

MÉMO SÉCURITÉ

30 janvier 2023 - Le droit à la déconnexion



Le saviez-vous ?

Introduction

Dans le monde du travail d'aujourd'hui, la frontière entre "être au travail" et "ne pas être au travail" s'est estompée. Cela est entre autres dû à la connexion permanente aux appareils mobiles et à l'augmentation rapide du télétravail.

Le droit à la déconnexion permet de :

- Garantir le respect des périodes de repos et de congé prévues par la loi;
- Garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale;
- Protéger la santé physique et mentale des employés.

Le droit à la déconnexion du salarié est le droit de ne pas se connecter aux outils numériques liés au travail (messagerie, téléphone, application, logiciel, internet, intranet) en dehors des heures de travail. Le droit à la déconnexion s'applique également dans le cadre du télétravail.

Cadre législatif

Au Canada, il n'existe pas de législation sur le droit à la déconnexion. Cependant, le gouvernement canadien a créé un comité consultatif sur le droit à la déconnexion¹. Bien qu'il n'y ait pas de législation au Canada sur le droit à la déconnexion, chaque province a des règlements qui stipulent qu'en moyenne, les employés ont le droit de s'absenter du travail au moins 24 heures par semaine².

En Ontario, une entreprise qui compte 25 employés ou plus doit établir une politique écrite sur le droit de se déconnecter³. Au Québec le projet de loi 799 a récemment été présenté au gouvernement. En vertu de ce projet de loi, les employeurs devraient établir une politique de débranchement après les heures de travail qui s'applique à tous les employés.

En France, le droit à la déconnexion a été instauré par la loi Travail du 8 août 2016 et est régi par l'article L.2242-17 du code du travail⁴.

Jusqu'à présent, les États-Unis ont manifesté peu d'intérêt pour une législation sur le droit à la déconnexion⁵.

Surconnectés et hyperconnectés

Définitions

- **Surconnecté** : le salarié multiplie l'utilisation des outils mobiles et numériques et y consacre beaucoup de temps pendant sa journée de travail.
- **Hyperconnecté** : le salarié reste en contact permanent avec son employeur et/ou ses collègues, il répond sans délai aux demandes professionnelles et contacte parfois les salariés sans faire la distinction entre vie privée et vie professionnelle.

⇒ ⁶L'employé ne sait plus comment dissocier vie professionnelle et vie personnelle, et travaille de manière excessive

Risques pour l'employé

- Stress, fatigue, baisse de concentration, troubles du sommeil et problèmes familiaux
- Développement de comportements de dépendance
- Symptômes dépressifs

Risques commerciaux

- Baisse de la productivité et de la concentration, erreurs et oublis dus aux interruptions incessantes par les courriels, les téléphones et autres notifications.
- Responsabilité professionnelle liée à la tendance des salariés hyperconnectés à rédiger systématiquement des courriels pour le moindre échange.

Lignes directrices pour la mise en pratique du droit à la déconnexion

Instructions générales

De manière à respecter le droit à la déconnexion, il convient d'établir que l'employeur n'impose aucune obligation de répondre aux courriels ou aux appels téléphoniques en dehors des heures de travail. De plus, il est essentiel d'alerter le superviseur en cas de "débordement" d'un collègue.

Meilleures pratiques suggérées

- Éviter d'envoyer des courriels en dehors des heures de travail et plutôt recourir à l'envoi différé de courriels.
- Éviter de contacter un employé par téléphone ou par courriel en dehors des heures normales de travail (pendant les week-ends, les jours fériés et les congés payés, les congés de maladie, etc.)
- Mentionner dans les courriels de l'exemption de réponse en dehors des heures de travail.
- Montrer l'indisponibilité en utilisant les outils disponibles :
 - Activer la notification d'absence du bureau, le transfert de courriels et les références aux personnes disponibles.
 - Désactiver toutes les notifications à des moments précis de la soirée jusqu'aux heures d'ouverture du bureau le jour ouvrable suivant.
- Éviter la fonction "répondre à tous", sauf si elle est essentielle au projet et aux besoins de l'entreprise.
- Optimiser les réunions (éviter les heures tardives et les longues réunions).

¹ Canada. Final report on the right to disconnect advisory committee. February 2022. Tiré de : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/right-to-disconnect-advisory-committee.html>

² Canadian Labour Code, Part III – Division I – 802-1-IPG-002. Tiré de : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/hours-work.html>

³ Ontario. Written policy on disconnecting from work. Tiré de : <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>

⁴ République Française. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. January 1, 2019. Tiré de : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

⁵ TechTarget. The right to disconnect vs. America's always-on culture. Tiré de : <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/news/252502217/The-right-to-disconnect-vs-Americas-always-on-culture>

⁶ Image modifiée et utilisée avec l'accord de Ahmetbildirici, CC BY-SA 4.0 https://tr.wikipedia.org/wiki/Dosya:Mobil_sosyal_a%C4%9F_ba%C4%9F%C4%B1m%C4%B1%C4%B1%C4%9F%C4%B1na_ithafen_bir_%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma.jpg via Wikimedia Commons