, and Flexibility. In *Remote Work and Collaboration: Breakthroughs in Research and Practice*. IGI Global.
40. Doering, L. and Andrés Tilcsik, "Does Location Matter? Everyday Gender Discrimination in Remote and On-site Work," Rotman School Working Paper, 2022.
41. Subramanian, S., and Gilbert, T. (2021). A new era of workplace inclusion: moving from retrofit to redesign. *Future Forum*. Retrieved from <https://futureforum.com/2021/03/11/dismantling-the-office-moving-from-retrofit-to-redesign/>
42. Lee, S., Hale, L., Berger, L.M. and Buxton, O.M. (2018). Maternal Perceived Work Schedule Flexibility Predicts Child Sleep Mediated by Bedtime Routines. *Journal of Child and Family Studies* 28, 245-259.
43. Dilmaghani, M. (2021). There is a time and a place for work: comparative evaluation of flexible work arrangements in Canada. *International Journal of Manpower* 42(1), 167-192.
44. Peterson, A.H. (2022, Aug 10). The Work-From-Home Revolution Is Also a Trap for Women. *Bloomberg*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/features/2022-08-10/work-from-home-jobs-haven-t-made-things-easier-for-women>
45. Lyttelton, T., Zang, E., and Musick, C. (2022). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family* 84(1), 230-249.
46. Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J.A., and Stritzel, H. (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States. *Gender & Society* 35(2).
47. OECD (2021). Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/#back-endnotea03>
48. Fan, W. and Moen, P. (2021). Working More, Less, or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers. *Work and Occupations* 49(2).
49. Shockley, K.M., Clark, M.A., Dodd, H., and King, E.B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology* 106(1), 15-28.
50. La structure ayant obtenu les meilleurs résultats était égalitaire; la femme et le mari ne travaillaient pas à distance et ils pouvaient travailler à des jours différents l'un de l'autre, ce qui réduisait leurs heures (il faut toutefois noter que cette option a entraîné une perte de revenu).
51. Adisa, T.A., Aiyenitaju O., and Adekoya, O.D. (2021). The work-family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management* 13(2).
52. Warzel, C., & Petersen, A. H. (2021). Out of office: The big problem and bigger promise of working from home. *Knopf*, p. 4.
53. Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management* 42(3), 346-387.
54. Bloom, N., Han, R., and Liang, J. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. National Bureau of Economic Research. Working Paper 30292. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w30292>
55. Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N. and Ren, F. (2021). Impact of Absolute and Relative Commute Time on Work-Family Conflict. *Journal of Family and Economic Issues* 42, 586-600.
56. Le Barbanchon, T., Rathelot, R., and Roulet, A. (2021). Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage. *Quarterly Journal of Economics* 136(1), 381-426.
57. Lapiere, L.M., Van Steenberghe, E.F., Peeters, M.C.W. and Kluwer, E.S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behaviour* 37, 804-822.
58. Mazmanian, M., Orlikowski, W.J., and Yates, J. (2015). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science* 24(5).
59. Biron, M. and Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behaviour* 37(1317-1337).
60. Mazmanian, M., Orlikowski, W.J., and Yates, J. (2015). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science* 24(5).
61. Wang, B., Liu, Y., Qian, J. and Parker, S.K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology* 70, 16-59.
62. Hunter, T. (2021, Sept. 24). Here are all the ways your boss can legally monitor you. *The Washington Post*. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com/technology/2021/08/20/work-from-home-computer-monitoring>. Cole, S. (2021, Dec. 8). Workers are Using 'Mouse Movers' So They Can Use the Bathroom in Peace. *Vice*. Retrieved from <https://www.vice.com/en/article/88gqgp/mouse-mover-jiggler-app-keep-screen-on-active>
63. Pedulla, D.S. and Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review* 80(1), 116-139.
64. Chung, H. and van der Host, M. (2017). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations* 71(1), 47-72.
65. Lyttelton, T., Zang, E. and Musick, K. (2021). Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Marriage and Family* 84(1), 230-249.
66. Yang, D. (2021). Flexible Working Time Arrangements and Worker Turnover Across Gendered Life-Course. Paper under review.
67. Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z.J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics* 130(1).

68. Manhertz, T. and Lee, A. (2022). Renters at the Tipping Point of Homeownership: Estimating the Impact of Telework. *Cityscape: A Journal of Policy Development and Research* 24(1).
69. Beckman, C.M. & Mazmanian, M. (2020). *Dreams of the Overworked: Living, Working and Parenting in the Digital Age*. Stanford University Press.
70. Milliken, F.J., Kneeland, M.K., and Flynn, E. (2020). Implications of the COVID-19 Pandemic for Gender Equity Issues at Work. *Journal of Management Studies* 57(8), 1767-1772.
71. Reid, E. (2015). Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science* 26(4), 941-1261.
72. O'Connor, L.T. and Cech, E.A. (2018). Not Just a Mothers' Problem: The Consequences of Perceived Workplace Flexibility Bias for All Workers. *Sociological Perspectives* 2018, 61(5), 808-829.
73. Reid, E. (2015). Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science* 26(4), 941-1261.
74. Padavic, I., Ely, R.J., and Reid, E.M. (2019). Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work-family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture. *Administrative Science Quarterly* 65(1), 61-111.
75. Munsch, C.L., Ridgeway, C.L., and Williams, J.C. (2014). Pluralistic Ignorance and the Flexibility Bias: Understanding and Mitigating Flextime and Flexplace Bias at Work. *Work and Occupations* 41(1), 40-62.
76. Budig, M. J. and England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66, 204-225.
77. Peck, E. (2021, Nov. 15). 'You are Mommy Tracked to the Billionth Degree.' Politico. Retrieved from <https://www.politico.com/news/magazine/2021/11/15/women-remote-work-penalty-solutions-520601>
78. Bloom, N., Han, R., and Liang, J. (2022). How Hybrid Working From Home Works Out. National Bureau of Economic Research. Working Paper 30292. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w30292>
79. Golden, T. and Eddleston, K. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior* 116, 1033-48.
80. Pabilonia, S.W. and Vernon, V. (2022). *Telework, Wages, and Time Use in the United States*. Review of Economics of the Household. Forthcoming.
81. Glass, J.L. and Noonan, M.C. (2016). Telecommuting and Earnings Trajectories Among American Women and Men 1989-2008. *Social Forces* 95(1), 217-250.
82. Kouki, A. and Sauer, R.M. (2022). Remote Work, Children's Health and the Racial Gap in Female Wages. IZA Discussion Paper No. 15072.
83. Conzon, V., Yang, D., Park, D., and Kelly, E. L. (2021). The Gendered Consequences of Flexible Work Policies. Revising manuscript.
84. Waldron, I.R.G. (2021). *There's Something In The Water: Environmental Racism in Indigenous and Black Communities*. Fernwood Publishing.
85. Oxfam (n.d.). Climate Change and Inequality. Retrieved from <https://www.oxfamamerica.org/explore/issues/climate-action/climate-change-and-inequality/>
86. Morissette, R., Deng, Z. and Messacar, D. (2021). Working from home: Potential implications for public transit and greenhouse gas emissions. Statistics Canada. Retrieved from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021004/article/00005-eng.htm>
87. Dyer, E. (2021, Nov.20). Staying put to save the planet: How remote work might help Canada cut emissions. CBC News.
88. Hook, A., Court, V., Sovacool, B.K. and Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters* 15(9).
89. Hook, A., Court, V., Sovacool, B.K. and Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters* 15(9).
90. Hook, A., Court, V., Sovacool, B.K. and Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters* 15(9).
91. Cerqueira, E.V. and Motte-Baumvol, B. (2022). Flexible work arrangements and household-related journeys. Who takes the lead in dual-earner heterosexual couples? *Travel Behaviour and Society* 26, 240-249.
92. Chakrabarti, S. (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport and Health* 9(19-33).
93. Masterson, V. (2022, June 16). What has caused the global housing crisis - and how can we fix it? World Economic Forum. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/how-to-fix-global-housing-crisis/>
94. Angus Reid Group. (2022). Tracking Pandemic Recovery: Behavioural shifts and the new normal. Wave #12 - July 2022. Retrieved from <https://angusreid.org/tracking-covid-19/>
95. Detting, L.J. (2017). Broadband in the Labor Market. *ILR Review* 70(2), 451-482.
96. Fang, D., Kang, S.K., and Kaplan, S. (2022). We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity. *The Lancet*; Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science* 26(4), 997-1017.
97. de Laat, K. (2020). Remote work and gender inequality throughout and beyond the COVID-19 pandemic. Retrieved from <https://www.gendereconomy.org/remote-work-and-gender-inequality-throughout-and-beyond-covid-19/>
98. de Laat, K. (2020). Remote work and gender inequality throughout and beyond the COVID-19 pandemic. Retrieved from <https://www.gendereconomy.org/remote-work-and-gender-inequality-throughout-and-beyond-covid-19/>
99. The Economist (March 12, 2022). Is hybrid work the worst of both worlds? Retrieved from <https://www.economist.com/business/2022/03/12/is-hybrid-work-the-worst-of-both-worlds>
100. Briscoe, F. (2006). Temporal flexibility and careers: The role of large-scale organizations for physicians. *ILR Review*, 60(1), 88-104. Briscoe, F. (2007). From iron cage to iron shield? How bureaucracy enables temporal flexibility for professional service workers. *Organization Science*, 18(2), 297-314. de Laat, K. (2022). Remote Work and Post-Bureaucracy: Unintended Consequences of Work Design for Gender Inequality. *ILR Review*, 00197939221076134.
101. Lechner, A., & Tobias Mortlock, J. M. (2021). How to create psychological safety in virtual teams. *Organizational dynamics*.
102. Gonsalves, L. (2020). From Face Time to Flex Time: The Role of Physical Space in Worker Temporal Flexibility. *Administrative Science Quarterly*, 0001839220907891.
103. Fang, D., Kang, S.K., and Kaplan, S. (2022). We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity. *The Lancet*.
104. Microsoft (2022). Great Expectations: Making Hybrid Work Work. Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
105. de Laat, K. (2020). Remote work and gender inequality throughout and beyond the COVID-19 pandemic. Retrieved from <https://www.gendereconomy.org/remote-work-and-gender-inequality-throughout-and-beyond-covid-19/>
106. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., and Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects. *BMC Public Health* 20.
107. Government of Canada (2022). Final Report of the Right to Disconnect Advisory Committee. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/right-to-disconnect-advisory-committee.html#h2.o2>
108. Chakrabarti, S. (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport and Health* 9, 19-33.



Rotman School of Management  
UNIVERSITY OF TORONTO



[www.gendereconomy.org](http://www.gendereconomy.org)