



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

DEUXIÈME SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 799

Loi sur le droit à la déconnexion

Présentation

**Présenté par
M. Alexandre Leduc
Député d'Hochelaga-Maisonneuve**

**Éditeur officiel du Québec
2021**

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet d'assurer le respect du temps de repos des salariés en introduisant une obligation pour un employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

Le projet de loi prévoit que tout employeur doit établir une politique de déconnexion en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble de ses salariés. Il précise que cette politique doit notamment déterminer les périodes durant lesquelles un salarié a droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire et prévoir un protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail.

Pour les employeurs de 100 salariés ou plus, le projet de loi prévoit que la politique de déconnexion en dehors des heures de travail est élaborée par un comité dont la moitié des membres représentent les salariés.

Pour les employeurs de moins de 100 salariés, le projet de loi prévoit que la politique de déconnexion en dehors des heures de travail est élaborée par l'employeur et que cette politique est approuvée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Enfin, le projet de loi comporte des dispositions pénales, transitoires et finales.

Projet de loi n° 799

LOI SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

CHAPITRE I

OBJET

1. La présente loi a pour objet d'assurer le respect du temps de repos des salariés en introduisant une obligation pour un employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

CHAPITRE II

POLITIQUE DE DÉCONNEXION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

2. Un employeur doit établir, conformément à la présente loi, une politique de déconnexion en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble de ses salariés.

Une politique de déconnexion en dehors des heures de travail détermine, notamment :

1° les périodes durant lesquelles un salarié a droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire;

2° le protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail.

Dans la présente loi, on entend par « employeur » quiconque fait exécuter un travail par un salarié et on entend par « salarié » une personne qui travaille sous le contrôle et la direction d'un employeur moyennant rémunération.

3. Une politique de déconnexion en dehors des heures de travail n'a pas pour effet de modifier les conditions de travail contenues dans une convention collective. Elle peut toutefois édicter des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues à la convention collective.

4. Un employeur doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés ou distribuer aux salariés tout document d'information relatif à la politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

5. Un employeur peut s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour obtenir l'autorisation d'élaborer des politiques distinctes pour des groupes de salariés si des disparités dans les fonctions des salariés le justifient. Il peut aussi demander d'être exempté d'adopter une politique pour une partie ou pour l'ensemble de ses salariés s'il démontre que, dans leurs fonctions, les salariés n'utilisent pas d'outils de communication en dehors des heures de travail.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYEURS DE 100 SALARIÉS OU PLUS

6. Un employeur qui compte 100 salariés ou plus institue un comité ayant pour mission d'élaborer la politique de déconnexion en dehors des heures de travail. Ce comité est composé d'au moins six personnes dont au moins la moitié représente les salariés. Les autres membres du comité représentent l'employeur et sont désignés par celui-ci.

Les représentants des salariés sont désignés par les associations accréditées concernées. Toutefois, lorsque les salariés ne sont pas représentés par une association accréditée, ceux-ci désignent leurs représentants au sein du comité.

7. Le nombre de salariés d'un employeur est la moyenne du nombre de ses salariés.

Si l'employeur atteint le seuil de 100 salariés, il est tenu aux obligations applicables à l'employeur comptant ce nombre de salariés à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante. Il demeure assujéti à ces obligations malgré toute réduction du nombre de ses salariés.

8. Lorsque les salariés sont représentés par plus d'une association accréditée ou lorsque certains de ces salariés ne sont pas ainsi représentés, les membres représentant les salariés au sein du comité sont désignés de la manière suivante :

1° chaque association accréditée qui représente des salariés désigne un membre;

2° les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée désignent un membre;

3° lorsque les salariés représentés par une même association accréditée ou lorsque les salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée forment la majorité des salariés, cette association ou les salariés non représentés désignent une majorité de membres représentant les salariés.

9. Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur fait un bilan de l'utilisation des outils de communication et de l'application de la politique de déconnexion en dehors des heures de travail et soumet ce bilan aux membres du comité.

Après l'analyse du bilan, le comité décide s'il révisé la politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

10. En cas de mésentente relative à l'élaboration ou à la révision de la politique de déconnexion en dehors des heures de travail, un représentant de l'employeur ou des salariés peut demander à la Commission de désigner un médiateur.

Le médiateur peut convoquer une première séance de médiation et les membres du comité sont tenus d'y participer.

11. Le rôle du médiateur est de permettre aux membres du comité d'échanger leur point de vue et de favoriser une entente entre eux.

Il peut donner son avis sur le différend et formuler des recommandations.

12. Le médiateur définit, après consultation auprès des membres du comité, les règles applicables à la médiation et les mesures propres à en faciliter le déroulement, de même que le calendrier des rencontres.

Les membres du comité doivent fournir au médiateur les renseignements ou documents qu'il requiert pour l'examen du différend.

Le médiateur peut convoquer toute personne pour obtenir son point de vue.

13. Une médiation ne peut se prolonger au-delà de 30 jours après la date de la désignation du médiateur, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Le médiateur peut mettre fin à la médiation avant l'expiration de ce délai ou du délai convenu s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; il en avise alors par écrit les membres du comité.

14. Rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation n'est recevable en preuve devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.

15. Le médiateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document confectionné ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles.

Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès au contenu du dossier de médiation.

16. Le médiateur ne peut être poursuivi en justice en raison d'actes accomplis ou d'omissions faites de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

17. Si la médiation échoue, la Commission élabore, après avoir entendu les représentants de l'employeur et des salariés, la politique de déconnexion en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble des salariés.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYEURS DE MOINS DE 100 SALARIÉS

18. Un employeur qui compte moins de 100 salariés élabore, après consultation des salariés ou de leurs représentants, une politique de déconnexion en dehors des heures de travail et transmet cette politique à la Commission pour vérification et approbation.

19. La Commission peut demander à un employeur d'apporter des modifications à la politique de déconnexion en dehors des heures de travail qu'il lui a transmise.

Elle donne un avis motivé à l'employeur et lui indique le délai dans lequel sa politique doit être modifiée et lui être transmise de nouveau pour vérification.

20. Si la Commission estime qu'un employeur est en défaut d'élaborer ou d'appliquer une politique de déconnexion en dehors des heures de travail ou qu'il n'a pas modifié sa politique conformément à son avis, elle peut lui faire des recommandations.

21. À défaut par un employeur de se conformer à une recommandation de la Commission, celle-ci peut s'adresser au Tribunal administratif du travail qui peut ordonner à l'employeur, dans le délai qu'il fixe, d'élaborer, de modifier ou d'appliquer une politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

La politique est déposée devant le Tribunal, qui peut y apporter les modifications qu'il juge adéquates.

Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

22. La Commission, sur demande, prête assistance à l'élaboration de la politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

23. Un employeur doit réviser sa politique de déconnexion en dehors des heures de travail au moins tous les deux ans et la transmettre à la Commission pour une nouvelle approbation.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS PÉNALES

24. Commet une infraction et est passible d'une amende un employeur qui :

1° contrevient aux articles 2 ou 23;

2° omet de produire le bilan annuel prévu à l'article 9.

Les montants minimum et maximum de l'amende sont :

1° pour l'employeur qui compte moins de 100 salariés, d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 20 000 \$;

2° pour l'employeur qui compte entre 101 et 499 salariés, d'au moins 5 000 \$ et d'au plus 30 000 \$;

3° pour l'employeur qui compte 500 salariés ou plus, d'au moins 10 000 \$ et d'au plus 50 000 \$.

En cas de récidive, les montants prévus au deuxième alinéa sont portés au double.

25. Une poursuite pénale pour une infraction à la présente loi peut être intentée par la Commission.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

26. L'employeur visé à l'article 2 doit, au plus tard le (*indiquer ici la date qui suit d'un an celle de la sanction de la présente loi*), adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

27. Le ministre doit, au plus tard le (*indiquer ici la date qui suit de cinq ans celle de la sanction de la présente loi*), faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la modifier.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.

28. La Commission veille à l'application des politiques de déconnexion en dehors des heures de travail. Pour ce faire, elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports.

29. Le ministre du Travail est responsable de l'application de la présente loi.

30. La présente loi entre en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*).