

Droit à la déconnexion : une préoccupation des employés canadiens?

02 octobre 2018

Le 30 août 2018, Emploi et Développement Social Canada diffusait le résultat du sondage mené en vue de la refonte du Code canadien du travail (le « Code »). La Partie III du Code comprend les normes du travail applicables aux employeurs de juridiction fédérale (banques, entreprises de transport interprovincial, télécommunication, aviation, entreprises maritimes, etc.) du secteur privé. Au total, c'est près de six pour cent de la main d'œuvre canadienne qui voit le cadre normatif du Code régir ses relations d'emploi.

Bien que ces modifications potentielles touchent un nombre plutôt marginal d'employés à l'échelle nationale, les journalistes ont traité abondamment de cet aspect de la refonte envisagée puisque cet enjeu est une préoccupation réelle des répondants au sondage.

Ainsi, dans le cadre des consultations publiques menant à la refonte, 93 pour cent des répondants au sondage ont affirmé qu'un employé devrait avoir le droit de refuser de répondre aux communications (courriel, téléphones, messages) reliées au travail, lorsque celles-ci sont reçues à l'extérieur des heures de travail. Ils ont également estimé dans une proportion de 79 pour cent que les employeurs devraient implanter des politiques encadrant l'utilisation des technologies utilisées au travail lorsque cet usage s'effectue à l'extérieur des heures de travail. Certains répondants, à l'opposé, ont soulevé que le monde du travail devait s'adapter aux nouvelles réalités économiques, que ceux qui doivent réellement répondre à des communications à l'extérieur du travail sont des gestionnaires déjà rémunérés en conséquence, ou que les besoins opérationnels ne se terminent pas en même temps que les heures de travail normales.

Il sera intéressant de voir si et comment le législateur canadien intégrera le droit à la déconnexion dans le cadre de la refonte du Code. Ce faisant, il ne serait pas le premier législateur à se pencher sur ces questions et il y a fort à parier que certaines provinces emboiteront le pas.

Alors qu'en France l'adoption en janvier 2017 de dispositions contraignant les employeurs et les salariés à développer une politique touchant ces questions a fait couler beaucoup d'encre, plusieurs autres législateurs se sont ainsi penchés sur ces questions (dont l'Italie, les Philippines et la ville de New York). Au Québec, Québec Solidaire a soumis en mars 2018 un projet de loi sur la déconnexion mort au feuilleton

au terme de l'exercice législatif de juin 2018. Alors qu'on aurait pu penser que la refonte actuelle de la Loi sur les normes du travail du Québec serait propice à discuter de tels enjeux, la ministre du travail, Mme Dominique Vien, a plutôt exprimé qu'il s'agissait d'un problème marginal. Le projet de loi de Québec Solidaire prévoyait l'obligation pour tous les employeurs québécois d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail prévoyant les périodes durant lesquelles un salarié a le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi, sur une base hebdomadaire. Cette politique devait également prévoir un protocole d'utilisation des outils de communication à l'extérieur des heures de travail. L'employeur pouvait s'adresser à la CNESST afin d'obtenir l'autorisation d'élaborer plusieurs politiques distinctes pour des groupes de salariés si des disparités dans les fonctions des salariés le justifiaient. Pour les employeurs de 100 employés ou plus, cette politique devait être élaboré à l'issue des travaux d'un comité comprenant des représentants des employés et de l'employeur. Lorsque l'employeur comptait moins de 100 salariés, l'employeur élaborait la politique en consultation des salariés et devait la faire approuver par la CNESST, qui pouvait en demander la modification. Ce projet, bien qu'imparfait, avait le mérite de permettre aux organisations et aux salariés de clarifier les attentes et d'établir des lignes directrices correspondant à leur réalité propre, plutôt que de comprendre une prohibition absolue.

Les détracteurs d'une telle législation expriment pour leur part que les lois actuelles prévoient déjà des normes en matière de temps supplémentaire, de temps de repos et de mise en disponibilité qui répondent aux enjeux soulevés par le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, certaines organisations ont déjà adopté le droit à la déconnexion sans que cela ne fasse partie d'une législation formelle. C'est le cas, notamment, de plusieurs organisations allemandes qui ont implanté des politiques de déconnexion. De la simple sensibilisation (n'envoyez pas des courriels hors des heures d'affaires s'ils ne sont pas urgents) à la fermeture complète des serveurs à l'extérieur des heures d'affaires (!), les politiques que nous avons retrouvées à titre de précédents allemands ou français s'inscrivaient sur un vaste spectre. Certaines prévoient des mesures concrètes qui devraient déjà être mises en œuvre (p. ex : confier ses dossiers à un collègue durant les vacances et mettre un message d'absence référant les collègues à une ressource) pour faciliter une certaine forme de déconnexion lorsque les communications ne sont pas urgentes.

Alors, le droit à la déconnexion est-il un problème marginal ou un enjeu législatif réel? Si le débat se poursuit, il n'en demeure pas moins qu'une clarification des attentes est toujours utile, dans un monde où les outils de travail nous accompagnent partout...et qu'une grande proportion de la population avoue consulter son téléphone intelligent au réveil, avant toute autre activité.

Par

[Katherine Poirier](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.