

# Programmes santé et sécurité

## Se déconnecter du travail

### Sur cette page

[Que signifie se déconnecter du travail?](#)

[Comment la technologie a-t-elle contribué au fait que les gens ont de la difficulté à se déconnecter du travail?](#)

[Pourquoi est-il important de se déconnecter du travail?](#)

[Y a-t-il des lois au Canada qui traitent de la déconnexion du travail?](#)

[Qu'est-ce qui devrait être inclus dans une politique sur le droit à la déconnexion?](#)

[Quelles étapes peuvent être suivies pour aider les travailleurs à se déconnecter?](#)

---

## Que signifie se déconnecter du travail?

Se déconnecter du travail signifie être en mesure de cesser d'effectuer du travail rémunéré et ne pas être obligé de répondre à des demandes en dehors des heures de travail établies.

Voici des exemples de ce que signifie la déconnexion du travail :

- Aucune communication entre les employeurs, les gestionnaires, les travailleurs ou les clients en dehors des heures de travail établies (p. ex. appels téléphoniques, vidéoconférences ou courriels).
- Aucune tâche liée au poste en dehors des heures de travail établies.

Les normes du travail canadiennes décrivent les conditions d'emploi pour les heures de travail, le paiement des salaires, les congés, les vacances et plus encore. Cependant, la plupart des normes du travail (aussi appelées normes d'emploi) ont été élaborées lorsque le Canada était principalement une société industrielle. La plupart des gens se présentaient à leur lieu de travail pour un quart de travail de 8 heures (ou un autre horaire régulier) et retournaient ensuite à la maison. Comme le travail ne pouvait être effectué que sur le lieu de travail, cette façon de faire créait une déconnexion naturelle.

Depuis, le modèle d'affaires canadien a changé. De nombreux employeurs ont adopté des pratiques de travail diversifiées pour demeurer concurrentiels et répondre aux exigences d'une économie mondiale. Le travail à distance, loin d'un emplacement physique partagé avec d'autres, gagne en popularité.

---

## Comment la technologie a-t-elle contribué au fait que les gens ont de la difficulté à se déconnecter du travail?

Les technologies de l'information et des communications (p. ex. Internet haute vitesse, communication sans fil, téléphones cellulaires, etc.) ont fait en sorte qu'il est maintenant possible de demeurer en contact avec le milieu de travail même lorsqu'on se trouve à l'extérieur de l'emplacement physique ou de l'immeuble de travail. La possibilité de travailler n'importe où et n'importe quand a brouillé les frontières entre notre vie professionnelle et notre vie personnelle. Avant que ces technologies soient largement accessibles, les communications liées au travail se déroulaient la plupart du temps durant des heures de travail définies.

En raison de cette connectivité accrue, les travailleurs peuvent se sentir obligés de travailler ou d'être disponibles après les heures de travail. Cette pression peut s'accroître s'ils observent d'autres travailleurs ou la direction effectuer du travail en dehors des heures normales (p. ex. envoyer des courriels, en particulier si une réponse est attendue). Les employeurs et les superviseurs peuvent par inadvertance récompenser ce comportement par des promotions et des primes. Ces récompenses peuvent désavantager injustement les travailleurs qui ne sont pas en mesure de rester connectés.

---

## Pourquoi est-il important de se déconnecter du travail?

Chaque personne peut être touchée différemment selon des facteurs comme la fréquence et la durée du travail, la nature du travail, etc. Le fait de profiter de temps libre ininterrompu loin des facteurs de stress permet au corps et à l'esprit de se détendre et de faire le plein d'énergie. Une personne qui ne se déconnecte pas suffisamment du travail peut se retrouver aux prises avec une combinaison des problèmes suivants :

- une [conciliation travail-vie personnelle](#) inadéquate;
- des [troubles musculo-squelettiques liés au travail](#), y compris les répercussions liées aux [facteurs psychosociaux](#);
- des blessures professionnelles;
- la [fatigue](#);
- l'[épuisement professionnel](#);

- des effets liés à une mauvaise [santé mentale](#), comme le [stress](#), la dépression, l'anxiété, etc.

Une organisation qui ne permet pas à ses travailleurs de se déconnecter suffisamment du travail peut se retrouver avec :

- une augmentation des incidents en milieu de travail, des demandes d'indemnisation des travailleurs et du temps perdu;
- un taux accru de roulement du personnel;
- une augmentation des erreurs et une baisse de la qualité;
- une mauvaise réputation d'entreprise.

Les avantages pour les travailleurs associés au fait d'être en mesure de se déconnecter du travail comprennent :

- des employés heureux, en santé et plus productifs;
- une augmentation du taux de satisfaction au travail et du maintien en poste du personnel;
- une réputation positive de l'organisation;
- une diminution des taux d'incidents, du temps perdu et des demandes d'indemnisation des travailleurs.

---

## Y a-t-il des lois au Canada qui traitent de la déconnexion du travail?

Au Canada, de nombreux travailleurs n'ont pas expressément le droit de se déconnecter. Il existe une loi sur la déconnexion du travail en Ontario, et d'autres administrations envisagent d'adopter leur propre loi.

Les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral ont mis en place des lois qui stipulent que les employeurs doivent accorder du temps de repos à leurs employés, à moins que la profession soit exemptée (p. ex. policier) ou qu'il y ait des circonstances atténuantes. Certaines lois sur les normes d'emploi prévoient des mesures de protection pour les travailleurs afin qu'ils disposent d'un certain temps de repos par jour et par semaine, à moins que d'autres ententes aient été conclues (p. ex. un minimum de 8 heures de congé par jour et une période de 24 heures consécutives de congé par semaine). Toute heure supplémentaire travaillée pourrait devoir être rémunérée conformément à la loi ou à une convention collective.

Certaines administrations précisent que les travailleurs « sur appel » ou « en disponibilité » ne sont pas considérés comme étant travaillant. Cependant, si le travailleur est appelé, il est considéré comme travaillant et doit être rémunéré pour son temps.

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

---

## Qu'est-ce qui devrait être inclus dans une politique sur le droit à la déconnexion?

Les organisations peuvent encourager tous les employés à se déconnecter du travail en établissant une politique qui décrit quand et comment décrocher des activités ou des communications liées au travail. La politique sur le droit à la déconnexion peut être une politique distincte ou peut faire partie d'un [programme exhaustif de santé et de sécurité au travail](#).

Chaque milieu de travail est unique, et les politiques devraient refléter les besoins de ce milieu de travail. Au nombre des éléments communs d'une politique sur le droit à la déconnexion figurent les suivants :

- Une définition claire de ce que signifie la déconnexion du travail.
- À qui la politique s'applique.
  - Au besoin, des politiques distinctes peuvent être élaborées pour différents groupes d'employés (notamment les travailleurs, les intervenants d'urgence, les membres de la direction ou les cadres supérieurs).
- L'engagement, par la haute direction, à appuyer la politique.
- De quelle façon les travailleurs seront sensibilisés, formés et tenus au courant de la politique et de tout changement s'y rapportant.
- Un énoncé précisant que les employés respectant la politique ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles.
- Des énoncés au sujet du travail ou des communications liées au travail qui peuvent avoir lieu ou qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures établies.
  - Le travail ou les heures de travail peuvent varier, selon les modalités négociées (p. ex. heures continues ou horaire [souple](#)), le rôle de la personne ou les tâches requises.
  - Définir les attentes en ce qui concerne les délais de réponse à des courriels non essentiels envoyés après les heures établies. Par exemple, il se peut qu'il ne soit pas nécessaire de répondre à une communication envoyée par un client après les heures établies, mais qu'il soit nécessaire de répondre à un type d'urgence défini.
  - Définir les attentes lorsque le travail suppose la collaboration avec d'autres personnes dans des fuseaux horaires différents.
- Le type de message requis lorsqu'un employé est considéré comme « absent du travail », par exemple un message d'absence.

- Des détails concernant les heures supplémentaires, y compris tout processus d’approbation et comment ces heures supplémentaires seront rémunérées.
- Les exigences relatives aux normes du travail et de l’emploi applicables (les heures de travail, les pauses-repas, les indemnités de vacances, les jours fériés, etc.)
- Toute restriction de l’accès aux appareils de travail ou aux serveurs de réseau en dehors des heures établies (p. ex. retrait ou limitation de l’accès au réseau privé virtuel [RPV]).
- Lorsque des logiciels seront utilisés pour surveiller l’utilisation des appareils, la politique doit énoncer ce qui fera l’objet d’une surveillance et à quel moment.
- Le fait que des appareils réservés au travail seront fournis ou exigés (p. ex. l’utilisation d’un téléphone cellulaire réservé au travail).
- Les mesures qui seront prises pour aider les employés à se déconnecter du travail, et s’il y aura des conséquences en cas de non-respect de la politique.
- La promotion de la prise de congés accumulés (p. ex. vacances, congés personnels, journées de maladie, etc.).
- Des renseignements sur la façon dont les employés peuvent participer et fournir de la rétroaction.
- Les ressources disponibles pour obtenir de l’aide, notamment un programme d’aide aux employés ([PAE](#)).

Lors de l’élaboration de la politique :

- Inclure les commentaires de tous les employés, du comité de santé et de sécurité ou de son représentant, ainsi que du syndicat, le cas échéant.
- Procéder à des essais pour déterminer si les heures de travail ou si la politique et les processus actuels sont adéquats.
- Modifier le programme, au besoin, en fonction de l’évaluation, des besoins du milieu de travail et des commentaires de tous les employés.
- Continuer de suivre des procédures de travail sécuritaires concernant les autres dangers, notamment en ce qui concerne l’[ergonomie](#), le régime de [télétravail](#), etc.

---

## Quelles étapes peuvent être suivies pour aider les travailleurs à se déconnecter?

L’employeur ou la gestion peut :

- montrer l’exemple;

- promouvoir la déconnexion à la fin des heures de travail comme faisant partie de la culture organisationnelle;
- éviter de récompenser les employés qui continuent de travailler en dehors de leurs heures de travail désignées;
- fournir des appareils distincts pour les activités professionnelles (p. ex. téléphones mobiles).

Les employés peuvent :

- éteindre ou ranger leurs appareils de travail en dehors des heures de travail, si possible;
- éviter de travailler un plus grand nombre d'heures. Discuter de la charge de travail ou s'entendre avec l'employeur ou le gestionnaire pour obtenir plus de temps pour accomplir le travail;
- prendre les pauses méritées et utiliser ce temps pour se concentrer sur autre chose que le travail;
- accorder la priorité à leur santé et à leur vie personnelle à l'extérieur du travail;
- lorsqu'ils travaillent ailleurs que dans un bâtiment de l'organisation, les employés peuvent réserver, dans leur domicile, un lieu qui sera consacré au travail, si cela est possible, et éviter de se rendre dans ce lieu une fois que la journée de travail est terminée;
- faire appel au programme d'aide aux employés ([PAE](#)), au besoin, si un tel programme est offert.

---

Date de la première publication de la fiche d'information : 2022-05-19

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-12-07

## Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.