

Depuis mars 2020, ma mère, membre du Syndicat des services gouvernementaux, exerce son métier depuis la maison. En raison de la pandémie de COVID-19, tel a aussi été le cas d'un grand nombre de Canadiens et Canadiennes. Malgré la baisse des cas de COVID et l'augmentation des taux de vaccination, beaucoup ont jugé inutile de retourner à leur bureau. Bien que cette transition ait eu certains avantages, il en est découlé un impact indirect, soit d'estomper la frontière entre le domicile et le lieu de travail, ce qui pourrait bien entraîner une rémunération injuste, des problèmes de santé mentale et des violations des droits des travailleurs.

Dans l'Union européenne, la question du "droit à la déconnexion" a été un sujet brûlant ces dernières années. Ce concept a été porté à l'attention du public pour la première fois en 2001 par la Cour de cassation française, qui a décidé qu'un employé n'était pas tenu de poursuivre ses tâches professionnelles à son domicile. La portée de cette décision a été élargie pour inclure les appareils électroniques modernes avec la "loi El Khomri", du nom de la ministre du travail du pays, Myriam El Khomri, qui a introduit la nouvelle disposition en 2016, parallèlement à un certain nombre d'autres législations du travail. Cette loi, promulguée en janvier 2017, portait principalement sur la réglementation de l'utilisation des outils numériques pendant les heures de repos. Cette loi a été introduite deux ans après une étude commandée par El Khomri qui suggérait une corrélation négative entre l'utilisation d'appareils électroniques, en dehors des heures de travail, et la santé mentale et physique de chacun.

Bien qu'il ne soit pas inscrit dans la loi, le "droit à la déconnexion" fait partie de la culture du travail en Allemagne depuis des années, plusieurs grandes entreprises imposant des heures pendant lesquelles les travailleurs et travailleuses ne peuvent être contacté(e)s. Au Canada, seule la province de l'Ontario a élaboré une législation sur ce sujet, le Projet de loi 27, appelé *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, exigeant que les employeurs qui comptent dans leurs effectifs vingt-cinq salarié(e)s ou plus au 1er janvier d'une année donnée élaborent une politique écrite pour garantir le droit à la déconnexion.

L'absence de séparation entre la vie professionnelle et la vie privée est un problème reconnu par les syndicats canadiens depuis des années. La pandémie n'a fait que pousser un peu plus les employé(e)s à amener leurs dilemmes professionnels dans leur espace de vie, contaminant un lieu de confort et de sécurité avec des facteurs de stress et des conflits supplémentaires.

Dans la lettre de mandat du ministre du Travail de 2019, le bureau du Premier ministre mentionné le " droit à la déconnexion " comme une priorité absolue, demandant au ministre du Travail d' : « élaborer conjointement avec les employeurs et les groupes syndicaux de nouvelles dispositions qui donnent aux travailleurs sous réglementation fédérale le "droit de se déconnecter" ». Le ministre a ensuite mis sur pied un Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes afin de mener des recherches sur cinq questions relatives à l'espace de travail moderne, notamment la *déconnexion des communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail*.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a porté cette question à l'attention du Comité, en faisant valoir que l'utilisation d'appareils électroniques à la maison dans le but de travailler après les heures de travail constituait des heures supplémentaires et qu'elles devaient donc être rémunérées comme telles. L'AFPC a également cité la loi El Khomri en exemple et fait valoir que le droit à la déconnexion devrait être codifié dans le droit canadien.

Le Comité d'experts a en outre constaté, comme prévu, que la main-d'œuvre canadienne est de plus en plus souvent à domicile et que '*Les attentes implicites ou explicites en milieu de travail incitent les employés à demeurer connectés au travail par courriel ou au moyen d'applications de messagerie, et à envoyer des messages liés au travail ou à y répondre en tout temps*'. Le groupe d'experts a noté comment la pression exercée pour rester numériquement connecté à l'espace de travail a un effet néfaste sur la vie familiale, car le stress généralement associé au travail n'est jamais totalement atténué. Les femmes sont particulièrement vulnérables à ces pressions, comme l'a constaté le Comité : *En 2015, les femmes au Canada ont consacré 33 % plus de temps que les hommes à des activités de travail non rémunérées, et elles sont susceptibles de ne pas être disponibles pour du travail en dehors des heures normales, ce qui peut avoir une incidence sur l'accès à des promotions ou à de meilleurs emplois*. En fin de compte, l'AFPC a demandé au Comité de reconnaître le temps de garde/de connexion numérique comme du travail, et que les employé(e)s soient rémunéré(e)s équitablement pour ces heures supplémentaires. Le Comité n'a toutefois pas recommandé que le droit à la déconnexion soit codifié dans la loi. Un rapport mis à jour en février de cette année a examiné ces questions plus en détail, mais n'a pas recommandé un droit à la déconnexion imposé par le gouvernement.

Compte tenu des changements spectaculaires qui ont bouleversé la main-d'œuvre canadienne au cours des deux dernières années et demie, il est impératif que les syndicats continuent de faire pression pour que le droit à la déconnexion soit inscrit dans la loi canadienne. Faute de quoi, les problèmes de santé mentale s'aggraveront au sein de la population active, les heures supplémentaires ne seront pas rémunérées et la société sera encore plus dépendante de la technologie numérique mobile.