



Introduction

Le présent document fournit aux employeurs et aux travailleurs canadiens des renseignements sur l'importance de se déconnecter du travail. Il abordera la situation actuelle et les options possibles.

Contexte

Les normes canadiennes du travail établissent les conditions d'emploi relatives aux heures de travail, au paiement des salaires, aux congés, aux vacances, aux jours fériés et bien plus encore. Toutefois, la plupart des normes du travail (aussi appelées normes d'emploi) ont été établies à une époque où le Canada était principalement une société industrielle. La plupart des gens se présentaient à leur lieu de travail pour effectuer un quart de huit heures (ou tout autre horaire de travail régulier), puis retournaient chez eux. Comme les tâches ne pouvaient être effectuées que sur le lieu de travail, ce modèle créait une déconnexion naturelle.

L'économie canadienne a changé, devenant moins axée sur la fabrication et plus sur l'information et les services. Cette mutation, attribuable en partie à l'accessibilité et à l'adoption des technologies de l'information et des communications, a créé de toutes nouvelles industries et modifié la nature de nombreuses autres. Bon nombre d'employeurs ont adopté des pratiques de diversification du temps de travail pour rester concurrentiels et répondre aux exigences d'une économie mondiale. En outre, on observe également une tendance à travailler à distance, loin d'un lieu physique commun.

La pandémie de COVID-19 a considérablement accru le nombre de personnes travaillant à domicile, et bon nombre de ces dispositions se sont avérées fructueuses. Grâce à l'utilisation continue de la technologie, le télétravail deviendra sans doute encore plus répandu, voire permanent pour certains.

Évolution de la nature du travail

Parce qu'il est relativement facile de travailler à distance, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est floue. Si le travail à distance est possible, c'est surtout grâce à l'avancement rapide et à l'adoption des technologies de l'information et des communications (p. ex. l'accès Internet haute vitesse, les communications sans fil, les téléphones intelligents et les ordinateurs portatifs). Avant la grande accessibilité de ces technologies, les travailleurs communiquaient entre eux surtout dans un lieu de travail commun, pendant des heures définies.

L'évolution de la nature du travail fait en sorte que les employeurs ont potentiellement plus accès aux travailleurs pendant leur temps libre. En raison d'une connectivité accrue, les travailleurs peuvent se sentir obligés de continuer à travailler ou d'être disponibles après les heures de travail. La pression peut être renforcée s'ils constatent que d'autres travailleurs, ou la direction, travaillent en dehors des heures normales (p. ex. en envoyant des courriels, surtout lorsqu'ils attendent une réponse). Les employeurs et les superviseurs peuvent récompenser par inadvertance ce comportement par des promotions et des primes. Il est à craindre que ces récompenses ne désavantagent injustement les travailleurs qui ne peuvent pas rester connectés à cause de leurs responsabilités familiales, pour des raisons de santé ou parce qu'ils n'ont pas reçu les outils nécessaires pour travailler à distance.

Selon un [sondage du gouvernement du Canada](#), beaucoup de travailleurs soutiennent l'idée de disposer d'une période de repos ininterrompue loin du travail. Voici quelques-unes des raisons invoquées :

- le fait de vérifier les messages liés au travail et d'y répondre empiète sur la vie familiale et personnelle;
- les travailleurs ont besoin de plus de temps de repos en dehors des heures de travail.
- penser au travail alors qu'on est à domicile cause du stress;
- les superviseurs et les gestionnaires travaillent un plus grand nombre d'heures et, parfois, attendent des réponses des travailleurs.

Dans le cadre du sondage, des employeurs font valoir que la nature du travail a changé. De nombreuses organisations mènent des activités continues qui exigent parfois que les travailleurs soient disponibles en dehors des heures de travail classiques. Les raisons invoquées pour ne pas accorder aux travailleurs un moment de déconnexion sont les suivantes :

- l'entreprise ne suspend pas ses activités à la fin de la journée de travail;

L'importance de se déconnecter du travail



- les employeurs ne peuvent pas toujours prédire quand le travail devra être effectué;
- les employés doivent faire preuve de souplesse chaque fois que c'est nécessaire;
- les superviseurs et les gestionnaires travaillent plus d'heures et ont parfois besoin d'obtenir des réponses auprès des employés.

Travail à distance et déconnexion

Le travail à distance gagne en popularité et comporte à la fois [des avantages et des inconvénients pour les employeurs et les travailleurs](#). Le fait de pouvoir être toujours connecté peut compromettre la santé des travailleurs en raison d'un déséquilibre entre le travail et le besoin de repos (tant physique que mental). Les travailleurs peuvent également ressentir le besoin de rester connectés, par peur des répercussions.

Le concept du « droit à la déconnexion »

Le concept du droit à la déconnexion a vu le jour en France. Les craintes que les technologies mobiles nuisent à la conciliation travail-vie personnelle des travailleurs français ont finalement mené à l'adoption d'une loi visant à protéger les droits des travailleurs. Depuis, quatre autres pays ont adopté des lois sur le droit à la déconnexion.

Que prévoit la loi au Canada

Au Canada, de nombreux travailleurs n'ont pas droit à la déconnexion. À l'heure actuelle, une province canadienne a prévu une loi sur le droit à la déconnexion qui entrera en vigueur, et d'autres administrations envisagent de se doter de leur propre loi.

Les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral ont adopté des lois qui obligent les employeurs à accorder des congés, sauf si la profession est exemptée de cette obligation (p. ex. agent de police) ou dans des circonstances particulières. Certaines lois sur les normes d'emploi prévoient des protections pour que les travailleurs puissent s'absenter du travail sur une base quotidienne et hebdomadaire, à moins que d'autres dispositions n'aient été prises (p. ex. un minimum de huit heures de congé par jour et une période de 24 heures consécutives de congé par semaine). Toutes les heures supplémentaires consacrées au travail peuvent devoir être rémunérées comme le prévoit la loi ou une convention collective.

Dans certaines administrations, il est expressément indiqué que les travailleurs « sur appel » ou « en disponibilité » ne sont pas considérés comme étant au travail. Cependant, si le travailleur est appelé, il est considéré comme étant au travail et doit être rémunéré pour son temps.

Dans d'autres situations, les heures et les conditions de travail peuvent être négociées dans le cadre de contrats, tels que des conventions collectives avec les syndicats.

Comment aider les travailleurs à se déconnecter du travail

- Donner l'exemple.
- Encourager la déconnexion à la fin de la journée dans le cadre de la culture de l'entreprise.
- Enseigner les compétences de conciliation du travail et de la vie personnelle dans le cadre de programmes de santé et de mieux-être en milieu de travail.
- Demander aux employés de ne pas répondre aux communications liées au travail pendant leur temps libre.
- Éviter de récompenser les travailleurs qui continuent de travailler en dehors des heures établies.

Se déconnecter du travail

Se déconnecter du travail, c'est pouvoir arrêter de travailler et ne pas se sentir dans l'obligation de répondre à des questions liées au travail ou à son employeur en dehors des heures de travail établies (c'est-à-dire lorsqu'on n'est pas exposé au stress du travail). Le fait de disposer d'une période de repos sans interruption permet au corps et à l'esprit de se détendre et de récupérer.

Selon la nature du travail, il sera facile ou difficile de se déconnecter. Les personnes qui doivent travailler dans un emplacement déterminé auront moins de difficulté à se déconnecter (p. ex. dans une usine de fabrication ou sur un

L'importance de se déconnecter du travail



chantier). À l'inverse, celles qui peuvent facilement travailler à distance trouveront difficile de se déconnecter (p. ex. les représentants en vente, les conseillers financiers, les consultants, les spécialistes techniques, etc.).

Si elle est convenablement mise en œuvre, la transformation numérique du milieu de travail peut avoir un effet positif sur la qualité de vie des travailleurs. Les employeurs peuvent favoriser la déconnexion du travail en l'intégrant dans leur culture d'entreprise et leurs programmes de santé et de mieux-être. Ils devraient encourager les travailleurs à apprendre à se déconnecter du travail et, au besoin, leur enseigner des trucs pour y arriver.

Les effets sur la santé de la non-déconnexion

En étant constamment connectés au travail, les travailleurs s'exposent à des problèmes musculo-squelettiques, psychologiques, gastro-intestinaux et cardiovasculaires. Des chercheurs qui s'intéressent au stress lié au travail évaluent les conséquences du lien constant avec le travail.

Selon les premières indications, l'incapacité à se déconnecter du travail serait associée à un faible rétablissement des travailleurs (en raison de l'incapacité à tout arrêter), à une ingérence accrue du travail dans la vie personnelle, à des niveaux supérieurs d'[épuisement professionnel](#), à une lassitude et un plus grand nombre de problèmes de santé.

Comment se déconnecter du travail

- À la fin de votre journée de travail, éteignez les appareils de communication que vous utilisez au travail ou mettez-les en mode silencieux.
- Réservez l'utilisation de certains appareils aux activités professionnelles uniquement. Ainsi, vous n'aurez pas accès à vos courriels professionnels sur vos appareils personnels.
- Durant vos temps libres, éteignez votre ordinateur et rangez vos dossiers, documents et appareils. Prenez vos pauses bien méritées et profitez-en pour penser à autre chose qu'au travail.
- Prenez vos pauses bien méritées et profitez de ces moments pour vous concentrer sur autre chose que le travail.
- Discutez de vos horaires de travail avec votre superviseur. Si vous avez de la difficulté à travailler selon ces horaires, examinez les options possibles avec votre superviseur.
- Adoptez un rituel à la fin de votre journée de travail, par exemple, faites une promenade.
- Dans la mesure du possible, déterminez un endroit dans votre domicile qui sera réservé uniquement au travail. Lorsque votre journée de travail est terminée, sortez de cet endroit et n'y retournez pas.

Si vous êtes en crise ou si vous connaissez quelqu'un en crise, communiquez avec votre centre hospitalier local, composez le 911 immédiatement ou communiquez avec un [centre d'appels d'urgence de votre région](#).



Il est important de prévoir des ressources et des mesures de soutien en santé mentale pour tous les travailleurs, y compris l'accès à un programme d'aide aux employés, le cas échéant.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, consultez le site de l'[Agence de la santé publique du Canada](#).

Il convient de noter que la présente fiche de conseils n'aborde que certains changements pouvant être faits par les organisations au cours d'une pandémie. Adaptez la présente liste en ajoutant vos propres pratiques et politiques exemplaires pour répondre aux besoins particuliers de votre organisation.

Avis de non-responsabilité : Comme les renseignements sur la santé et la sécurité au travail sont appelés à changer rapidement, il est recommandé de consulter les autorités locales de santé publique pour obtenir des directives régionales précises. Ces renseignements ne remplacent pas les avis médicaux ou les obligations prévues par la loi en matière de santé et de sécurité. Bien que tous les efforts soient faits pour assurer que les renseignements sont exacts, complets et à jour, le CCHST n'offre aucune garantie et ne s'engage aucunement à cet effet. Le CCHST ne saurait être tenu responsable de toute perte, réclamation ou revendication pouvant résulter, directement ou indirectement, de l'utilisation de ces renseignements ou des conséquences de leur utilisation.