UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ENCADREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN DROIT QUÉBÉCOIS : VERS UN DROIT À LA DÉCONNEXION?

THÈSE PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU DOCTORAT EN DROIT

PAR GENEVIÈVE RICHARD

OCTOBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, un immense merci à ma directrice, la professeure Dalia Gesualdi-Fecteau. Tes encouragements soutenus et toujours bienvenus, ta rétroaction constructive et bienveillante, ton soutien indéfectible, de même que le partage généreux de ton temps et de ton immense savoir m'auront insufflé l'énergie et la volonté nécessaires pour entreprendre, corriger et terminer cette thèse!

Je suis également des plus reconnaissantes envers toutes les personnes qui ont accepté de participer à mes entretiens. Je ne vous nommerai évidemment pas ici (ni nulle part!), mais sachez que votre contribution fut primordiale.

Je remercie de plus les personnes suivantes, avec qui j'ai eu des discussions éclairantes et motivantes, et qui m'ont généreusement partagé temps, savoirs, encouragements et conseils : prof. Rachel Chagnon, prof. Alejandro Lorite Escorihuela, M^{e} Johanne Tellier, M. Nicolas Roby, prof. Geneviève Baril-Gingras, prof. Yanick Provost Savard, M^{e} Marie Carpentier, prof. Jean-Paul Dautel, prof. Laurianne Enjolras, prof. Stéphanie Bernstein, prof. Nicolas Moizard et prof. Guylaine Vallée. Double merci aux prof. Bernstein, Moizard et Vallée pour avoir accepté d'être membres du jury de soutenance! Un merci particulier à la professeure Rachel Cox pour ta confiance, ta générosité et tes encouragements, et pour m'avoir invitée à participer à plusieurs de tes projets. J'éprouve également une vive reconnaissance envers le personnel de la bibliothèque de l'UQÀM.

Many thanks to the CRIMT CRT/I group (Kate, Phela, Alyssa, Justin, Matt, Laurence, Cassie, and Lydie) for the support and for all those illuminating discussions-turned-group-therapy-sessions, and to the CRIMT student committee (Jaiyoon, Kai, Justin, Isabelle, and Eva) for all the projects we saw through.

J'ai avancé des grands pans de l'écriture et de la correction de cette thèse en retraite de rédaction, en compagnie d'étudiantes brillantes et sympathiques : un grand merci à Geneviève DB-G, Sophie-Anne, Emma, Audrey P., Mireille, Julie, Marina, Majda et Juliana pour les encouragements, les discussions et les rires (sans oublier Papa & Dada et M.-J. & A. pour l'hospitalité, ainsi que Maurice et Prego pour la compagnie féline). Sourire à grand-papa Fernand, en pensant à nos séances de mots croisés / correction de thèse. Aux *fellow* étudiant·es des cycles sup' (Maxine, Béatrice, Pascale, Ariane M., Marc, Evelyn, Émilie, Guillaume, Alexandre et Astrid), c'est toujours un réel plaisir de vous cotoyer lors de colloques ou à

l'université. Merci au CRIMT de favoriser la construction et le maintien de cette belle communauté… et courage aux futur·es gradué·es, ça achève! Merci aussi à maman, Hannah et Di pour le partage d'articles, de scoops et de références.

La complétion d'un travail de cette envergure est aussi (et presque surtout!) tributaire du temps passé « hors thèse ». Pour les jasettes, les rires, les brunchs, les soupers, les *high tea*, les randonnées et pèlerinages, la musique et les concerts, les après-midi et soirées de jeux de société, les partages de *memes* et de vidéos de chats, les projets d'écriture et, en général, pour le bien fou que votre présence m'apporte, un immense merci : à Catherine R. (la première à m'avoir demandé, vers la fin de ma maîtrise, « donc après, tu fais un doc? »… semant ainsi les germes de cette idée finalement pas siiii farfelue), Catherine M., Caroline, Marjorie, Valérie R., Valerie P., Roxane, Catherine B., Giancarlo, Mathieu, Marie-Claude, Arianne D., Marc-André, Nadia, Amandine, Ingrid, Harry, Anne-Marie G., Amélie, Solen, Yacine et Alex; à ma soeur Anne; à mes cousines Audrey B., Emilie L., Mélanie, Julia et Claire; aux choristes et à la cheffe de la société chorale du Plateau-Mont-Royal, en particulier les membres de l'ensemble Gaïa; de même qu'à mes collègues de bureau Sara et Pénélope et à leurs prédécesseurs Joe, Boris et Edgar. Aussi, je ne saurais passer sous silence le rôle primordial des professionnel·les de la santé qui m'auront permis de terminer ce doctorat en à peu près un morceau!

Au-delà de tout l'indispensable soutien professionnel, amical, félin et familial, je n'aurais pu compléter cette thèse sans le soutien financier important et ô combien apprécié des organismes suivants : le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT : bourse de soutien au doctorat et bourse Pierre-Verge), le Fonds de recherche du Québec secteur société et culture (FRQSC), la Chaire de recherche sur l'effectivité du droit du travail, la Fondation J.-A.-de-Sève, l'Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE) ainsi que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

Et enfin, merci à Altamir pour ton soutien tant lors des sommets que des creux, pour ton amour et ta compréhension!

DÉDICACE

À grand-maman Andrée

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS ii

DÉDICACE iv

TABLE DES MATIÈRES v

LISTE DES TABLEAUX x

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES xi

RÉSUMÉ xii

ABSTRACT xiv

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 Les impacts des TIC dans le monde du travail 12

1.1 Historique et rôle des TIC en milieu de travail 12

1.2 Répercussions des TIC sur les travailleur·euses 19

1.2.1 Intensification et extensification du travail 20

1.2.1.1 Intensification du travail : en faire toujours plus dans des délais de plus en plus courts 20

1.2.1.2 Extensification du travail : allongement de la durée du travail 22

1.2.2 Redéfinition de plusieurs notions du cadre traditionnel du travail 24

1.2.2.1 Prestation de travail 24

1.2.2.2 Temps de travail et temps hors travail 25

1.2.2.3 Lieu de travail 27

Conclusion 28

CHAPITRE 2 Causes et effets de l'hyperconnectivité professionnelle et des longues heures de travail 31

2.1 Définition et caractéristiques 31

2.2 Étendue 35

2.3 Effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail 38

2.3.1 Santé physique, santé mentale et bien-être 40

2.3.2 Articulation travail-vie personnelle 43

2.3.3 Organisation du travail 47

2.3.4 Effets particulièrement marqués chez les femmes 49

2.3.5 Entourage du travailleur ou de la travailleuse 53

2.4 Facteurs menant à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail 54

2.4.1 Effet addictif des TIC 56

2.4.2 Attentes du milieu professionnel 58
2.4.3 Exemples des supérieur·es et des collègues 62
2.4.4 Désir des travailleur·euses de se démarquer 64
2.4.5 Surcharge de travail 65

Conclusion 66

CHAPITRE 3 Rôle et réponses du droit québécois du travail 69

3.1 Fonctions du droit du travail 69

3.2 Droit du travail et empiètement du travail dans la vie personnelle des travailleur·euses 72

3.2.1 Le droit du travail permet ou favorise l'empiètement du travail dans la sphère personnelle 74
3.2.2 Le droit du travail limite l'empiètement du travail dans la vie personnelle 76
3.2.3 Le droit du travail compense les conséquences de l'empiètement du travail 77

Conclusion 79

Conclusion de la problématique 80

Présentation de la question de recherche 82

CHAPITRE 4 Cadre théorique 84

4.1 Effectivité du droit 86

4.1.1 Définition d'effectivité et distinction d'avec d'autres concepts 86
4.1.2 Facteurs d'(in)effectivité du droit 90
4.1.3 Les sanctions, « qu'ossa donne »? 93
4.1.4 Types d'effets produits par le droit 96

4.2 (Non-)mobilisation du droit en vigueur 100

4.2.1 Non-connaissance ou méconnaissance du droit et des recours disponibles 102
4.2.2 Réalisation qu'un droit a été bafoué (ou que plusieurs droits ont été bafoués) 103
4.2.3 Mobilisation du ou des recours pertinent(s) 104
4.2.4 En parallèle : mise en œuvre informelle du droit 107

4.3 Le pouvoir qu'ont, ou n'ont pas, les parties au contrat de travail 108

Conclusion 114

CHAPITRE 5 Cadre méthodologique 116

5.1 Recherche qualitative ou quantitative? 117

5.2 Collecte de données 118

5.2.1 Recherche documentaire 118
5.2.2 Enquête de terrain 123
5.2.2.1 Étude de terrain en milieu syndiqué 124
5.2.2.2 Pourquoi les entretiens semi-dirigés? 126
5.2.2.3 Processus de recrutement 129
5.2.2.4 Profil des participant·es et déroulement des entretiens 130
5.2.2.5 Considérations éthiques 135

CHAPITRE 6 Normes en matière d'encadrement du temps de travail 138

6.1 Le droit à la déconnexion pour limiter l'empiètement du travail dans la sphère personnelle : portrait de mesures et de réflexions sur la question 141

6.1.1 Doctrine et jurisprudence québécoises : de timides percées 142
6.1.2 Législation et contexte social : que pensent les législateurs canadiens du droit à la déconnexion? 146
6.1.2.1 Droit québécois du travail : déni, minimisation, vagues promesses puis début d'intérêt 146
6.1.2.2 Droit fédéral du travail : études, comités, annonce et articles de loi 149
6.1.2.3 *The Rest of Canada* : avancées timides 151
6.1.3 Conventions collectives : de récentes percées non (encore) litigieuses 152
6.1.4 Dispositions législatives hors Québec encadrant (le droit à) la déconnexion des travailleur·euses 154
6.1.4.1 La déconnexion comme un droit… ou presque : obligation d'adopter une politique et définition législative 155
6.1.4.2 La déconnexion considérée à la fois comme un droit des travailleur·euses et comme un devoir de l'employeur : politiques d'entreprises et encadrement législatif 159
6.1.4.3 Disposition non contraignante et dispositions à l'étude 160
6.1.4.4 Mise en œuvre et effectivité de ces dispositions : ni une panacée, ni une catastrophe 163

6.2 Encadrement du temps de travail en droit québécois : état des lieux 172

6.2.1 Droits prévus à la Charte québécoise 173
6.2.2 Normes en matière de rémunération et de temps supplémentaire 177
6.2.3 Repos (congés, vacances et pauses) prévus à la LNT 179
6.2.4 Obligation générale de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleur·euses 181
6.2.5 Droits de refus 182
6.2.6 Protection contre les représailles 188

6.3 Les zones grises et le droit : quelles adaptations aux changements technologiques des dernières décennies? 191

6.3.1 Dématérialisation du travail : télétravail et télédisponibilité 191
6.3.2 Temps de travail et temps hors travail : des frontières poreuses et pas toujours prévisibles 202
6.3.3 Intensification et extensification : de nouveaux facteurs de risques psychosociaux au travail à considérer 205

Conclusion 213

CHAPITRE 7 Les normes en pratique : (non-)activation des protections existantes 218

7.1 Le droit négocié prend-il le relais du droit légiféré pour les sujets non traités par ce dernier? 224

7.2 Mise en œuvre du droit négocié : aux frontières du travail réel et du travail prescrit 226

7.2.1 Mise en œuvre des droits prévus à la convention collective : l'exemple du temps supplémentaire 227
7.2.2 Internalisation par les travailleur·euses des attentes de leur entourage professionnel . 231
7.2.2.1 Identité professionnelle 234
7.2.2.2 Importance de la nature des services rendus à la population 237

7.2.2.3 Pressions de l'entourage professionnel quant à la connectivité hors des heures de travail 240
7.2.3 Autonomie professionnelle 244
7.2.4 (Non-)activation de la norme : les travailleur·euses constatent un problème mais ne se rendent pas au grief 249
7.2.4.1 Règlement informel des litiges : discussions et collaboration 251
7.2.4.2 Crainte des représailles : hors de la sécurité d'emploi, point de salut? 253
7.2.4.3 Le recours au droit n'est pas une option jugée appropriée ou efficace 257

7.3 Initiatives visant à gérer les frontières du temps de travail : des mesures volontaires et individualisées 261
7.3.1 Initiatives individuelles : gère-toi! 263
7.3.2 Initiatives des équipes de travail et des organisations 267
7.3.2.1 Attentes en matière d'encadrement de temps de travail : rôle des représentant·es de l'employeur 268
7.3.2.2 Santé et bien-être au travail : l'accent sur la prévention secondaire et tertiaire 272
7.3.2.3 Constat : malgré des initiatives intéressantes, une individualisation des solutions 278

7.4 Cas particuliers : cadres et représentant·es du syndicat 282
7.4.1 Les cadres 282
7.4.2 Faire de la représentation syndicale : une illustration de l'adage des cordonnier·ères mal chaussé·es? 285

Conclusion 290

CHAPITRE 8 Discussion des résultats : principes en vue d'une prise en compte du droit à la déconnexion par le droit québécois 298

8.1 Déconnexion des travailleur·euses au Québec : *statu quo*, politiques d'entreprises ou disposition législative? 299

8.2 Impacts des TIC sur le travail : principes en vue d'une modification de bouquets normatifs . 306
8.2.1 Lieu de travail 307
8.2.2 Qu'est-ce qu'une prestation de travail? 309
8.2.3 Temps de travail et temps hors travail: des remparts légiférés 314
8.2.4 Mesures visant la protection de la santé et de la sécurité des travailleur·euses 324
8.2.5 Des droits fondamentaux pour protéger certaines catégories de travailleur·euses 326

8.3 Mise en œuvre de ces mesures : de la prévention à la réparation 328

8.4 Mobilisation du droit par les travailleur·euses et protection contre les représailles 331

Conclusion 333

CONCLUSION GÉNÉRALE 336

ANNEXE A Questionnaires 348

ANNEXE B Extraits de conventions collectives québécoises traitant de déconnexion et d'hyperconnectivité 354

ANNEXE C Extraits des conventions collectives étudiées (FPPE et FPPU) – dispositions portant sur l'encadrement du temps de travail..... 370

BIBLIOGRAPHIE..... 390

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 5.1 Participant·es aux entretiens..... 132

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ADS+	Analyse différenciée selon le sexe plus
CCQ	*Code civil du Québec*
CCT	*Code canadien du travail*
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Cqdlp	*Charte des droits et libertés de la personne*
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSS	Comité de santé et de sécurité
EDSC	Emploi et Développement social Canada
FPPE	Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation
FPPU	Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
ICT ou ICTs	Information and communication technologies
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
LATMP	*Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*
LMRSST	*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*
LNT	*Loi sur les normes du travail*
LSST	*Loi sur la santé et la sécurité du travail*
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
PAE	Programme d'aide aux employé·es
RH	Ressources humaines
RPS	Risques psychosociaux
SST	Santé et sécurité du travail
TAT	Tribunal administratif du travail
TIC	Technologie(s) de l'information et de la communication
TSO	Temps supplémentaire obligatoire
UE	Union européenne

RÉSUMÉ

Depuis quelques décennies déjà, les technologies de l'information et de la communication (TIC) – notamment les téléphones intelligents, Internet sans fil, les ordinateurs portables, les courriels et les médias sociaux – permettent à la grande majorité des travailleur·euses québécois·es d'être joint·es en tout temps et où qu'ils et elles se trouvent. Plusieurs facteurs, dont les attentes du milieu professionnel et la surcharge de travail, contribuent à ce que des travailleur·euses demeurent connecté·es à leur entourage professionnel par le biais des TIC hors de leurs heures régulières de travail.

Cette connexion constante est associée, selon de nombreuses études et méta-analyses, à plusieurs effets néfastes sur la santé, sur l'équilibre travail-vie personnelle ainsi que sur les trajectoires professionnelles des travailleur·euses. Le tout se déroule dans un contexte d'effritement des conditions de travail, d'une hausse des exigences quant au nombre et à la complexité des tâches à effectuer (intensification du travail) ainsi que d'un débordement du travail dans le temps hors travail (extensification du travail). Cette thèse vise à déterminer si et comment, dans ce contexte, le droit du travail, tant légiféré que négocié, parvient à protéger les travailleur·euses en matière d'encadrement de leur temps de travail, c'est-à-dire quant à la délimitation du temps de travail, à l'étanchéité des frontières qui le séparent du temps hors travail, et à la prise en compte de tout travail effectué hors des heures régulières de travail en matière de rémunération et de calcul des heures.

Cette recherche s'inscrit dans le champ des études portant sur l'effectivité du droit. Elle se fonde également sur la notion de (non-)mobilisation du droit (les facteurs expliquant pourquoi des personnes créancières de droit ne les exerceraient pas) ainsi que celle du pouvoir qu'ont, à degrés variables, les parties au contrat de travail (employeur et travailleur·euses) ou à la convention collective (employeur et syndicat). Afin de mieux comprendre comment les enjeux de disponibilité hors des heures de travail, de (non-)déconnexion et de surcharge de travail sont vécus par des travailleur·euses, une approche de type « méthodes mixtes de recherche » est employée, combinant une recherche documentaire et une enquête de terrain, au cours de laquelle des entretiens semi-dirigés ont été menés auprès de 20 intervenant·es de milieux syndiqués québécois.

Cette thèse démontre qu'en droit québécois du travail, les quelques protections en matière de temps de travail ne suffisent pas à protéger adéquatement les travailleur·euses dans un contexte où les TIC permettent à leur entourage professionnel (supérieur·es, collègues, clientèle, tiers, etc.) de les joindre à tout moment, y compris durant leurs périodes hors travail. Les résultats de la recherche mettent en lumière les dynamiques susceptibles d'affecter la mobilisation du droit, notamment l'internalisation des attentes de l'entourage professionnel, la mise en pratique de leur autonomie professionnelle et le fait que les recours offerts ne leur semblent pas opportuns. Les initiatives en milieu de travail visant à aider les travailleur·euses à gérer la séparation entre le temps de travail et le temps hors travail sont également souvent insuffisantes pour assurer cette séparation de façon globale et pérenne.

En définitive, cette recherche pave la voie vers certains principes généraux susceptibles de guider une réforme du droit en vigueur. Une telle intervention devrait viser un éventail de bouquets normatifs et avoir pour objectif de limiter les intrusions du travail dans le temps hors travail des travailleur·euses, en permettant notamment à ceux- et celles-ci de se déconnecter du travail durant ces périodes.

Mots clés : droit du travail; temps de travail; temps hors travail; droit à la déconnexion; technologies de l’information et de la communication (TIC)

ABSTRACT

For a few decades now, information and communication technologies (ICTs) – which include smartphones, wireless internet, laptops, email, and social media – have enabled the vast majority of Quebec workers to be reachable at all times, regardless of their location. Multiple factors, such as workplace expectations and work overload, contribute to workers remaining connected to their professional environments through ICTs outside of their regular working hours. Numerous studies and meta-analyses have associated this constant connectivity to adverse effects on workers' health, work-life balance, and career trajectories.

These dynamics are unfolding in a broader context of deteriorating working conditions, increased demands in terms of both the quantity and complexity of tasks (work intensification), and the encroachment of work into personal time (work extensification). This thesis seeks to determine whether, and how, statutory and negotiated labour law is able to protect workers in this context by regulating working time. More specifically, it examines how the law defines the boundaries of working hours, maintains the separation between work and non-work time, and ensures that work performed outside of regular hours is properly recognized for the purposes of compensation and time calculation.

The study falls within the field of the effectiveness of law. It also draws on notion of (non-)mobilization of legal rights (i.e., the factors that explain why rights holders may refrain from exercising their rights), and on the power that the parties to the employment contract (employer and worker) or the collective agreement (employer and union) have, to varying degrees. To better understand how issues related to after-hours availability, (non) disconnection, and excessive workload are experienced by workers, a mixed-methods research approach is employed, combining documentary research and a field survey, where semi-structured interviews were conducted with 20 stakeholders from unionized Quebec workplaces.

This doctoral thesis demonstrates that the few existing legal protections regarding work time under Quebec labour law are insufficient to protect workers in a context where ICTs enable their professional entourage (supervisors, colleagues, clients, third parties, etc.) to reach them at any time, including during their non-working hours. Moreover, the interviews revealed several reasons why unionized workers may not mobilize their legal rights, including the internalization of professional expectations, the exercise of their professional autonomy, and the perception that existing recourse mechanisms are inadequate or inappropriate. While some workplace initiatives aim to help employees manage the boundary between work and non-work time, these measures often fall short of ensuring a comprehensive and lasting separation of the two.

Ultimately, this research charts the way toward general principles that could guide a reform of the current legal framework. Such an intervention should target a range of normative bouquets and aim to limit the intrusions of work into workers' non-work time, notably by enabling them to disconnect from work during those periods.

Keywords : labour law; working time; non-working time; right to disconnect; information and communication technologies (ICTs)

INTRODUCTION

Les décennies 1940 à 1970, surnommées les « Trente Glorieuses »[1] en Occident, furent marquées par une période de « croissance économique et [de] besoin accru de main-d'œuvre »[2]. Deux auteurs et une autrice ont ainsi décrit les relations de travail typiques de cette époque post-Seconde Guerre mondiale : « un salarié[3] qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise et la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée »[4], avec des « promesses implicites d'emploi à long terme et de modèles de promotion ordonnés et prévisibles »[5]. Étaient ajoutés à ces conditions un fort taux de syndicalisation[6], des salaires en progression constante et des avantages sociaux de plus en plus favorables aux travailleur·euses[7]. En bref : une stabilité d'emploi et

---

[1] Jacques Bélanger, Anthony Giles et Gregor Murray, « Vers un nouveau modèle de production: possibilités, tensions et contradictions » dans *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 2004 13, aux pp 19 et suiv. Voir également, pour le contexte historique Jean-Marc Lacroix, *Histoire du Canada*, Texto, Paris, Tallandier, 2019, aux ch IX et X.

[2] Lucie Morissette, *Le processus de régulation des politiques publiques du travail : le cas de la réforme de l'article 45 du Code du travail au Québec*, thèse de doctorat, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2006 à la p 67.

[3] Généralement un homme occupant un emploi de col bleu (Katherine V W Stone, « Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers » (2006) 27:2 Journal of Employment and Labor Law 251 à la p 282) et généralement blanc (Jane Holgate, *Arise: power, strategy and union resurgence*, Wildcat series, London, Pluto Press, 2021 à la p 188 : « It should, however, be noted that the 'standard employment relationship' was not standard for all sections of the labour force. Women's work has often been more precarious than that of men, and that of minority ethnic workers – along with immigrants – has often shown a similar tendency. »).

[4] Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*, Québec, Ministère du Travail du Québec, 2003 à la p 26, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf>.

[5] Katherine V W Stone, « Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time » (2006) 44:1 Osgoode Hall Law Journal 77 à la p 80 (je traduis).

[6] Daniel Mercure, « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible » dans Jean Bernier et al, dir, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001 5, à la p 7; Lacroix, *supra* note 1 aux pp 271 et 295.

[7] Jeremy Rifkin, *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York, Jeremy P. Tarcher/Penguin, 2004 à la p 169.

des conditions de travail plutôt avantageuses[8], du moins pour une bonne proportion de la main-d'œuvre salariée.

Après le premier choc pétrolier du début des années 1970[9], la situation change, en raison notamment des pressions de rentabilité à court terme provenant des actionnaires[10], des exigences des investisseurs[11], de la hausse de la concurrence d'entreprises issues de nouveaux marchés[12], de l'essor des différentes technologies, de l'automatisation de plusieurs emplois[13] et de la mondialisation[14]. Dès lors, pour répondre à une demande de plus en plus variée et à des consommateur·trices de plus en plus exigeant·es, et pour maintenir une forte productivité[15], les entreprises veulent réduire leurs dépenses[16] et sont en quête de

[8] David Weil, *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2014 aux pp 40 et 41.

[9] Katherine V W Stone, *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, 1re éd, Cambridge University Press, 2004 aux pp 67 et suiv.; David Ladipo et Frank Wilkinson, « More pressure, less protection » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 8, à la p 11.

[10] Anne Bourhis et Thierry Wils, « L'éclatement de l'emploi traditionnel: Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques » (2002) 56:1 Relations industrielles 66 à la p 66.

[11] Weil, *supra* note 8 aux pp 43 et suiv.

[12] Ladipo & Wilkinson, *supra* note 9 à la p 12; Morissette, *supra* note 2 aux pp 259 et suiv.

[13] Rifkin, *supra* note 7 aux pp 8 et suiv.

[14] Mercure, *supra* note 6 à la p 8; Gregor Murray, « La transnationalisation des modes de production et ses conséquences » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail Perspectives canadiennes*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010 5, aux pp 12 et suiv.

[15] Mercure, *supra* note 6 à la p 15.

[16] Peter Cappelli et al, *Change at work*, Oxford, Oxford University Press, 1997, au ch 1.

flexibilité[17]. Le tout se déroule sur plusieurs plans[18], avec pour idée centrale que la main-d'œuvre doit s'ajuster aux besoins des entreprises[19], et non l'inverse[20].

Les entreprises souhaitent d'abord pouvoir rapidement et facilement modifier les chaînes de production au gré des variations de la demande : cela exige une flexibilité[21] technologique[22]. Elles visent également une flexibilité à la fois salariale et numérique[23]. Dans cette visée, elles cherchent de plus en plus[24] à n'engager que le strict minimum d'employé·es à temps plein[25], et ont donc recours au temps partiel, aux

[17] René Schalk, « Changes in the Employment Relationship Across Time » dans Jacqueline A-M Coyle-Shapiro et al, dir, *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2004 284, aux pp 286 et suiv.; Lourdes Benería, Günseli Berik et Maria Floro, *Gender, development, and globalization: economics as if all people mattered*, New York ; London, Routledge, Taylor & Francis Group, 2016 aux pp 137-142; Il s'agit d'un « ideologically charged term which refers to a number of different, but related, strategies »: Judy Fudge, « Reconceiving Employment Standards Legislation: Labour Law's Little Sister and the Feminization of Labour » (1991) 7:1 Journal of Law and Social Policy 73 à la p 80; Michal Izak, « Flexibility » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 251.

[18] Bernier, Vallée & Jobin, *supra* note 4 aux pp 27 et suiv.; Cappelli et al, *supra* note 16 aux pp 30 et suiv. Voir, en général sur le sujet: Stone, *supra* note 9; Entre autres, les salaires de tou.tes sauf des plus riches stagnent, malgré le fait que la productivité, la production et le produit intérieur brut ont, durant la même période, continué de croître: James Suzman, *Work: a deep history, from the stone age to the age of robots*, New York, Penguin Press, 2021 aux pp 350 et suiv.; Benería, Berik & Floro, *supra* note 17 aux pp 136 et suiv.

[19] On attend également de cette main-d'oeuvre qu'elle soit dévouée aux buts de l'entreprise: Schalk, *supra* note 17 à la p 286. En fait, comme l'explique un auteur, « neoliberalism aims to expose organized labor and business to the market forces to an extent that compels them to internalize economic externalities »: Franz Traxler, « The state in industrial relations: A cross-national analysis of developments and socioeconomic effects » (1999) 36:1 European Journal of Political Research 55 à la p 56.

[20] Louise Boivin, « Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi » (2012) 8:1 Regards sur le travail 1 à la p 2. En général sur le sujet de la flexibilité: Maria Hudson, « Flexibility and the reorganisation of work » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 39.

[21] En général sur les effets et manifestations de cette flexibilisation de l'emploi, voir Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024.

[22] Les équipements doivent être polyvalents: Mercure, *supra* note 6 aux pp 10 et suiv. Voir également Ladipo & Wilkinson, *supra* note 9 aux pp 8-10.

[23] Mercure, *supra* note 6 aux pp 12 et 13. Un auteur parle de « flexibilité de la "ressource humaine" »: Alain Supiot, *Le droit du travail*, 7e éd, Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 2019 aux pp 16-18.

[24] Harvey Krahn, *Accroissement des régimes de travail atypiques*, Ottawa, Statistique Canada, 75-001F, 1995, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/1995004/article/2459-fra.pdf?st=KLOCGXwD>.

[25] Car la relation d'emploi dite « standard » (salarié·e permanent·e et à temps plein) ne permet pas cette flexibilité recherchée par l'employeur: Werner Eichhorst et Arne L Kalleberg, « Transformation of Modern Work, Rise of Atypical Employment, and Health » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of*

contrats à durée déterminée ou temporaire, à la rémunération à forfait plutôt qu'à l'heure, à la sous-traitance[26] et aux travailleur·euses autonomes, bref à des formes d'emploi dites atypiques[27], et ce, à tous les niveaux hiérarchiques[28] de l'organisation.

Les employeurs désirent aussi avoir plus de flexibilité dans la planification de leurs horaires et dans le nombre d'heures qu'ils offrent à leurs travailleur·euses au gré des fluctuations, qu'elles soient quotidiennes ou saisonnières[29]. Dans cette gestion de type « juste à temps » (en anglais, le « just-in-time »), les entreprises ne dépensent que le strict nécessaire[30].

Cela entraîne une détérioration des conditions de travail et de la rémunération des travailleur·euses, ainsi qu'une précarisation de l'emploi[31]. Le tout est jumelé à une baisse des taux de syndicalisation et à une dualisation croissante du marché du travail[32]. Comme le décrit le professeur canadien Arthurs :

Life Course Occupational Health, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 27, à la p 29.

[26] Pour en savoir plus sur le monde « fissuré » du travail et les relations de travail désormais tripartites (où les salarié·es semblent, à première vue, oeuvrer pour un employeur mais, dans les faits, sont subordonné·es à un autre), lire Weil, *supra* note 8.

[27] Stone, *supra* note 3; Stone, *supra* note 9 aux pp 68 et suiv.; Bernier, Vallée & Jobin, *supra* note 4 aux pp 28 et suiv.; Bourhis & Wils, *supra* note 10; Mercure, *supra* note 6 à la p 12.

[28] Stone, *supra* note 5 à la p 80.

[29] Commission on the Review of Federal Labour Standards (Canada) et H W Arthurs, dir, *Fairness at work: federal labour standards for the 21st century*, Ottawa, Federal Labour Standards Review, 2006 aux pp 111 et 112.

[30] Pas question, donc, de payer les travailleur.euses « à ne rien faire »: Rifkin, *supra* note 7 aux pp xxx et xxxi.

[31] Mercure, *supra* note 6 à la p 17; Bernier, Vallée & Jobin, *supra* note 4 aux pp 37-41; Stone, *supra* note 9 aux pp 71 et suiv.; Boivin, *supra* note 20 aux pp 4-5; Barbora Holubová et Marta Kahancová, « Revisiting the Concept of Precarious Work in Times of COVID-19 » dans Project Muse, dir, *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*, 2022 195, à la p 119. Pour une étude en profondeur et en nuances sur les notions de précarité et de sécurité d'emploi, voir Brendan Burchell, « The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 61.

[32] Katherine Van Wezel Stone, « Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities » (1988) 55:1 The University of Chicago Law Review 73; Mercure, *supra* note 6 à la p 17; Ladipo & Wilkinson, *supra* note 9 aux pp 25 et suiv.; Bernier, Vallée & Jobin, *supra* note 4 à la p 41; Stone, *supra* note 5 à la p 89; Benería, Berik & Floro, *supra* note 17 aux pp 143 et suiv. Pour une hypothèse expliquant ce phénomène, voir Harry W Arthurs, « Labour Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Counterfactual? Research paper no. 10 » (2012) 8:3 Comparative Research in Law & Political Economy, en ligne : <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/9?utm_source=digitalcommons.osgoode.yorku.ca%2Fclpe%2F9&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages> aux pp 6 et suiv. Voir aussi: Holgate, *supra* note 3 aux pp 18 et

> [Workers] face declining prospects of finding a job, retaining it for much of their working lives, or earning generous wages and decent benefits. And worse yet: the social safety net on which they depend to weather crises in their employment history has become increasingly inadequate[33].

Ces changements dans le monde du travail ont été possibles en partie grâce aux rapides avancées technologiques des dernières décennies[34]. Celles-ci ont eu un impact sur les tâches mêmes, en permettant la robotisation et l'automatisation des plusieurs d'entre elles[35], redéfinissant ainsi le travail des personnes qui en étaient autrefois responsables ainsi que la gestion de la chaîne logistique[36]. Également, l'intelligence artificielle et les algorithmes se taillent une place de plus en plus importante dans les rapports de travail, allant de l'accomplissement de certaines opérations (calculs arithmétiques de prévision[37] et confection d'horaires[38], par exemple) jusqu'à constituer la base même de certains nouveaux modes de gestion – que

suiv. À noter toutefois que cette baisse du taux de syndicalisation est beaucoup plus modeste au Canada et au Québec : Statistique Canada, « Taux d'employés couverts par une convention collective, 2023 » (15 octobre 2024), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2024001/article/00010-fra.htm>.

[33] Arthurs, *supra* note 32 à la p 6.

[34] Hatim Rahman, *Inside the Invisible Cage: How Algorithms Control Workers*, Berkeley, CA, University of California Press, 2024; Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021; Statistics Canada, « The changing nature of work in Canada amid recent advances in automation technology » (27 janvier 2021), en ligne: *Government of Canada* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021001/article/00004-eng.htm>; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) et Irene Mandl, *The digital age: implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, LU, Publications Office, 2021.

[35] Julie M-É Garneau, « La numérisation de l'économie et les mondes du travail: principales avancées technologiques et enjeux » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 21, aux pp 38-40; Takashi Araki et Sylvaine Laulom, « Organization, Productivity and Well-Being at Work » dans International Society for Labour and Social Security Law et al, dir, *Transformations of work: challenges for the institutions and social actors*, Bulletin of comparative labour relations volume 105, Alphen aan den Rijn (Pays-Bas), Kluwer Law International B.V, 2019 315, aux pp 318-320; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) & Mandl, *supra* note 34.

[36] En général sur le sujet, voir Baha M Mohsen, « Developments of Digital Technologies Related to Supply Chain Management » (2023) 220 Procedia Computer Science 788.

[37] Plus efficacement et à moindre coût que lorsqu'effectués par des humains: OCDE, *L'intelligence artificielle dans la société*, Paris, Éditions OCDE, 2019 aux pp 40-41.

[38] Rogers Brubaker, *Hyperconnectivity and its discontents*, Cambridge, UK ; Hoboken, NJ, Polity Press, 2023 aux pp 117 et 118.

l'on pense à l'économie de plateforme, la *gig economy*[39]. Ces technologies ont aussi rendu possible la surveillance à coût plutôt modeste des travailleur·euses à tout moment et même à distance[40].

Ces impacts de la technologie sur le monde du travail proviennent également d'une catégorie « d'appareils, d'applications, de médias ainsi que des logiciels et du matériel qui y sont associés »[41], les technologies de l'information et de la communication (les TIC). Les TIC ont pour fonction « de recevoir et de distribuer, de traiter et d'enmagasiner, de même que de récupérer et d'analyser de l'information numérique entre des personnes et des machines (sous forme d'information) ou entre les personnes (sous forme de communication) »[42]. En milieu de travail, il s'agit donc entre autres des courriels, des plateformes de communication et de collaboration, des téléphones intelligents, mais aussi d'Internet sans-fil et des pagettes.

Ces TIC permettent notamment aux travailleur·euses de demeurer connecté·es à leur entourage professionnel (employeur, clientèle, collègues, etc.), et, partant, à cet entourage professionnel de pouvoir les joindre partout et en tout temps (ou presque). Cela comporte d'indéniables avantages, telles la possibilité de télétravailler et, dans certains cas, une plus grande flexibilité quant au moment où les

---

[39] Sur le sujet, voir: Mircea Vultur et Lucie Enel, « Les plateformes numériques de travail: Uber et la régulation de l'industrie du transport de personnes au Québec » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 191; Alex J Wood et al, « Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy » (2019) 33:1 Work, Employment and Society 56-75; Araki & Laulom, *supra* note 35 aux pp 322-323; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) & Mandl, *supra* note 34; Uma Rani, « Digital labour platforms: opportunities and challenges for workers » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 177; Lucie Enel, *Être chauffeur-livreur Uber au Québec : enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes*, thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, 2024.

[40] Repoussant ainsi les limites imposées par la surveillance effectuée par des humains et, plus récemment, par les caméras (Ifeoma Ajunwa, Kate Crawford et Jason Schultz, « Limitless Worker Surveillance » (2017) 105:3 California Law Review 735), et ce, sans que les protections législatives suivent pour autant (Stephanie Bernstein et al., *Mémoire présenté au Ministère du Travail. Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique*, janvier 2025 aux pp 8-14; Commission de l'éthique en science et en technologie, *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2023, en ligne : <https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/eq5lu33j/cest_gestion-algorithmique_enjeux-ethiques.pdf>). Voir aussi Ivan Manokha, « The Implications of Digital Employee Monitoring and People Analytics for Power Relations in the Workplace » (2020) 18:4 Surveillance & Society 540.

[41] Ronald E Rice et Paul M Leonardi, « Information and communication technologies in organizations » dans Linda Putnam et Dennis K Mumby, dir, *The Sage handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods*, 3e éd, Los Angeles, SAGE, 2014 425, à la p 426 (je traduis).

[42] *Ibid* (je traduis).

travailleur·euses effectuent leur prestation de travail; le travail n'a désormais plus à s'arrêter au lieu physique de l'entreprise ou à un horaire strict de « 9 à 5 ».

L'avènement du téléphone intelligent et des différents moyens de demeurer connecté·es aux supérieur·es, aux collègues et à la clientèle a, de fait, généralement été bien accueilli (voire avec enthousiasme) par le monde du travail qui, « sous un étendard de progrès, d'efficacité accrue et d'un meilleur accès à l'information, […] a adopté la technologie comme clef vers une vie meilleure »[43]. Cette thèse ne vise donc pas à dépeindre les TIC comme n'étant qu'une nuisance en milieu de travail, mais souhaite plutôt en étudier certaines répercussions. Car malgré ces avantages bien réels, les TIC entraînent dans leur sillon des effets moins glorieux.

En effet, on a également remarqué au fil des décennies que cette facilité de joindre les travailleur·euses tant durant leurs heures régulières de travail que hors de celles-ci contribuait à brouiller les frontières entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle des travailleur·euses. Comme le résume un auteur, « [m]obiles blur the lines between livelihoods and lives »[44]. Les TIC permettent donc à l'entourage professionnel de s'immiscer dans le temps hors travail des travailleur·euses, entraînant divers impacts sur ces dernier·ères.

D'une part, le temps qu'ils et elles prennent durant ce temps hors travail pour consulter les messages provenant de leurs collègues, de leurs supérieur·es, de la clientèle, voire des tiers; de réfléchir à la réponse (et au délai de cette dernière) et, le cas échéant, composer et envoyer la réponse : toutes ces étapes constituent du temps de travail qui vient s'ajouter aux heures déjà travaillées. Or, comme on le verra, ce temps « en surplus » n'est pas toujours rémunéré ni même comptabilisé. D'autre part, la disponibilité et la vigilance dont les travailleur·euses font preuve durant leur temps hors travail, au cas où ils et elles

[43] Geoff Goldman, « 'We are all just prisoners here of our own device': The moral challenge of balancing technology, work and capitalistic pursuits » (2021) 17:1 The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa, en ligne : <http://www.td-sa.net/index.php/td/article/view/899> à la p 8 (je traduis). Voir aussi Sirkka L Jarvenpaa et Karl R Lang, « Managing the Paradoxes of Mobile Technology » (2005) 22:4 Information Systems Management 7 à la p 10.

[44] Jonathan Donner, « Blurring Livelihoods and Lives: The Social Uses of Mobile Phones and Socioeconomic Development » (2009) 4:1 Technology, Governance, Globalization 91 à la p 91.

recevraient un message important de leur entourage professionnel, sont associées à une pléthore d'effets néfastes sur leur santé et leur équilibre travail-vie personnelle, pour ne nommer que ceux-là[45].

Ces impacts, tant positifs que négatifs, des TIC sur le monde du travail ont particulièrement été mis en lumière – voire exacerbés – lors des premières années de la pandémie de COVID-19, où plus du tiers des travailleur·euses canadien·nes sont passé·es du jour au lendemain au télétravail[46]. La plupart d'entre eux et elles ont généralement apprécié cette nouvelle modalité d'organisation du travail[47], mais plusieurs ont également déploré le nouveau flou entre leur travail et leur vie personnelle puisque (surtout en temps de confinement) la majorité de leurs activités, tant personnelles que professionnelles, se déroulait désormais à leur domicile. En raison de ce flou, certain·es avaient ainsi l'impression de devoir demeurer disponibles en tout temps auprès de leur entourage professionnel (supérieur·es, collègues, clientèle, etc.), et ce, même hors des heures de travail[48].

« [L]e contrôle du temps de travail est au cœur du contrat de travail, lequel peut déterminer le moment où le travail est effectué, le nombre total d'heures de travail requises ainsi que la durée de la relation d'emploi »[49]. D'aucun·es proposent donc aux travailleur·euses, comme solution à ce brouillage et à cette connectivité de tous moments, d'éteindre leur téléphone intelligent, de désactiver les notifications, bref d'ignorer les messages reçus hors des heures régulières de travail. Or, bien que n'étant pas totalement inutiles, ces mesures consistent, au bout du compte, en une réponse « temporaire » et

[45] Geneviève Richard, « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses » (2024) 26:2 PISTES, en ligne : <https://journals.openedition.org/pistes/8243>.

[46] Zechuan Deng, René Morissette et Derek Messacar, *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, Ottawa, Statistique Canada, mai 2020, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>.

[47] Tania Saba, Gaëlle Cachat-Rosset, *COVID-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale*, et OBVIA, Montréal, Chaire BMO Diversité et gouvernance (UdeM), 2020 à la p 22, en ligne : <https://www.docdroid.com/AqP0qVn/covid-19-et-teletravail-un-remede-universel-ou-une-solution-ponctuelle-pdf>.

[48] *Ibid* à la p 25; Sabrina Pellerin et al, « The Right to Disconnect » (2023) Stanford Social Innovation Review 40 aux pp 44-45.

[49] Hugh Collins, « The Right to Flexibility » dans Joanne Conaghan et Kerry Rittich, dir, *Labour law, work, and family: critical and comparative perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2005 99, aux pp 100 et 101 (je traduis).

« individualisé[e] »[50] : à quoi bon ignorer ses courriels durant ses vacances si l'on sait pertinemment que cela retardera nos collègues, qu'on « laissera tomber » la clientèle ou qu'un nombre faramineux de courriels nous attent à notre retour?

En droit québécois du travail, l'encadrement du temps de travail et la délimitation de ce qui constitue du temps de travail ou du temps hors travail (souvent désigné comme « temps de repos »[51]) furent parmi les premiers enjeux sur lesquels le législateur s'est penché[52]. Adopté en 1885, l'*Acte des manufactures*[53] prévoyait des limites au temps de travail des femmes et des enfants, et leur accordait aussi le droit à une pause-repas[54]. En 1941, la *Loi des établissements industriels et commerciaux* prévoyait des limites de 10 heures par jour et de 55 heures par semaine aux garçons mineurs et aux femmes de tous âges[55]. Or, depuis l'adoption en 1979 de la *Loi sur les normes du travail*[56] et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[57] (cette dernière a abrogé notamment la *Loi des établissements industriels et commerciaux*) il n'y a aucune

[50] Christoffer Bagger, « A decade of digital disconnection research in review: Where, what, how, and who? » dans *The digital backlash and the paradoxes of disconnection*, Gothenburg, Nordicom, University of Gothenburg, 2024 110, à la p 124 (je traduis).

[51] L'expression « temps de repos » ne décrit pas fidèlement ces périodes hors travail, puisque ce temps peut être employé à des tâches domestiques, familiales ou de soin, par exemple. De plus, comme le résume l'INSPQ, « Malgré une présence de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail, plusieurs études révèlent qu'elles sont encore aujourd'hui les principales responsables des tâches domestiques et des obligations familiales, consacrant en moyenne deux fois plus d'heures par semaine à ces responsabilités que les hommes » : INSPQ, Direction des risques biologiques et de la santé au travail et al., *Conciliation travail-vie personnelle: point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale*, Québec, INSPQ, 2019 à la p 9, en ligne : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2618_conciliation_travail_point_vue_femmes_0.ppd>. Voir également: Andrea Talarico et Jeanne Pérès, « Pistes de réflexion républicaines sur le travail en contexte pandémique et postpandémique » (2023) 53:1 Revue générale de droit 177 aux pp 191-192. Afin de ne pas occulter cette réalité et ce travail non rémunéré trop souvent invisible, j'utiliserai donc généralement l'expression « temps hors travail » afin de désigner toute période qui n'est pas considérée comme du temps de travail rémunéré.

[52] Cette intervention législative s'est concrétisée « à l'issue d'une transformation sociétale qui s'est opérée au travers de décennies de débats sur la place du travail, de luttes ouvrières ponctuées parfois d'épisodes violents, d'interventions politiques visant à assurer une paix sociale et à faire "prospérer les nations", ainsi que de concessions patronales visant à favoriser le commerce » : Julia Posca, *Travailler moins ne suffit pas*, Montréal, Écosociété, 2023 à la p 26.

[53] *Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*, chap 32 1885, en ligne : <http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?idf=136889>.

[54] Christian Desîlets et Denis Ledoux, *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005. De l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*, Québec, Publications du Québec, 2006 à la p 30.

[55] *Loi des établissements industriels et commerciaux*, c E-15.

[56] *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-11.

[57] *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c S-21.

limite légiférée hebdomadaire ou quotidienne quant au nombre d'heures travaillées. Quant à la frontière entre le travail et le temps hors travail, rien ne prévoit expressément l'obligation, pour l'entourage professionnel des travailleur·euse, de la respecter ou de s'abstenir de contacter les travailleur·euses durant les périodes de temps hors travail.

Dans cette thèse, je m'intéresserai aux impacts des TIC en milieu de travail, me concentrant particulièrement sur leur impact en matière d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire quant à leur incidence sur le respect (ou sur la porosité) de la frontière entre le travail et la vie personnelle : l'employeur peut-il exiger du travail aux travailleur·euses durant leur temps de hors travail, sous forme de « bref » messages ou de quart de travail complet? Y a-t-il des limites légiférées ou négociées au temps de travail? Quels sont les droits des travailleur·euses à cet égard? Les mobilisent-ils et -elles? Pourquoi?

Je me pencherai d'abord, dans la première partie de ma thèse, sur ce qui constitue à la fois un facteur et une réponse à cette flexibilisation résumée ci-avant : l'utilisation des TIC en milieu de travail (chapitre 1). J'y ferai un survol de l'intégration de différents types de technologies qui ont transformé le monde du travail, et y traiterai des impacts (tant positifs que négatifs) que cela a entraînés. Ensuite, j'élaborerai sur un effet des mutations du travail susmentionnées et du recours quasi omniprésent aux TIC : l'hyperconnectivité professionnelle (chapitre 2). J'y détaillerai l'étendue, les causes et les effets auxquelles elle est associée. Enfin, j'étudierai le rôle du droit du travail face aux mutations des dernières décennies, plus particulièrement celles induites ou encouragées par les TIC, ainsi que sa pertinence et sa légitimité à encadrer ce qui se passe hors des heures de travail (chapitre 3). Je conclurai cette première partie par l'énoncé de la question de recherche sous-tendant cette thèse.

Ma thèse s'inscrit dans le champ des études portant sur l'effectivité du droit. Sa seconde partie présentera les fondements théoriques qui animeront la présente recherche (chapitre 4, cadre théorique), c'est-à-dire l'effectivité du droit, la (non-)mobilisation du droit ainsi que le pouvoir des parties au contrat de travail ou à la convention collective. Je décrirai ensuite l'approche méthodologique que j'ai employée afin de répondre à la question de recherche, soit la recherche documentaire et l'enquête de terrain (chapitre 5, cadre méthodologique).

La troisième et dernière partie de cette thèse sera consitutée de l'analyse des résultats. Je commencerai par une étude du droit québécois en vigueur, c'est-à-dire la législation, la jurisprudence et la doctrine (chapitre 6). J'y traiterai également de diverses initiatives mises en œuvre à travers le monde afin

d’encadrer les exigences de disponibilité et la déconnexion des travailleur·euses hors de leurs heures de travail, entre autres. Je présenterai ensuite les résultats d’une étude de terrain menée auprès de 20 intervenant·es, illustrant comment les enjeux étudiés sont vécus en milieu syndiqué au Québec (chapitre 7). Je conclurai par l’étude de la pertinence d’adopter une mesure législative et décrirai les principes devant la sous-tendre, dans le but de mieux protéger les travailleur·euses en matière d’encadrement de leur temps de travail (chapitre 8).

CHAPITRE 1

Les impacts des TIC dans le monde du travail

Dans ce premier chapitre, je traiterai d'abord de l'évolution des technologies de l'information et de la communication (ci-après les « TIC ») au fil des dernières décennies, puis de leur entrée et de leur place grandissante dans le monde du travail (1). J'aborderai ensuite les impacts qu'elles ont eues sur les milieux de travail et sur certaines composantes phares du droit du travail (2).

1.1 Historique et rôle des TIC en milieu de travail

Les TIC sont, comme leur nom l'indique, « utilisées pour stocker, récupérer, diffuser, et communiquer de l'information »[58]. En contexte organisationnel, elles réfèrent plus précisément à :

> un large éventail de systèmes numériques informatisés, allant du traitement de transactions et de l'information aux moyens de communication câblés ou sans fil, connectés par des réseaux internes ou des réseaux Internet ou sans fil externes[59].

Elles permettent et propulsent de nouvelles formes d'emploi, que l'on pense à la possibilité d'effectuer sa prestation de travail et de rester en contact avec son entourage professionnel en tout temps et en tout lieu – ou presque –[60], au télétravail (qui a connu une montée fulgurante de popularité depuis quelques années) ou encore aux contrats dits « zero hours »[61], par lesquels l'employeur ne garantit ni horaire ni nombre minimal d'heures de travail, gardant plutôt les travailleur·euses sur appel et s'assurant de pouvoir

[58] Bart van den Hooff, « Information and Communication Technologies in Organizations » dans Craig R Scott et al, dir, *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, Wiley, 2017 1, à la p 1 (je traduis).

[59] Rice & Leonardi, *supra* note 41 à la p 426 (je traduis).

[60] Pour un survol général des impacts tant positifs que négatifs des TIC en milieu de travail, voir Karen Van Aerden, Christophe Vanroelen et Jessie Gevaert, « The Impact of New Technologies on the Quality of Work » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 1.

[61] Pour en savoir plus sur le sujet, voir: Michelle O'Sullivan et al, dir, *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries: A Comparative Review*, Work, Organization, and Employment, Singapour, Springer, 2019; Egidio Farina, Colin Green et Duncan McVicar, « Zero Hours Contracts and Their Growth » (2020) 58:3 British Journal of Industrial Relations 507; Elise Dermine et Amaury Mechelynck, « Zero-hour contracts and labour law: An antithetical association? » (2022) 13:3 European Labour Law Journal 339; « Zero hour contracts » (2024) 44:1 Comparative Labor Law & Policy Journal.

les joindre où qu'ils et elles se trouvent. Les TIC sont, de fait, autant la cause que, parfois, la solution à ce qu'un auteur a appelé la « any time, any place economy »[62].

Dans le cadre de cette thèse, je me concentrerai sur les TIC qui permettent aux travailleur·euses se trouvant ponctuellement ou sur une base continue à l'extérieur de l'établissement de l'employeur de demeurer connecté·es à leur entourage professionnel ou à leur prestation de travail.

L'usage de la technologie en milieu professionnel pour faciliter le travail effectué à l'extérieur du cadre régulier du travail remonte à bien avant l'arrivée des téléphones intelligents, du courriel et d'Internet sans fil. Ainsi, dès les années 1950, dans plusieurs grandes compagnies américaines, des dictaphones sont disponibles afin que les secrétaires qui le souhaitent les apportent chez elles pour travailler en sus de leurs heures régulières[63].

Vers les années 1980, le téléavertisseur (la « pagette ») fut introduit auprès de certain·es travailleur·euses. Cette TIC facilement portative leur permettait de recevoir des messages texte ou vocaux en temps réel, à tout moment et où qu'ils et elles soient. Certains modèles, « à double sens », permettaient également d'envoyer des messages, dont le contenu était un très court texte ou un numéro de téléphone[64]. Les personnes qui en possédaient un pour des raisons professionnelles occupaient généralement un poste hiérarchiquement élevé ou alors un emploi qui exigeait qu'on puisse réellement les joindre rapidement (pensons aux médecins[65]). Le salaire de ces travailleur·euses tenait souvent compte de cette grande disponibilité. Joindre les travailleur·euses qui n'avaient pas ce genre de TIC et qui se trouvaient hors du lieu physique de l'entreprise n'était pas nécessairement impossible, mais pouvait être plus compliqué : il

[62] Stanley M Davis, *Future perfect*, éd 10e anniversaire, Reading, Ma, Addison-Wesley Publishing, 1996 à la p 82.

[63] William H Whyte, *The organization man*, New York, Simon & Schuster, 1956, cité par Melissa Gregg, *Work's intimacy*, Cambridge, Polity Press, 2011 aux pp 8-9.

[64] Comme le dit un utilisateur de ce « two-way pager », il s'agissait là du lointain ancêtre des messages textes: Keri K Stephens, *Negotiating control: organizations and mobile communication*, New York, NY, Oxford University Press, 2018 à la p 17.

[65] *Ibid* aux pp 148 et suiv.

fallait les appeler là où ils ou elles se trouvaient à ce moment précis, au risque d'importuner toute leur famille en appelant sur leur ligne fixe résidentielle[66].

Au fur et à mesure que les TIC se raffinent, se diversifient et se démocratisent, de plus en plus de travailleur·euses les utilisent professionnellement[67]. La commercialisation des premiers prototypes d'ordinateurs portables au début des années 1980 permet désormais de travailler à tout endroit (pour autant qu'on ait accès à une prise électrique après quelques heures), une possibilité que les ordinateurs dits « de table » n'offraient pas[68]. Puis, vers la fin des années 1980, c'est le tour des « car phones », ces téléphones qui comme leur nom l'indique peuvent être ajoutés à une voiture; vu leur coût élevé[69], ils ne sont pas très répandus, mais permettent quand même de passer des coups de fil sur la route sans avoir à arrêter à une cabine téléphonique[70].

L'année 1992 marque l'arrivée des premiers messages textes et l'année suivante, la venue du *World Wide Web*[71] dans le domaine public. Il est donc de plus en plus aisé de contacter rapidement ses collègues ou ses client·es partout sur la planète, le tout sans avoir à défrayer le coût élevé des appels téléphoniques interurbains.

---

[66] Un arbitre a déjà jugé contraire au droit à la vie privée l'exigence d'un employeur que les lignes téléphoniques résidentielles de ses travailleur·euses soient libres en tout temps entre 22h et 8h, afin qu'il puisse les joindre en cas d'urgence (*Rassemblement des employés techniciens ambulanciers de l'Abitibi-Témiscamingue (CSN) et Ambulance du Nord inc*, SOQUIJ AZ-99141011, [1999] RJDT 338), notant entre autres que la sonnerie du téléphone en pleine nuit dérangeait toute la maisonnée.

[67] Ursula Huws, *The making of a cybertariat: virtual work in a real world*, New York, Monthly Review Press, 2003 aux pp 92 et suiv.

[68] Catarina Frade et Tiago Santos Pereira, « Comment : Working everywhere, all the time? Telework and the right to disconnect » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 215, à la p 215.

[69] Une autrice américaine parle d'une facture d'environ 800$US par mois, en 1990, soit l'équivalent de 2700$CAN en date de mai 2025 : Stephens, *supra* note 64 à la p 12.

[70] *Ibid* aux pp 10 et suiv.

[71] Ursula Huws, *Labor in the Global Digital Economy The Cybertariat Comes of Age*, New York, NYU Press, 2014 à la p 20.

À la même époque, les téléphones cellulaires deviennent de plus en plus populaires, réellement portatifs[72] et leur prix est de plus en plus accessible[73], facilitant les contacts à tout moment et en tout lieu. L'arrivée des « palmtops » permet, par un appareil qui tient (plus ou moins) dans le creux d'une main, d'accéder à Internet, de lire et modifier des documents Word, de regarder des vidéos, d'emmagasiner des fichiers, etc.[74].

Crédité comme étant le premier téléphone dit « intelligent »[75], le BlackBerry est mis en marché en 1999[76], et est alors très populaire en milieu de travail vu les avantages indéniables qu'il propose[77] : il permet notamment l'accès aux courriels[78] et aux notifications en temps réel puisqu'il est connecté en permanence à son propre serveur.

Les publicités entourant ces premiers téléphones intelligents visaient d'abord les travailleur·euses qui voyageaient fréquemment par avion aux quatre coins du globe[79], leur vantant la possibilité de demeurer connecté·es au travail en tout temps, dès l'atterrissage. Ces campagnes publicitaires les exhortaient d'ailleurs à ne pas perdre une seconde et à profiter des fonctionnalités du BlackBerry à chaque parcelle de temps « libre » (en attendant l'avion, dans le taxi, le soir à l'hôtel, etc.)[80]. Le spectre des consommateurs et consommatrices s'est ensuite étendu vers le temps de déplacement quotidien : on les invitait alors à

---

[72] René Schmoll, *Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior*, Munich, 2019, à la p 12.

[73] Dès le début des années 1990, les cellulaires et télécopieurs pouvaient être installés dans des voitures, et ces modèles « portatifs » se vendaient à des prix assez faramineux: Joanna L Krotz, « The Ultimate Office on Wheels » (mars 1990), en ligne: *Money Archives* <https://money.com/archives/?money_article=the-ultimate-office-on-wheels>.

[74] David Pogue, A New Spin on a Palmtop (or Inside It), *The New York Times* (19 mai 2005) en ligne: <https://www.nytimes.com/2005/05/19/technology/circuits/a-new-spin-on-a-palmtop-or-inside-it.html>.

[75] « BlackBerry: Definition, History, & Facts » dans *Encyclopaedia Britannica*, 2023.

[76] « Advanced Mobile Communications with RIM Wireless Products » (23 avril 1999), en ligne: *RIM (Research in Motion)* <web.archive.org/web/19990423133133/http://www.rim.net/products/overview/index.html>.

[77] Wanda J Orlikowski, « Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work » (2007) 28:9 Organization Studies 1435.

[78] Stephens, *supra* note 64 à la p 35. C'est d'ailleurs le premier appareil à permettre l'accès sans fil aux courriels (en 2002): « The History of Email: Major Milestones from 50 Years » (26 mars 2021), en ligne: *Email On Acid* <https://www.emailonacid.com/blog/article/email-marketing/history-of-email/>.

[79] Gregg, *supra* note 63 à la p 31.

[80] *Ibid* aux pp 31-32. Les compagnies s'efforçaient d'ailleurs de rendre toute l'information disponible pour que les travailleur·euses puissent bien profiter des différentes possibilités offertes par ces TIC: *Ibid* à la p 33.

profiter de leur trajet en autobus pour commencer à travailler avant d'arriver au bureau[81]! Déjà, sous des auspices de flexibilité[82], on met de l'avant et on glorifie une culture de la connectivité constante[83].

Puis, dès 2007, des téléphones intelligents combinant téléphonie, accès à Internet (via un réseau sans fil qui, contrairement au BlackBerry, n'est pas attaché à un serveur en particulier), prise de photos et de vidéos, sauvegarde de documents et bien plus encore font leur apparition. Au fil des années, ces appareils ont développé des fonctionnalités somme toute semblables à celle des ordinateurs portables[84], et peuvent donc facilement être utilisés hors des heures régulières du travail. D'ailleurs, une étude a illustré que les habitudes des travailleur·euses quant à l'utilisation des téléphones intelligents avaient évolué très rapidement : cinq ans après les avoir intégrés dans leur sphère professionnelle, l'on notait que pour beaucoup de ces travailleur·euses, « la déconnexion du travail n'était plus possible ni désirable »[85]. Comme l'indiquait une étude française sur l'utilisation des réseaux sociaux en milieu professionnel : « C'est l'usage qui fait l'usage. […] Plus on utilise et plus on s'approprie l'outil »[86]. La popularité de ces téléphones intelligents a bondi au fil des années et, en 2020, plus de 80% des Québécois·es âgé·es de plus de 15 ans en possédaient un[87].

---

[81] Gregg, *supra* note 63 à la p 32.

[82] *Ibid* aux pp 32-33.

[83] Rüdiger Krause, « "Always-on": The Collapse of the Work–Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies » dans Edoardo Ales et al, dir, *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Cham (Suisse), Palgrave Macmillan, 2018 223. Une autrice parle du phénomène de disponibilité « anytime, anywhere, at the press of a button »: K L Uthpala Senarathne Tennakoon, *Empowerment or enslavement: ICT use and work-life balance of managers and professionals*, thèse de doctorat, University of Calgary, 2011 à la p 1.

[84] Avec en prime l'avantage d'être encore plus facilement portables que ces derniers: Jarvenpaa & Lang, *supra* note 43 à la p 2.

[85] Kristine Dery, Darl Kolb et Judith MacCormick, « Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice » (2014) 23:5 European Journal of Information Systems 558 à la p 558 (je traduis).

[86] Annie Blandin et al., *Enquête URSO, usages (et non-usages) des outils de réseau social par les personnels d'Orange*, Télécom Bretagne (en habilitation conjointe avec l'Université de Bretagne Occidentale), 2021 à la p 34, en ligne : <https://fr.scribd.com/document/466937283/Enquete-URSO-usages-et-non-usages-des-ou-pdf>. Je reviendrai infra sur les manifestations problématiques de cet aspect à la sous-section 2.4.1. Sur les désavantages de l'utilisation de cet outil pourtant bien pratique, voir aussi les témoignages dans Stephens, *supra* note 64 aux pp 37 et suiv.

[87] Le 3/4 des Québécois·es n'ayant pas de téléphone intelligent a 55 ans et plus. On peut donc en déduire que le pourcentage de personnes en âge de travailler qui ont un téléphone intelligent dépasse les 80%: *L'usage des appareils mobiles au Québec - 2020*, par Académie de la transformation numérique (ATN) et BIP Recherche, Québec, Université Laval, 2020 à la p 9.

Ces appareils électroniques sont complétés par d'autres avancées technologiques. Les courriels permettent, depuis leur invention au début des années 1970[88], de joindre un·e récipiendaire de façon instantanée, à toute heure du jour ou de la nuit, et où qu'on se trouve, la seule limite étant la présence et la vitesse du réseau Internet[89]. La possibilité d'ajouter des pièces jointes aux courriels date quant à elle des années 1990[90]. Selon de nombreuses études, les courriels sont pour plusieurs travailleur·euses le moyen de communication le plus utilisé au sein de leur entreprise, dépassant même (fréquemment, mais de peu) les discussions en personne[91]. Comme l'explique une autrice en 2021 :

> Although, again, our contemporary digital landscape brims with options for asynchronous communication where parties do not have to occupy the same geotemporal location, in the 2000s this was not the case. Along with the advent of voicemail and fax, **email presented one of the first worldwide, easy to use, cheap and accessible methods for conducting business and pleasure on our own spatiotemporal terms**[92]**.**

D'autres moyens de communication et de partage de l'information rapides, efficaces et à faible coût (voire à coût nul pour les utilisateurs et utilisatrices) voient le jour à la fin du siècle dernier. Le premier réseau social est apparu en 1997[93] et une déferlante d'autres ont suivi au début du XXIe siècle. Ils offrent une plateforme permettant de s'adresser à un vaste public, mais aussi de joindre une personne précise par message privé. S'ajoutant aux messages texte des téléphones cellulaires, les messages directs par le biais des plateformes de réseaux sociaux constituent donc un moyen supplémentaire pour joindre rapidement collègues, employé·es, supérieur·es et client·es, ou encore d'être joint·es par ces dernier·ères. Plusieurs entreprises utilisent désormais des réseaux sociaux professionnels[94] : cela leur permet de bloquer l'accès aux réseaux « grand public » sur leurs appareils, tout en s'assurant notamment que les communications

---

[88] Esther Milne, *Email and the Everyday: Stories of Disclosure, Trust, and Digital Labor*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 2021 aux pp 2, 27 et suiv. Avant 1971, les courriels ne pouvaient être envoyés qu'entre ordinateurs d'un même système informatique (par exemple, d'un même employeur): *Ibid* à la p 29.

[89] Présent pour sa part depuis le milieu des années 1960: *Ibid* à la p 10.

[90] *Ibid* à la p 39.

[91] *Ibid* à la p 119.

[92] *Ibid* à la p 222 (mes caractères gras).

[93] Chenda Ngak, « Then and now: a history of social networking sites » (6 juillet 2011), en ligne: *CBS News* <https://www.cbsnews.com/pictures/then-and-now-a-history-of-social-networking-sites/>.

[94] Comme Yammer, par exemple: « Yammer - Le réseau social d'entreprise (RSE) de Microsoft 365 », en ligne: *Microsoft* <https://www.microsoft.com/fr-ca/microsoft-365/yammer/yammer-overview>.

professionnelles restent possibles entre les employé·es[95] et, surtout, qu'elles se fassent sans qu'il y ait de délai.

L'application de communication WhatsApp, qui voit le jour en 2009, permet à ses utilisateurs et utilisatrices de communiquer gratuitement partout à travers le monde et en temps réel, ne nécessitant qu'un accès à Internet ou à un réseau de téléphonie mobile. En 2020, près du quart des habitant·es de la planète l'utilisent[96]. L'une des caractéristiques de cette plateforme est la confirmation automatique de lecture des messages : l'expéditeur·trice sait immédiatement si et quand le ou la destinataire a vu le message envoyé[97]. Cette caractéristique se retrouve aussi dans la messagerie d'autres réseaux sociaux, notamment dans Messenger et Instagram.

Enfin, des plateformes comme Zoom ou Teams font leur apparition, respectivement en 2011[98] et en 2017[99], et permettent des contacts par vidéoconférence, téléphone ou par messagerie écrite de même que le partage de documents. S'ajoute également au portrait Slack, une application populaire depuis le milieu des années 2010 [100] et qui, avec le but avoué de « remplacer les e-mails », offre des canaux de communication pour les entreprises, permettant de réunir leurs messages, tâches et documents au même endroit[101].

Ces TIC facilitent ainsi grandement le télétravail, mais aussi la capacité de joindre rapidement et gratuitement (une fois la licence défrayée par l'employeur, le cas échéant) employé·es, supérieur·es,

---

[95] Denis Monneuse, *Les réseaux sociaux d'entreprises : entre promesses et illusions*, dans *Les notes de l'institut*, Paris, Institut de l'entreprise, 2014 aux pp 10 et suiv.

[96] « WhatsApp franchit la barre des 2 milliards d'utilisateurs », *Le Monde.fr* (12 février 2020), en ligne : <https://www.lemonde.fr/pixels/article/2020/02/12/whatsapp-franchit-la-barre-des-2-milliards-d-utilisateurs_6029349_4408996.html>.

[97] John Stewart Hassard et Jonathan Morris, « The Extensification of Managerial Work in the Digital Age: Middle Managers, Spatio-Temporal Boundaries, and Control » (2021) 75:9 Human Relations 1647 à la p 16.

[98] Kent, « The History Of Eric Yuan's Zoom » (13 septembre 2021), en ligne: *Mio Dispatch* <https://dispatch.m.io/eric-yuan-zoom/>.

[99] « Microsoft Teams » dans *Microsoft Wiki*, en ligne : <https://microsoft.fandom.com/wiki/Microsoft_Teams>.

[100] Milne, *supra* note 88 à la p 97.

[101] Slack, « Foire aux questions », en ligne: *Slack* <https://slack.com/intl/fr-ca/trials>.

collègues et client·es en tout temps et en tout lieu ou presque, ne nécessitant qu'un téléphone intelligent et un accès au réseau Internet ou cellulaire.

1.2 Répercussions des TIC sur les travailleur·euses

Au-delà de leur caractère pratique, grandement apprécié de l'ensemble des acteurs du milieu de travail[102], les TIC y ont également contribué à exacerber les différents bouleversements étudiés à l'introduction de cette thèse. D'abord, les TIC contribuent à l'invisibilisation du travail supplémentaire effectué hors des lieux de travail : leur commodité et leur facilité d'utilisation masqueraient la somme supplémentaire de travail qu'elles entraînent[103]. De même, les TIC provoquent en partie une précarisation du travail[104], en permettant plus facilement la flexibilisation tant souhaitée des employeurs : le travail peut plus aisément être effectué à peu de préavis, à distance, et même dans un autre pays aux conditions de travail moins strictes, par exemple.

Elles peuvent également contribuer[105] à deux phénomènes corollaires aux mutations des dernières décennies : l'intensification et l'extensification du travail (1). Qui plus est, en raison de leurs caractéristiques et de leur utilisation répandue, elles entraînent la redéfinition de plusieurs notions phares du monde du travail (2).

[102] Goldman, *supra* note 43 à la p 8 (je traduis). Voir aussi Jarvenpaa & Lang, *supra* note 43 à la p 10.

[103] Gregg, *supra* note 63 aux pp 2, 54 et 55.

[104] Huws, *supra* note 67 aux pp 123-125.

[105] La corrélation exacte n'est pas clairement définie dans la littérature: André Jansson, Karin Fast et Paul C Adams, « The coming of the post-digital workplace? A survey of how white-collar workers experience and cope with digital media reliance » (2025) 8 Digital Geography and Society, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666378325000108> à la p 3.

1.2.1 Intensification et extensification du travail

L'intensification (1) et l'extensification du travail[106](2) sont deux phénomènes illustrant les demandes croissantes[107] des employeurs envers leurs travailleur·euses, et ce, tant durant les heures régulières de travail qu'en-dehors de celles-ci[108].

1.2.1.1 Intensification du travail : en faire toujours plus dans des délais de plus en plus courts

L'intensification du travail réfère à la perception, par les travailleur·euses, d'un accroissement de leur charge de travail[109], sous forme d'exigences de plus en plus élevées quant au nombre et à la complexité des tâches à effectuer[110], le tout dans des délais toujours plus serrés[111]. On exige aussi des travailleur·euses un niveau de plus en plus élevé d'autonomie et d'initiative professionnelles[112], tout en exerçant un contrôle accru à leur égard[113]. Pour répondre à ces exigences, les travailleur·euses devront effectuer leurs diverses tâches de façon concomitante et à un rythme accéléré, tout en limitant les périodes d'inactivité[114] et en se tenant informé·es du fonctionnement des différentes (et souvent, des nouvelles) technologies

---

[106] Voir, en général sur le sujet: Dalia Gesualdi-Fecteau et al, « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? » (2022) 63:1 Cahiers de droit 129, sect. I.

[107] Mercure, *supra* note 6 à la p 13.

[108] Jansson, Fast & Adams, *supra* note 105 aux pp 2-3.

[109] Svenja Schlachter, *Voluntary Work-Related ICT Use During Non-Work Time: Its Antecedents and Consequences for Employee Recovery and Well-Being*, thèse de doctorat, University of Surrey, 2017 à la p 45.

[110] Hudson, *supra* note 20 aux pp 53-54.

[111] Christian Korunka et al, « Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands? » (2015) 30:7 Journal of Managerial Psychology 786. Comme le résume un auteur, l'étude de l'intensification du travail réflète « how hard we work »: Daniel Wheatley, « Time: working any time » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 50, à la p 54.

[112] Saija Mauno et al, « Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades » (2022) Work & Stress 1 à la p 2.

[113] Boivin, *supra* note 20 à la p 3.

[114] Bettina Kubicek, Matea Paškvan et Christian Korunka, « Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS) » (2015) 24:6 European Journal of Work and Organizational Psychology 898 à la p 899.

utilisées[115]. En bref, l'intensification du travail exige, de la part des travailleur·euses, des efforts accrus tant sur le plan physique que mental[116].

Comme l'expliquait un travailleur, ces exigences se maintiennent et s'amplifient, et le fait d'y adhérer n'emporte aucun relâchement, au contraire : « They keep pushing us to do it better and faster. The newness wears off. We did it the first time. We set the benchmark. Now they just want more from us in less time. Enough is enough »[117].

Les TIC participent à l'intensification du travail[118] à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise[119], puisque par leurs caractéristiques inhérentes, elles favorisent l'augmentation du flot d'information qui y circule[120], rendent possible une disponibilité constante de la part de l'ensemble des acteurs impliqués[121] et permettent un resserrement draconien des contraintes de temps, en contrôlant de façon plus serrée le travail effectué[122] et en en supprimant les « temps morts »[123].

---

[115] Armi Mustosmäki, « The Intensification of Work » dans Mia Tammelin, dir, *Family, Work and Well-Being: Emergence of New Issues*, SpringerBriefs in Well-Being and Quality of Life Research, Cham, Springer International Publishing, 2018 77.

[116] Clare Kelliher et Deirdre Anderson, « Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work » (2010) 63:1 Human Relations 83 à la p 85; Cindy Felio, « Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles » (2015) 19:1 Nouvelle revue de psychosociologie 241.

[117] Leslie Perlow, *Finding Time: How Corporations, Individuals, and Families Can Benefit from New Work Practices*, Cornell University Press, 1997 à la p 97.

[118] Judith S MacCormick, Kristine Dery et Darl G Kolb, « Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement » (2012) 41:3 Organizational Dynamics 194 à la p 195; Craig Brod, *Technostress : the human cost of the computer revolution*, Reading (É.-U.), Addison-Wesley, 1984 à la p 7; European Agency for Safety and Health at Work, *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications : report*, LU, Publications Office, 2021 aux pp 7 et suiv; Mauno et al, *supra* note 112 à la p 12.

[119] Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 80.

[120] Également, les avancées technologiques générales permettent aux employeurs de contrôler avec de plus en plus de précision le rythme du travail: Huws, *supra* note 67 à la p 177.

[121] European Agency for Safety and Health at Work, *supra* note 118 aux pp 10-12.

[122] « Plutôt que de faire bénéficier les salariés du temps libéré par les nouvelles technologies, les entreprises leur demandent donc de s'adapter au rythme des nouveaux outils ainsi qu'aux nombreuses modalités de certification et d'évaluation basées sur des indicateurs statistiques »: Boivin, *supra* note 20 à la p 3.

[123] *Ibid*; Van Aerden, Vanroelen & Gevaert, *supra* note 60 à la p 7.

1.2.1.2 Extensification du travail : allongement de la durée du travail

Quant à l'extensification du travail[124], il s'agit du fait pour les travailleur·euses d'étendre leurs heures de travail hors du temps initialement prévu à cet effet, notamment en raison d'une charge de travail qui ne cesse de s'accroître et que les travailleur·euses n'ont pas le temps de compléter durant leurs heures régulières[125]. Par conséquent, les travailleur·euses seront tenté·es d'effectuer du travail supplémentaire[126] (pas toujours rémunéré[127] ni même formellement déclaré[128]) durant leurs pauses, leurs journées de congé ou leurs vacances, ou encore avant ou après un quart de travail. Leur visée, ce faisant, sera d'espérer terminer un dossier[129] ou une tâche[130], de rester disponible pour leurs collègues (eux- et elles-mêmes débordé·es[131] ou encore œuvrant dans un fuseau horaire différent[132]) ou de tenter d'alléger quelque peu la charge de travail qui, ils et elles en sont bien conscient·es, les attend à leur retour[133].

Ici aussi, en permettant une disponibilité à tout moment, les TIC facilitent (et même accélèrent) l'extensification du travail et contribuent de fait à brouiller les frontières entre la vie personnelle et la vie

---

[124] Sur les fluctuations du temps de travail depuis le Moyen-Âge, voir: Wheatley, *supra* note 111 aux pp 51-54.

[125] Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 78.

[126] Hassard & Morris, *supra* note 97.

[127] *Ibid* à la p 34.

[128] Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 87; Breda Gray et al, « Post-Fordist reconfigurations of gender, work and life: theory and practice: Gender, work and life » (2017) 68:4 The British Journal of Sociology 620. J'y reviendrai infra, au chapitre 7.

[129] Grant H Fenner et Robert W Renn, « Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework » (2004) 43:2-3 Human Resource Management 179 à la p 190.

[130] Souvent en vain: Clara Eichberger, Daantje Derks et Hannes Zacher, « A Daily Diary Study on Technology-Assisted Supplemental Work, Unfinished Tasks, and Sleep: The Role of Problem-Solving Pondering » (2022) 29:1 International Journal of Stress Management 61. Comme le disait une autrice, en parlant de l'extensification de la journée de travail lors du passage obligé au télétravail au début de la pandémie, « The extreme effect of this time extension is that many people felt their work was always incomplete, that they could have done more on that day »: Andrea Tomo, *Identity in the Public Sector: A Complex Journey Between Identity Features, Struggles and Dimensions*, Emerald Group Publishing Limited, 2023 à la p 88.

[131] Raluca Stana et Hanne Westh Nicolajsen, *A Cautionary Tale: How Co-Constructed Work Obligations Lead to ICT-Related Technostress*, Manoa (É.-U.), 2021, à la p 6632.

[132] Stone, *supra* note 5 à la p 83.

[133] Stana & Nicolajsen, *supra* note 131 à la p 6636.

professionnelle[134], voire à ce que ces deux sphères se chevauchent[135] : « les frontières entre vie professionnelle et vie privée n'existent plus, de même qu'entre heures de travail et heures de repos »[136]. Comme le résume une autrice, les TIC étendent le lien de subordination du travailleur ou de la travailleuse envers son employeur « hors des heures régulières de travail »[137]. Cela est exacerbé par le fait que le même outil (par exemple un téléphone intelligent) peut servir à la fois pour le travail et pour la vie personnelle de ce·tte travailleur·euse.

Les répercussions[138] de l'intensification et de l'extensification du travail peuvent être ressenties par l'ensemble des travailleur·euses, y compris ceux et celles bénéficiant d'un emploi stable et à temps plein, d'un contrat à durée indéterminée ou encore jouissant d'une importante autonomie professionnelle[139]. Toutefois, ces répercussions touchent particulièrement les personnes occupant des emplois atypiques[140], qui n'ont souvent que peu d'autonomie quant à leur rythme de travail et quant aux moments et lieux où il est effectué[141]. Par exemple, les travailleur·euses à temps partiel ressentiront d'autant plus un stress accru et une articulation travail-vie personnelle difficile[142] si leur charge de travail n'est pas réduite

---

[134] Clara Eichberger et Hannes Zacher, « Toward Definitional Clarity of Technology-Assisted Supplemental Work: A Bridge Over Muddied Waters » (2021) 14:3 Industrial and Organizational Psychology 428; Guylaine Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? » (2010) 15:2 Lex electronica 1. Une autrice australienne parle de « presence bleed of contemporary office culture »: Gregg, *supra* note 63 à la p 2.

[135] « Overlapping »: Tomo, *supra* note 130 aux pp 78, 85 et 86.

[136] Bureau international du travail, *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, Organisation internationale du travail, 2017 à la p 22, en ligne : <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_591503.pdf>.

[137] Selma Benchaabane, *L'évolution du droit au repos au Québec : aspects juridiques*, mémoire de maîtrise, HEC Montréal, 2018 à la p 120.

[138] Sous forme de risques quant à la santé physique et mentale des travailleur·euses, de même que de risques psychosociaux: Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 106, sect. I.

[139] Corinne Gaudart, « Intensification du travail : le temps soustrait » dans *Les risques du travail*, La Découverte, 2015 196, à la p 196; Hudson, *supra* note 20 aux pp 49 et suiv.

[140] Une autrice notait toutefois que plusieurs distinctions entre les travailleur·euses occupent un emploi dit « stable » et ceux et celles ayant un emploi atypique tendaient à s'amenuiser, voire disparaître: Stone, *supra* note 3 aux pp 282-283.

[141] Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 87.

[142] *Ibid* à la p 78; Bettina Kubicek et Sara Tement, « Work Intensification and the Work-Home Interface: The Moderating Effect of Individual Work-Home Segmentation Strategies and Organizational Segmentation Supplies » (2016) 15:2 Journal of Personnel Psychology 76 aux pp 76, 81 et 82; Meng-Long Huo, Peter Boxall et Gordon W

proportionnellement à leur temps travaillé ou si l'employeur a recours à ce travail atypique pour faire face à des périodes de demande accrue [143], rendant ainsi ces périodes moins prévisibles pour les travailleur·euses.

1.2.2 Redéfinition de plusieurs notions du cadre traditionnel du travail

Comme l'avait prédit une autrice en 1997, avec plusieurs avancées technologiques la distance devient négligeable, voire inexistante[144] : en effet, le « coût » d'un courriel ou d'une réunion Zoom est le même, peu importe que le ou la destinaire soit situé·e dans le même bureau que l'émetteur ou l'émettrice, ou qu'il ou elle se trouve à l'autre bout de la planète. Il s'agit là d'un avantage certain de l'arrivée des TIC dans le monde du travail, rendant plus fluides et agréables les échanges entre collègues et avec la clientèle. Cela n'est toutefois pas sans conséquence.

Comme l'écrivaient trois autrices, dans bien des cas « les TIC rendent désuet le cadre traditionnel du travail (lieu, moment et durée de la prestation de travail) »[145]. Les distinctions s'érodent entre ce qui est du temps de travail et ce qui n'en est pas, et entre ce qui est un lieu de travail et ce qui en est à l'extérieur[146]. Ces notions de temps et de lieu deviennent secondaires : ce qui prime désormais est la liste en éternelle croissance de tâches à accomplir [147]. Dans cette sous-section, j'examinerai de plus près certains changements facilités ou exacerbés par l'omniprésence des TIC en milieu professionnel, quant aux notions de prestation de travail (1), de temps de travail (2) et de lieu de travail (3).

1.2.2.1 Prestation de travail

Vu la facilité d'utilisation et la rapidité de communication permises par les TIC dans le cadre du travail, il n'est plus toujours aisé de déterminer ce qui constitue ou non une prestation de travail : on parle alors de

---

Cheung, « Lean production, work intensification and employee wellbeing: Can line-manager support make a difference? » (2019) Economic and Industrial Democracy 1 à la p 16.

[143] Ce qui sera un facteur supplémentaire de stress pour le travailleur ou la travailleuse: Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 85.

[144] Frances Cairncross, *The death of distance: how the communications revolution will change our lives*, Boston, Mass, Harvard Business School Press, 1997 aux pp xi et 105.

[145] Gabriella Bruno, Nancy Martel et Guylaine Vallée, « "À l'occasion du travail" : une notion classique utile à la reconnaissance de l'obligation de disponibilité des travailleurs? Une exploration de la jurisprudence » (2018) 48:2 Revue générale de droit 255 à la p 276.

[146] Talarico & Pérès, *supra* note 51 à la p 182.

[147] Gregg, *supra* note 63 à la p 2.

dématérialisation du travail[148]. Par exemple, dans une étude australienne datant du début des années 2000, plusieurs participant·es indiquaient qu'à leur avis, la lecture, le tri et la gestion de courriels ne constituaient pas du réel travail, et ce, même s'ils et elles pouvaient y passer jusqu'à quelques heures par jour[149]. Une étude française publiée en 2022 indiquait quant à elle que les travailleur·euses interrogé·es passaient en moyenne 3 heures par jour à effectuer du travail informel par le biais des TIC[150]. Il importe ici de souligner que ce chiffre ne tenait pas compte du temps qu'ils et elles consacraient à être disponibles et prêt·es à répondre aux messages de l'entourage professionnel hors des heures régulières de travail[151]. Matérielles ou non, les prestations de travail effectuées par le biais des TIC peuvent donc prendre une place importante dans la vie des travailleur·euses.

1.2.2.2 Temps de travail et temps hors travail

L'encadrement du temps de travail[152] (par l'élaboration de limites au temps travaillé, notamment) fut l'un des premiers chevaux de bataille des travailleur·euses au XIX^{e} siècle. À cette époque les journées de travail de 16 ou 17 heures « n'étaient pas rares »[153] : il était donc primordial de limiter le temps de travail, pendant lequel le travailleur ou la travailleuse est subordonné·e à l'employeur, pour protéger la santé et la dignité (voire la vie!) des travailleur·euses[154] ou, dans certains cas, de préserver certaines pratiques et

---

[148] C'est-à-dire qui est plus difficile à quantifier, car moins tangible. L'autrice Lederlin note trois manifestations de cette dématérialisation : « la suppression des supports matériels au travail » (p 46), « la robotisation du travail » (p 46) ainsi que le fait que « le travail peut désormais s'exercer sans que les travailleuses et les travailleurs soient physiquement réunis dans un même lieu » (p 47): Fanny Lederlin, « Travail dématérialisé : ce qui est à l'œuvre: » (2024) Novembre:11 Études 45.

[149] Gregg, *supra* note 63 aux pp 46 et suiv., et 167 et suiv.

[150] Maëlle Périssé, Anne-Marie Vonthron et Emilie Vayre, « Travail nomade, informel, médiatisé et qualité de vie » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 27, à la p 35.

[151] Je traiterai plus loin des effets de cette accumulation d'heures de travail et cette télédisponibilité (chapitre 2), de même que des limites du cadre juridique québécois à leur sujet (chapitres 3 et 6).

[152] Pour une étude détaillée de la notion de temps de travail depuis le Moyen-Âge, voir: Jens Thoemmes, « La fabrique des normes temporelles du travail » (2012) 1 La Nouvelle Revue du Travail, en ligne : <http://journals.openedition.org/nrt/153>; Jens Thoemmes, *Vers la fin du temps de travail?*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000 aux pp 17-37 (surtout en contexte européen et français); E P Thompson, « Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism » (1967) 38:1 Past and Present 56.

[153] Thoemmes, « La fabrique des normes temporelles du travail », *supra* note 152 à la p 3.

[154] Tammy Katsabian, « It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality » (2021) 65:3 McGill Law Journal 379 à la p 85.

conceptions religieuses[155]. Ces distinctions « temps de travail / temps hors travail », autrefois assez évidentes, sont toutefois désormais de plus en plus floues[156].

La fin d'un horaire rigide imposé à tou·tes n'est pas en soi une mauvaise chose, bien au contraire. Les TIC rendent en effet possible ce que les télécopieurs et lignes téléphoniques fixes des décennies précédentes ne permettaient pas : la faculté pour des travailleur·euses de fragmenter leur temps de travail[157] et d'effectuer leur prestation de travail selon des horaires variables et mieux adaptés à leurs besoins[158]. Certain·es travailleur·euses peuvent ainsi cesser de travailler en après-midi, puis se reconnecter plus tard après avoir passé la soirée en famille, par exemple[159].

Toutefois, les caractéristiques des TIC qui permettent à certain·es travailleur·euses d'exercer une forme de contrôle sur leur horaire et sur le lieu d'où ils et elles effectuent leur prestation de travail permettent également à leur employeur de requérir du travail ou une disponibilité accrus, voire de tous instants[160]. Les TIC permettent (et même parfois favorisent) ainsi un transfert d'une partie des responsabilités de l'employeur vers les travailleur·euses[161], de qui l'on attend désormais une réaction rapide en cas d'urgence ou d'imprévus.

[155] Thoemmes, « La fabrique des normes temporelles du travail », *supra* note 152 à la p 4.

[156] Huws, *supra* note 71 à la p 22.

[157] Brubaker, *supra* note 38 aux pp 54-55.

[158] MacCormick, Dery & Kolb, *supra* note 118 à la p 197; Melissa Mazmanian, Wanda J Orlikowski et JoAnne Yates, « The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals » (2013) 24:5 Organization Science 1337 à la p 1344.

[159] Catherine Hellemans et Emilie Vayre, « Travail "en débordement" via les technologies: antécédents organisationnels et incidences sur la santé » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 7, à la p 7.

[160] J'étudierai, *infra*, les difficultés que cela entraîne (sous-section 2.3.2) et ce que le droit québécois en dit (sous-section 3.2 et chapitre 6).

[161] Ariane Ollier-Malaterre, Jerry A Jacobs et Nancy P Rothbard, « Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management » (2019) 45:1 Annual Review of Sociology 425.

1.2.2.3 Lieu de travail

Comme le mentionnait un slogan de compagnie de TIC au début des années 2000 : « Le travail n'est pas un lieu, mais une activité »[162]. De fait, de plus en plus de travailleur·euses[163] peuvent, généralement grâce aux TIC[164], travailler hors du lieu physique de l'entreprise[165], de façon formelle ou sporadique[166]. Dans cette thèse, je qualifierai de télétravailleur·euses ceux et celles qui par le biais des TIC effectuent tout ou partie de leur prestation de travail hors de l'entreprise, c'est-à-dire généralement mais sans s'y limiter depuis leur domicile, et que cette prestation de travail soit officiellement prévue (par exemple, par une politique de télétravail déterminant le nombre de journées par semaine qui y sont consacrées) ou non (par exemple, un·e travailleur·euse qui travaillerait à partir de son ordinateur portable ou de son téléphone intelligent hors du lieu physique de l'entreprise ou de l'organisation, hors de ses heures régulières de travail).

La possibilité de télétravailler facilitée par les TIC fut bien appréciée lors des premières années de la pandémie de COVID-19, alors que la presque totalité de ceux et celles qui le pouvaient travaillaient depuis leur domicile[167]. Depuis la fin 2022, toutefois, de plus en plus d'entreprises demandent à leurs employé·es de revenir dans leurs locaux à temps plein ou pour un certain nombre minimal de journées par semaine[168],

---

[162] Gregg, *supra* note 63 à la p 36 (je traduis). Des juges dissidents dans une décision de la cour suprême américaine avaient d'ailleurs déjà souligné, en 1987, le fait que la séparation entre le travail et la vie personnelle ne se limitait plus au lieu physique du travail: *O'Connor v Ortega*, 480 US 709 (1987) au para 739, citée par Paul M Secunda, « The Employee Right to Disconnect » (2019) 9:1 Notre Dame Journal of International & Comparative Law 1 à la p 7 (note 48).

[163] Au début 2020, on parle de près de 40% des travailleur.euses canadien.nes: Derek Messacar, René Morissette et Zechuan Deng : *Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, Ottawa, Statistique Canada, 45280001, juin 2020, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00029-fra.htm>.

[164] Les TIC facilitent ce travail hors de l'entreprise, mais n'en ont pas toujours été la condition *sine qua non*. Par exemple, à la fin du XIX^{e} siècle, les allumettières rapportaient du carton à leur domicile et toute la famille pouvait alors fabriquer des boîtes d'allumettes, pour un salaire de quelques sous par boîte: Kathleen Durocher, *Pour sortir les allumettières de l'ombre: les ouvrières de la manufacture d'allumettes E.B. Eddy de Hull (1854-1928)*, Ottawa, Ontario, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2022 aux pp 24-26.

[165] Voir, en général sur le sujet: Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail: enjeux et sources de succès - CRHA » (27 octobre 2020), en ligne: *CRHA* <https://ordrecrha.org/fr-CA/ressources/developpement-organisationnel/2020/10/teletravail-enjeux-sources-succes/>.

[166] Katsabian, *supra* note 154 aux pp 387 et suiv.

[167] Tremblay, *supra* note 165. Deng, Morissette & Messacar, *supra* note 46. Voir également, sur ce sujet, l'introduction du chapitre 7 de cette thèse.

[168] *Sondage sur l'achalandage au centre-ville et la réorganisation du travail des entreprises*, par Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Montréal, CCMM, octobre 2022 à la p 3. Depuis septembre 2024, les fonctionnaires fédéraux ont l'obligation de se présenter au moins trois jours par semaine au bureau: La Presse

malgré la grande popularité du télétravail auprès des employé·es. Il semble néanmoins que le nombre de télétravailleur·euses, ne serait-ce qu'à un ou deux jours par semaine, restera plus élevé qu'avant la pandémie[169].

Or, comme je l'expliquerai à la sous-section 6.3.1, le droit québécois du travail s'en tient encore en partie à une définition dépassée du lieu de travail, celle de l'établissement physique de l'entreprise. Cela a pour effet de soustraire certaines prestations de travail (de plus en plus nombreuses vu la popularité des TIC et du télétravail) de la protection expresse des normes du travail et vient fragiliser la protection syndicale des travailleur·euses, et ce, pour la seule raison que ces prestations de travail sont effectuées hors des lieux physiques de l'entreprise[170].

Conclusion

Les mutations décrites plus haut sont toutes un terreau fertile au développement d'une culture du surengagement[171] (désignée en anglais comme la « always-on culture »[172]), c'est-à-dire un contexte qui encourage, voire glorifie, la connexion constante au monde professionnel par le biais des TIC[173]. Ces dernières sont, à ce sujet, décrites par une autrice comme étant « always-on / always-on-you »[174]. Cela entraîne une forme de télépression, soit une pression vécue à distance par les travailleur·euses, qui sentiront bien qu'ils et elles doivent se tenir prêt·es à répondre rapidement à toute demande provenant

canadienne, « C'est à compter de lundi que les fonctionnaires devront travailler davantage au bureau » (7 septembre 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2102822/fonctionnaire-federal-retour-personne-bureau>.

[169] Deng, Morissette & Messacar, *supra* note 46. En mai 2024, 18,4% des travailleur·euses québécois·es travaillaient la plupart du temps à partir de leur domicile : Statistique Canada, « Le Quotidien — Les Canadiens sont plus nombreux à se déplacer pour se rendre au travail en 2024 » (août 2024), en ligne: *Statistique Canada* <https://www150-statcan-gc-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/n1/daily-quotidien/240826/dq240826a-fra.htm?>.

[170] Nicola Countouris et al, « Introduction » dans ETUI et al, dir, *The future of remote work*, Bruxelles, ETUI aisbl, 2023 7, à la p 17; Bernstein et al, *supra* note 40.

[171] Jean-Emmanuel Ray, « Grande accélération et droit à la déconnexion » (2016) 11 Droit social 912.

[172] Krause, *supra* note 83; Clarence Woodrow Von Bergen et Martin S Bressler, « Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect » (2019) 21:2 Journal of Applied Business and Economics 51 à la p 55.

[173] Huws, *supra* note 71 à la p 22.

[174] Sherry Turkle, « Always-On/Always-On-You » dans James E Katz, dir, *Handbook of Mobile Communication Studies*, Cambridge, The MIT Press, 2008 121, citée dans Brubaker, *supra* note 38 à la p 4.

de leur sphère professionnelle[175], et ce, peu importe le moment[176] ou l'endroit où ils et elles se trouvent[177]. Les TIC agissent alors comme une « laisse électronique »[178] qui rend possible et facilite cette télédisponibilité (c'est-à-dire cette disponibilité à distance) de tous instants.

La hausse des attentes envers les travailleur·euses fut exemplifiée par une tendance relevée à l'automne 2022 par des employeurs et leurs représentant·es : le « quiet quitting »[179]. Qu'entend-on par cette « démission silencieuse » ou « démission en douce »? Il s'agit de travailleur·euses qui s'en tiennent au nombre d'heures et à la charge de travail prévues à leur contrat de travail, ni plus ni moins. Finis donc les heures supplémentaires non rémunérées et l'empressement de prendre des dossiers ou des responsabilités en surplus de leur prestation normale de travail : ces travailleur·euses s'assurent de bien faire leur boulot, mais ont cessé de s'y surinvestir et de permettre l'invasion dans leur vie personnelle des préoccupations liées au travail. Que le fait de se limiter à ce qui est demandé (et qui a nécessairement été accepté par les parties) soit considéré comme une forme de démission me semble révélateur du caractère démesuré des attentes implicites de certains employeurs envers leurs travailleur·euses[180]. Comme si les tâches en extra, la disponibilité accrue et les heures supplémentaires qui, comme je l'exposerai *infra* ne

---

[175] Ruben Cambier, Daantje Derks et Peter Vlerick, « Detachment from Work: A Diary Study on Telepressure, Smartphone Use and Empathy » (2019) 59:1 Psychologica Belgica 227.

[176] C'est-à-dire que ce soit durant leurs heures régulières de travail ou en-dehors de celles-ci: *Ibid* à la p 228.

[177] Matthew J Grawitch et al, « Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination for the construct of workplace telepressure » (2018) 34 Stress and Health 306 à la p 306; Larissa K Barber et Alecia M Santuzzi, « Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery » (2015) 20:2 Journal of Occupational Health Psychology 172.

[178] Valérie Carayol et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016. En anglais, on parle de: « electronic leash » Tanya Marcum, Elizabeth A Cameron et Luke Versweyveld, « Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work » (2018) Labor Law Journal 73 à la p 74; de « technological leash » Von Bergen & Bressler, *supra* note 172 à la p 61; ou, encore plus percuant, de « digital shackles »: Simone Stolzoff, *The good enough job: reclaiming life from work*, New York, Portfolio/Penguin, 2023 à la p 142.

[179] Lindsay Ellis and Angela Yang, If Your Co-Workers Are 'Quiet Quitting,' Here's What That Means, *Wall Street Journal* (12 août 2022) en ligne: <https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608>; James Tapper, Quiet quitting: why doing the bare minimum at work has gone global, *The Observer* (6 août 2022) en ligne: <https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>; Francesca Bellini et Vera Lomazzi, « Changing Work Values: Beyond Hustle Culture » (2024) 56:6 Sociológia - Slovak Sociological Review 555 aux pp 560 et suiv.

[180] Un auteur suggère d'ailleurs de renommer ce phénomène « calibrated contributing » (ou contribution calibrée), ce qui reflèteraient mieux le choix que font les travailleur.euses quant à leur contribution à l'entreprise: Jim Detert, « Let's Call Quiet Quitting What It Often Is: Calibrated Contributing - ProQuest » (2023) 64:2 MIT Sloan Management Review 1.

sont pas toujours compensées, étaient des éléments centraux au contrat de travail, mais qu'on avait « oublié » de les révéler aux principaux et principales intéressé·es…

Les TIC sont de plus en plus (omni)présentes dans le monde du travail[181]. Elles n'ont pas, comme certain·s le prédisaient, mené à une société de loisirs[182], ni mené à un chômage aussi massif que d'autres l'avaient craint en raison de l'automatisation des chaînes de production[183]. Toutefois, dans un contexte de dégradation générale des conditions de travail, les TIC ont rendu possibles des attentes et exigences accrues en matière d'efficacité et de célérité des travailleur·euses. Pour répondre à ces attentes (et ainsi, d'augmenter leurs chances d'obtenir une promotion ou de simplement conserver leur emploi), des travailleur·euses feront preuve d'une télévigilance et d'une télédisponibilité accrues, afin d'être prêt·es à prendre connaissance et à répondre aux messages provenant de leur entourage professionnel, même à l'extérieur de leurs heures normales de travail. Ce phénomène, de plus en plus étudié et dont les répercussions sont loin d'être banales, est appelé l'hyperconnectivité professionnelle. Le chapitre suivant lui est consacré.

[181] Et dans une variété de types d'emplois: Stephens, *supra* note 64 aux pp 197 et suiv.

[182] John Maynard Keynes, « Economic Possibilities for our Grandchildren » dans *Essays in Persuasion*, New York, Harcourt Brace, 1932 358.

[183] Propos et articles rapportés dans Huws, *supra* note 67 à la p 91. En général sur la fin du travail (tel qu'on le connaît) en raison de la montée en popularité des différentes formes de technologie permettant une productivité et une efficacité accrues, voir Rifkin, *supra* note 7.

CHAPITRE 2

Causes et effets de l'hyperconnectivité professionnelle et des longues heures de travail

Dans ce chapitre je traiterai d'une manifestation de la mise en disponibilité accrue des travailleur·euses rendue possible par les TIC : l'hyperconnectivité professionnelle[184]. Je la définirai d'abord (1), puis décrirai les personnes et les types d'emplois à risque (2). Ensuite, je présenterai les nombreux effets néfastes qui sont associés non seulement à l'hyperconnectivité professionnelle mais également à un phénomène qui lui est souvent rattaché, celui des longues heures de travail (3), et terminerai par une étude des divers facteurs y contribuant (4).

2.1 Définition et caractéristiques

L'hyperconnectivité est définie par une autrice comme étant la « connexion quasi permanente aux terminaux de communication mobile »[185]. L'adjectif « professionnelle » réfère ici au fait que cette connectivité accrue se manifeste dans le cadre de l'emploi et des communications avec l'entourage professionnel. Il s'agit donc d'une disponibilité et d'une hypervigilance de la part des travailleur·euses[186], durant ou hors de leurs heures régulières de travail, en vue de ne manquer aucune communication provenant de supérieur·es, de collègues, de client·es ou de tiers. Cette hyperconnectivité professionnelle peut se manifester en plusieurs temps : la disponibilité en tant que telle (le travailleur ou la travailleuse est disposé·e à recevoir un message de son entourage professionnel en gardant son téléphone allumé à portée de main, par exemple)[187]; la réception du message (qui vient interrompre ce qu'il ou elle faisait); et le temps pris pour le consulter, pour réfléchir à la réponse – ou encore à sa nécessité ou à son urgence –, puis pour la rédiger et l'envoyer rapidement[188]. Dans ce dernier temps, il pourrait aussi s'agir de

[184] En général sur le sujet, voir Richard, *supra* note 45.

[185] Valérie Carayol, « Introduction » dans Valérie Carayol et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016 9, à la p 10.

[186] Ann Bergman et Jean Gardiner, « Employee availability for work and family: three Swedish case studies » (2007) 29:4 Employee Relations 400, cité dans Jan Dettmers, « How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict » (2017) 31:1 Work & Stress 24.

[187] Bergman & Gardiner, *supra* note 186; Dettmers, *supra* note 186.

[188] Jana Mattern, Russell Haines et Stefan Schellhammer, *Predicting Constant Connectivity via one's Smartphone – the Role of Work Ethic, Expectations and Emotional Reward*, Munich, 2019.

l'accomplissement ou de l'avancement d'une tâche afin de rencontrer un nouvel échéancier, par exemple préparer une présentation en vue de la partager dès le retour au travail.

Précisons que l'expression « hyperconnectivité professionnelle » ne renvoie pas à un·e travailleur·euse qui interromprait une période de travail ou son temps personnel pour répondre à un message urgent de temps à autre, mais bien à des personnes qui consentiraient régulièrement des efforts en vue de demeurer disponibles ou de consulter régulièrement leurs messages professionnels dans le but d'en prendre connaissance le plus rapidement possible et d'y répondre promptement[189]. Notons également qu'il n'y a pas de seuil quantifiable départageant d'une part la simple connectivité hors des heures de travail et, d'autre part, l'hyperconnectivité professionnelle. Je ferai donc état, dans ce chapitre, d'un éventail d'effets recensés qui sont associés à cette absence de coupure du travail.

Également, je me concentrerai dans le cadre de cette thèse à l'hyperconnectivité professionnelle vécue *hors* des heures régulières de travail. L'enjeu à la base des effets néfastes que j'étudierai dans ce chapitre est la difficulté, pour les travailleur·euses hyperconnecté·es, de se détacher du travail durant leur temps hors travail, c'est-à-dire d'acquérir un certain de degré de désengagement mental par rapport à leur travail, en pensant à autre chose qu'à leurs activités et responsabilités professionnelles[190].

Il importe de préciser que cette manifestation de connectivité accrue s'ajoute au travail déjà accompli et pour lequel le travailleur ou la travailleuse est compensé·e[191]. Par ailleurs, la flexibilité d'horaire et

---

[189] *Ibid*; Harshad Puranik, Joel Koopman et Heather C Vough, « Pardon the Interruption: An Integrative Review and Future Research Agenda for Research on Work Interruptions » (2020) 46:6 Journal of Management 806.

[190] Larissa K Barber, Savannah Leslie et Alexa Samaniego, « Workplace Telepressure and Work Rumination: Evidence of Incremental Validity Beyond Workaholism » (2024) 8 Occupational Health Science 661; Anastasiia Agolli et Brian C Holtz, « Facilitating detachment from work: A systematic review, evidence-based recommendations, and guide for future research » (2023) 28:3 Journal of Occupational Health Psychology 129; Jana Mattern et Stefan Klein, « Online, On Call, On Your Mind? Coping with Extensive Connectivity to Work » (2022) 51:1 Communications of the Association for Information Systems 256; Nadine Büchler, Claartje L ter Hoeven et Ward van Zoonen, « Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? » (2020) 30:3 Information and Organization 100302 à la p 2. Cela serait d'autant plus vrai pour les télétravailleur.euses, qui n'ont pas cet « espace liminal » entre le travail et la maison pour, justement, faciliter une séparation entre ces deux sphères: Kristie L McAlpine et Matthew M Piszczek, « Along for the ride through liminal space: A role transition and recovery perspective on the work-to-home commute » (2022) 13:2 Organizational Psychology Review 156.

[191] Lenka Ďuranová et Sandra Ohly, *Persistent Work-related Technology Use, Recovery and Well-being Processes*, SpringerBriefs in Psychology, Cham, Springer International Publishing, 2016 à la p 36; Schmoll, *supra* note 72 à la p 2; Périssé, Vonthron & Vayre, *supra* note 150 aux pp 35-36.

l'hyperconnectivité professionnelle peuvent parfois se recouper : ainsi, certaines entreprises, en contrepartie de politiques permettant aux travailleur·euses d'avoir un horaire plus souple, s'attendent à ce qu'ils et elles demeurent disponibles en tout temps (ou presque)[192]. La flexibilité rendue possible par les TIC ne permet alors à ces travailleur·euses que de choisir le moment où ils et elles effectueront leurs heures de travail (y compris les heures supplémentaires[193]), mais pas de déterminer les périodes pendant lesquelles ils et elles ne seront pas disponibles pour le travail[194]. En clair, les TIC permettent théoriquement une connexion peu importe le lieu ou le moment; l'hyperconnectivité réfère au fait qu'une personne est, en réalité, rejoignable partout et en tout temps[195], et ce, pas nécessairement de façon complètement volontaire.

L'autonomie professionnelle dont jouissent plusieurs travailleur·euses quant au moment de leur prestation de travail peut aussi être une arme à double tranchant[196]. En effet, une étude a démontré que la possibilité et la facilité de se connecter hors des heures régulières de travail était associée à une fréquence plus élevée des connexions durant ces périodes[197]. L'autonomie quant à la gestion de leur temps,

---

[192] Sarah Lutz, Frank M Schneider et Peter Vorderer, « On the downside of mobile communication: An experimental study about the influence of setting-inconsistent pressure on employees' emotional well-being » (2020) 105 Computers in Human Behavior 106216; Wheatley, *supra* note 111 à la p 62. Et parfois ce sont les travailleur·euses qui se rendront plus disponibles afin de témoigner leur reconnaissance de bénéficier d'une telle flexibilité Gregg, *supra* note 63 à la p 52. Combiné à la hausse des attentes de l'employeur, ce désir de « remercier » ce dernier peut entraîner une intensification du travail: Kelliher & Anderson, *supra* note 116.

[193] Gregg, *supra* note 63 à la p 35.

[194] Certaines personnes s'opposeraient à un encadrement de cette disponibilité de tous instants, car elles verraient d'un oeil favorable la possibilité de travailler durant certaines périodes sans que personne n'ait eu à leur exiger. En bref, elles considéreraient comme antinomiques la flexibilité d'horaires et la protection contre l'hyperconnectivité professionnelle et la flexibilité d'horaires : Jana Costas et al, « Working time regimes: A panel discussion on continuing problems » (2018) 32:3-4 German Journal of Human Resource Management 271. J'y reviendrai également infra à la section 8.1.

[195] Brubaker, *supra* note 38 à la p 5.

[196] C'est ce que des auteurs et autrices ont surnommé le « autonomy paradox » des TIC: Grawitch et al, *supra* note 177 à la p 306, citant Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158. Voir aussi à ce sujet: Francisco Trujillo Pons, « Las personas trabajadoras que ocupan "puestos directivos" y su derecho a la desconexión digital en el trabajo » (2022) 1 IUSLabor Revista d'anàlisi de Dret del Treball 148; Perlow, *supra* note 117 à la p 3 (« At the same time that managers are granting [knowledge] workers [...] more freedom and responsibility at work, however, they are increasing demands on their time »); Kelliher & Anderson, *supra* note 116 aux pp 95 et suiv J'y reviendrai infra à la sous-section 7.2.3. D'autres auteurs parlent d'une lame à double tranchant (double-edged sword) : Alexis Vassiley et al, « The autonomy paradox, working from home and psychosocial hazards » (2025) Journal of Industrial Relations, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00221856251315859> aux pp 17 et suiv.

[197] Schmoll, *supra* note 72 aux pp 3, 10 et 11. Une autre étude plus récente qui portait toutefois sur la perception des travailleur.euses d'une seule organisation n'a pas trouvé de tel lien: Ward van Zoonen, Jeffrey W Treem et Anu

rendue possible grâce aux TIC[198], entraîne aussi dans son sillon des attentes plus élevées de la part de l'entourage des travailleur·euses que l'on sait joignables à tout moment… ce qui paradoxalement vient réduire cette même autonomie[199] :

> For some, [the possibility to answer calls and emails remotely] has had a freeing effect: they can spend fewer hours in the office whilst still being able to deal with urgent work tasks. For others, the freedom is elusive: the smartphone becomes a tether to work even when the worker is meant to be at leisure[200].

À noter enfin que l'hyperconnectivité professionnelle pourra également aller de pair avec la flexibilité d'horaires à la faveur de l'employeur[201], dans un contexte de travail « juste à temps » par exemple; c'est-à-dire les cas où ce dernier exige de ses travailleur·euses une grande disponibilité afin de se tenir prêt·es, durant de longues périodes, à intervenir.

Un point positif toutefois : une étude[202] a noté que l'autonomie professionnelle dont bénéficient les travailleur·euses qui se connectent hors des heures régulières de travail (de façon choisie ou imposée) leur permettrait de parer les effets de l'épuisement souvent associés à cette hyperconnectivité. Cette dernière pourrait donc, selon les auteurs de l'étude, être une façon pour les travailleur·euses de mettre en œuvre leur autonomie et d'en tirer un certain bien-être[203]. Nous verrons toutefois plus loin dans ce chapitre que rien n'indique que ces travailleur·euses soient à l'abri de l'ensemble des autres nombreux effets négatifs associés à l'hyperconnectivité professionnelle[204]. En fait il semble, à la lecture de cette étude (qui met tout de même en relief les différents effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle), que pour réconcilier les effets positifs de la connectivité hors des heures de travail tout en prévenant les effets

---

E Sivunen, « Staying connected and feeling less exhausted: The autonomy benefits of after-hour connectivity » (2023) 96:2 Journal of Occupational and Organizational Psychology 242 à la p 254.

[198] Eberhard Thörel, Nina Pauls et Anja S Göritz, « The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis » (2022) 12:4 Organizational Psychology Review 387 à la p 412.

[199] Brubaker, *supra* note 38 à la p 56.

[200] ACL Davies, « Working Time » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 349, à la p 354.

[201] Izak, *supra* note 17 aux pp 251-252.

[202] van Zoonen, Treem & Sivunen, *supra* note 197.

[203] *Ibid* à la p 14.

[204] Voir *infra*, section 2.3.

négatifs de l'hyperconnectivité professionnelle, il faudrait non pas permettre aux travailleur·euses de demeurer connecté·es hors des heures régulières – n'oublions pas que cette connectivité vient s'ajouter à leur charge de travail! Il faudrait plutôt leur offrir, dans la mesure du possible, plus d'autonomie et de latitude dans la confection et la délimitation de leur horaire de travail[205]. Je reviendrai sur des pistes de réflexion quant à l'arrimage entre la protection contre les intrusions du travail durant le temps hors travail, et l'autonomie professionnelle des travailleur·euses.

2.2 Étendue

La disponibilité accrue s'étendant hors des heures régulières de travail par le biais des TIC peut être manifestée par des travailleur·euses de tous niveaux hiérarchiques[206], de tout type d'emploi[207], de toute

[205] D'ailleurs, une méta-analyse sur la question recommandait de bien différencier, dans l'étude du travail effectué hors des heures régulières, entre les prestations qui visent à répondre aux collègues et supérieur·es de celles qui visent « seulement » à faire avancer le travail du travailleur ou de la travailleuse (les premières seraient associées à plus d'effets négatifs que les deuxièmes): Clara Kühner et al, « Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis » (2023) 142 Journal of Vocational Behavior.

[206] Par exemple, les gestionnaires de niveau hiérarchique inférieur seraient particulièrement touché·es, vu leurs responsabilités de gestion et leur niveau d'autonomie plus faible (ils doivent donc rendre des comptes tant auprès de leurs employé·es que de leurs supérieur·es): Pellerin et al, *supra* note 48 à la p 43. Selon une étude récente, une forte proportion de gestionnaires seraient « eux-mêmes un modèle d'hyperconnexion », bien que n'ayant pas d'attentes à ce sujet à l'égard de leurs employé·es: Claude Malouin-Lalonde, *La perception des attentes de connectivité et le conflit travail-vie personnelle : le rôle de protection des comportements de soutien du (de la) superviseur(e) pour la vie personnelle*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2023 aux pp 63 et 64.

[207] Et particulièrement élevé chez les personnes occupant des emplois nécessitant une interraction humaine (médecins, travailleurs sociaux et travailleuses sociales, avocat·es, enseignant·es, etc. : Katsabian, *supra* note 154 à la p 392; Karin Fast, « The disconnection turn: Three facets of disconnective work in post-digital capitalism » [2021] Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies 1 à la p 4; Gregg, *supra* note 63 (professionnel·les); Abid Hasan et al, « Mobile ICT–Induced Informal Work in the Construction Industry: Boundary Management Approaches and Consequences » [2021] 147:9 Journal of Construction Engineering and Management à la p 3 (domaine de la construction en Australie). Il en ira de même des domaines où les travailleur·euses ont un horaire extrêmement variable et demeurent « sur appel » durant de longues périodes: Urwana Coiquaud, « The Obligation to Be Available: The Case of the Trucking Industry » [2016] 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 322 (industrie du camionnage); Louise Boivin, « 'Just-in-Time' Labour: The Case of Networks Providing Home Support Services in Quebec » [2016] 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 301 (services et aide à domicile).

configuration d'horaire (temps plein, temps partiel, horaire déterminé à l'avance, horaire flexible, « sur appel », etc.)[208], quel que soit leur niveau d'ancienneté[209], et ce, tant dans le secteur public[210] que privé[211].

L'on pense souvent aux travailleur·euses œuvrant depuis leur domicile lorsqu'il est question d'hyperconnectivité (et de l'une des solutions qui lui est opposée, la déconnexion[212])[213]. Cela fut amplement démontré lors du recours accru au télétravail découlant des mesures sanitaires pour tenter de lutter contre l'épidémie de COVID-19[214] lorsque, du jour au lendemain, plus du tiers des travailleur·euses canadien·nes[215] ont dû travailler de la maison, sans avoir eu le temps ou l'opportunité de convenir de

---

[208] Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail » dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017 257.

[209] Katsabian, *supra* note 154 à la p 392.

[210] Ainsi, un sondage de l'Alliance de la fonction publique du Canada indiquait en février 2022 « qu'un répondant sur cinq se sentait tenu de lire ses courriels ou d'accomplir d'autres tâches hors des heures de travail au moins quelques fois par semaine »: « Place à la discussion : quelle forme prendra la conciliation travail-vie personnelle après la pandémie? » (février 2022), en ligne: *Alliance de la Fonction publique du Canada* <http://syndicatafpc.ca/place-discussion-quelle-forme-prendra-conciliation>. Une étude menée en 2022 auprès de près de 4000 membres du personnel professionnel du secteur public québécois a quant à elle révélé que plus du tiers des répondants travaillaient « parfois, souvent ou très souvent » hors des heures régulières de travail (un autre tiers ne travaillait « jamais » durant cette période et les autres, « rarement »): Andrée-Anne Deschênes, Mélodie Beaulieu et Tania Corriveau, *Le télétravail et le personnel professionnel du secteur public québécois. Rapport des résultats de la deuxième phase de l'étude - Remis au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, Lévis, Université du Québec à Rimouski (UQAR), décembre 2022, en ligne : <https://www.uqar.ca/uqar/professeurs/gestion/deschenes_andree-anne/rapport_final_etude_decembre_2022.pdf>.

[211] Spela Mar, Danijela Sokolic et Jernej Buzeti, « Work During Non-Work Time of Public Employees » (2022) 20:1 Central European Public Administration Review 85.

[212] C'est-à-dire le fait, pour les travailleur·euses, « d'être injoignables à l'extérieur de leurs heures régulières de travail sans crainte de représailles »: Geneviève Richard, « Droit à la déconnexion : espoirs et limites » dans Service de la qualité de la profession, du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022 111, à la p 116.

[213] Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *Le télétravail en contexte de pandémie*, Québec, INSPQ, 2020 à la p 3, en ligne : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>.

[214] CNESST, Direction des affaires juridiques, Règles applicables en matière de télétravail, (2020) en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/regles-applicables-teletravail_vf.pdf>.

[215] Surtout des femmes (46,4% des travailleuses contre 32,1% des travailleurs peuvent effectuer leur travail à distance): Deng, Morissette & Messacar, *supra* note 46. La même tendance fut observée à l'échelle mondiale: Helga Špadina, « Digital Work and Gender Equality » dans Gabriele Carapezza Figlia, Ljubinka Kovačević et Eleonor Kristoffersson, dir, *Gender Perspectives in Private Law*, Gender Perspectives in Law, Cham, Springer International Publishing, 2023 177, à la p 185.

protocoles d'encadrement de cette nouvelle réalité. Des études ont fait ressortir les difficultés vécu·es par certain·es[216] – mais pas tou·tes[217] – quant à la délimitation des frontières entre leur temps de travail et leur temps personnel, en l'absence de différenciation physique entre le domicile et le lieu de travail.

Précisons toutefois que l'hyperconnectivité professionnelle peut également se manifester chez des travailleur·euses qui effectuent leur prestation de travail dans les locaux de l'employeur, mais qui demeurent connecté·es par le biais des TIC une fois qu'ils et elles ont quitté l'enceinte de l'entreprise[218]. Ma thèse s'intéresse donc à quiconque a la possibilité technologique d'être joint·e rapidement et aisément par son entourage professionnel hors des heures régulières de travail[219], peu importe l'endroit où se déroulent ses heures régulières de travail.

L'hyperconnectivité professionnelle se manifeste durant les vacances[220], mais aussi de façon plus quotidienne (durant les pauses, tôt le matin ou tard le soir[221], ou pendant le trajet entre le domicile et le

[216] Coalition pour la conciliation travail-famille-études, Sophie Dubois-Paradis et Martin Tétu, *Étude sur la conciliation travail-famille-études des Québécois-e-s en contexte de pandémie*, Coalition pour la conciliation travail-famille-études, avril 2021, en ligne : <https://ccfte.files.wordpress.com/2021/06/ecc81tude_conciliationfamilletravailecc81tudes_ccftecc81_dubois-tecc81tu_avecannexes-1.pdf>.

[217] On y indique que près d'un·e travailleur·euse sur quatre éprouve des difficultés à concilier travail et vie familiale en télétravail, quelques mois après le début de la pandémie: Saba, Cachat-Rosset, & OBVIA, *supra* note 47 à la p 23.

[218] Katsabian, *supra* note 154 aux pp 390 et suiv. Par exemple, cette PDG d'une multinationale qui annonçait qu'elle mettait fin au télétravail dans son entreprise, tout en ajoutant du même souffle qu'il allait de soi que les employé·es continueraient de rédiger et de répondre aux courriels depuis leur domicile… mais hors des heures régulières (Jon C Messenger et Lutz Gschwind, « Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office » (2016) 31:3 New Technology, Work and Employment 195 aux pp 195-196) ou encore les personnes qui ont des horaires changeants et qui devront donc rester connectées pour connaître en temps utile leurs prochains quarts de travail (Pellerin et al, *supra* note 48 à la p 43).

[219] Messenger & Gschwind, *supra* note 218 aux pp 202 et suiv.; Frade & Santos Pereira, *supra* note 68 à la p 221.

[220] Tara Deschamps, Les « tracances » gagnent en popularité, *La Presse* (29 mars 2022) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-03-29/les-tracances-gagnent-en-popularite.php>.

[221] Une étude américaine a d'ailleurs déterminé que les courriels envoyés entre 3 heures et 6 heures du matin avaient plus de chance d'être lus que ceux envoyés à tout autre moment de la journée...: Axios HQ, *The best time to send an internal communication. A data-dive into 8.7 million email deliveries*, Axios, 2023 à la p 6, en ligne : <https://www.axioshq.com/hubfs/Axios%20HQ%20%7C%20The%20best%20times%20to%20send%20an%20internal%20communication.pdf>. L'une des explications était que les gens recevaient généralement peu de courriels professionnels durant cette période. Ils étaient donc face à une plus faible « compétition » et avaient plus de chances d'être vus et lus rapidement!

travail), entre deux quarts de travail[222] ou encore durant les journées de congé (hebdomadaire[223], de maternité[224] ou de maladie, par exemple). Il est plus ardu de la circonscrire au jour le jour chez les personnes qui n'ont pas d'horaire fixe : l'on peut toutefois l'identifier lorsqu'on examine, de façon rétrospective, le nombre d'heures passées à consulter et à répondre à ses messages professionnels et la quantité d'interruptions du temps personnel.

2.3 Effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail

« All work and no play make Jack a dull boy »[225] : ce proverbe anglais vieux de plusieurs siècles n'effleurait malheureusement que la surface de la problématique. De nombreuses études et méta-analyses ont étudié différentes composantes de l'hyperconnectivité professionnelle : la « simple » possibilité d'être contacté·e hors des heures régulières de travail, l'interruption lors de la réception d'un message ainsi que le temps pris pour le consulter et, le cas échéant, y répondre. Des effets néfastes multiples et variés y ont été associés par ce corpus de recherche sans cesse grandissant : sur la santé et le bien-être[226] (1) et sur l'articulation travail-vie personnelle (2) des travailleur·euses ainsi que sur l'organisation même du travail (3). Ces effets sont particulièrement ressentis chez certaines catégories de travailleur·euses (4) et ils se manifestent parfois même chez leur entourage (5).

---

[222] Mar, Sokolic & Buzeti, *supra* note 211 aux pp 93-94.

[223] Selon l'étude américaine citée précédemment le meilleur moment de la semaine pour envoyer un courriel et s'assurer qu'il soit ouvert est le dimanche entre 15h et 18h, entre autres parce qu'il y a plus de chance que les travailleur·euses l'aient à l'esprit lorsqu'ils et elles entrent au travail le lundi...: Axios HQ, *supra* note 221 à la p 7.

[224] Gregg, *supra* note 63 aux pp 11 et 132.

[225] Maria Edgeworth, *Harry and Lucy Concluded*, vol 2, Londres, Baldwin, Cradock, and Joy, 1825 à la p 155.

[226] Richard, *supra* note 45 au para 25, référant à Paul Litchfield et al, « Work and Wellbeing in the 21st Century » (2016) 13:11 International Journal of Environmental Research and Public Health 1065.

Les travailleur·euses hyperconnecté·es (et surtout, mais sans s'y limiter, les télétravailleur·euses[227]) ont également tendance à travailler de plus longues heures de travail[228], et ce, pour deux raisons principales. Leur disponibilité accrue fait d'abord en sorte qu'il y a plus de chance qu'ils et elles répondent aux messages reçus en dehors de leurs heures régulières[229]. De plus, le temps de consultation du message, de recherche et de réponse qui, même lorsqu'il n'est que de quelques minutes voire quelques secondes à chaque fois, constitue en droit québécois[230] du temps travaillé qui s'additionnera au temps « régulier ». J'examinerai donc également, tout au long de cette section, les nombreux effets néfastes associés aux longues heures de travail.

[227] Statistique Canada, Tahsin Mehdi et René Morissette *Travail à domicile : productivité et préférences*, Ottawa, Statistique Canada, 45-28-0001202100100012, 1 avril 2021, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.pdf>; Katsabian, *supra* note 154 aux pp 389-390. Cela serait dû au fait qu'ils et elles remplacent l'équivalent de leur temps de déplacement au bureau par du temps de travail (International Labour Office et Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017) et qu'ils et elles ressentiraient de la pression pour travailler plus longtemps (Schmoll, *supra* note 72; et Kelliher & Anderson, *supra* note 116 à la p 94).

[228] Adela Chen et Gretchen Irwin Casterella, « After-Hours Work Connectivity: Technological Antecedents and Implications » (2019) 62:1 IEEE Transactions on Professional Communication 75; International Labour Office & Eurofound, *supra* note 227.

[229] Clara Heissler, Marcel Kern et Sandra Ohly, « When Thinking About Work Makes Employees Reach for Their Devices: A Longitudinal Autoregressive Diary Study » (2022) Journal of Business and Psychology, en ligne : <https://link.springer.com/10.1007/s10869-021-09781-0>. Et vice-versa: International Labour Office & Eurofound, *supra* note 227.

[230] Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Avis sur le télétravail*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2020 à la p 6, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf>.

2.3.1 Santé physique, santé mentale et bien-être

L'hyperconnectivité professionnelle est associée à des effets néfastes sur la santé[231] tant physique que mentale[232] (notamment l'épuisement professionnel[233] et un sentiment dépressif au travail[234]) des travailleur·euses, ainsi qu'à un niveau moins élevé de bien-être[235] et à des troubles du sommeil[236].

---

[231] Anna Arlinghaus et Friedhelm Nachreiner, « Health effects of supplemental work from home in the European Union » (2014) 31:10 Chronobiology International 1100; William J Becker, Liuba Y Belkin et Sarah Tuskey, « Killing Me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-Being » (2018) 2018:1 Academy of Management Annual Meeting Proceedings 1.

[232] Notamment en raison du technostress induit par les TIC: Brod, *supra* note 118. Voir notamment sur le sujet: Jean-Francois Stich et al, « Appraisal of Email Use as A Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach » (2019) 20:2 Journal of the Association for Information Systems 132; Monideepa Tarafdar et al, « Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress » (2011) 54:9 Communications of the ACM 113; Olaya Martín Rodriguez, « El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador » (2020) 44 Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales 164.

[233] Amanda S Davis et Beatrice IJM Van Der Heijden, « Too-much-of-a-good-thing? Is employee engagement always constructive and disengagement always destructive? » (2024) 62:6 Management Decision 1950 aux pp 1961-1962; Kuo-Yang Kao et al, « Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation » (2020) 154:5 The Journal of Psychology 325; Christopher J Budnick, Arielle P Rogers et Larissa K Barber, « The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation » (2020) 104 Computers in Human Behavior 106161; Liuba Y Belkin, William J Becker et Samantha A Conroy, « The Invisible Leash: The Impact of Organizational Expectations for Email Monitoring After-Hours on Employee Resources, Well-Being, and Turnover Intentions » (2020) 45:5 Group & Organization Management 709; Nan Zhang et al, « Does work-related ICT use after hours (WICT) exhaust both you and your spouse? The spillover-crossover mechanism from WICT to emotional exhaustion » (2021) 42 Current Psychology 1773; Nicola Magnavita, Giovanni Tripepi et Carlo Chiorri, « Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being » (2021) 18:7 International Journal of Environmental Research and Public Health 3330 à la p 7. À noter toutefois que selon une étude portugaise, le travail supplémentaire effectué par le biais des TIC n'était associé à des risques plus élevés d'épuisement professionnel que chez les personnes qui avaient également des conflits travail-famille (bref, que l'hyperconnectivité ne serait pas nécessairement en soi un facteur de risque): Vânia Sofia Carvalho, Inês Correia et Maria José Chambel, « Is it ok to be connected outside the office? The impact on well-being at work and the mediating role of the work and family relationship » (2021) 30:6 International Journal of Organizational Analysis 1856.

[234] Jacob McCartney et al, « Supervisor off-work boundary infringements: Perspective-taking as a resource for after-hours intrusions » (2023) Work & Stress 1.

[235] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198; Elizabeth Marsh, Elvira Perez Vallejos et Alexa Spence, « Digital workplace technology intensity: qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands » (2024) 2 Frontiers in Organizational Psychology, en ligne : <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/forgp.2024.1392997/full>; Kühner et al, *supra* note 205; Berivan Tatar et Oya Erdil, « Always on emails and employee wellbeing: the role of subjective norm of connectivity » (2024) 46:2 International Journal of Manpower 353. Ce serait dû à l'incapacité des travailleur.euses à se détacher du travail durant leur temps hors travail (qui devrait théoriquement leur permettre de se reposer du travail): Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, *supra* note 190 à la p 7.

[236] Jon D Elhai et al, « Problematic smartphone use: A conceptual overview and systematic review of relations with anxiety and depression psychopathology » (2017) 207 Journal of Affective Disorders 251; Seong-Uk Baek, Jin-Ha

Il en va de même des longues heures de travail[237] et du fait de travailler un nombre d'heures plus élevé que désiré[238].

En fait, nul besoin d'être contacté pour ressentir les effets néfastes de l'hyperconnectivité : la simple présence rapprochée de leur téléphone cellulaire[239], même lorsque les travailleur·euses ne l'utilisent pas, peut affecter leur attention et leurs différentes fonctions cognitives[240].

Yoon et Jong-Uk Won, « Association between constant connectivity to work during leisure time and insomnia: does work engagement matter? » (2023) 59 Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology 657 (l'engagement envers le travail modérerait toutefois les risques d'insomnie chez les travailleur·euses hyperconnecté·es); Jiaxin Yang et al, « Association of problematic smartphone use with poor sleep quality, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis » (2020) 284 Psychiatry Research 112686; Larissa K Barber et Jade S Jenkins, « Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work-Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep: Creating Boundaries to Protect Bedtime » (2014) 30:3 Stress and Health 259; Peter André Busch et Stephen McCarthy, « Antecedents and consequences of problematic smartphone use: A systematic literature review of an emerging research area » (2021) 114 Computers in Human Behavior 106414. À noter toutefois qu'une méta-analyse publiée en 2023 n'a pas répertorié d'effet particulier lié au sommeil: Kühner et al, *supra* note 205.

[237] S Boini et al, « Effets des expositions psychosociales sur la santé des salariés. Mise à jour des connaissances épidémiologiques » (2024) 180 Références en santé au travail, en ligne : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2057>; Jenni Ervasti et al, « Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries » (2021) The Lancet Regional Health - Europe 100212; Frank Pega et al, « Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury » (2021) Environment International 106595; Allard E Dembe et Xiaoxi Yao, « Chronic Disease Risks From Exposure to Long-Hour Work Schedules Over a 32-Year Period » (2016) 58:9 Journal of Occupational and Environmental Medicine 861; Mika Kivimäki et al, « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals » (2015) 386:10005 The Lancet 1739; Akira Bannai et Akiko Tamakoshi, « The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence » (2014) 40:1 Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 5. En général sur le sujet, voir: Marc Fadel, Jian Li et Grace Sembajwe, « Long Working Hours and Health Effects » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 227.

[238] Selin Kim et al, « Is Work Hour Mismatch Associated with Depression? » (2021) 12:1 Safety and Health at Work 96.

[239] Sur un bureau près d'eux et elles plutôt que rangé dans un sac ou laissé dans une autre pièce: Adrian F Ward et al, « Brain Drain: The Mere Presence of One's Own Smartphone Reduces Available Cognitive Capacity » (2017) 2:2 Journal of the Association for Consumer Research 140 à la p 145.

[240] *Ibid* aux pp 141, 142 et 146.

Il est ardu (voire parfois impossible) pour les travailleur·euses hyperconnecté·es de récupérer[241], et donc de se remettre des effets stressants du travail hors des heures régulières de travail[242]. En effet, leur disponibilité et leur vigilance accrues font en sorte qu'il leur est difficile non seulement de ne pas travailler, mais également de ne pas penser au travail durant ces périodes[243], ce qui entrave significativement leur capacité de récupération, une situation associée à des risques accrus de problèmes généraux de santé mentale ou physique[244].

La perception des travailleur·euses de ces exigences de disponibilité accrue joue un certain rôle quant aux effets ressentis. Ces effets sont pires chez ceux et celles à qui cela est imposé[245], chez les personnes qui considèrent comme « illégitimes » ces attentes de disponibilité[246], ou chez les travailleur·euses qui n'ont que peu ou pas de contrôle quant à leur horaire[247]. Inversement, les travailleur·euses qui reçoivent des messages de leur supérieur·e hors de leurs heures régulières de travail afficheront un niveau de stress moins élevé lorsqu'ils et elles parviennent à considérer le point de vue de leur supérieur·e et à comprendre

[241] Kühner et al, *supra* note 205.

[242] Laurens Bujold Steed et al, « Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work » (2021) 47:4 Journal of Management 867; Ďuranová & Ohly, *supra* note 191; Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198.

[243] William P Jimenez, Xiaoxiao Hu et Xiaohong Violet Xu, « Thinking About Thinking About Work: A Meta-Analysis of Off-Job Positive and Negative Work-Related Thoughts » (2021) Journal of Business and Psychology; Johannes Wendsche et Andrea Lohmann-Haislah, « A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work » (2017) 7 Frontiers in Psychology, en ligne : <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2016.02072/full>.

[244] Sabine Sonnentag et Charlotte Fritz, « Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework: the stressor-detachment model » (2015) 36:S1 Journal of Organizational Behavior 72 à la p 215; Wendsche & Lohmann-Haislah, *supra* note 243 à la p 15. Les études ne s'entendent pas sur la portée des conséquences d'une faible récupération: Sabine Sonnentag, Bonnie Hayden Cheng et Stacey L Parker, « Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future » (2022) 9:1 Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 33.

[245] Ludivine Martin, Thierry Pénard et Nicolas Poussing, « Are Employees Happier when Staying Connected with their Companies Outside Working Hours? » (2022) 40:4 Social Science Computer Review 1035 à la p 10; Archana Manapragada Tedone, « Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic » (2022) 6 Occupational Health Science 51; Matthew M Piszczek, « Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface: Boundary Control or Controlled Boundaries? » (2017) 38:4 Journal of Organizational Behavior 592.

[246] Corinna Brauner, Anne M Wöhrmann et Alexandra Michel, « Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample » (2021) Work & Stress 1.

[247] Phyllis Moen et al, « Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network » (2016) 81:1 American Sociological Review 134.

les raisons l'ayant motivé·e à leur envoyer ces messages[248]. En outre, plus les travailleur·euses ont de latitude quant aux moments et à la durée de leurs périodes de connexion, moins ils et elles sont à risque d'hyperconnectivité[249].

Rare effet positif, selon une étude française, l'utilisation « ponctuelle et limitée » des TIC à des fins professionnelles hors des heures régulières de travail serait associée à une meilleure qualité de sommeil par rapport à une non-utilisation ou à une utilisation importante des TIC[250]. En effet, pour certain·es, la déconnexion totale est plus stressante qu'une connexion ponctuelle hors des heures de travail. Cela leur permettra par exemple de s'assurer de rester à l'affût des développements au sein de l'équipe de travail, de répondre rapidement aux besoins de la clientèle, de démontrer leur dévouement et le caractère nécessaire de leur poste auprès de leurs collègues et de leur supérieur·e, etc. Je reviendrai sur ces explications en étudiant les facteurs pouvant mener à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail *infra* à la section 2.4.

2.3.2 Articulation[251] travail-vie personnelle[252]

Les TIC peuvent parfois aider à une meilleur articulation travail – vie personnelle, notamment en permettant aux travailleur·euses dont l'employeur l'autorise d'exercer une certaine flexibilité d'horaire[253].

---

[248] McCartney et al, « Supervisor off-work boundary infringements », *supra* note 234 à la p 13. Les auteurs prennent le soin de préciser, à la p 14, que ce constat ne doit pas mener au déplacement du fardeau de réduire (voire d'éliminer) les interruptions du travail dans la vie personnelle des travailleur·euses sur les épaules de ces dernier·ères!

[249] Paul D Collins et Darl G Kolb, « Hyper-connectivity: How Choice, Response Norms and Technology Do (and Don't) Matter » (2013) 2013:1 Academy of Management Proceedings 15245.

[250] Hellemans & Vayre, *supra* note 159 à la p 21.

[251] Sur les différents termes utilisés pour décrire cette organisation, cette gestion et, souvent, ce numéro de funambule entre ces sphères, voir: Diane-Gabrielle Tremblay et Sophie Mathieu, « Conciliation emploi-famille : des enjeux et des options dans des territoires différents » (2023) 32:2 Revue Organisations & territoires 149 aux pp 150-151.

[252] Des autrices préfèrent utiliser l'expression « travail/famille » plutôt que « travail/vie personnelle » afin d'éviter d'invisibiliser la charge des tâches domestiques et familiales qui retombe généralement sur les épaules des femmes. Je comprends ce point de vue, mais ai tout de même choisi d'utiliser dans le cadre de cette thèse l'expression « travail/vie personnelle » pour englober un plus vaste éventail de situations: Joanne Conaghan et Kerry Rittich, « Introduction : Interrogating the Work/Family Divide » dans Joanne Conaghan et Kerry Rittich, dir, *Labour law, work, and family: critical and comparative perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2005 1, aux pp 8 et suiv.

[253] Sulakshana De Alwis, Patrik Hernwall et Arosha S Adikaram, « "It is ok to be interrupted; it is my job" – perceptions on technology-mediated work-life boundary experiences; a sociomaterial analysis » (2022) Qualitative

Les TIC permettent toutefois également au travail de déborder[254] dans le temps et les lieux réservés à la vie personnelle des travailleur·euses. Les travailleur·euses hyperconnecté·es ne sont alors présent·es que « partiellement »[255] auprès de leur entourage et peuvent se sentir isolé·es de celui-ci[256]. Ils et elles sont également plus à même d'avoir de la difficulté à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle[257] et de vivre des conflits travail-famille[258]. L'articulation de ces deux sphères sera également plus ardue pour les personnes dont l'état de santé requiert plus de soins ou de plus longues périodes de récupération (handicap, maladie chronique[259], etc.[260]) et qui demeurent connectées au travail hors de leurs heures régulières.

Research in Organizations and Management: An International Journal, en ligne : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-01-2021-2084/full/html>. L'importance de la vie familiale fut d'ailleurs un argument repris par des politicien·nes d'allégeance conservatrice pour encourager le télétravail des femmes : cela leur permettrait de « revenir » passer plus de temps au foyer: Huws, *supra* note 67 aux pp 93-95. Cet article est particulièrement intéressant sur la question de la flexibilité du travail et de l'articulation travail-famille, avec une approche qui tient compte de l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+): Pascale Peters et Robert Jan Blomme, « Forget about 'the ideal worker': A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality » (2019) 62:5 Business Horizons 603.

[254] Judith Richter, *The extension of the corporate office to the home*, IIBR, Working paper no. 952/87, 1987 aux pp 4 et suiv., en ligne : <https://tad.colman.ac.il/paper-all/10893.pdf>; Marc-Eric Bobillier Chaumon et al, « Usage des TIC et évolutions des pratiques socioprofessionnelles des cadres : quels repères pour le métier et quelles incidences sur la santé ? » (2018) 24:4 Pratiques Psychologiques 349 à la p 369. En général sur le sujet, voir: Arlie Russell Hochschild, *The time bind: when work becomes home and home becomes work*, 2e éd, A Holt paperback, New York, Metropolitan Books, 2001.

[255] Gregg, *supra* note 63 aux pp 126-130.

[256] *Ibid* à la p 136.

[257] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198.

[258] Baek-Yong Choi et al, « Use of work-related communication technology outside regular working hours and work-family conflict (work interference with family and family interference with work): results from the 6th Korean working conditions survey » (2022) 34:1 Annals of Occupational and Environmental Medicine e44 à la p 5. Il en va de même pour ceux et celles qui travaillent plus de 40 heures par semaine: Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 71. De fait, le risque de conflit travail-vie personnelle augmente généralement avec le nombre d'heures travaillées en sus des heures régulières: *Ibid* à la p 72.

[259] Non seulement en raison des symptômes de la maladie, des traitements et des rendez-vous médicaux nécessaires, mais aussi tout le travail émotionnel et social qui vient avec le diagnostic (l'annoncer aux proches, gérer ses limites, etc.): Shalene Werth, « The personal and the professional: betwixt and between the paid and unpaid responsibilities of working women with chronic illness » (2017) 42:3 New Zealand Journal of Employment Relations 63. Ces effets sont ressentis plus fortement chez les femmes que chez les hommes.

[260] Ricardo Pagan, « Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities » (2017) 18:1 Journal of Happiness Studies 125. Dans cette étude, le suremploi (c'est-à-dire le fait de travailler un nombre plus élevé d'heures que souhaité) produisait des effets négatifs plus marqués chez les femmes

Les termes et expressions traitant de l'enjeu d'articulation travail – vie personnelle renvoient souvent à la responsabilité personnelle des travailleur·euses (notamment quant à la recherche d'équilibre entre leurs sphères professionnelle et personnelle, à la gestion personnelle du stress, etc.), évacuant les structures mises en place par le milieu de travail et générant ces contraintes[261]. À cet égard, certains milieux fonctionnent encore comme dans les années 1950, à l'époque d'une main-d'œuvre majoritairement masculine et où les sphères personnelle et professionnelle étaient plus clairement délimitées[262].

Ceci étant dit, il est vrai que les travailleur·euses ont, de façon variable, leur mot à dire sur la façon dont ils et elles souhaiteraient gérer et délimiter ces deux sphères importantes de leur vie[263]. De fait, des études soulignent une manifestation de cette agentivité : les travailleur·euses qui souhaitent maintenir une plus grande étanchéité entre les sphères professionnelle et personnelle de leur vie[264] utilisent moins les TIC hors de leurs heures régulières de travail[265]. Toutefois, la construction même des frontières[266] entre les différentes sphères dépend de plusieurs facteurs, dont l'autonomie dont jouissent les travailleur·euses quant à l'élaboration de leur horaire[267] ainsi que le degré d'acceptabilité et les attentes socioculturelles à l'égard de l'interruption par le travail d'activité personnelles ou familiales[268]. Ainsi, les parents de jeunes

ayant un handicap. Il est regrettable qu'à ce jour, peu d'études traitent nommément des effets de l'hyperconnectivité professionnelle et des longues heures de travail sur les personnes ayant un handicap ou une maladie chronique.

[261] Gregg, *supra* note 63 aux pp 4-5.

[262] Brigid Schulte, *Overwhelmed: work, love and play when no one has the time*, London, Bloomsbury, 2014 à la p 73.

[263] Voir, par exemple, sur le sujet: Sue Campbell Clark, « Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance » (2000) 53:6 Human Relations 747; Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, *supra* note 161.

[264] Hellemans & Vayre, *supra* note 159 aux pp 12-13; Ellen Ernst Kossek et al, « Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach » (2012) 81:1 Journal of Vocational Behavior 112; Charlotte Fritz et al, « Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time » (2010) 95:5 Journal of Applied Psychology 977.

[265] Kühner et al, *supra* note 205; Jing Yang et al, « Work-Family Segmentation Preferences and Work-Family Conflict: Mediating Effect of Work-Related ICT Use at Home and the Multilevel Moderating Effect of Group Segmentation Norms » (2019) 10 Frontiers in Psychology 834.

[266] Pour en savoir plus sur la notion de frontières, voir : Tammy D Allen, Eunae Cho et Laurenz L Meier, « Work–Family Boundary Dynamics » (2014) 1:1 Annu Rev Organ Psychol Organ Behav 99; Clark, « Work/Family Border Theory », *supra* note 263.

[267] Édith Martineau et Mélanie Trottier, « How does work design influence work-life boundary enactment and work-life conflict? » (2022) Community, Work & Family 1 à la p 8.

[268] De Alwis, Hernwall & Adikaram, *supra* note 253 à la p 2; Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 607.

enfants[269] qui préfèrent intégrer plutôt que segmenter les différentes sphères de leur vie (et donc qui ne voient pas nécessairement d'un mauvais œil les demandes professionnelles durant leur temps hors travail) rapportent moins de conflits travail-vie personnelle[270], mais uniquement lorsque leur environnement professionnel n'avait pas d'attentes ou d'exigences élevées quant à leur disponibilité hors des heures régulières[271].

Les personnes bénéficiant d'un horaire de travail flexible vont aussi parfois accepter plus d'intrusions de la vie professionnelle dans leur sphère personnelle, sentant qu'elles sont en quelque sorte redevables pour les avantages de la flexibilité dont elles jouissent[272]. Il en irait de même chez celles gagnant des salaires plus élevés, qui ressentent moins le besoin que les communications hors des heures du travail soient limitées ou encadrées[273].

Le soutien de l'entreprise par le biais de politiques favorisant, de façon formelle ou non, un bon équilibre travail-vie personnelle est aussi d'une grande aide pour les travailleur·euses[274], et est associé à une réduction des risques d'épuisement professionnel[275]. Encore faut-il que ces politiques puissent réellement

---

[269] Les participant·es avaient tou·tes au moins un enfant âgé de moins de 12 ans: Niels Gadeyne et al, « All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands » (2018) 107 Journal of Vocational Behavior 86 à la p 91.

[270] *Ibid* aux pp 94-96.

[271] On parle de « low organizational integration norms » et de « low work demands »: *Ibid* à la p 87.

[272] Erika R Kirby et Patrice M Buzzanell, « Communicating Work-Life Issues » dans Linda Putnam et Dennis K Mumby, dir, *The Sage handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods*, 3e éd, Los Angeles, SAGE, 2014 351, à la p 355; Gregg, *supra* note 63 à la p 52; Kelliher & Anderson, *supra* note 116.

[273] Jeune Barreau de Québec et al, *Rapport d'analyse. Droit à la déconnexion & enjeux associés*, Québec, Jeune Barreau de Québec, février 2023 à la p 109, en ligne : <https://jeunebarreaudequebec.ca/wp-content/uploads/2023/02/Rapport-droit-a%CC%80-la-de%CC%81connexion.pdf>. Et ce, bien qu'elles soient plus à même que celles gagnant un salaire moins élevé à ressentir une pression pour demeurer connectées, être disponibles et répondre aux courriels professionnels hors de leurs heures régulières de travail (*Ibid* aux pp 78, 91 et 97). De même, les personnes gagnant 120 000$ et plus par année viveraient significativement plus de conflits travail-vie personnelle que les personnes gagnant de 40 000$ à 59 999$, selon une étude récente sur les attentes de connectivité hors des heures régulières: Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 71.

[274] Paula Brough et al, « Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences » dans Töres Theorell, dir, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Cham, Springer International Publishing, 2020 1, à la p 8. Et ce, quel que soit le contexte social les entourant: Tammy D Allen et al, « A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict » (2020) 105:6 Journal of Applied Psychology 539 à la p 560.

[275] Brough et al, *supra* note 274 à la p 9.

et effectivement être mobilisées par les travailleur·euses[276]; par exemple, en ont-ils et elles connaissance, l'accord préalable d'un·e superviseur·e est-il nécessaire, ont-ils et elles les moyens financiers de travailler moins d'heures?

2.3.3 Organisation du travail[277]

Les travailleur·euses hyperconnecté·es sont, à très court terme, plus efficaces et plus productif·ves[278]; ils et elles démontreraient aussi, toujours à court terme, un plus grand engagement et dévouement envers leur travail[279]. Les employeurs peuvent donc être tentés d'imposer de longues heures de travail ou encore d'exiger des périodes étendues de disponibilité hors des heures régulières, par exemple en récompensant ceux et celles qui respectent ou dépassent ces exigences[280] ou encore en ne leur offrant pas de récompense, mais en haussant les attentes pour toute l'équipe en se basant sur la disponibilité, les heures de travail et la dévotion de ces travailleur·euses[281].

---

[276] Autrement, cela induit du ressentiment et une baisse de productivité chez les travailleur.euses: Kirby & Buzzanell, *supra* note 272 à la p 356. Pour une étude de cas auprès d'une compagnie ayant de bonnes politiques sur papier, mais qui étaient sous-utilisées, voir: Hochschild, *supra* note 254 aux pp 25 et suiv.

[277] Il s'agit des « manières d'utiliser [...] la main-d'oeuvre dans le processus de production. Plus concrètement, l'organisation du travail concerne les façons de définir ou de configurer les emplois »: Bélanger, Giles & Murray, *supra* note 1 à la p 15.

[278] On parle de la journée même de leur hyperconnectivité: Lieke L ten Brummelhuis, Claartje L ter Hoeven et Mariana Toniolo-Barrios, « Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? » (2021) 128 Journal of Vocational Behavior, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0001879121000610>.

[279] En raison notamment d'une communication plus efficace et flexible avec leur entourage professionnel: Lieke L ten Brummelhuis et al, « Do new ways of working foster work engagement? » (2012) 24:1 Psicothema 113 à la p 118; Kühner et al, *supra* note 205. Cet effet commencerait à pérécliter dès les jours suivant une période d'hyperconnectivité, en raison de la fatigue accumulée: Linlin Zhang et al, « Does after-hours work-related information and communication technology use promote work engagement? A preliminary daily Dairy study » (2023) 157 Journal of Business Research, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0148296322010165> aux pp 8-9.

[280] Fenner & Renn, *supra* note 129; Aurélie Leclercq-Vandelannoitte, « Is Employee Technological "Ill-Being" Missing from Corporate Responsibility? The Foucauldian Ethics of Ubiquitous IT Uses in Organizations » (2019) 160:2 Journal of Business Ethics 339.

[281] Ces travailleur·euses qui dépassent les attentes servent alors de référence quant à ce que devraient être des attentes « normales »...: Lynn Van Dyne et Jennifer Butler Ellis, « Job Creep: A Reactance Theory Perspective on Organizational Citizenship Behavior as Overfulfillment of Obligations » dans Jacqueline A-M Coyle-Shapiro et al, dir, *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2004 181, aux pp 194 et suiv.

Comme le résumait une autrice, « cette connectivité excessive est souvent vue par les supérieur·es et les employeurs comme étant un avantage, à la fois attendu et récompensé »[282]. Les employeurs font ainsi la promotion du « best worker » ou du « ideal worker », c'est-à-dire celui (ou, plus rarement, celle) qui n'est pas « encombré·e » de responsabilités hors travail et qui fait donc du travail sa seule priorité[283]. Or, comme l'expliquait une autrice en 2014, il s'agit là d'un but intrinsèquement insaisissable :

> With smartphones and Skype and e-mail and other fast-emerging technologies keeping us all tethered to work, the ideal worker is now expected to be on call and ready to roll all day, every day, all the time. And because the ideal worker is just that, a demanding, voracious ideal, no one can ever measure up. No matter how much you do, how hard you work, how much you sacrifice, how devoted you are, you can never attain that ideal. You will never be the ideal worker[284].

Les employeurs pourraient également préférer ne pas intervenir auprès des travailleur·euses qui s'astreindraient eux- et elles-mêmes à une telle disponibilité[285]. Cela ne serait pas avisé à plus long terme, étant donné les effets mentionnés plus haut. Et si ce n'était pas suffisant, il fut démontré que les travailleur·euses insatisfait·es de leur articulation travail-vie personnelle ont plus tendance à quitter leur

[282] Irmina Miernicka, « The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 133, à la p 135 (je traduis).

[283] Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 609. On présume ici que les responsabilités personnelles et familiales de ce travailleur (le masculin est utilisé ici on ne peut plus sciemment) seront prises en charge par un·e conjoint·e qui ne travaille pas: Elana Feldman, Erin M Reid et Melissa Mazmanian, « Signs of Our Time: Time-Use as Dedication, Performance, Identity, and Power in Contemporary Workplaces » (2020) 14:2 Academy of Management Annals 598 aux pp 608 et 609. Aussi, on s'attendra à ce que ce travailleur réponde aux courriels à 3 heures du matin, et qu'il soit toujours prêt à faire du temps supplémentaire et à répondre aux demandes de dernière minute du patron (entre autres): Schulte, *supra* note 262 aux pp 77 et suiv.

[284] Schulte, *supra* note 262 à la p 95.

[285] Les collègues de ces travailleur·euses hyperconnecté·es risquent, dans les deux cas, d'internaliser les attentes de disponibilité: Bobillier Chaumon et al, *supra* note 254; Grawitch et al, *supra* note 177. D'ailleurs, un employeur qui reprocherait à un·e travailleur·euse de travailler et d'envoyer des messages à ses collègues hors des heures régulières pourrait bien ouvrir une boîte de Pandore : « Oui, j'envoie énormément de mails, nuit et jour. Mais à ton avis pourquoi? Tu veux vraiment qu'on en parle? » : Jean-Emmanuel Ray, « Temps de travail, charge de travail... et droit à la déconnexion en télétravail » dans Marie-Ange Moreau et al, dir, *Le droit social en dialogue: mélanges en l'honneur Marie-Ange Moreau: Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruxelles, Emile Bruylant, 2022 509, à la p 517.

emploi[286], et que ceux et celles qui sont hyperconnecté·es finissent par être moins productif·ves[287]… Comme le disait déjà une autrice à une époque « pré-téléphones intelligents » pour parler des longues heures de travail, l'on est ici placé·es devant un « vicious work time cycle »[288].

2.3.4 Effets particulièrement marqués chez les femmes

Les effets précédemment mentionnés peuvent toucher l'ensemble des travailleur·euses, peu importe leur genre. Certains effets sont toutefois particulièrement marqués chez les femmes, tant en ce qui a trait à leur santé qu'à leur trajectoire professionnelle. La raison n'est pas biologique, mais découle plutôt du fait que les exigences de disponibilité accrue auront un effet plus marqué chez les personnes ayant d'autres contraintes temporelles hors des heures de travail, « comme les tâches domestiques, l'éducation des enfants [et] le soin aux personnes âgées ou malades »[289]. Au Canada, ce sont encore les femmes qui consacrent le plus grand nombre d'heures à ce genre de tâches[290]. Il n'est donc pas surprenant que les

[286] Tomo, *supra* note 130 à la p 78. Sur la satisfaction quant au nombre d'heures travaillées et aux effets que l'insatisfaction peut entraîner, voir: Amelie F Constant et Steffen Otterbach, *Work Hours Constraints: Impacts and Policy Implications*, Bonn, IZA - Institute of Labour Economics, IZA Policy Paper 35, 2011.

[287] D'ailleurs, les entreprises adoptant la semaine de 4 jours seraient légèrement plus productives que lorsqu'elles exigeaient un travail durant 5 jours par semaine, comme quoi les longues heures de travail ne correspondent pas nécessairement à une productivité accrue: Autonomy et 4 Day Week Global, *The results are in: the UK's four-day week pilot*, Hampshire, Autonomy Research Ltd, février 2023, en ligne : <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>. Une autrice enjoignait les RH et les entreprises de se doter de politiques valorisant une saine utilisation des TIC, notamment pour « assainir le climat de travail, attirer et retenir le talent, réduire les niveaux de stress et d'anxiété des travailleur.euses et, en fin de compte, d'obtenir une productivité accrue »: Estela Martín Estebaranz, « El derecho a la desconexión digital desde la óptica de la direccion estratégica de personas » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 113, à la p 119 (je traduis). Cette prise de conscience n'est pas nouvelle; il y a déjà plus de cent ans que les employeurs réalisent que la productivité diminue au fil des heures travaillées sans véritable repos: John Pencavel, « The Productivity of Working Hours » (2015) 125:589 The Economic Journal 2052.

[288] Perlow, *supra* note 117 aux pp 95 et suiv.

[289] Thoemmes, « La fabrique des normes temporelles du travail », *supra* note 152 à la p 4.

[290] Statistique Canada, *Tableau 45-10-0014-01 Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces*, 2015, en ligne : <https://doi.org/10.25318/4510001401-fra>; Statistique Canada et Clémence Zossou, « Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19 » (15 février 2021), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00081-fra.htm>; Statistique Canada, « Comment les parents se partagent-ils les tâches liées aux soins des enfants? » (7 octobre 2024), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2024041-fra.htm>.

quelques études[291] qui désagrègent leurs données remarquent que les femmes sont plus à risque que les hommes de conflits travail-famille lorsqu'elles se connectent hors des heures régulières de travail[292]. L'une des explications est que lorsque les hommes travaillent plus d'heures, ils consacreront moins de temps aux tâches domestiques et de soin, ce qui n'est pas le cas des femmes qui, elles, y consacreront autant d'heures, quel que soit le total d'heures travaillées[293]. Également, les femmes vont généralement souhaiter une démarcation plus nette entre le travail et la vie personnelle que les hommes[294] – le brouillage de cette frontière risque donc d'occasionner plus de frictions et de désagréments dans leur cas.

De même, le contexte socioculturel peut placer plus de pression sur les femmes afin qu'elles s'occupent en majorité ou même en totalité des tâches domestiques et de soin[295], voire qu'elles s'abstiennent de communiquer avec leurs supérieurs et collègues masculins hors des heures régulières de travail[296]. Cela les mettra alors plus à risque de frictions ou même de conflits travail-vie personnelle[297].

Lorsqu'elles occupent un emploi exigent d'elles une forte disponibilité hors des heures régulières de travail, les femmes ressentent du stress lorsqu'elles se connectent durant cette période (cet effet n'a pas été remarqué chez les hommes)[298], et ont plus tendance que les hommes à juger que les attentes de

---

[291] Heureusement de plus en plus nombreuses! Voir, en général sur les effets dommageables de la non-désagrégation des données: Caroline Criado-Perez, *Invisible women: data bias in a world designed for men*, New York, Abrams Press, 2019.

[292] Cette étude, menée auprès de personnes en couple et ayant au moins un enfant le démontre bien: Choi et al, *supra* note 258. Voir également: Lisa F Berkman et Kathryn Treder, « Work and Health: A Gender Perspective » dans Töres Theorell, dir, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Cham, Springer International Publishing, 2020; Ellen Ernst Kossek, Rong Su et Lusi Wu, « "Opting Out" or "Pushed Out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions » (2017) 43:1 Journal of Management 228.

[293] Pour compenser, elles couperont alors dans leurs activités personnelles ou dans leur temps de sommeil. Voir: Choi et al, *supra* note 258; Špadina, *supra* note 215 à la p 185.

[294] Cet écart s'amenuise en contexte de plus grande égalité entre les genres: Tammy Allen et al, « Boundary management preferences from a gender and cross-cultural perspective » (2024) 148 Journal of Vocational Behavior 103943 à la p 11.

[295] De Alwis, Hernwall & Adikaram, *supra* note 253 aux pp 4, 13 et 14.

[296] *Ibid* à la p 17.

[297] Une autrice parle des travailleur.euses « zero drag », c'est-à-dire dont rien dans leur vie personnelle (conjoint.e, enfants, etc.) ne vient entraver leur flot de travail et leur capacité à répondre aux demandes professionnelles dans un bref délai: Hochschild, *supra* note 254 à la p xviii et suiv. En général sur le sujet, voir Allen et al, *supra* note 294.

[298] Martin, Pénard & Poussing, *supra* note 245 aux pp 10-13.

disponibilité à leur égard sont illégitimes[299]. De nombreuses études font aussi état de risques plus grands d'effets néfastes sur leur santé ou leur bien-être en raison de l'hyperconnectivité professionnelle[300] (surtout dans le cas d'horaires plus rigides[301]) ou des longues heures de travail[302].

Qui plus est, les femmes qui travaillent au-delà de leurs heures régulières ne récoltent pas les mêmes bénéfices que leurs confrères masculins. En effet, les hommes qui font du « surtravail » sont considérés comme plus dévoués, plus aimables et légèrement plus compétents que leurs collègues qui ne travaillent « qu'à » temps plein (mais qui produisent tout autant!), alors que ces perceptions positives s'appliquent beaucoup plus modiquement aux femmes qui font du surtravail[303]. Dans certains cas, même, les supérieur·es tireraient des inférences négatives des femmes qui font du surtravail, présumant qu'elles doivent dépasser leurs heures régulières de travail en raison de leur inefficacité, voire de leur incompétence[304]! En ce qui a trait aux longues heures de travail, donc, les femmes en ressentent donc non seulement plus fortement les effets néfastes qui y sont associés, mais aussi plus faiblement les rares bénéfices[305]. Cette valorisation du présentéisme pourrait également se transposer en valorisation du

[299] Ce qui, comme mentionné plus haut, contribue à empirer les effets, sur la santé et le bien-être des travailleur·euses, associés à l'hyperconnectivité professionnelle: Brauner, Wöhrmann & Michel, *supra* note 246 à la p 16.

[300] Zhang et al, *supra* note 233; Jessica L Borelli et al, « Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work-Family Guilt among Parents of Toddlers » (2017) 26:6 Journal of Child and Family Studies 1734.

[301] Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 609.

[302] Nien-Chih Hu, Jong-Dar Chen et Tsun-Jen Cheng, « The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout » (2016) 58:5 Journal of Occupational and Environmental Medicine 514; Dembe & Yao, *supra* note 237.

[303] Christin L Munsch, Lindsey T O'Connor et Susan R Fisk, « Gender and the Disparate Payoffs of Overwork » (2023) 87:1 Social Psychology Quarterly 22 aux pp 11 et suiv.

[304] *Ibid* à la p 15.

[305] D'où le titre de cet article, en référence à l'étude de Munsch et al (Munsch, O'Connor & Fisk, *supra* note 303), où l'autrice traite justement de la double pénalité que subissent les femmes par rapport au surtravail : d'une part si elles ne surtravaillent pas et de l'autre, si elles surtravaillent... Michelle Travis, « Why Women Can't Overwork Themselves Out Of Workplace Inequality » (avril 2024), en ligne: *Forbes* <https://www.forbes.com/sites/michelletravis/2024/04/09/why-women-cant-overwork-themselves-out-of-workplace-inequality/>.

« présentéisme numérique », c'est-à-dire d'une forte téldisponibilité par le biais des TIC, depuis la montée en popularité du télétravail[306].

Comme l'expliquaient deux autrices, « [e]xcessive work expectations disproportionately impact women, who also juggle societal expectations that they be primary caregivers for their families »[307]. De fait, « [n]e pas insister, au travail, sur la division genrée de leurs propres tâches domestiques, par peur d'être considérées comme "non-professionnelles", peut empêcher les femmes de chercher des mesures qui allègent l'interface travail-famille »[308]. Les femmes se privent[309] donc également plus souvent que les hommes de promotions ou d'emplois nécessitant de longues heures de travail et/ou une forte disponibilité hors des heures régulières de travail[310]. Ces privations, même si elles ne durent « que » quelques années (le temps que les enfants grandissent, notamment), peuvent engendrer des effets néfastes à long terme sur leur carrière : salaires moins élevés, pertes d'opportunités d'avancement professionnel, etc.[311]. Les

[306] Meraiah Foley et al, « 'Everything now, all the time': The connectivity paradox and gender equality in the legal profession » (2024) New Technology, Work and Employment, en ligne : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12300> aux pp 364 et 377.

[307] Amy Diehl et Leanne M Dzubinski, *Glass walls: shattering the six gender bias barriers still holding women back at work*, Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2023 à la p 169.

[308] Karen Messing et Rachel Cox, « Une tonne de plumes pèse autant qu'une tonne de plomb. Vers la reconnaissance et l'élimination des dangers dans le travail des femmes au Québec: » (2024) 51:1 Travail, genre et sociétés 101 au para 22.

[309] Les auteurs et autrices ne s'entendent pas sur le caractère volontaire ou contraint de cette décision: Ernst Kossek, Su & Wu, *supra* note 292.

[310] Margo Hilbrecht et al, « 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers » (2008) 15:5 Gender, Work and Organization 454; *Gender Inequality, Work Hours, and the Future of Work*, par Institute for Women's Policy Research, Ariane Hegewisch et Valerie Lacarte, Washington, Institute for Women's Policy Research, 2019, en ligne : <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/07/C486_FOW-Work-Hours-Report.pdf>; *Resetting Normal : Women, Decent Work and Canada's Fractured Care Economy*, par The Canadian Women's Foundation et al, dans *Resetting Normal*, Toronto, Canadian Women's Foundation, juillet 2020, en ligne : <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2020/07/Resetting Normal-Women-Decent-Work-and-Care.pdf>; Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 aux pp 606 et suiv.; Catarina Braga, « What lies behind gender pay gaps? The ILP Global Wage Report 2018/19 » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work /*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 145, à la p 159; Diehl & Dzubinski, *supra* note 307 aux pp 166-167.

[311] Voir par exemple, dans le monde académique: David Peetz et al, « COVID-19 and the gender gap in research productivity: understanding the effect of having primary responsibility for the care of children » (2023) Studies in Higher Education 1. Pour une étude des effets tant sur la carrière que sur la santé des femmes qui ont accès à un emploi moins stable, moins prévisible et plus précaire que leurs confrères masculins: Anne McMunn, « Gender Differences in Work Participation over the Life Course and Consequences for Socioeconomic and Health Outcomes » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course*

femmes sont aussi plus nombreuses que leurs collègues masculins à démissionner si les exigences de disponibilité accrue entrent en conflit avec leurs obligations familiales[312].

Cela pourrait expliquer le fait que le travail hors des heures régulières serait plus commun chez les hommes[313] : les femmes sont plus à même d'éviter en amont les types d'emploi où cela est plus fréquent[314].

2.3.5 Entourage du travailleur ou de la travailleuse

L'on comprend aisément que les effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle se feront ressentir chez les personnes qui sont hyperconnectées : ce sont elles qui mettent en œuvre leur disponibilité et qui interrompent leur temps hors travail, le cas échéant. Or, leur entourage rapproché en fait parfois également les frais. Le ou la conjoint·e de la personne hyperconnectée rapportera plus de conflits travail-vie personnelle[315] et, dans certains cas, une moins bonne satisfaction et performance dans

---

Occupational Health, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 357. La plus grande charge de travail domestique et de soin non rémunéré chez les femmes serait l'un des principaux facteurs expliquant cette différence entre les sexes. En effet, « because women continu[e] to perform a disproportionate share of caring and household responsibilities, they [are] unable to compete equally in the labour market for good jobs »: Judy Fudge, « From Women and Labour Law to Putting Gender and Law to Work » dans Vanessa E Munro et Margaret Davies, dir, *The Ashgate Research Companion to Feminist Legal Theory*, Routledge, 2016 321, à la p 325.

[312] Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 608. Ce fut le cas de façon particulièrement marquée au début de la pandémie de COVID-19, quand les écoles étaient fermées: « How COVID-19 has undone years of gains for working women in Canada », en ligne: *thestar.com* <https://www.thestar.com/news/atkinsonseries/2021/covid-19-womens-work.html>; Špadina, *supra* note 215. En 2020, 12 fois plus de mères que de pères ont quitté leur emploi pour s'occuper d'enfants en bas âge ou d'âge scolaire: Dawn Desjardins et Carrie Freestone, « COVID and the Outlook for Canadian Women at Risk of Disruption » (2021), en ligne: *RBC* <https://www.rbccm.com/en/insights/story.page?dcr=templatedata/article/insights/data/2021/03/covid_further_clouded_the_outlook_for_canadian_women_at_risk_of_disruption>.

[313] Mar, Sokolic & Buzeti, *supra* note 211 à la p 96; Kühner et al, *supra* note 205.

[314] Pour une illustration de ce phénomène dans le monde juridique, voir: Foley et al, *supra* note 306 aux pp 364 et 365. Cette étude se concentre sur l'Australie, mais bien des constats seraient similaires en milieu juridique québécois!

[315] Wendy R Boswell et Julie B Olson-Buchanan, « The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict » (2007) 33:4 Journal of Management 592 aux pp 600-602; Dawn S Carlson et al, « Your job is messing with mine! The impact of mobile device use for work during family time on the spouse's work life. » (2018) 23:4 Journal of Occupational Health Psychology 471. Pour plus de détails sur les effets sur la famille et le rôle de son soutien dans la mitigation de ces effets, voir: Yang Yang, Rui Yan et Yan Meng, « Can't Disconnect Even After-Hours: How Work Connectivity Behavior After-Hours Affects Employees' Thriving at Work and Family » (2022) 13 Frontiers in Psychology 865776.

le cadre de son propre emploi[316]. D'autres études ont fait état de répercussions sur l'ensemble de la famille rapprochée de la personne hyperconnectée lorsque celle-ci devait répondre à des appels ou à des messages professionnels lors de son temps « de repos »[317].

Les longues heures de travail des pères n'auraient, selon une étude, aucun effet sur le bien-être ou la réussite scolaire de leurs enfants[318]; quant aux mères, l'effet (négatif) serait faible[319]. L'une des hypothèses avancées pour expliquer cet effet faible ou nul était que les parents (surtout les mères) qui travaillent de longues heures couperaient dans leurs activités personnelles en faveur d'activités avec leurs enfants, limitant ainsi les effets de leurs longues heures de travail[320]. Aussi, les enfants dont les parents (ici encore, surtout les mères[321]) auraient de la difficulté à se détacher de leur travail percevraient de leur part moins de chaleur émotionnelle et plus de rejet[322].

L'hyperconnectivité professionnelle peut se manifester chez un vaste éventail de travailleur·euses et les effets néfastes qui y sont associés sont aussi variés que sérieux, malgré quelques effets positifs recensés dans des circonstances précises. De plus, certaines populations (qu'on pense aux femmes et aux personnes ayant un handicap ou une maladie chronique nécessitant plus de soins ou de repos hors du travail) sont particulièrement à risque. Avant d'étudier les différentes façons d'y faire face et d'en limiter les impacts, et de faire un survol de l'encadrement législatif québécois en vigueur (au chapitre 3), j'étudierai, à la prochaine section, les différentes causes de l'hyperconnectivité professionnelle et des longues heures de travail.

2.4 Facteurs menant à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail

Mis·es au fait des effets néfastes associés à la forte connectivité hors des heures de travail, certain·es suggèrent de mobiliser d'abord, voire uniquement, les travailleur·euses. Ces dernier·ères n'auraient qu'à

---

316 Carlson et al, *supra* note 315.

317 Becker, Belkin & Tuskey, *supra* note 231.

318 Linda Tulk et al, « Does parental work affect the psychological well-being and educational success of adolescents? » (2016) 19:1 Community, Work & Family 80 à la p 94.

319 *Ibid*.

320 *Ibid*.

321 Yanwei Shi et al, « How parents' psychological detachment from work affects their children via fatigue: The moderating role of gender » (2022) 38 Stress and Health 463 à la p 472.

322 La fatigue qui découle de l'incapacité de se détacher du travail serait en cause: Shi et al, *supra* note 321.

énoncer clairement leurs besoins et limites[323], à faire preuve d'autodiscipline[324] et à se déconnecter : par exemple, éteindre leur cellulaire professionnel hors des heures régulières de travail, ne simplement pas répondre aux courriels durant cette période et, pourquoi pas, s'offrir des séjours de déconnexion[325]. Ces suggestions visant la croissance ou l'amélioration personnelle (le *self-improvement*[326] ou le *self-help*[327]) des travailleur·euses sont toutefois ponctuelles[328] et partielles[329], et les plus élaborées (comme les séjours de déconnexion) ne sont, dans les faits, orientées que vers les personnes qui ont la disponibilité et les ressources financières pour se les offrir[330]. De surcroît, les études quant à ces périodes d'abstinence numérique [331] ou ces stratégies numériques de déconnexion (les « technology-based disconnection

[323] Corey Wilks, « Feeling Overwhelmed Working from Home? Modern Psychology Offers a Solution » (14 octobre 2020), en ligne: *The Startup* <https://medium.com/swlh/feeling-overwhelmed-working-from-home-modern-psychology-offers-a-solution-923cb0fecd8e>.

[324] Une autrice donne des exemples de « citations inspirantes » chez des grandes entreprises, censées aider les travailleur.euses à se déconnecter: Fast, *supra* note 207 aux pp 6-7. Une autre (dans un texte fouillé et nuancé qui traite d'abord des devoirs de l'employeur) donne une série de trucs pour faciliter sa déconnexion: Laura Davara Fernández de Marcos, « Pautas prácticas para hacer uso de tu derecho (y tu deber) a la desconexión digital » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 151, aux pp 161 et suiv.

[325] Dans ce cas, organiser sa déconnexion entraîne encore du travail (et des ressources!) supplémentaires... Adi Kuntsman et Esperanza Miyake, *Paradoxes of Digital Disengagement: In Search of the Opt-Out Button*, University of Westminster Press, 2022 aux pp 81 et suiv.

[326] Fast, *supra* note 207 à la p 10.

[327] Gunn Enli et Trine Syvertsen, « Disconnect to Reconnect! Self-help to Regain an Authentic Sense of Space Through Digital Detoxing » dans André Jansson et Paul C Adams, dir, *Disentangling : the geographies of digital disconnection*, New York, Oxford University Press, 2021 227.

[328] On s'attend en effet que la personne temporairement déconnectée revienne « à la normale » dès son retour: Kuntsman & Miyake, *supra* note 325 à la p 102.

[329] Francis Jauréguiberry, *Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication*, Agence Nationale de la Recherche, 2014 à la p 1, en ligne : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309>.

[330] Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, *supra* note 161 à la p 437. Les plus jeunes auraient aussi généralement plus de mal à se déconnecter que les personnes plus âgées (l'hypothèse étant que ces dernières n'ont pas grandi avec toutes les TIC présentes aujourd'hui et peuvent donc plus facilement s'en détacher): Minh Hao Nguyen, Moritz Büchi et Sarah Geber, « Everyday disconnection experiences: Exploring people's understanding of digital well-being and management of digital media use » (2022) 26:6 New Media & Society 3657.

[331] Theda Radtke et al, « Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review » (2021) 10:2 Mobile Media & Communication 190; Jauréguiberry, *supra* note 329 à la p 1.

strategies » c'est-à-dire qui ne se concentrent que sur les TIC en question)[332] sont inconcluantes quant à leur efficacité.

Dans le même ordre d'idées, un élu californien, pour justifier l'introduction d'un projet de loi visant à protéger le droit des travailleur·euses de se déconnecter hors des heures de travail, faisait le constant suivant : « If there had to be a villain in the story, it's the technology, not the boss. »[333] Son intention (chercher des solutions) semble louable, mais sa vision quant aux causes de la situation semble bien limitée. De fait, sa déclaration, tout comme les suggestions décrites plus haut, ignore complètement la multitude de facteurs hors du contrôle des travailleur·euses et qui poussent ceux- et celles-ci à être hyperconnecté·es[334]! J'ai classé ceux-ci derniers en cinq catégories : l'effet parfois addictif des TIC (1), les attentes du milieu professionnel (2), l'exemple donné par les supérieur·es et les collègues (3), le désir des travailleur·euses de faire bonne figure ou de se démarquer (4) et la surcharge de travail qui les force à gruger dans leur temps personnel pour accomplir l'ensemble des tâches qui leur sont attribuées (5). Ces facteurs viennent confirmer que « [d]isconnection does thus not take place in an individual vacuum »[335].

2.4.1 Effet addictif des TIC

L'une des raisons pour lesquelles les injonctions visant la discipline et la responsabilité personnelles des travailleur·euses n'ont qu'un effet très limité sur leur hyperconnectivité professionnelle est l'aspect parfois addictif des TIC. En effet, en permettant notamment de communiquer rapidement, facilement et à un coût qui n'augmente pas nécessairement avec le volume de messages (le tout, sans égard au moment ou à la

[332] Cynthia A Dekker, Sindy R Sumter et Susanne E Baumgartner, « Unraveling the dynamics of perceived smartphone overuse and disconnection strategies: Longitudinal insights » (2024) New Media & Society, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14614448241303113> à la p 17.

[333] Jack Kelly, « Technology Is The 'Villain,' California Assemblyman Says About His Right To Disconnect Bill » (avril 2024), en ligne: *Forbes* <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2024/04/05/right-to-disconnect-bill-california/>.

[334] Assurant ainsi que les brèves périodes ponctuelles de déconnexion soient « the very mechanism that ensures the cycle keeps revolving without a circuit-breaking mechanism »: Kuntsman & Miyake, *supra* note 325 à la p 92. Voir également: Simone Natale et Emiliano Treré, « Vinyl won't save us: reframing disconnection as engagement » (2020) 42:4 Media, Culture & Society 626.

[335] Dekker, Sumter & Baumgartner, *supra* note 332 à la p 16.

distance)[336] elles peuvent inviter à un usage compulsif et excessif, jusqu'à parfois créer une addiction chez leurs utilisateurs et utilisatrices[337].

Cela ne cimente pas l'impossibilité pour ces dernier·ères de s'en détacher ou de les éteindre hors des heures de travail, mais rend le tout plus difficile. Les participant·es à une étude menée dans quatre pays en 2001 l'illustrent bien. Malgré le fait que certain·es décrivent leur téléphone cellulaire (non encore intelligent, vu l'époque!) comme un bracelet de surveillance électronique[338], ils et elles ne peuvent envisager qu'une déconnexion partielle – durant un court laps de temps ou alors par la désactivation de quelques notifications seulement – et certain·es ressentent un stress immense lorsqu'ils et elles se déconnectent réellement, peu importe que cette déconnexion survienne de façon planifiée ou fortuite[339]. Bref, disent-ils et elles, la technologie fait partie de leurs vies pour le meilleur et pour le pire et une fois adoptée, ils et elles ne sauraient s'en passer[340].

La technologie n'est, en soi, ni bonne ni mauvaise, mais je suis d'accord avec plusieurs auteurs et autrices pour affirmer qu'elle n'est pas neutre pour autant[341]. De fait, même chez ceux et celles qui ne sont pas « addict » à leurs TIC, l'usage répété hors des heures régulières de travail à des fins professionnelles peut créer une habitude qui, selon une étude, contribuera à ce que les travailleur·euses continuent, inconsciemment, ce genre de comportement[342]. Par exemple, en 2000, une société de capital-

[336] Bref, en réduisant voire annulant toute « friction » ou embûche qui pourrait être associée à cette action: Brubaker, *supra* note 38 à la p 14.

[337] Le slogan de BlackBerry était à l'avenant : « Always on, always connected »: Gillian Symon et Katrina Pritchard, « Performing the Responsive and Committed Employee through the Sociomaterial Mangle of Connection » (2015) 36:2 Organization Studies 241. Le surnom de ces appareils était d'ailleurs les « CrackBerry »...: Busch & McCarthy, *supra* note 236 à la p 2. Voir également: Luc Pansu, « Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity » (2018) 5:3 International Journal of Management and Applied Research 99 à la p 112; Schlachter, *supra* note 109 à la p 65; Aaron David Waller et Gillian Ragsdell, « The impact of e-mail on work-life balance » (2012) 64:2 Aslib Proceedings 154 à la p 169.

[338] Jarvenpaa & Lang, *supra* note 43 à la p 11.

[339] *Ibid* aux pp 12 et 13.

[340] *Ibid* à la p 13.

[341] Melvin Kranzberg, « Technology and History: "Kranzberg's Laws" » (1986) 27:3 Technology and Culture 544 à la p 545. Pour plus de détails sur les différents points de vue dans le débat sur la neutralité de la technologie, voir: Stephanie Hare, *Technology is not neutral: a short guide to technology ethics*, Perspectives, London, London Publishing Partnership, 2022 aux pp 26 et suiv.

[342] Schmoll, *supra* note 72 à la p 11, citant Limayem, Hirt, et Cheung, « How Habit Limits the Predictive Power of Intention: The Case of Information Systems Continuance » (2007) 31:4 MIS Quarterly 705.

investissement bien établie et pouvant se vanter de revenus fort appréciables a décidé d'offrir des BlackBerry[343], pour aider ses cadres supérieurs[344] à gérer leur vie occupée et à maintenir un bon équilibre travail-famille. Le but était de leur permettre une meilleure flexibilité d'horaire, mais en réalité, la distribution de ces appareils a modifié la façon dont les employé·es communiquaient entre eux : ils et elles se sentaient désormais obligé·es de « rester branché·es » afin de ne rien manquer et les attentes quant au temps de réponse sont devenues de plus en plus strictes[345], malgré l'absence de directive officielle à cet effet[346]. Ce qui partait d'intentions à première vue louables a eu l'effet complètement inverse[347].

Si les TIC facilitent l'hyperconnectivité professionnelle, elles n'en sont toutefois pas la cause directe[348], ni l'unique facteur. En effet, les TIC ne font pas que permettre de transmettre des messages; leur utilisation emporte également un sens social et symbolique, qui se rattache au pouvoir, aux normes, aux politique et au contrôle exercé en milieu organisationnel[349]. À ce propos, je traiterai aux sous-sections suivantes d'autres situations pouvant générer, encourager ou amplifier l'hyperconnectivité professionnelle.

2.4.2 Attentes du milieu professionnel[350]

Des travailleur·euses se blâment eux- et elles-mêmes, affirmant que personne ne leur a demandé d'être connecté·es et qu'ils et elles devraient donc réussir à modifier leur comportement[351]. Or, cette

[343] Orlikowski, *supra* note 77 à la p 1441 et suiv.

[344] Au début de la mise en marché des BlackBerry, les entreprises n'en achetaient généralement qu'à leurs cadres: Symon & Pritchard, *supra* note 337 à la p 254.

[345] Orlikowski, *supra* note 77 à la p 1442. Ce rétrécissement des attentes quant au temps raisonnable de réponse est généralisé: Peter Vorderer et Matthias Kohring, « Permanently Online: A Challenge for Media and Communication Research » (2013) 7 International Journal of Communication 188 à la p 192.

[346] Orlikowski, *supra* note 77 à la p 1443.

[347] *Ibid* à la p 1444. Voir également: Ward van Zoonen, Jennifer Gibbs et Anu Sivunen, *Constant Connectivity in Global Work: Understanding the Role of Technological, Social and Individual Pressures to Connect*, Proceedings of the 58th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, 2025.

[348] Schmoll, *supra* note 72 à la p 12. Comme l'explique un auteur, l'enjeu de l'hyperconnectivité n'en est pas un qui est uniquement technologique, mais est aussi, inéluctablement, psychologique, social, culturel, économique, politique et juridique: Brubaker, *supra* note 38 à la p 169; Van Aerden, Vanroelen & Gevaert, *supra* note 60 à la p 12.

[349] Stephens, *supra* note 64 à la p 3.

[350] En général sur le sujet, voir: Malouin-Lalonde, *supra* note 206.

[351] « I should get over it. I don't think it's something that's placed upon me; I think it's truly a personal manifestation »: Gregg, *supra* note 63 à la p 15.

hyperconnectivité n'est souvent pas le fait de leur seule volonté, mais découle plutôt des attentes et demandes de l'employeur, des supérieur·es[352] et des client·es[353], ainsi que de la culture d'entreprise[354]. Par exemple, certaines entreprises souhaitent que leurs travailleur·euses demeurent disponibles en tout temps afin de demeurer compétitives[355] et de s'assurer de ne perdre aucune opportunité auprès du marché et de leur clientèle[356]. Les attentes du milieu professionnel façonneraient ainsi les comportements et habitudes des travailleur·euses[357], qui vont les internaliser[358].

[352] Peu importe le titre officiel de l'emploi – on parle ici de personnes qui ont le pouvoir d'exercer un certain contrôle sur les ressources dont d'autres dépendent: Stephens, *supra* note 64 à la p 53.

[353] Kühner et al, *supra* note 205; Martin, Pénard & Poussing, *supra* note 245 à la p 9. Plus les attentes sont fortes, plus les travailleur·euses sont hyperconnecté·es: Collins & Kolb, *supra* note 249. Plus de la moitié des avocat·es disant ressentir une pression pour demeurer disponibles en tout temps indiquaient que cette pression provenait de la culture organisationnelle et des contraintes du marché: Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 80. Les attentes des collègues de même niveau hiérarchique n'auraient pas d'effet, selon une étude: Malouin-Lalonde, *supra* note 206 aux pp 81-82.

[354] Francisco Trujillo Pons, « La necesidad de formación y de sensibilización de los trabajadores y de los cargos con mando para transformarse y desconectar de la tecnología digital » dans *Digitalización, recuperación y reformas laborales Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociacion Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022 343, à la p 347. En général, sur le rôle de la culture d'entreprise quant aux politiques de conciliation travail-famille, voir: Lysianne Dion, *L'influence de la culture organisationnelle quant à la prise du congé parental par les pères au Québec*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Rimouski, 2024 aux pp 41 et suiv.

[355] Hochschild, *supra* note 254 à la p 70.

[356] Valentina Dolce et al, « Mode de leadership et usages des technologies: quelles influences sur la santé? » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 49, à la p 53.

[357] Schmoll, *supra* note 72 à la p 10.

[358] De Alwis, Hernwall & Adikaram, *supra* note 253 à la p 17. Voir également: Brubaker, *supra* note 38 à la p 18; Tatar & Erdil, *supra* note 235 aux pp 10-11; Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 609, de même que les nombreux exemples dans : Hochschild, *supra* note 254 et Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 80. La grande majorité des participant·es au projet de recherche de maîtrise d'une étudiante ne notait pas d'attentes de connectivité de la part de l'entreprise, mais plusieurs n'arrivaient tout de même pas à délaisser leurs cellulaires durant ces périodes... Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 64. Voir *infra*, sous-section 7.2.2, sur l'internalisation des attentes de disponibilité chez les participant·es à mon terrain de recherche.

Cette pression se fait ressentir que les attentes de disponibilité soient expresses[359], implicites[360] ou même simplement perçues. De fait, en l'absence d'indications claires ou en présence de contradictoires à cet effet[361], les travailleur·euses ont tendance à surestimer le caractère urgent d'un courriel reçu hors des heures régulières de travail[362]. Plusieurs travailleur·euses indiquent également que la disponibilité qu'on attend d'eux et d'elles découle du fait qu'on peut facilement les joindre par le biais des TIC[363]. Une participante à une étude indiquait justement qu'elle se disciplinait à ne répondre qu'après un certain délai aux courriels reçus hors des heures de travail; chaque écart de sa part viendrait « entraîner » les expéditeur·trices de ces messages au fait qu'ils et elles pourront s'attendre à cette rapidité de réponse à l'avenir[364].

[359] Par exemple, dans cette compagnie qui, se targuant d'offrir un bon équilibre travail-vie familiale à ses employé·es, leur répète pourtant: « Time spent on the job is an indication of commitment. Work more hours »: Hochschild, *supra* note 254 à la p 19. Ou encore, ce propriétaire d'entreprise qui dit, on ne peut plus clairement: « As long as your cell phone is on, you're available to us »: Stephens, *supra* note 64 à la p 30.

[360] Katharina Ninaus et al, « Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong » (2015) 10:28838 International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being 1 à la p 10. Cette pression peut même être tout-à-fait involontaire (et contraire à l'intention de la personne en position d'autorité): Stephens, *supra* note 64 aux pp 39 et suiv. Il demeure que le résultat est le même : le travailleur ou la travailleuse fournira les efforts nécessaires pour être disponible et répondre promptement à toute demande; par exemple: Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 81.

[361] Par exemple, un·e supérieur·e qui dit qu'aucune réponse rapide n'est attendue, mais qui envoie et répond à des courriels dans des délais rapides à toute heure du jour ou de la nuit: Belkin, Becker & Conroy, *supra* note 233 aux pp 21-22.

[362] Laura M Giurge et Vanessa K Bohns, « You don't need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails » (2021) 167 Organizational Behavior and Human Decision Processes 114 aux pp 119-122 (une simple précision de la part de l'émetteur.trice du courriel suffit toutefois à rétablir les attentes, p 122-124). Une autrice parle de « crisis mentality », où tout devient une urgence (non pas en raison de l'importance de l'enjeu mais du fait que son organisation a été laissée à la toute dernière minute...), et où les enjeux non urgents sont simplement ignorés par les supérieur·es et l'employeur: Perlow, *supra* note 117 aux pp 87 et suiv.

[363] Mar, Sokolic & Buzeti, *supra* note 211 aux pp 90-91.

[364] « Those quick emails that you send on the fly… it trains them to think you can actually get back to them immediately… even if I have my phone and I could reply… I force myself not to because I know it just trains them to think that I always will »: Foley et al, *supra* note 306 à la p 374.

Cette pression se fera particulièrement ressentir chez les travailleur·euses bénéficiant d'une flexibilité d'horaires[365] ou travaillant à domicile[366], ainsi que chez ceux et celles en situation de précarité d'emploi[367]. Les incitatifs financiers n'auraient, en soi, qu'un rôle négligeable dans la disponibilité accrue des travailleur·euses et leur empressement à répondre rapidement[368].

Précisons qu'en contexte professionnel du moins, les courriels et les messages texte, qui permettent théoriquement une communication asynchrone (cest-à-dire dont l'envoi se fait au moment opportun pour l'émetteur ou l'émettrice et la lecture, au moment opportun pour le ou la destinataire)[369], sont devenus des procédés appelant une réaction de plus en plus rapide[370]. Selon un auteur, ils permettent une forme de communication semi-synchrone, c'est-à-dire pour laquelle les participant·es, bien que ne se trouvant pas en présence les un·es des autres, ont tout de même des attentes de réponse quasi instantanée[371].

Que les attentes soient réelles ou non, certain·es travailleur·euses sont stressé·es et anxieux·euses à l'idée de rater un message de leur entourage professionnel[372]; leur recommander d'éteindre leur téléphone sans traiter les causes de cette anxiété et de ce stress aura, dans leur cas, un effet négatif[373]. Enfin, d'autres travailleur·euses n'ont, en réalité, simplement pas le choix d'être connecté·es durant de longues périodes

---

[365] Gregg, *supra* note 63 à la p 35: « Working from home does not change the culture of a workplace ».

[366] Ces dernier·ères voulont alors démontrer à leurs collègues qu'ils et elles travaillent réellement: *Ibid* à la p 42. Cependant, une étude a démontré que les télétravailleur·euses ressentaient moins d'effets négatifs de cette pression que ceux et celles qui oeuvraient en entreprise: Nicolas Gillet et al, « Colleagues' norms regarding work-related messages: their differential effects among remote and onsite workers » (2022) Personnel Review, en ligne : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2022-0067/full/html> à la p 14. Les auteurs émettaient l'hypothèse que c'était en raison de l'autonomie et de la flexibilité dont jouissent (certain·es!) télétravailleur·euses, qui leur permettraient de mieux répartir leurs activités de travail durant leur journée afin qu'elles n'entrent pas en conflit avec leurs activités personnelles.

[367] Gregg, *supra* note 63 aux pp 56 et suiv.

[368] *Ibid* à la p 167.

[369] Cal Newport, *A world without email: reimagining work in an age of communication overload*, New York, Portfolio Books, 2021 à la p 65.

[370] Karen Renaud, Judith Ramsay et Mario Hair, « "You've Got E-Mail!" ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient's Perspective » (2006) 21:3 International Journal of Human–Computer Interaction 313 aux pp 315 et suiv.; Sharon F Matusik et Amy E Mickel, « Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology » (2011) 64:8 Human Relations 1001.

[371] Brubaker, *supra* note 38 à la p 56.

[372] Gregg, *supra* note 63 à la p 158.

[373] Emma Russell et Stephen A Woods, « Personality differences as predictors of action-goal relationships in work-email activity » (2020) 103 Computers in Humans Behavior 67.

de leurs journées : pensons aux personnes sans horaire fixe, qui sont constamment sur appel et dont leur revenu est directement tributaire de leur connexion à leur milieu de travail[374]. C'est le cas de bien des travailleur·euses des plateformes numériques, généralement considéré·es par l'employeur comme des travailleur·euses autonomes, mais qui sont de plus en plus reconnu·es comme salarié·es par les tribunaux à travers le monde[375]. Pour eux et elles, la connexion est nécessaire pour s'assurer d'avoir des revenus – la déconnexion pourrait d'autant plus entraîner des conséquences négatives à long terme en les plaçant dans une position défavorable quant aux offres qu'ils ou elles recevront, vu l'opacité des algorithmes distribuant les demandes de la clientèle[376].

2.4.3 Exemples des supérieur·es et des collègues

Des personnes qui n'auraient pas *a priori* tendance à demeurer disponibles hors de leurs heures régulières de travail et dont les client·es ou les supérieur·es n'exigent officiellement rien de tel pourront également devenir hyperconnectées en raison de l'exemple donné par leur entourage professionnel. En effet, le comportement des supérieur·es[377], des représentant·es des ressources humaines[378] et, dans une moindre mesure, des collègues[379] (surtout ceux et celles avec qui l'on travaille étroitement[380] et dont les habitudes

---

[374] Benjamin Duke, « 24/7 Digital Work-Based Spy: The Effects of Technological Panopticism on Workers in the Digital Age » (2022) Journal of Labor and Society 1 à la p 16.

[375] Par exemple: « Bolt drivers win right to holiday and minimum wage » (8 novembre 2024), en ligne: *BBC News* <https://www.bbc.com/news/articles/c7047kz0vr0o> (Royaume-Uni); Eurofound, « Court judgement on employment status (Deliveroo) » (2021), en ligne: *Platform economy database* <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-judgement-on-employment-status-deliveroo-103080> (Espagne); *Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc d.b.a Foodora*, [2020] 2020 CanLII 16750 (ON LRB), en ligne : <https://canlii.ca/t/j5nj1> (Ontario).

[376] En général sur la question, voir: Rahman, *supra* note 34. Voir également: Vultur & Enel, *supra* note 39 aux pp 203 et suiv.; Enel, *supra* note 39.

[377] Un auteur qualifie l'hyperconnectivité professionnelle de « hiérarchiquement contagieuse »: Ray, *supra* note 285.Voir également: Leslie A Perlow et Jessica L Porter, « Making Time Off Predictable—and Required », *Harvard Business Review* (1 octobre 2009), en ligne : <https://hbr.org/2009/10/making-time-off-predictable-and-required>; MacCormick, Dery & Kolb, *supra* note 118 aux pp 197, 198 et 200; Ellen Ernst Kossek, « Managing work/life boundaries in the digital age » (2016) 45:3 Organizational Dynamics 258; Raluca Stana et Hanne Westh Nicolajsen, *People on The Other Side Are Waiting: Work Obligations and Shame in ICT-Related Technostress*, 2020, aux pp 8, 9 et 12; Stana & Nicolajsen, *supra* note 131 à la p 6638; Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 114. D'où l'importance que les représentant·es de l'employeur soient formé·es et sensibilisé·es quant à cet enjeu: Trujillo Pons, *supra* note 354 à la p 357. Voir cependant Schlachter, *supra* note 109 à la p 116 (dans cette étude, l'exemple des supérieur·es n'avait aucun impact sur l'hyperconnectivité de leurs employé·es).

[378] Pellerin et al, *supra* note 48 à la p 44.

[379] Van Dyne & Butler Ellis, *supra* note 281 aux pp 187-188.

[380] Gregg, *supra* note 63 aux pp 130-131.

en matière de connectivité hors des heures de travail sont visibles[381]) en matière de disponibilité et de court temps de réponse aux messages hors des heures de travail auront un impact sur les comportements des autres travailleur·euses[382]. À noter que cette influence par l'exemple peut aussi être positive. Ce sera le cas d'un employeur qui se déconnecte lors de ses vacances[383] et qui encourage ses employé·es à faire de même[384].

Dans certains cas, l'exemple ne provient même pas d'une personne réelle, mais plutôt d'une représentation qu'un·e travailleur·euse entretient quant à son emploi ou à sa profession. Un·e travailleur·euse qui s'y identifie fortement pourra modifier son comportement pour se conformer à son idée, qu'elle représente ou non la réalité de ses pair·es[385]; pensons aux enseignant·es dévoué·es qui sont toujours disponibles pour leurs étudiant·es[386], aux avocat·es prêt·es à répondre à leurs client·es à tout moment[387], etc.

[381] Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, *supra* note 190 aux pp 7 et 9. Selon cette étude, les habitudes visibles des collègues auraient un effet encore plus marqué sur les travailleur·euses que les habitudes visibles des supérieur·es.

[382] Cet effet serait particulièrement marqué chez les télétravailleur·euses: van Zoonen, Gibbs & Sivunen, *supra* note 347.

[383] Jennifer Liu, « How a vacation accountability buddy can help you take time off work » (7 juillet 2022), en ligne: *CNBC* <https://www.cnbc.com/2022/07/07/how-a-vacation-accountability-buddy-can-help-you-take-time-off-work.html>.

[384] Pansu, *supra* note 337 à la p 110. D'ailleurs, les gestionnaires pourraient être convaincu·es d'adopter et de mettre en oeuvre des mesures visant à contrer l'hyperconnectivité des travailleur·euses, y étant eux- et elles-mêmes sujet.tes: *Ibid* à la p 112.

[385] Kühner et al, *supra* note 205; Robin Bauwens et al, « Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference » (2020) 112 Computers in Human Behavior 106479; Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, *supra* note 190; Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 aux pp 608 et suiv.

[386] Bauwens et al, *supra* note 385; Graciela Barrère et Denis Lavoie, « Les enseignants ne sont pas en « pause » : la disponibilité des enseignants rendue obligatoire par l'organisation du travail » dans *Développements récents en droit du travail en éducation*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018 1; Caroline Murphy, Ann Marcus-Quinn et Tríona Hourigan, « Exploring the Ripple Effect of 'Always On' Digital Work Culture in Secondary Education Settings » dans Ann Marcus-Quinn et Tríona Hourigan, dir, *Handbook for Online Learning Contexts: Digital, Mobile and Open*, Cham, Springer International Publishing, 2021 339.

[387] À un point tel qu'un avocat a lancé un défi de déconnexion à ses collègues: Barreau de Québec, « Lancement du Défi… On décroche 2023 - Déconnecter pour mieux communiquer » (février 2023), en ligne: *Cision* <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/lancement-du-defi-on-decroche-2023-deconnecter-pour-mieux-communiquer-815573975.html>. Et ce défi tombait à point: Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273.

2.4.4 Désir des travailleur·euses de se démarquer

Comme l'expliquait un auteur, les travailleur·euses resteront connecté·es hors de leurs heures régulières de travail s'ils et elles perçoivent en retirer un avantage[388]. Cet avantage peut prendre la forme d'un sentiment d'accomplissement et de gratification[389]; certains évoquent même une façon d'illustrer leur statut au sein de la compagnie[390] et de nourrir leur ego (dans ce cas, les personnes qui les enjoindraient à en faire moins ne comprennent simplement pas leurs motivations)[391]. Des travailleur·euses le feront aussi afin de démontrer leur valeur et leur assiduité[392]; de prouver leur dévouement[393] et leur engagement[394] envers l'entreprise, leurs collègues ou leurs client·es[395]; en vue d'obtenir leur reconnaissance[396] ou de les impressionner favorablement[397]; de permettre à leurs supérieur·es de bien paraître[398]; ou encore d'obtenir

[388] Schmoll, *supra* note 72 aux pp 3 et 10.

[389] Gregg, *supra* note 63 à la p 3; Van Dyne & Butler Ellis, *supra* note 281 à la p 188. Le BlackBerry, à son arrivée à la fin des années 1990, « était un signe extérieur de pouvoir » pour les personnes salariées qui en avaient un: Jean-Emmanuel Ray, « "Rester dans la course" (à propos de la surconnexion) » (2017) 298 Les Cahiers sociaux 39.

[390] Gregg, *supra* note 63 à la p 36. Un participant à une étude indiquait que pour lui, le BlackBerry était un badge d'honneur et de reconnaissance, comme si l'employeur lui disait « Hey, you're cool and you get [a BlackBerry] because we think your work is important » : Stephens, *supra* note 64 à la p 30.

[391] Whyte, *supra* note 63, cité par Gregg, *supra* note 63 à la p 9; Perlow, *supra* note 117 à la p 21.

[392] Gregg, *supra* note 63 à la p 15. Pour continuer de démontrer leur dévouement en période de télétravail imposé, certain·es sont resté·es connecté·es plus longtemps afin de compenser pour la distance et le fait que l'employeur ne les voyait plus en personne: Pellerin et al, *supra* note 48 aux pp 44-45.

[393] De Alwis, Hernwall & Adikaram, *supra* note 253 à la p 12; Svenja Schlachter et al, « Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda » (2018) 20 International Journal of Management Reviews 825 à la p 831; Gregg, *supra* note 63 à la p 31; Perlow, *supra* note 117 aux pp 40-42; Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 aux pp 603 et suiv.; Ray, *supra* note 285 à la p 514; Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 83.

[394] van Zoonen, Gibbs & Sivunen, *supra* note 347.

[395] Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 à la p 605.

[396] Périssé, Vonthron & Vayre, *supra* note 150 à la p 38.

[397] Von Bergen & Bressler, *supra* note 172 à la p 53. Après tout, « Work remains a key marker of status and position in society »: David A Spencer, *Making light work: an end to toil in the Twenty-First Century*, Medford, Polity Press, 2022 à la p 24; Tatar & Erdil, *supra* note 235 aux pp 10-11.

[398] Richard Savage et Michael Staunton, « How Employees Are Impacted » dans Peter Thomson, Mike Johnson et J Michael Devlin, dir, *Conquering Digital Overload Leadership strategies that build engaging work cultures*, Londres, Palgrave Macmillan, 2018 9, à la p 14.

une promotion[399]. Dans ces scénarios, et surtout en cas d'emplois plus précaires[400], le fait d'être injoignables hors des heures régulières de travail est un privilège que peu peuvent se permettre, au risque (réel ou perçu) de mettre en péril leur emploi ou leurs possibilités d'avancement, ou encore d'être *de facto* exclu·es de décisions importantes prises durant cette période[401]. Comme l'illustre une autrice :

> *Not being available* is a type of norm violation in an environment where almost everyone is available. While being unavailable might annoy a co-worker and impact trust in the working relationship, violating that norm with a supervisor can have legitimate job-security ramification[402].

2.4.5 Surcharge de travail

L'une des raisons invoquées par les travailleur·euses pour expliquer leur connexion hors des heures régulières de travail est qu'ils et elles ne peuvent réalistement effectuer toutes leurs tâches durant leurs heures régulières, notamment en raison des nombreuses interruptions durant cette période[403], ou encore parce que leur charge de travail est simplement trop importante[404]. Ils et elles ressentent aussi le besoin d'envoyer ou de répondre à des courriels hors des heures régulières afin de ne pas « bloquer » l'avancement de projets collaboratifs, surtout s'ils et elles ont un horaire différent ou plus réduit que leurs collègues[405].

---

[399] Qui peut mener à une charge accrue de travail et à encore plus d'occasions d'être hyperconnecté·e: Gregg, *supra* note 63 à la p 11. Notons toutefois que le lien entre les longues heures de travail ou les longues périodes de disponibilité et l'attribution effective de promotions n'est pas clairement démontré (en d'autres mots : les travailleur·euses le font en espérant en obtenir une, mais rien n'est moins sûr!): Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 à la p 605.

[400] Kuntsman & Miyake, *supra* note 325 à la p 106.

[401] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198 à la p 412. Surtout lorsqu'on est la seule personne à travailler à temps partiel, par exemple, et que le reste de l'équipe ne peut pas (ou ne veut pas) attendre notre retour : Stephens, *supra* note 64 à la p 140.

[402] Stephens, *supra* note 64 à la p 43 (italiques originaux).

[403] Mar, Sokolic & Buzeti, *supra* note 211 à la p 90; Gregg, *supra* note 63 aux pp 3-4; Perlow, *supra* note 117 aux pp 73 et suiv.

[404] Hellemans & Vayre, *supra* note 159 à la p 16; Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198 à la p 412. L'hyperconnectivité est alors vue comme une façon de conserver sa sanité d'esprit face au flot incessant de requêtes: Gregg, *supra* note 63 aux pp 3 et 50.

[405] Gregg, *supra* note 63 aux pp 49-50; Pellerin et al, *supra* note 48 à la p 41.

Une coupure forcée du travail sans intervention sur les causes sous-tendant cette surcharge serait non seulement inutile mais contreproductive[406], surtout si le travailleur ou la travailleuse sait pertinemment qu'une boîte de courriels pleine l'attend à son retour[407] ou que le dérangement causé par son absence impliquerait que cette dernière doive être organisée d'avance[408]. La déconnexion du travail est, dans ce cas, paradoxalement porteuse de responsabilités et de travail supplémentaire[409]. Bref, ce n'est pas parce qu'une personne peut théoriquement prendre des mesures pour encadrer ou limiter son hyperconnectivité qu'elle peut nécessairement le faire l'esprit tranquille [410] ou sans crainte de conséquences négatives ou de représailles, qu'elles soient directes ou indirectes.

Conclusion

La montée en popularité des TIC en milieu de travail a contribué à la hausse des attentes de plusieurs employeurs quant à la disponibilité de leurs employé·es, tant durant les heures de travail qu'en-dehors de celles-ci. Cela a entraîné une hausse du nombre d'heures travaillé et une hyperconnectivité professionnelle chez certain·es travailleur·euses, des enjeux associés à de nombreux effets néfastes sur leur santé, leur vie personnelle et leur parcours professionnel. Or, comme ce chapitre l'a expliqué, les causes et conséquences dépassent l'autodiscipline ou les préférences et choix individuels des travailleur·euses[411]. Même lorsque la déconnexion hors des heures de travail est techniquement possible,

---

[406] Par exemple, un·e travailleur·euse qui ne serait pas joignable hors des heures régulières, qui traiterait l'ensemble de ses cmmunications durant les heures régulières... mais qui devrait accomplir une bonne partie de son travail « régulier » hors des heures, afin d'arriver à tout conjuguer: Michael Mankins, « Why the French Email Law Won't Restore Work-Life Balance », *Harvard Business Review* (6 janvier 2017), en ligne : <https://hbr.org/2017/01/why-the-french-email-law-wont-restore-work-life-balance>. En général sur le sujet, voir: Sébastien Tournaux, « Hyperconnexion et charge excessive de travail. Des maux à résoudre par une approche renouvelée du temps de travail » dans Loïc Lerouge, dir, *La numérisation du travail Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, Psycho-Logiques, Paris, L'Harmattan, 2021 69.

[407] Vanessa Houlder, « Failing to get the message: E-mail's advantages could be lost by staff misusing it » (1997) Financial Times 14; Perlow, *supra* note 117 à la p 139, qui cite une travailleuse: « I rarely work over the weekend... except to check my messages. I have learned to dread Monday mornings if I haven't checked messages and responded to any urgent calls from my boss ». France Gravelle et al, *Bien-être des personnels de direction en France et au Québec: agir et faire agir pour surmonter les crises et changer*, Montréal, Éditions JFD, 2023 aux pp 55 et 56.

[408] Et qu'elle implique alors de déléguer et d'ajouter à la charge de travail de collègues ou d'employé·es... Kuntsman & Miyake, *supra* note 325 à la p 146.

[409] *Ibid* à la p 108.

[410] Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 610.

[411] À l'instar de Mattern et Klein, je comprends que les travailleur.euses ont un certain contrôle sur leur connectivité: Mattern & Klein, *supra* note 190. Je doute toutefois que les mesures individuelles seront couronnées de succès si l'ensemble des facteurs menant à l'hyperconnectivité professionnelle n'est pas pris en compte et

tou·tes les travailleur·euses ne peuvent pas nécessairement se le permettre socialement et professionnellement, vu les effets possibles de cette pause sur leur équipe de travail et leur clientèle[412], par exemple.

Il importe également de préciser que les effets associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail se font aussi ressentir chez les travailleur·euses qui sont pourtant satisfait·es de leurs conditions de travail, des demandes de disponibilité[413] et de leur articulation travail-famille[414], de même que chez ceux et celles qui considèrent comme légitimes les attentes de disponibilité accrue à leur égard[415] ou encore qui sont adéquatement rémunéré·es pour cette disponibilité[416]. De plus, les personnes passionnées par leur emploi se feraient plus souvent demander de travailler de plus longues heures, généralement sans compensation[417]!

Selon une méta-analyse, les conséquences positives de l'hyperconnectivité professionnelle (par exemple, le sentiment du devoir accompli) pourraient interférer avec la capacité des travailleur·euses d'en déceler à temps les effets plus nocifs[418]; de fait, certains de ces effets sur la santé se font surtout ressentir après un certain délai[419]. Également, la fréquence et le nombre d'interruptions professionnelles hors des heures

---

traité. Voir également, sur la présomption pas toujours avérée que les travailleur·euses ont le choix d'où, quand et durant combien de temps ils et elles travaillent: Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283.

[412] Fast, *supra* note 207 aux pp 10-11. Et ce, peu importe les préférences des travailleur.euses quant à la gestion des frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle: Peters & Blomme, *supra* note 253 à la p 608.

[413] Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, *supra* note 190.

[414] Bauwens et al, *supra* note 385. Leurs préférences quant à la segmentation ou à l'intégration des diverses sphères de leur vie sont aussi souvent définies en reflétant les attentes et les contraintes externes: Hellemans & Vayre, *supra* note 159 aux pp 12 et 13.

[415] Brauner, Wöhrmann & Michel, *supra* note 246 aux pp 17 et 18. De même, les travailleur.euses particulièrement dévoué·es seraient plus à risque de souffrir d'épuisement professionnel et de conflits travail-vie personnelle dus à la pression ressentie pour rester disponibles hors des heures régulières de travail: Kao et al, *supra* note 233.

[416] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198.

[417] Jae Yun Kim et al, « Understanding contemporary forms of exploitation: Attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers. » (2020) 118:1 Journal of Personality and Social Psychology 121. Pour un exemple aux États-Unis, auprès de personnes payées à la semaine et même de personnes payées à l'heure: Arman Aghbali, « Urban Outfitters tries to make "working weekends for no pay" a hot fall trend | CBC News » (9 octobre 2015), en ligne: *CBC* <https://www.cbc.ca/news/trending/urban-outfitters-weekend-work-1.3263760>.

[418] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198 à la p 406.

[419] Par exemple, voir: Dettmers, *supra* note 186 à la p 35; Schlachter, *supra* note 109 à la p 63; Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158.

de travail [420] du même que leur effet perturbateur [421] seraient souvent sous-estimées par les travailleur·euses [422]. Il peut donc être ardu pour les travailleur·euses hyperconnecté·es de se rendre compte en temps opportun de l'existence du problème et de son ampleur.

De surcroît, les travailleur·euses hyperconnecté·es effectuent souvent de plus longues heures de travail (ce qui est associé également, on l'a vu, à plusieurs effets néfastes), des heures qui ne sont pas toujours correctement rémunérées, puisque plusieurs d'entre elles ne sont pas comptabilisées.

Or, la perception et l'attitude des travailleur·euses quant à leur niveau de connectivité et à la place qu'occupe le travail dans leur vie ne sont pas des remparts efficaces contre les effets potentiels associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail. Il ne suffit donc pas de recommander aux travailleur·euses d'éteindre leur cellulaire hors de leurs heures de travail ou de faire preuve de plus de volonté et d'autodiscipline pour imposer leurs limites auprès de leurs collègues, de leurs supérieur·es et de leurs client·es. Les solutions (s'il en existe!) devront se trouver ailleurs. J'étudierai, au chapitre suivant, la possibilité pour le droit du travail de se saisir de cet enjeu, et ferai un survol de ce que prévoit (ou pas) le droit québécois du travail à cet effet.

[420] Anna Cox, Jon Bird et Rowanne Fleck, *Digital Epiphanies: how self-knowledge can change habits and our attitudes towards them*, Londres, 2013.

[421] Renaud, Ramsay & Hair, *supra* note 370.

[422] Rappelons que la facilité d'utilisation des TIC a comme conséquence d'invisibiliser le travail accompli par leur moyen: Brubaker, *supra* note 38 à la p 15.

CHAPITRE 3

Rôle et réponses du droit québécois du travail

Les enjeux exposés aux chapitres 1 et 2 surviennent hors des heures et du lieu régulier du travail, durant ce qui est considéré comme étant « le temps de repos » des travailleur·euses. Avant d'aller plus loin dans le cadre de cette thèse en droit du travail, il me faut donc d'abord répondre à la question suivante : le droit du travail peut-il encadrer, voire régir ce que les travailleur·euses font hors de leurs heures de travail? Pour y répondre, j'étudierai d'abord le rôle et la fonction du droit du travail, en me penchant plus précisément sur l'encadrement du temps de travail (1), puis ferai un survol des différentes sources du droit du travail québécois et de leur incidence sur le temps de hors travail des travailleur·euses (2).

3.1 Fonctions du droit du travail

Le droit du travail a principalement deux fonctions : assurer le fonctionnement de l'économie[423], et protéger les droits des travailleur·euses[424] :

> les dispositifs juridiques n'assurent pas la protection unilatérale et absolue d'un seul intérêt. Il s'agit toujours de droits de compromis comportant une grande part d'ambiguïté dans leurs objectifs. Ils défendent la libre entreprise et la dignité des salariés […][425].

Le droit du travail peut ainsi être vu comme un « instrument qui compense le fonctionnement du marché »[426]. Comme le résumaient justement deux autrices : « Si le droit assure la légitimation des rapports capitalistes de production et contribue à leur maintien, le droit est également susceptible de

[423] Traxler, *supra* note 19 à la p 55. Des auteur·trices parlent « d'une volonté politique de pacifier des relations sociales »: Francis Collin et al, *Le Droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit 5, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980 à la p 25; Morissette, *supra* note 2 aux pp 63 et suiv.

[424] Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, « Repenser les articulations entre le droit du travail et le droit de la protection sociale » dans *Mélanges à la mémoire de Jean-Pierre Villaggi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2023 29, aux pp 30-31, citant Pierre Verge et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997.

[425] Pierre Lascoumes, « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique: de la contrainte à l'intéraction » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 151, à la p 155.

[426] Guy Mundlak, « Six Paths for the "Future of Work" Labour Law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 879, à la p 888 (je traduis).

constituer un rempart aux fins de la sauvegarde de la dignité des personnes »[427]. Cela ne se fait pas sans contrepartie, toutefois. Une autrice parle ainsi « de l'existence d'une double logique de protection et de subordination. Les travailleurs soumis à ce régime vont certes disposer de nouvelles protections, mais elles se payeront de la légalisation du rapport de subordination »[428] envers leur employeur.

En effet, l'employeur est généralement en position de force par rapport aux travailleur·euses qu'il emploie[429]; le *Code civil du Québec* prévoit d'ailleurs que ceux- et celles-ci lui sont sous sa direction et son contrôle[430] et qu'ils et elles lui sont subordonné·es[431]. Le droit du travail cherche donc à « rééquilibrer le rapport entre des parties économiquement et structurellement en situation d'inégalité. À cette fin, il est fondamentalement un droit de protection du salarié »[432]. Dit autrement, « Le droit du travail, en tant qu'ensemble régulatoire, a pour principale fonction de pallier, quoiqu'imparfaitement, les désavantages causés par un pouvoir de négociation inégalement réparti entre les parties au rapport salarial. »[433]. Le ministre du Travail et de la Main d'œuvre, lors des débats précédant l'adoption de la LNT, le résumait succinctement ainsi :

> [C]'est pour ça qu'il y a une loi des conditions minimales, parce que le rapport, souvent, entre celui qui n'est pas syndiqué et son employeur, n'est pas exactement un rapport égal. S'il était

[427] Gesualdi-Fecteau & Lamarche, *supra* note 424 à la p 30.

[428] Camille Trémeau, *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise*, thèse de doctorat, Université de Nantes, 2017 aux pp 11-12.

[429] Fernand Morin, *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2007 aux pp M.1-M.6; Hugh Collins, « The many ideas of labour law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 157, aux pp 159 et suiv.

[430] *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991 art 2085.

[431] *Ibid* art 2099 *a contrario*. Sur la notion de subordination, voir notamment: Talarico & Pérès, *supra* note 51 aux pp 179-180.

[432] Morin, *supra* note 429 à la p A.1. Voir aussi: Guylaine Vallée, « Fascicule 2 - Lois du travail (objets, effet, mécanismes d'application) et droit commun » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023, au para 49; Charles Caza, *Loi sur les normes du travail (Alter Ego 2023): législation, jurisprudence et doctrine*, 20e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2023, art 93; Fernand Morin, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011 aux pp 6 et suiv; Nathalie-Anne Béliveau avec la collaboration de N Ouellet, *Les normes du travail*, 2e éd, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2010 aux pp 399 et suiv; Robert P Gagnon et Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 8e éd, par Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022 au para 105; Jean-Yves Brière et al, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010 aux para I-44 et I-52; Arthurs, *supra* note 32.

[433] Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2016) 45:2 Revue générale de droit 531 à la p 534.

> égal depuis le début, on ne serait pas ici en train d'adopter une loi sur les conditions minimales[434].

Cependant, comme le remarquaient des auteurs, si le droit du travail demeure

> dominé par le souci de la protection des travailleurs et impose à leur bénéfice des obligations à l'employeur, il consacre aussi au profit de ce dernier des droits qui ont pour contrepartie des obligations s'imposant aux salariés[435].

Il y a donc une certaine ambivalence[436], puisqu'on vise « l'amélioration des conditions de travail sans trop porter atteinte au droit pour l'employeur d'organiser son entreprise »[437]. Un auteur voyait cette dichotomie de façon un peu plus positive : l'emploi salarié, selon lui, « a réalisé le compromis le plus sophistiqué, et le plus opératoire, pour rendre compatibles la nécessité d'accepter le marché au nom de l'efficacité économique et la nécessité de lui imposer des limites au nom de la cohésion sociale »[438].

Le Bureau international du travail précisait, en 1978, que le rôle de l'État en matière de droit du travail est « nécessaire et souhaitable à différents égards »[439] : pour mettre en place un certain cadre législatif, pour « éviter que le revenu, la santé, la sécurité ou les conditions de travail des travailleurs concernés [s'en] trouvent compromis », pour faire la promotion « au plus haut niveau [de] la discussion de ces questions entre partenaires sociaux et experts », et pour fournir des orientations, des conseils et de l'information

---

[434] Assemblée nationale du Québec, « Projet de loi 126 - Loi sur les normes du travail - 31e législature, 4e session- Vol. 21 N° 126 » (juin 1979), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790611.html>.

[435] Jean Rivero et Jean Savatier, *Droit du travail*, 7e éd, Paris, PUF, 1978 à la p 11, repris dans Collin et al, *supra* note 423 à la p 12.

[436] Pour plus de détails sur cette notion, tirée du droit français, voir: Pauline Grimaud, « Les ambivalences du droit du travail de nuit et du dimanche » (2022) 21 La Nouvelle Revue du Travail, en ligne : <http://journals.openedition.org/nrt/12909>; Antoine Jeammaud, « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement » (2005) 41 Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona" 1.

[437] Hubert Grouttel, *Droit du travail*, Paris, Masson, 1974 à la p 13, cité dans Collin et al, *supra* note 423 à la p 12.

[438] Robert Castel, « Droit du travail : redéploiement ou refondation? » (1999) 5 Droit social 438.

[439] Bureau international du travail, *L'organisation du temps de travail dans les pays industrialisés. Principaux documents d'un colloque de l'OIT sur l'aménagement du temps de travail et les problèmes sociaux relatifs au travail par équipes dans les pays industrialisés*, Genève, Organisation internationale du travail, 1978 à la p 104.

aux principaux intéressés[440]. L'État a donc adopté des lois assurant certains droits minimaux[441] à la vaste majorité des travailleur·euses, syndiqué·es ou non, en laissant le champ libre à la négociation pour tous les (nombreux) aspects n'étant pas couverts par la législation[442]. En effet, comme l'explique l'auteur Lascoumes :

> tout système normatif est d'abord un arbitrage instable entre des intérêts en présence qui coexistent ou s'opposent durablement. D'une part, il liste les intérêts sociaux légitimement reconnus en les énonçant et les validant. D'autre part, il définit des procédures d'ajustement de ces intérêts entre eux, mais sans fixer le plus souvent de clef de répartition, laissant ainsi ouvert un vaste espace de négociation[443].

Afin de (quelque peu[444]) rééquilibrer leur rapport de force quant à ces derniers sujets, les travailleur·euses se regroupent parfois en syndicat, afin de négocier collectivement leurs conditions de travail[445]. Une autrice résume : « [l]es droits collectifs ont donc pour objet d'équilibrer une relation de travail basée sur la subordination et de garantir les droits individuels »[446].

J'aborderai à la section suivante différentes illustrations de considérations, par le droit québécois du travail, du temps « hors travail ».

3.2 Droit du travail et empiètement du travail dans la vie personnelle des travailleur·euses

Le droit du travail québécois a de multiples sources et est, en fait, un droit dit « morcelé »[447]. Ainsi, plusieurs lois ou règlements pourront être invoqués pour une même situation. Elles pourront s'appliquer

---

[440] *Ibid*.

[441] Protection de la négociation collective, salaire minimum, temps de pause et de vacances, plusieurs protections en matière de santé et de sécurité, etc.

[442] « Le droit du travail n'a jamais affranchi complètement la relation de travail salarié de la liberté contractuelle. Il fait plutôt contrepoids au droit commun qui continue toujours, du moins partiellement, à maintenir son emprise sur le marché du travail »: Pierre Verge, Guylaine Vallée et Gilles Trudeau, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Les éditions Thémis, 2006, partie I, chapitre I, section III-A.

[443] Lascoumes, *supra* note 425 à la p 155.

[444] Joanne Conaghan, « The invisibility of women in labor law: gender-neutrality in model building » (1986) 14:3-4 International Journal of the Sociology of Law 377 aux pp 383 et suiv.

[445] Verge, Vallée & Trudeau, *supra* note 442 partie I, chapitre I, section III-B.

[446] Trémeau, *supra* note 428 à la p 241.

[447] En général sur le sujet du morcellement, voir: Dalia Gesualdi-Fecteau, Richard Johnstone et Geneviève Richard, « The fragmentation and complexity of labour law, effective protections and better work: an analytical

de façon complémentaire, chacun·e couvrant un aspect différent, ou encore de façon concurrente, alors que les caractéristiques de la personne salariée (syndiquée ou non, niveau hiérarchique, etc.) ou de l'emploi (domaine d'emploi, juridiction fédérale ou provinciale) détermineront la législation pertinente.

Tou·tes les travailleur·euses québécois·es ne sont pas soumis·es au même corpus législatif en matière de droit du travail. La première distinction vient de l'entreprise qui les engage. Les travailleur·euses œuvrant pour une entreprise dont les activités principales font partie des pouvoirs décernés au législateur fédéral (par exemple les banques, la radiodiffusion, les télécommunications ou le transport interprovincial)[448] sont régi·es par le *Code canadien du travail*[449]. Le droit fédéral du travail n'est pas l'objet principal de cette thèse, mais j'y référerai à quelques reprises lorsque pertinent.

La grande majorité des travailleur·euses québécois·es œuvrent pour une entreprise dite de juridiction provinciale[450] : c'est donc le droit provincial du travail (pour les fins de cette thèse : le droit québécois du travail) qui s'appliquera à eux et elles.

Ce corpus législatif est composé d'abord des lois visant nommément le droit du travail : la *Loi sur les normes du travail*[451] (LNT, adoptée en 1979), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[452] (LSST, également adoptée en 1979), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[453] (LATMP, adoptée en 1985) et le *Code du travail* (adopté en 1964)[454]. À cela s'ajoutent des lois plus générales, dont certaines

framework » (2025) Comparative Labor Law & Policy Journal (à paraître); William W Buzbee, « Recognizing the Regulatory Commons: A Theory of Regulatory Gaps » (2003) 89 Iowa Law Review 1.

[448] *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria, c 3 art 91.

[449] *Code canadien du travail*, LRC (1985), c L-2.

[450] C'est-à-dire celles qui oeuvrent dans les domaines expressément nommés à *Loi constitutionnelle de 1867*, *supra* note 448 art 92, de même que dans tous les domaines qui ne sont pas expressément nommés à l'article 91.

[451] LNT, *supra* note 56.

[452] LSST, *supra* note 57.

[453] *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c A-3001.

[454] *Code du travail*, RLRQ, c C-27. Ce dernier ne vise que les personnes syndiquées et prévoit les modalités d'établissement de syndicats, de négociation collective et de règlement des différends et des griefs.

dispositions visent particulièrement le droit du travail : le *Code civil du Québec*[455] (CCQ, adopté en 1991) et la *Charte des droits et libertés de la personne*[456] (Charte québécoise ou Cqdlp, adoptée en 1975).

Le droit du travail québécois est construit de façon « bicéphale »[457] : d'une part, la législation et, de l'autre, la négociation tant individuelle que collective. En effet, tenant compte de la diversité des besoins et des réalités des différents domaines d'emploi et des différentes entreprises, la législation, après avoir posé certaines bases communes et minimales, laisse le libre choix aux parties au contrat de travail (l'employeur et, selon le cas, le syndicat ou encore le travailleur ou la travailleuse) de préciser certaines conditions de travail. Ces conditions pourront faire partie du contrat de travail dans le cas des rapports individuels et de la convention collective dans le cas des rapports collectifs du travail. Précisons que ces conditions ne pourront généralement pas aller en-deçà de ce que prévoient les lois du travail, le *Code civil* ou la Charte québécoise, puisque ces lois sont d'ordre public[458]. Il est également possible pour les parties de ne rien prévoir formellement quant à certains aspects; par exemple, les modalités du télétravail ou du temps supplémentaire, les attentes de disponibilité durant et hors des heures de travail, etc.

Le droit du travail encadre déjà certaines situations qui sembleraient pourtant lui échapper, à première vue du moins, en étendant ses ramifications sur des activités qui surviennent hors du « cadre normal du travail ». Dans certains cas, il permet voire favorise l'empiètement du travail dans la vie personnelle des travailleur·euses (1); dans d'autres il limite (du moins, partiellement) cet empiètement (2), et, enfin, il permet parfois d'en compenser les conséquences (3).

3.2.1 Le droit du travail permet ou favorise l'empiètement du travail dans la sphère personnelle

Le premier exemple auquel on peut penser en matière d'empiétement du travail dans le temps hors travail est celui du temps supplémentaire, permis sans aucune limite par la *Loi sur les normes du travail* : en effet,

---

[455] CCQ, *supra* note 430 art 2085 à 2097.

[456] *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 arts 16 à 20.1 et 46. La Charte canadienne peut également être invoquée en matière de travail. Toutefois, elle ne s'applique pas aux litiges de nature privée (*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 (annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c 11 [R-U]) art 32), contrairement à la Charte québécoise. Je traiterai donc principalement de cette dernière dans le cadre de cette thèse.

[457] Verge, Vallée & Trudeau, *supra* note 442, partie I, chapitre I, section III-B.

[458] LNT, *supra* note 56 art 93; LATMP, *supra* note 453 art 4; LSST, *supra* note 57 art 4; CCQ, *supra* note 430 art 9. De même, « [a]ucune disposition d'une loi [...] ne peut déroger aux articles 1 à 38 » de la Charte québécoise: *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra* note 456 art 52.

cette dernière ne prévoit, à son article 55, qu'une rémunération bonifiée pour certaines catégories de travailleur·euses[459] qui effectueraient plus de 40 heures dans une période d'une semaine. La LNT ne prévoit aucune limite du temps travaillé quotidiennement ou de façon hebdomadaire.

Le droit même de l'employeur d'exiger qu'un·e travailleur·euse effectue des heures supplémentaires (et donc d'exiger que le travail empiète dans le temps prévu initialement à des activités personnelles, familiales, sociales, communautaires, etc.) n'est pas énoncé explicitement à la loi. Il découlerait plutôt de l'obligation prévue à l'article 2088 CCQ[460] qu'a le travailleur ou la travailleuse d'effectuer son travail avec diligence: la personne refusant d'obtempérer à son employeur pourrait alors être sanctionnée pour insubordination. D'ailleurs, comme le précise une autrice, lorsqu'on discute d'un droit à la déconnexion hors des heures du travail, l'on sous-entend que les travailleur·euses sont déjà soumis à un certain contrôle de la part de l'employeur lors de ces périodes pourtant considérées comme étant « de repos »[461]; autrement, nul besoin de préciser l'existence de cette déconnexion.

Ce droit de l'employeur d'imposer du travail durant le temps hors travail des travailleur·euses s'étend également à la modification de leurs quarts de travail : rien dans la législation ne vise expressément à empêcher un employeur de déplacer ou de rallonger un quart de travail, ni à le pénaliser pour ce fait. La seule exception se trouve à l'article 59.0.1(3) LNT, qui prévoit, avec plusieurs exceptions, le droit d'un·e travailleur·euse de refuser un quart de travail requis à moins de cinq jours de préavis[462].

La jurisprudence accepte de plus qu'un employeur puisse régir les activités personnelles de ses travailleur·euses durant des périodes pourtant considérées comme n'étant pas du « temps de travail » : selon une arbitre, un service d'ambulance peut ainsi exiger de ses travailleur·euses qu'ils et elles se trouvent, jour et nuit, à moins de quelques minutes de la caserne durant l'entièreté de leur semaine de

[459] Pour les exceptions, voir: LNT, *supra* note 56 art 54.

[460] Alexandra Cyr et al, « Les droits de direction et l'obligation de disponibilité des salariés au-delà de leur temps de travail: l'exemple du travail infirmier » (2019) 53:2 Revue juridique Themis de l'Université de Montréal 267 à la p 274; Vallée, *supra* note 134 aux pp 4 et 5.

[461] Souâd Bellalou, *Du droit au repos au « droit à la déconnexion »: regards sur le droit du travail au Québec et en France*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2019 à la p 126. En effet, le « droit de gérance de l'employeur [est généralement limité] uniquement au temps de la subordination », c'est-à-dire au temps de travail: *Ibid* à la p 123.

[462] Voir *infra*, sous-section 6.2.5 pour plus de détails.

disponibilité, et même leur interdire la pratique de certains sports jugés plus à risque de blessures durant cette même période[463].

Également, la LNT prévoit que la disponibilité hors des « lieux de travail »[464] (c'est-à-dire hors des lieux physiques de l'entreprise) n'est pas considérée comme du temps de travail. Cela signifie que les personnes qui sont constamment ou régulièrement « sur appel » n'ont pas à être rémunérées pour les périodes où elles sont prêtes à recevoir un appel. Il en va de même de celles qui restent disponibles hors de leurs heures et de leur lieu régulier de travail, afin de répondre à des questions de collègues, de client·es ou de l'employeur, par exemple.

Si le travail et les obligations y reliées peuvent à ce point s'immiscer dans les moments personnels des travailleur·euses, il semble donc logique que le droit du travail vienne réglementer cette immixtion, que ce soit par la voie législative, contractuelle ou conventionnée, afin d'assurer la mise en œuvre de sa fonction de protection. Il le fait déjà à certains égards : c'est ce que nous étudierons dans les prochaines sous-sections.

3.2.2 Le droit du travail limite l'empiètement du travail dans la vie personnelle

La LNT prévoit un éventail de droits minimaux du travail, notamment plusieurs congés pour des raisons familiales, personnelles ou de maladie (partiellement ou non rémunérés)[465], de même qu'un congé annuel rémunéré[466]. On y retrouve également une période minimale de repos hebdomadaire[467], et une pause minimale après cinq heures consécutives de travail[468]. Si l'employeur ne peut exiger à ses salarié·es de travailler durant ces périodes, rien dans la loi ne lui interdit formellement de les contacter (pour leur poser des questions sur un dossier ou sur leurs disponibilités, par exemple). De même, s'il n'existe aucune limite

[463] *Fraternité du Bas-St-Laurent et Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, 2019 QCTA 387.

[464] LNT, *supra* note 56 art 57(1).

[465] *Ibid* arts 79.1 et suiv.

[466] *Ibid* art 66 et suiv.

[467] *Ibid* art 78.

[468] L'employeur peut toutefois exiger du travailleur ou de la travailleuse qu'il ou elle demeure à son poste de travail durant la pause (et, ainsi d'être de facto en période de disponibilité), à condition de rémunérer cette période: *Ibid* art 79 al. 2. De plus, une convention collective peut, en exception au caractère d'ordre public de la LNT, aller en-deçà de cette règle: *Ibid* art 79.

légiférée du temps de travail, la LNT comprend un droit de refus de travailler sans crainte de représailles, dans certaines circonstances très précises, et pour certain·es travailleur·euses[469].

Le droit à un environnement exempt de harcèlement psychologique est également enchâssé à la LNT[470], et ne se limite pas à ce qui se passe durant les heures normales de travail. Ainsi, le tribunal administratif du travail (le TAT) a jugé qu'un employeur qui avait demandé à répétition à une salariée de démissionner a créé un milieu de travail néfaste et a donc enfreint son obligation de lui offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, et ce, bien que l'ensemble des faits retenus en preuve s'est déroulé lorsque la travailleuse était en congé de maladie (donc hors des lieux du travail et alors qu'elle n'effectuait aucune prestation de travail)[471].

D'autres lois d'application plus générale pourront aussi être mobilisées en matière d'empiètement du travail dans la sphère personnelle des travailleur·euses : par exemple, la Charte québécoise[472] (qui énonce des droits fondamentaux tels que le droit à la vie privée et le droit à l'égalité, ainsi que des droits sociaux et économiques dont bénéficie toute personne) et le *Code civil du Québec*[473] (qui octroie également certains droits à toute personne physique, traite du droit général des contrats, et comporte une courte section sur les règles particulières aux contrats de travail[474]).

3.2.3 Le droit du travail compense les conséquences de l'empiètement du travail

Si la législation québécoise permet plusieurs possibilités d'empiètement du travail durant le temps hors travail, elle prévoit également, à la LNT, que ce travail soit rémunéré[475] à un taux égal ou supérieur à celui du salaire minimum[476].

---

[469] LNT, *supra* note 56 art 59.0.1.

[470] *Ibid* arts 81.18 et suiv.

[471] *Seyer et Kanwal inc*, 2019 QCTAT 2364 aux pp 52-58, en ligne : <http://canlii.ca/t/j0jtg> (Tribunal administratif du travail), cité dans Rachel Cox et Geneviève Richard, « Fascicule 23.1 - Harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023, au para 10.

[472] *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra* note 456.

[473] CCQ, *supra* note 430.

[474] *Ibid* arts 2085-2097.

[475] *Ibid* au para 2087. Il s'agit là d'une des conditions essentielles du contrat de travail: *Ibid* au para 2085.

[476] LNT, *supra* note 56 au para 40 al. 2.

Quant à elle, la LATMP vise à indemniser les travailleur·euses victimes d'une lésion professionnelle, c'est-à-dire d'un accident, d'une blessure ou d'une maladie « par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail »[477], que cette lésion professionnelle soit physique ou psychologique. Selon les circonstances propres à chaque cas, l'on pourra considérer qu'un·e travailleur·euse qui se blesse hors du lieu et des heures normales de travail est victime d'un accident de travail et doit être dédommagé·e par le régime de réparation des lésions professionnelles de la LATMP, si l'action accomplie au moment de la blessure était suffisamment « connexe »[478] au travail. Ce fut le cas d'une employée d'une université ayant subi un accident de vélo alors qu'elle transportait des copies d'examens chez elle en vue d'en faire la correction[479]. En revanche, un·e travailleur·euse qui se blesse sur les lieux de travail alors qu'il ou elle accomplit une action jugée comme faisant partie de sa « sphère personnelle » (par exemple, en période de pause repas alors que son employeur n'a pas explicitement exigé qu'il ou elle demeure sur les lieux de l'entreprise) ne sera pas nécessairement couvert·e par le régime indemnisant les accidents de travail et les maladies professionnelles[480].

***

J'étudierai plus précisément, au chapitre 6, comment l'ensemble des lois mentionnées à cette section peuvent être mobilisées en matière d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire de disponibilité, de limites au temps de travail, d'hyperconnectivité professionnelle, de déconnexion, de surcharge de travail et de brouillage des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et, le cas échéant, le résultat qui en découle.

[477] LATMP, *supra* note 453 art 2 (maladie professionnelle).

[478] *Montreal Tramways Co v Girard*, [1920] 61 SCR 12 à la p 24, en ligne : <https://canlii.ca/t/fsljk>, cité dans Bruno, Martel & Vallée, *supra* note 145 à la p 264. Pour plus de détails sur la notion de connexité, voir *Ibid* aux pp 279 et suiv, et également: Talarico & Pérès, *supra* note 51 aux pp 184 et suiv.

[479] *Desvignes et Université du Québec à Montréal*, 2017 QCTAT 243.

[480] Bruno, Martel & Vallée, *supra* note 145 aux pp 283 et suiv.

Conclusion

Le droit du travail se mêle déjà de ce qui se passe hors des heures régulières de travail. Il peut compenser les conséquences de l'empiètement, et peut parfois le limiter, mais peut-il réellement protéger les travailleur·euses *de* l'empiètement même? Le cadre juridique en vigueur au Québec en matière de travail a été élaboré à une époque où les mutations identifiées à l'introduction et au chapitre 1 ne faisaient que s'amorcer et où les TIC étaient modestes voire inexistantes en milieu de travail. Il en découle sans grande surprise que la législation ne traite pas nommément de surcharge de travail, de déconnexion, de télédisponibilité, de brouillage des frontières ou d'hyperconnectivité professionnelle, ni des facteurs qui poussent à l'hyperconnectivité professionnelle ou à cette culture du « always-on ».

Les définitions de « travailleur » et de « personne salariée » ne sont également plus adaptées à la diversité de contrats par lequel les personnes gagnent leur vie[481]. Chacune des lois applicables comporte sa propre définition, restreignant les types de relations qui sont protégées : sont généralement exclues les personnes qui sont considérées comme travailleuses autonomes ou « entrepreneurs indépendants », car l'on juge qu'elles ne sont pas subordonnées à l'employeur et, donc, n'ont pas besoin d'être spécifiquement protégées par le droit du travail. La qualification de la personne travailleuse sera donc un enjeu très important et sa détermination, lourde de conséquences pour celle-ci[482].

En l'absence de dispositions législatives contraignantes, les travailleur·euses qui voudraient s'assurer que leur droit au repos soit respecté, que le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas un certain seuil ou

[481] Anastasia Tataryn, « A Living Labour of Law. Employment Law, Labour Law » dans Illan rua Wall et al, dir, *Critical Legal Pocketbook*, Oxford, Counterpress, 2021 206.

[482] Par exemple, des travailleur·euses de la plateforme Foodora en Ontario se sont vus reconnaître le statut de « contracteurs dépendants », leur permettant ainsi de se constituer en syndicat et de négocier collectivement leurs conditions de travail: Bethany Hastie, « Platform Work and Labour Law Challenges: A Comment on CUPW v. Foodora » (2021) 23:1 Canadian Labour & Employment Law Journal 121. Cependant, quelques mois plus tard, l'entreprise annonçait « la fin de ses opérations au Canada », prétextant ne pas être « parvenue à atteindre un niveau de rentabilité soutenable à long terme » (en pleine pandémie de COVID-19, alors que la demande pour la livraison de nourriture était très forte): Katherine Brulotte, « Foodora cesse ses opérations au Canada » (avril 2020), en ligne: *Radio-Canada.ca* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1697895/foodora-cesse-ses-operations-au-canada>.

que leurs prestations de travail aient un certain degré de flexibilité ou de prévisibilité doivent se tourner vers leur contrat de travail ou leur convention collective, le cas échéant[483].

Conclusion de la problématique

Au cours des soixante dernières années, les entreprises ont eu à faire face à de plus en plus de pression pour demeurer compétitives[484]. La mondialisation et les innovations technologiques y ont fortement contribué, en étendant les marchés (et les compétiteurs!) potentiels, et en permettant le partage rapide et à faible coût de grandes quantités d'information. Les actionnaires et la clientèle en ont rajouté une couche, les premier·ères en voulant un retour rapide et profitable sur leurs investissement[485] et la seconde en exigeant une production rapide et au prix le plus bas possible[486]. Toute cette pression s'est notamment traduite par une intensification et une extensification du travail, de même que par une hausse des attentes envers les travailleur·euses de tous niveaux hiérarchiques, de qui l'on exige plus de flexibilité, autant dans le type de tâches accomplies que quant à leur disponibilité[487]. À cela s'ajoute un nombre grandissant d'emplois dits précaires et un affaiblissement du pouvoir syndical.

Voulant répondre à ces nombreuses attentes, des travailleur·euses laissent le travail prendre une place grandissante dans leur vie, en travaillant de longues heures et en demeurant disponibles et vigilant·es durant de longues périodes hors de leurs heures de travail afin de ne rien manquer des communications provenant de leur entourage professionnel. Comme expliqué au chapitre 2, cela est associé à de nombreux effets néfastes tant sur la santé, le bien-être et la trajectoire professionnelle des travailleur·euses que sur leur entourage immédiat et parfois même sur leurs collègues et leur entreprise.

---

[483] « The collective agreement then becomes a vital tool for protecting workers from the adverse effects of hyperconnectivity in the absence of laws governing it »: Véra-Line Montreuil et Roland Foucher, « Technological changes in the era of digitalization: What do collective agreements tell us? » (2023) 54:1 Industrial Relations Journal 20 à la p 34.

[484] Et cette pression se répercute également sur le secteur public, par la privatisation et les pressions de demeurer compétitif face aux entreprises privées: Ladipo & Wilkinson, *supra* note 9 aux pp 26-28.

[485] *Ibid* à la p 21.

[486] *Ibid* (note 1). La clientèle est d'ailleurs plus informée (et donc plus exigeante), notamment en raison des TIC (*Ibid* à la p 22).

[487] « Hence, the pressure is on to modify one or all of: the task content of jobs, the intensity of work, the number of hours worked and the timing of these hours »: *Ibid* à la p 23.

Comme le présente un auteur, « l'essence des relations industrielles tournera, à l'avenir, autour d'une seule question : l'effacement, provoqué par les nouvelles technologies et accéléré par la pandémie de COVID-19, des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle »[488]. Dans la réalité actuelle, le lieu de travail et le domicile ne font qu'un pour environ le quart des travailleur·euses[489] (et presque tou·tes les autres peuvent théoriquement être joint·es facilement à l'extérieur de ce lieu), et l'information peut être partagée quasi instantanément et à faible coût où qu'on se trouve.

L'on traite de plus en plus de ces enjeux, tant dans les médias que dans la doctrine et, timidement encore, dans la jurisprudence, surtout depuis le recours massif au télétravail en 2020, qui a braqué les projecteurs sur des réalités déjà existantes mais trop souvent occultées. J'y reviendrai au chapitre 6 de cette thèse. Malgré tout, le portrait n'est, à première vue du moins, guère encourageant pour les travailleur·euses québécois·es. En effet, le cadre juridique en vigueur au Québec ne tient aucunement compte des bouleversements des dernières décennies ni de leurs effets. Rappelons que la LNT, la LSST et la LATMP ont été adoptées en 1979 et en 1985, respectivement. Par la suite, des modifications à ces lois ont ajouté ou bonifié les droits qui y étaient prévus; toutefois, cela ne comprend aucune modification en profondeur quant à la façon dont on conçoit le lieu de travail, le temps de travail et la prestation de travail.

Ces notions, évoquées *supra* à la sous-section 1.2.2, sont fondamentales dans l'étude de ce qui fait partie, ou non, du champ de juridiction (et donc de protection) du droit du travail. Est-ce le cas de ce que font les travailleur·euses *hors* des lieux et des heures normales de travail, ou cela doit-il plutôt tomber sous l'égide du droit général des contrats, et donc de la libre négociation des parties? L'auteur Noreau expliquait ainsi la réflexion quant à la portée du droit et à son champ d'intervention :

> À la périphérie du droit, le débat se porte sur la reconnaissance des enjeux susceptibles de faire l'objet d'une objectivation législative. Le débat sur ce que doit intégrer le droit (et sur ce qu'il n'a pas à connaître) peut ainsi être envisagé comme un marqueur de l'identité collective. La question est de savoir en quoi tel aspect de la vie personnelle passe du côté de la sphère publique. Qu'est-ce qui fait que l'objectivation d'une valeur partagée devient nécessaire? Par exemple, les questions liées à l'environnement ont été maintenues à l'extérieur du droit

[488] Pablo Santos Fita, « Derecho a la desconexión digital: alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital. ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo? » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 85, à la p 93 (je traduis).

[489] René Morissette, Vincent Hardy et Voltek Zolkiewski, « Personnes qui travaillent la majorité de leurs heures de travail à domicile : nouvelles estimations pour la période de janvier à avril 2022 » (17 juillet 2023), en ligne: *Statistique Canada* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023006-fra.htm>.

> pendant des décennies. Elles le restèrent tant que le problème de l'environnement ne fut pas considéré comme un enjeu affectant notre communauté de destin[490].

On a vu que le droit du travail *peut* s'intéresser à ce qui se passe hors des heures de travail, et qu'il le fait déjà dans certains cas bien précis. Cela étant, le droit québécois du travail, dans son ensemble, est-il suffisant pour protéger les travailleur·euses quant à leur droit au repos, leur équilibre travail-vie personnelle (et les frontières entre les deux) ainsi que leur santé tant physique que mentale?

Présentation de la question de recherche

Cette thèse aura pour but de répondre à ces questions en visant à comprendre si et dans quelle mesure, à l'aune des bouleversements induits par les TIC, le droit québécois du travail tant légiféré que négocié remplit toujours sa fonction de protection à l'égard des travailleur·euses en matière d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire de la délimitation du temps de travail, de l'étanchéité des frontières qui le séparent du temps hors travail, et de la prise en compte de tout travail effectué hors des heures régulières de travail en matière de rémunération et de calcul des heures travaillées. Je viserai aussi à déterminer si les balises légiférées et négociées sont suffisantes et efficaces pour assurer le respect du temps hors travail des travailleur·euses.

Pour ce faire, j'étudierai la législation en vigueur ainsi que la jurisprudence et la doctrine afférentes, afin de comprendre si les droits qui y sont prévus sont mobilisés par les travailleur·euses pour protéger leur temps hors travail des demandes du travail et, le cas échéant, comment ces plaintes sont tranchées par les tribunaux. J'étudierai en parallèle différentes mesures adoptées à travers le monde en matière de connectivité et d'interdiction de contacts hors des heures de travail, de même que la réception et la mise en œuvre de telles mesures. Je conduirai également une série d'entretiens semi-dirigés auprès de travailleur·euses ainsi que de représentant·es de l'employeur et de syndicats pour mieux comprendre leur réalité en matière de gestion des frontières entre la vie professionnelle et personnelle et d'attentes de disponibilité hors des heures régulières. Dans le cadre de ces entretiens, je me pencherai notamment sur les raisons pouvant expliquer pourquoi les litiges, s'il y en a, ne se rendent pas jusqu'à la sentence arbitrale,

[490] Pierre Noreau, « Comment la législation est-elle possible? Objectivation et subjectivation du lien social » (2001) 47 McGill Law Journal 195 à la p 222.

de même que sur les pratiques mises en œuvre dans les organisations afin de protéger le temps hors travail des travailleur·euses.

Enfin, suivant l'analyse de mes résultats de recherche, je traiterai de la pertinence de procéder à des amendements législatifs pour pallier les silences du droit présentement en vigueur en matière d'encadrement du temps de travail, puis présenterai des principes devant sous-tendre ces mesures, en vue d'exercer la fonction de protection du droit du travail envers les travailleur·euses.

CHAPITRE 4

Cadre théorique

Pour répondre à ma question de recherche, j'ai choisi de ne pas me restreindre à une « analys[e] intern[e] du droit qui [a] pour principal objet celui de l'expliciter »[491]. Car comme l'évoquait le professeur Friedman il y a près de cinquante ans :

> Rules and structure alone do not tell us how the machine really works. These provide no way to sort out dead law from living law. They do not tell us how and why rules are made and what effect they have on people's lives[492].

Ainsi, l'analyse interne du droit s'intéresse surtout à ses extrants (la jurisprudence et la législation), se penche dans une moindre mesure sur ses intrants (le contexte socio-historique ayant mené à l'adoption de lois et aux décisions marquantes : mouvements sociaux, groupes de pression, demandeurs et demanderesses, etc.) et néglige, présuppose ou ignore les impacts des extrants, dont l'effectivité des normes[493].

En étudiant l'effectivitié d'une norme, on embrasse tant les effets produits *dans* le droit[494] que les effets *du* droit, c'est-à-dire les effets qui sont produits par le droit, tant « au sein de l'ordre juridique [… qu'en] dehors du système juridique, qu'il s'agisse d'un effet d'ordre économique, politique, social, psychologique, médiatique, etc. » [495]. D'où, justement l'importance, voire la nécessité, « d'adopter une approche interdisciplinaire »[496].

Je suis donc d'avis qu'on ne peut aborder la question de l'encadrement du temps de travail et de la connectivité hors des heures de travail d'un point de vue uniquement interne au droit. En effet, comme

---

[491] Andrée Lajoie et Patrick A Molinari, dir, *Pour une approche critique du droit de la santé: droit et matérialisation des politiques sociales*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1987 à la p 1.

[492] Lawrence M Friedman, *The legal system: a social science perspective*, New York, Russell Sage Foundation, 1975 à la p 2.

[493] *Ibid* aux pp 3, 11 et suiv.

[494] Ce que l'auteur Leroy qualifie d'« effet[s] de droit »: Yann Leroy, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, Bibliothèque de droit social tome 55, Paris, LGDJ-Lextenso, 2011 à la p 394.

[495] *Ibid* (références omises).

[496] *Ibid* à la p 395.

illustré aux chapitres 1 et 2, ces sujets touchent de nombreux aspects interreliés et appellent par conséquent une approche interdisciplinaire (sociologie du droit, effectivité du droit, gestion[497], etc.)[498]. Mon cadre théorique mobilisera donc une approche sociojuridique.

La sociologie du droit nous permet d'appréhender le droit tel qu'il est vécu, « les conduites en situation, […] les actions et significations que les sujets donnent à la norme, [bref,] le droit en activité »[499]. Par opposition,

> [e]n définissant son propre regard comme regard interne, toujours - déjà - pris à l'intérieur de son système juridique, le juriste perd sa dimension d'observateur de ce système, ce qui l'empêche de "construire" son champ d'observation : la manière dont il sélectionne les règles à étudier, l'interprétation qu'il en donne, la dimension plus ou moins conflictuelle du secteur qu'il étudie, bref, la manière dont il "construit" la positivité du droit, risque de lui échapper […][500].

Ma question de recherche est vaste et pour y répondre j'aurais pu choisir une multitudes de théories différentes à mobiliser. J'ai choisi de me concentrer sur les cadres de l'effectivité du droit, de la (non-)mobilisation et de la notion de pouvoir car je suis d'avis que ce sont là les lunettes les plus appropriées par lesquelles appréhender les enjeux que j'étudie.

Pour tenter de déterminer si le droit protège bien les travailleur·euses, il me faudra regarder non seulement les prescriptions de la législation, mais aussi les effets sur ceux et celles qu'elle vise à protéger, d'où l'importance de l'étude de son effectivité. Cela m'apparaît nécessaire, puisque rien dans le droit positif québécois présentement en vigueur ne prévoit expressément de protection pour les travailleur·euses en matière de création et de maintien de frontières entre le travail et la vie personnelle : il me faudra donc en étudier les extrants, dont fait partie l'étude des effets produits par les normes (1). J'avais déjà déterminé, par des recherches préliminaires, que peu (voire pas) de décisions avaient été rendues quant à, précisément, l'encadrement du temps de travail, le flou des frontières entre les sphères privée et professionnelle de la vie des travailleur·euses et leur droit (ou non) à la déconnexion. Pour mieux

---

[497] Martín Estebaranz, *supra* note 287 à la p 114.

[498] Santos Fita, *supra* note 488 aux pp 88, 92 et 93.

[499] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques » (1988) 9:1 Droit et société 165 à la p 173.

[500] *Ibid* à la p 169.

comprendre les raisons sous-tendant ce constat, il me faut donc également maîtriser le vocabulaire et la théorie associés à la (non-)mobilisation du droit existant (2). Enfin, le droit du travail est, à la base, fondé sur un rapport de subordination entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse : la notion de pouvoir se doit d'être appréhendée dans l'étude de ma question de recherche (3).

4.1 Effectivité du droit

Cette thèse étant présentée à la suite d'un parcours doctoral à la faculté de droit, il va de soi que je m'intéresse au cadre juridique dans lequel mon sujet de recherche s'inscrit. Comme mentionné en introduction de ce chapitre, toutefois, je souhaite aller au-delà de l'étude des textes de loi, en vue de comprendre les effets qu'ils ont sur ceux et celles qu'ils gouvernent. Dans cette section, je me pencherai donc sur la notion d'effectivité du droit, en la définissant (1), en en énumérant les facteurs d'effectivité et d'ineffectivité (2), en traitant de l'effet de la présence ou non de sanctions (3) et en expliquant les différents types d'effets qui peuvent être produits par le droit (4).

4.1.1 Définition d'effectivité et distinction d'avec d'autres concepts

En parlant de l'expérimentation animale, une autrice expliquait que :

> Les débats sont en effet souvent très animés sur la question de savoir s'il faut légiférer ou non et de quelle manière on doit le faire, le cas échéant. Effectuer une étude d'effectivité des lois existant déjà pourrait peut-être faire pencher la balance en faveur de l'une ou de l'autre des solutions préconisées[501].

Les débats ne sont généralement pas aussi animés ou viscéraux en matière de temps de travail et de déconnexion, mais la question de la pertinence d'une nouvelle norme législative s'il advenait que celles en vigueur étaient insuffisantes est d'actualité, et ce, dans plusieurs États[502]. Il me semblait donc, à l'instar de l'autrice Demers, inévitable de m'intéresser à la notion d'effectivité du droit pour encadrer l'analyse de mes résultats, en ce qui concerne tant le droit en vigueur que le droit prospectif.

---

[501] Valérie Demers, « Législation relative à l'expérimentation animale. Problématique de l'effectivité des normes » dans Thérèse Leroux et Lyne Létourneau, dir, *L'être humain, l'animal et l'environnement: dimensions éthiques et juridiques*, Actes de la Session internationale d'été 1994, Montréal, Thémis, 1996 159, à la p 161.

[502] Richard, *supra* note 212. Voir également *infra*, à la section 6.1.

« [E]n principe, la norme juridique est destinée à produire des effets »[503]. Il en découle qu'une étude limitée au texte écrit de la loi ne nous donnerait qu'un portrait tronqué et déformé[504] de la situation. Si l'on veut plutôt comprendre comment les individus perçoivent une norme, l'influence qu'elle a eue sur leurs comportements, etc., on doit aller au-delà du cadre formel du droit[505] pour étudier les effets du droit[506].

L'effectivité du droit n'est pas une notion aisée à définir[507], car elle « n'est pas, en général, définie par le législateur, ni même par la jurisprudence »[508]. Elle est souvent confondue avec la notion d'efficacité, notamment[509]. Il s'agit pourtant de deux notions différentes :

> L'"efficacité" d'une loi me paraît faire référence au fait qu'elle atteint l'effet désiré par son auteur ou, si ce n'est celui-là même, à tout le moins un effet qui se situe dans la direction souhaitée par l'auteur et non pas en contradiction avec elle. En revanche, j'attribue au terme "effectivité" un sens beaucoup plus étendu et plus polyvalent, pour désigner tout effet de toute nature qu'une loi peut avoir[510].

---

[503] Vincent Richard, *Le droit et l'effectivité : contribution à l'étude d'une notion*, thèse de doctorat, Université de Lille, 2003 à la p 112.

[504] Leroy, *supra* note 494 à la p 349.

[505] Le cadre formel étant là où les citoyen·nes se tournent pour « lodge their complaints, voice their grievances, seek their rights, or demand justice »: Patricia Ewick et Susan S Silbey, *The common place of law: stories from everyday life*, série « Language and legal discourse », Chicago, University of Chicago Press, 2007 à la p 20.

[506] *Ibid* à la p 34; Valérie Demers, *Le contrôle des fumeurs: une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Thémis, 1996 à la p 51.

[507] Pierre Lascoumes et Evelyne Serverin, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit » (1986) 2:1 Droit et Société 101 à la p 103. Ce n'est pas « chose évidente »: Philippe Auvergnon, « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Droit social, 2e éd, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2008 9, à la p 12. Voir, à ce sujet, la thèse de doctorat de Yann Leroy, *supra* note 494.

[508] Richard, *supra* note 503 à la p 9.

[509] *Ibid* aux pp 23 et suiv.; Antoine Jeammaud, « Le concept d'effectivité du droit » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Droit social, 2e éd, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2008 35, aux pp 50 et suiv.

[510] Guy Rocher, « L'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 135, à la p 135. Sur la distinction entre les deux concepts, voir aussi Demers, *supra* note 506 aux pp 19 et suiv.

L'effectivité du droit est l'évaluation de la façon dont les individus prennent en compte une norme[511]. À noter que « l'effectivité désigne d'une part un "*fait*" vérifiable, voire mesurable, celui de l'application, susceptible de degrés (car l'effectivitié n'est jamais totale) d'une règle de droit, d'autre part les *effets* réels de la règle sur les comportements sociaux »[512]; par « effets réels », l'on parle ici des « effets sociaux (juridiques et non juridiques) directement assignables à une règle de droit »[513]. Bref, l'effectivité s'entend de la qualité d'une règle « à produire des effets qui correspondent à ses finalités »[514]. L'effectivité du droit peut donc dépasser la « durée de vie » d'un texte législatif, se rapportant à « la production politique de la norme et sa matérialisation sociale effective »[515].

Ainsi, une loi pourrait être inefficace (elle ne produit pas les effets voulus) tout en étant effective (elle produit tout de même d'autres effets) :

> [U]ne loi peut être inefficace par elle-même, disons parce qu'elle « n'a pas de dents », comme disent des administrateurs publics parlant des lois prévoyant des sanctions trop faibles et insignificantes, mais engendrer des effets – une effectivité – par des voies indirectes, par la voie d'un mouvement social qui appuyait la loi, par exemple[516].

L'effectivité du droit serait non pas reléguée à l'étude « de la mesure statistique des comportements conformes ou non conformes à la règle de droit »[517] ou encore à une simple mesure des « "écarts" entre pratique et droit »[518], mais bien à une « véritable évaluation des *effets sociaux* susceptibles d'être

---

[511] François Rangeon, « Réflexions sur l'effectivité du droit » dans Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique, épistémologie et sciences sociales, dir, *Les Usages sociaux du droit: colloque, Amiens, 12 mai 1989*, Publications du Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, Paris, Presses Universitaires de France, 1989 126, à la p 137.

[512] *Ibid* à la p 126 (italiques originaux).

[513] *Ibid* à la p 128.

[514] Leroy, *supra* note 494 à la p 341.

[515] Lajoie & Molinari, *supra* note 491 à la p 1.

[516] Rocher, *supra* note 510 à la p 135.

[517] Demers, *supra* note 506 à la p 3. Cette définition de l'effectivité s'applique mieux à l'étude de « normes impératives (prescriptives ou prohibitives) de type pénal »: Marie Brunelle, *Réflexions sur le caractère effectif des dispositions législatives néo-brunswickoises en matière d'obligation de fréquentation scolaire et du travail des enfants*, mémoire de maîtrise, Faculté de droit, Université de Moncton, 2009 à la p 14. À ce sujet, voir les exemples de Friedman, *supra* note 492 aux pp 45 et suiv.

[518] Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 à la p 101.

engendrés par une règle de droit »[519], « prenant en compte le point de vue des usagers (praticiens ou non, quel que soit leur niveau de connaissance "savante" des règles juridiques et des mécanismes du droit) »[520]. Comme le résumait le professeur Rocher, « une connaissance plus raffinée de l'effectivité du droit est toujours l'objectif poursuivi »[521].

L'effectivité ne doit donc pas être étudiée de façon étroite. En effet,

> [p]our mesurer l'impact d'une règle, il faut aussi prendre en compte celles qu'elle complète ou auxquelles elle est censée se substituer, ainsi que les normes non juridiques de comportement auxquels l'individu ou le groupe obéissent (normes éthiques, usages profesisionnels non codifiés…)[522].

Son étude doit aussi tenir compte de divers facteurs de mise en œuvre de la norme, dont les règles procédurales[523] :

> l'effectivité est fonction […] de caractéristiques qui s'attachent soit à la *réception* de la norme chez ceux à qui elle s'adresse, soit encore à son *application* par l'appareil étatique chargé de la mettre en œuvre et de la sanctionner[524].

On parle ici tant du côté administratif (« les fonctionnaires chargés d'administrer la loi »[525] en favoriseront-ils et -elles une application souple ou sévère?) que de « la façon dont les tribunaux interprètent le droit »[526].

Enfin, une norme juridique qui confère un droit ou une liberté sera-t-elle effective si la population visée ne fait pas valoir ce droit ou cette liberté? Cela se pourrait, selon un auteur, car « une règle inappliquée ou inutilisée peut tout de même se révéler effective »[527]. En effet, « même si l'on n'use pas des droits qui

---

[519] Demers, *supra* note 506 à la p 3 (italiques originaux).

[520] Rangeon, *supra* note 511 à la p 135.

[521] Rocher, *supra* note 510 aux pp 136 et 137.

[522] Rangeon, *supra* note 511 à la p 138. Voir également: Leroy, *supra* note 494 aux pp 351 et suiv.; Jeammaud, *supra* note 509 aux pp 41 et suiv.

[523] Leroy, *supra* note 494 à la p 354.

[524] Demers, *supra* note 506 à la p 30. Voir également: Leroy, *supra* note 494 aux pp 318 et suiv.

[525] Demers, *supra* note 506 à la p 38. Voir également: Rangeon, *supra* note 511 à la p 141.

[526] Demers, *supra* note 506 à la p 38.

[527] Leroy, *supra* note 494 à la p 316.

nous ont été attribués par une loi, on sait que l'on en est titulaire »[528] - on pourrait certainement juger cet effet comme insuffisant, mais on ne peut en nier l'existence! Ainsi,

> la notion d'effectivité du droit ne semble donc pas […] pouvoir être résumée à la simple mesure de l'application des normes juridiques, ni même, s'agissant de règles facultatives, à leur taux d'utilisation[529].

4.1.2 Facteurs d'(in)effectivité du droit

Pour qu'une loi ait le moindre effet, trois conditions doivent, selon l'auteur Friedman, être remplies : elle doit être communiquée à ses sujets, ceux-ci doivent avoir la capacité de la suivre (donc de faire ou de s'abstenir de faire quelque chose) et être disposés à la respecter (que ce soit par crainte des sanctions, par volonté de s'y conformer, etc.)[530].

Le professeur Rangeon décrit quant à lui six facteurs d'effectivité d'une loi. Selon lui, les plus importants sont sa légitimité (« son acceptation par ses destinataires »[531]) et « les pratiques administratives d'application de la règle »[532]. À ces facteurs viennent s'ajouter « la nature de la règle (loi impérative ou incitative, d'ordre public ou interprétative…) »[533], son contenu (« clarté, cohérence, précision… »)[534], la présence (ou l'absence) de sanctions ainsi que leur applicabilité et leur « administration réelle »[535], de même que les destinataires de cette norme (s'adresse-t-elle à tou·tes les citoyen·nes, ou à une catégorie précise?)[536].

Les effets d'une loi ne sont pas nécessairement tributaires de la publicité qui a été faite lors de son adoption (« information, explication du bien-fondé de la règle, voire véritable politique de marketing

---

[528] *Ibid* à la p 317, note 18.

[529] *Ibid* à la p 322.

[530] Friedman, *supra* note 492 à la p 56.

[531] Rangeon, *supra* note 511 à la p 141.

[532] *Ibid.* Là-dessus, voir: Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 aux pp 114 et suiv.

[533] Rangeon, *supra* note 511 à la p 140.

[534] *Ibid* aux pp 140 et 141.

[535] *Ibid* à la p 141.

[536] « Dans ce dernier cas, leur association à l'élaboration du texte et au contrôle de son application sera également un facteur d'effectivité »: *Ibid*.

menée en vue de faire accepter la règle et de l'adapter aux gesoins des usagers »[537]) ou encore de ses visées : « une loi ambitieuse reste parfois sans effet décisif […] alors qu'inversement un texte d'apparence anodine entraîne des conséquences importantes »[538].

Les facteurs d'ineffectivité sont l'inverse des facteurs d'effectivité : pensons par exemple à une règle jugée illégitime par ses destinataires, ou encore dont le contenu n'est pas clair. À ceux-ci se rajoutent quelques facteurs supplémentaires, dont « l'excès de formalisme »[539] ou encore « la mauvaise communication au sein des services ou entre différents services (la multiplication des services compétents pour l'application d'une même réglementation accroît le risque d'ineffectivité) »[540]. Là-dessus, le droit du travail ne se trouve pas en position très avantageuse, vu son morcellement, évoqué au chapitre 3 et sur lequel je reviendrai au chapitre 6[541].

Il est faux de prétendre que le droit est toujours « une ressource également accessible à tous les citoyens »[542]. Cela se manifeste entre autres en matière d'(in)effectivité du droit :

> Des dispositions ineffectives du point de vue de certains acteurs (qui ne savent ou ne peuvent les mobiliser) se révéleront au contraire très opératoires pour d'autres. Il s'agit donc de savoir de quelle ineffectivité il est question[543].

Comme l'ajoute le professeur Rangeon, « [b]ien souvent, les intérêts mis en jeu lors de l'application d'un texte et les procédures qui définissent les groupes capables de contrôler cette application pèsent d'un poids plus lourd que les objectifs visés par le texte »[544]. Ainsi, « on peut, face à tout phénomène

---

[537] *Ibid*.

[538] *Ibid* à la p 140.

[539] *Ibid* à la p 141.

[540] *Ibid* aux pp 141-142.

[541] En général sur le sujet, voir: Dalia Gesualdi-Fecteau, Lucie Lamarche et Kathryn Giroux, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail: quelles conséquences pour la mobilisation? : actes de la XVI[ème] Journée en droit social et du travail*, Cowansville, Québec, Canada, Éditions Yvon Blais, 2016; Gesualdi-Fecteau, Johnstone & Richard, *supra* note 447.

[542] Lascoumes, *supra* note 425 à la p 158.

[543] *Ibid*.

[544] Rangeon, *supra* note 511 à la p 142.

d'ineffectivité, s'interroger sur les intérêts des uns et des autres à appliquer ou à ne pas appliquer le texte »[545].

Il en découle donc que l'effectivité du droit dans une situation précise peut « s'analyser comme la résultante de ce jeu complexe d'acteurs inégaux autour d'une ressource institutionnelle. »[546] Et c'est particulièrement le cas en droit du travail, étant donné « [l]'existence, en la matière, d'intérêts antagonistes et surtout d'une relation inégalitaire entre employeur et salarié »[547].

Enfin, il ne faudra pas, dans le cadre de cette recherche doctorale, me restreindre à l'étude des impacts des trois acteurs « clés » ou « classiques » en droit du travail, soit :

> (1) a hierarchy of managers and their representatives in supervision; (2) a hierarchy of workers (non-managerial) and any of their representatives, and (3) specialized government agencies concerned with workers, enterprises and their relationships[548].

Il me faudra également considérer les impacts sur la mise en œuvre et l'effectivité du droit des acteurs dits externes, c'est-à-dire des individus, groupes ou institutions qui « à travers leurs actions, […] influencent directement ou indirectement les processesus […] ou les pouvoirs causals déployés par les autres acteurs. »[549] En matière de droit du travail, l'auteur Bellemare indiquait que les utilisateur·trices (« end users »)[550] et la clientèle[551] pouvaient donc, dans ces circonstances, être parfois considéré·es

---

[545] *Ibid* à la p 143.

[546] Philippe Robert, « Remarques sur l'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 161, à la p 171.

[547] Leroy, *supra* note 494 à la p 15. L'auteur étudie la question du droit du travail français - cette description vaut toutefois autant pour le droit québécois!

[548] Guy Bellemare, « End Users: Actors in the Industrial Relations System? » (2000) 38:3 British Journal of Industrial Relations 383 à la p 385, citant John T Dunlop, *Industrial Relations System*, New York, Henry Holt & Company, 1958.

[549] Bellemare, *supra* note 548 à la p 386 (je traduis).

[550] Il donnait l'exemple des utilisateurs et utilisatrices du système de transport en commun de la ville de Montréal: *Ibid* à la p 398.

[551] Marie-Josée Legault et Guy Bellemare, « De nouveaux acteurs de la régulation du travail dans la gestion par projets » (2009) 39 Interventions économiques, en ligne : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/214>.

comme des acteurs qui auront une influence plus ou moins grande sur les exigences imposées aux travailleur·euses[552].

Comme nous le verrons aux chapitres 5 et 7, ma recherche s'est intéressée à des milieux de travail comportant une part importante d'interaction avec des personnes qui sont des tiers à la convention collective, en ce qu'elles ne sont ni des travailleur·euses, ni des collègues ou des personnes qui représentent l'employeur. Je me pencherai plus précisément sur leurs attentes et exigences en matière de délai de réponse tant durant les heures régulières de travail, que celles-ci soient explicites, implicites ou encore perçues par les travailleur·euses. Ma recherche impose qu'on s'interroge sur l'incidence de ces rapports avec les travailleur·euses, visé·es par la fonction de protection du droit du travail.

4.1.3 Les sanctions, « qu'ossa donne »[553]?

Une loi qui ne prévoit pas de sanction[554] claire en cas de non-observation ou de transgression (ou encore dont la sanction n'est pas exécutée[555]) pourra-t-elle être tout de même effective? La sanction est souvent considérée comme un « [f]acteur essentiel de réalisation de la norme [… et un] élément caractéristique de la norme juridique »[556], « un levier majeur du respect du droit, ceci en cas d'application ou simplement d'évocation »[557]. Des auteurs ont également avancé qu'un processus répressif inefficace entraînerait l'inefficacité de la norme[558]. Selon le professeur Friedman, la faible application (voire la non-application) du droit, notamment quant à ses sanctions, viendra nuire à la légitimité de la norme; même l'apparence de non-sanction par les tribunaux ou les instances administratives, ou encore l'apparence de non-respect par les autres personnes visées par cette norme, viendra ébranler cette légitimité[559] :

---

[552] Par exemple en matière de nombre d'heures de travail (et d'heures en temps supplémentaires) : *Ibid* aux para 42 et suiv.

[553] Clin d'oeil à Yvon Deschamps, « Les unions, qu'ossa donne? » dans *Tout Deschamps Trente ans de monologues et de chansons*, Montréal, Lanctôt éditeur, 1998 13.

[554] Leroy, *supra* note 494 à la p 322.

[555] Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 aux pp 116-117.

[556] Richard, *supra* note 503 à la p 163. Voir, pour plus de détails sur cette notion, *Ibid* à la p 164.

[557] Auvergnon, *supra* note 507 à la p 26.

[558] Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 aux pp 114 et suiv.

[559] Friedman, *supra* note 492 à la p 95, cité à Demers, *supra* note 506 à la p 112.

> The very *fact* that the rule is not enforced suggests a further point : that people in authority – whom [the litigant] might otherwise respect – do not take the rule very seriously. When a rule is not enforced, the threat *and* the legitimacy of the rule both grow weaker[560].

Toutefois, si la sanction peut contribuer à la mise en œuvre du droit, elle n'en est pas pour autant « une garantie d'effectivité »[561]. En effet, pour une variété de raisons, « les autorités administratives peuvent décider de ne pas assurer la mise en œuvre de la norme sanctionnatrice »[562]. Il peut ainsi y avoir des « tolérances administratives, l'administration préférant fermer les yeux devant certaines violations de la réglementation plutôt que de prendre le risque de provoquer un conflit avec les usagers »[563].

Le fait qu'une norme ne soit pas toujours bien respectée n'empêche pas qu'elle ait une certaine « influence psychologique »[564] sur ses destinataires. Les faibles sanctions peuvent aussi servir à un but à plus long terme : « [u]ne effectivité réduite, du moins dans un premier temps, favorise parfois l'accoutumance progressive des fonctionnaires et des usagers à une règle nouvelle »[565]. Également, l'exigence voulant que l'effectivité d'une norme « dépend[e] du prononcé d'une sanction adéquate en cas de non-respect »[566] ne tient pas compte de l'ensemble de normes non impératives. Parmi celles-ci, notons les dispositions de nature supplétive, celles qui confèrent des pouvoirs[567] ou encore celles qui prévoient une récompense – sous forme d'allègement fiscal, notamment – pour ceux et celles qui les respectent[568], par exemple[569]. Bref, l'effectivité d'une norme est « une donnée indépendante »[570] de la sanction qui y est,

---

[560] Friedman, *supra* note 492 à la p 95 (italiques originaux).

[561] Richard, *supra* note 503 aux pp 175 et suiv.

[562] *Ibid* à la p 180.

[563] Rangeon, *supra* note 511 à la p 142.

[564] Leroy, *supra* note 494 à la p 404. Voir également, au sujet des normes effectives même en l'absence d'application de sanctions: Rangeon, *supra* note 511 à la p 132. On parle alors des effets symboliques de la norme. J'y reviendrai brièvement *infra* à la sous-section 4.1.4.

[565] Rangeon, *supra* note 511 à la p 142.

[566] Leroy, *supra* note 494 à la p 68.

[567] *Ibid* à la p 71.

[568] *Ibid* à la p 70.

[569] Pour d'autres illustrations, voir *Ibid* à la p 67.

[570] Richard, *supra* note 503.

ou non, rattachée. Cela ne signifie pas que la sanction prévue n'aura aucun effet sur le respect ou non de la norme en question, mais plutôt que « cette influence doi[ve] être relativisée »[571].

Aussi, un droit qui reposerait uniquement sur la crainte d'une sanction « ne risque pas de conserver longtemps sa légitimité »[572] et « n'aura pas la vie longue »[573]. On mettra plutôt l'accent sur l'acceptation, le consensus (ou, du moins, « un degré assez élevé de conformité »[574]) et l'adhésion des individus à la norme comme étant autant de facteurs venant en renforcer l'effectivité[575]. Comme le mentionne le professeur Noreau, « [l]a législation a cependant d'autant plus de chances de trouver application qu'elle ne confronte pas trop directement le sens commun, soit le sens établi en commun dans un milieu donné et à un moment particulier de l'échange social. »[576]

À ce sujet, un auteur donne l'exemple des conventions de l'Organisation internationale du travail : si l'OIT n'a aucun pouvoir coercitif pour forcer les États signataires à respecter le contenu des conventions et des recommandations qu'ils ont librement ratifiées, ces conventions ne sont pas pour autant dénuées d'effectivité. De même, le fait, pour un État, de ne pas l'avoir signée n'entraîne pas nécessairemetn l'ineffectivité des droits prévus à cette convention auprès des travailleur·euses. En effet, ces conventions et recommandations non ratifiées « peuvent influencer les pratiques des États souverains [… et elles] peuvent servir de base à des négociations collectives ou avoir une influence sur les initiatives privées ainsi que sur les codes de conduite volontaires »[577].

De plus, « [s]i des sanctions inadaptées ou rarement appliquées peuvent constituer une incitation à la violation de la norme, il n'est pas sûr que l'aggravation des sanctions soit le seul moyen de rendre la norme

---

[571] Leroy, *supra* note 494 à la p 74.

[572] Richard, *supra* note 503 à la p 182.

[573] *Ibid* à la p 183.

[574] Jeammaud, *supra* note 509 à la p 44.

[575] Richard, *supra* note 503 aux pp 183 et 184.

[576] Noreau, *supra* note 490 à la p 219.

[577] Richard, *supra* note 503 à la p 314. Cela est d'autant plus vrai pour les conventions dites « fondamentales », puisque les États membres qui ne les ont pas ratifiées doivent tout de même produire un rapport annuel à l'OIT quant à « l'état des droits et principes pertinents à l'intérieur de leurs frontières »: « Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail » (29 janvier 2024), en ligne: *Organisation internationale du travail* <https://www.ilo.org/fr/declaration-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux-au>.

plus effective »[578]. Des sanctions trop sévères voire disproportionnées pourraient également nuire à l'effectivité du droit, par exemple parce que l'administration hésiterait à sanctionner la partie fautive : cette hésitation et le faible nombre de litiges qui en découleraient feraient « perdre son effet dissuasif à la norme pénale et banalise[raient] les poursuites »[579].

Pour l'auteur Rangeon, une faible application pourra parfois même être, au contraire, salvatrice pour la règle :

> Même peu appliqué, un droit conserve une certaine valeur, ne serait-ce que symbolique. Le droit pénal du travail montre que certaines lois répressives ne sont acceptées par les employeurs qu'à la condition de rester largement inappliquées. Leur effet dissuasif n'en est pas nul pour autant et, par leur seule existence, elles constituent un rempart contre certains abus[580].

Après avoir étudié les différentes conditions de l'effectivité ou de l'ineffectivité d'une norme (conditions qui sont nombreuses, interreliées et parfois ardues à identifier), je me tournerai, à la sous-section suivante, vers les différents effets produits par la norme.

4.1.4 Types d'effets produits par le droit

Le droit est « l'un des déterminants des rapports sociaux : il ne détient pas le monopole de l'orientation des conduites et il est largement dépendant de variables qui échappent à son contrôle »[581]. C'est pourquoi l'étude de son effectivité doit prendre en compte *l'ensemble* des effets produits par une norme et sa mise en œuvre. Cette étude est toutefois complexe, car il est difficile de déterminer avec certitude si les effets perçus proviennent du droit ou d'une multitude d'autres facteurs sociaux[582]. De plus, « [l]es règles de droit

---

[578] Richard, *supra* note 503 à la p 181.

[579] Leroy, *supra* note 494 à la p 45.

[580] Rangeon, *supra* note 511 à la p 132. L'auteur ne donne malheureusement pas d'exemples au soutien de son affirmation, ce qui soulève quelques questions: quel avantage aurait un employeur à respecter des droits des travailleur·euses s'il sait pertinnement que leur non-respect ne lui coûtera rien? Une plus grande attractivité et rétention du personnel? Trouve-t-on dans ces milieux une forme de « juste milieu confortable » entre l'absence de sanctions et l'application efficace des sanctions (par exemple, les employeurs ne se conformeront pas à 100% à la loi, mais en feront juste assez pour éviter les plaintes)?

[581] Demers, *supra* note 506 à la p 59 (références omises).

[582] *Ibid* aux pp 63-66.

produisent des effets en cascade dont certains n'ont plus qu'un rapport très lointain et indirect avec le droit »[583].

Les effets du droit ne sont pas toujours ceux voulus ou attendus[584] par les « différents acteurs politiques qui ont pris part à la décision législative »[585]. En fait, « le législateur peut supposer qu'une loi aura des effets, mais il est rarement en mesure de prévoir lesquels »[586]. Il est ardu de circonscrire son intention lorsqu'on se retrouve des années, voire des décennies, plus tard[587], d'autant plus que « l'effectivité d'une norme juridique n'est pas statique »[588]. Et souvent cette intention précise est d'autant plus difficile à déterminer[589] puisqu'« un texte juridique est le résultat d'un compromis, d'une synthèse entre des objectifs et des intérêts divergents »[590]; cela est particulièrement parlant en droit du travail, où les intérêts des employeurs et ceux des travailleur·euses s'opposent régulièrement.

Or, « l'effectivité souhaitée […] n'est pas automatiquement l'effectivité obtenue »[591]. En plus des effets voulus, « des lois engendrent des effets, des conséquences, que leur auteur n'avait pas prévus, ou ne pouvait pas prévoir : une effectivité inattendue »[592]. Ces effets inattendus auraient plus de chances de survenir « dans les matières où le législateur cherche à provoquer des changements dans les systèmes sociaux dans lesquels il intervient »[593]. Précisons ici que les effets non intentionnels ou inattendus ne sont pas nécessairement négatifs[594] et peuvent même être « bénéfiques ou encore positifs »[595].

---

[583] Rangeon, *supra* note 511 à la p 135.

[584] Demers, *supra* note 506 à la p 83; Rocher, *supra* note 510 à la p 139.

[585] Demers, *supra* note 506 à la p 82.

[586] Rangeon, *supra* note 511 à la p 140.

[587] Leroy, *supra* note 494 aux pp 359-360.

[588] Demers, *supra* note 506 à la p 79. Voir aussi: Robert, *supra* note 546 à la p 169.

[589] Demers, *supra* note 506 à la p 49, et ce, même en présence d'une mention expresse dans la loi: *Ibid* à la p 50.

[590] Rangeon, *supra* note 511 à la p 139.

[591] Robert, *supra* note 546 à la p 168.

[592] Rocher, *supra* note 510 aux pp 135 et 136.

[593] Leroy, *supra* note 494 à la p 333.

[594] Qui, eux, ont généralement une connotation négative, voire péjorative: Demers, *supra* note 506 aux pp 85 et 86; Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 aux pp 119 et 120.

[595] Demers, *supra* note 506 à la p 85; Friedman, *supra* note 492 à la p 127.

Enfin, dans l'étude de l'effectivité d'une norme, il faudra garder à l'esprit qu'elle peut produire à la fois[596] des effets concrets[597] et des effets symboliques. Si les premiers sont « matériellement observable[s] »[598], les seconds se manifestent au niveau des représentations mentales et intellectuelles, des opinions et des attitudes des individus[599]. Ils peuvent donc constituer les buts indirects de la loi, c'est-à-dire ce que le législateur espère qui surviendra si la loi est bien mise en œuvre et respectée[600].

Le droit du travail serait d'ailleurs doté d'une « forte charge symbolique »[601], notamment en raison de l'important « impact des normes sur l'identité même du salarié »[602]. Comme le soulignait avec justesse la Cour suprême du Canada en 1987,

> [l]e travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel[603].

***

Selon l'auteur Lascoumes, ce qu'on perçoit comme l'ineffectivité du droit du travail[604] serait due au fait que

> les règles ont seulement posé des cadres d'action pour ajuster des positions, distribuer des capacités à agir, pour régulier des conflits et fixer des procédures. Mais jamais elles n'ont eu la prétention d'éliminer les conflits d'intérêts entre employeur et salariés[605].

---

[596] Demers, *supra* note 506 à la p 75; Leroy, *supra* note 494 à la p 408.

[597] C'est-à-dire « tout l'éventail des comportements concrets qui découleront d'une prise en compte de la norme juridique » Demers, *supra* note 506 à la p 70 (voir aussi p. 68 et 69).

[598] Leroy, *supra* note 494 à la p 402.

[599] Demers, *supra* note 506 à la p 72; Leroy, *supra* note 494 à la p 403; Rocher, *supra* note 510 à la p 147 citant Pierre Bourdieu, « Les rites comme actes d'institution » 1983 43 Actes de la recherche en sciences sociales 58.

[600] Friedman, *supra* note 492 à la p 50.

[601] Richard, *supra* note 503 à la p 315.

[602] *Ibid* aux pp 315-316.

[603] *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb)*, [1987] 1 RCS 313 au para 91.

[604] Leroy, *supra* note 494 à la p 79 (à noter que l'auteur Leroy ne souscrit pas à cette thèse).

[605] Lascoumes, *supra* note 425 à la p 155.

En effet, la conflictualité est une partie inhérente du système de relations de travail[606]. Il en découle que le droit du travail, « fondé sur une irréductible opposition d'intérêts »[607] protégera les travailleur·euses en aménageant cette conflictualité; même un droit du travail pleinement effectif ne saurait l'éviter complètement[608].

En fait, « derrière un certain nombre de phénomènes dits "d'ineffectivité" se pose d'abord le problème de la capacité différentielle des acteurs sociaux à mobiliser les ressources juridiques »[609]. L'ineffectivité du droit du travail serait donc :

> induite par un élément structurel de la relation d'emploi : la subordination. […] Le contexte tourmenté favorisant l'ineffectivité du droit c'est aussi un travail moderne de moins en moins "prévisible" (nature du contrat, nature des tâches, … charges variables du travail), une partie du travail immatériel soumis au principe du "débrouillez-vous"[610].

Dans ces cas, les droits et les recours existent bel et bien et sont formulés de façon à protéger les travailleur·euses mais ceux- et celles-ci ne les mobiliseront pas, pour des raisons qui seront étudiées à la section 4.2.

Aussi, j'étudierai plusieurs normes qui « ne produisent d'effets juridiques qu'en raison de l'intervention de personnes »[611]; les principales personnes intéressées (ici, les travailleur·euses) devront généralement[612]

---

[606] « The strike, and other forms of protest in resistance to public and private policies, has been present since the origins of labour law »: Julia López, Consuelo Chacartegui et César G Cantón, « From Conflict to Regulation: The Transformative Function of Labour Law » dans Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011 344, à la p 345; Noémie Delisle, *Conflictualité du travail: éléments pour un renouvellement théorique de l'étude du conflit de travail*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2011 à la p 116.

[607] Michel Coutu et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, tome 1, 3e éd, Cowansville, Yvon Blais, 2019 au para 3.

[608] Une autrice et deux auteurs plaident pour une perspective qui tienne compte d'une « optimistic and realistic approach toward strikes or protest, and their legal recognition, instead of the 'commonsense' view of conflict as disruptive and destructive » : López, Chacartegui & Cantón, *supra* note 606 à la p 344.

[609] Lascoumes, *supra* note 425 à la p 158.

[610] Auvergnon, *supra* note 507 aux pp 15 et 16 (références omises).

[611] Lajoie & Molinari, *supra* note 491 à la p 204; Leroy, *supra* note 494 aux pp 64 et suiv.

[612] En milieu syndiqué, l'association syndicale peut entreprendre un recours au nom des travailleur·euses sans que ces dernier·ères aient à faire de démarche préalable (ce sera par exemple le cas pour les travailleur·euses migrant.es qui ont entretemps quitté le Québec): Gesualdi-Fecteau, *supra* note 433 à la p 573.

faire des démarches pour que leurs droits soient reconnus, le plus souvent *après* une violation de ces droits de la part de l'employeur. Cela constitue donc une étape de plus pour réaliser l'effectivité du droit du travail.

Cette thèse considérera l'effectivité du droit québécois du travail en vigueur, et traitera aussi, de façon moins approfondie, de certains éléments d'effectivité (ou d'ineffectivité!) de différentes mesures législatives adoptées ou étudiées à travers le monde en matière de déconnexion hors des heures de travail : quels sont les effets souhaités et inattendus de ces lois (chapitre 6)? Comment les relations de pouvoir[613] entre l'employeur et les travailleur·euses se manifestent-elles en milieu syndiqué quant aux enjeux de brouillage des frontières, de télédisponibilité et de durée du travail (chapitre 7)? Comme « l'évaluation d'effectivité peut évoluer avec le temps »[614], rappelons également que cet exercice ne sera qu'un instantané représentant la situation prévalant durant les années consacrées à l'écriture de cette thèse. J'étudierai également, en continuité avec cette notion d'effectivité, les raisons pour lesquelles les travailleur·euses mobilisent ou non les différents droits et recours qui s'offrent à eux et elles (chapitre 7). Les bases théoriques de cet angle de recherche seront exposées à la section suivante.

4.2 (Non-)mobilisation du droit en vigueur

Selon un auteur, « [u]ne règle qui attribue un droit, en logique, ne peut tout simplement pas être ineffective, sauf à se poser la question, non pas de son effectivité *stricto sensu*, mais celle de l'exercice ou non des prérogatives attachées à ce droit »[615]. L'étude de la notion d'effectivité du droit invite donc à celle de la (non-)demande, de la (non-)activation ou du (non-)recours au droit : pourquoi les personnes à qui la loi reconnaît un droit ne l'exercent-elles pas?

Le sociologue allemand Max Werber considérait « le droit, non comme un système d'impératifs sanctionnés, déterminant de l'extérieur les comportements des acteurs sociaux, mais comme un système de ressources mobilisables selon les intérêts et les pouvoirs en cause »[616]. Les sociologues du droit vont

[613] Voir *infra* à la section 4.3.

[614] Robert, *supra* note 546 à la p 168.

[615] Auvergnon, *supra* note 507 à la p 12.

[616] Lascoumes & Serverin, *supra* note 499 à la p 173.

également envisager le droit comme « *un système de potentialité à partir duquel se déploient des activités spécifiques de mobilisation des règles*. [Le droit] oriente les conduites, il ne les détermine pas »[617]. En fait,

> ce sont, en quelque sorte, les individus qui disposent en premier lieu des règles. **Ce sont eux qui au départ formulent des demandes, exposent des prétentions, qualifient des situations vécues et amorcent les conflits**. Ce n'est, dans un second temps, qu'à l'occasion de la reconstruction du conflit en litige judiciaire que les professionnels du droit interviennent. Contrairement aux perspectives habituelles qui placent dans leurs analyses le juge "en majesté", **on considère ici que c'est l'usager du droit qui se trouve au centre des activités juridiques et ceci indépendamment de toute connaissance juridique**. Peu importe l'exactitude de ses analyses en termes de droit et peu importe le bien-fondé de ses prétentions, **la vie du droit passe en premier lieu par ces revendications et ces demandes de règlement de conflits** toujours particulières et dont les régularités n'apparaissent qu'à l'analyse[618].

Certaines normes juridiques sont donc considérées comme « dormantes », c'est-à-dire que « personne ne fait de tentative réelle de les mettre en œuvre »[619]. Vu leur rôle, les organismes chargés de l'inspection et de la mise en œuvre des droits, de même que ceux chargés de la protection des travailleur·euses (les syndicats, en ce qui concerne le champ d'étude de cette thèse) auront, dans certains cas, leur part de responsabilité dans cet état de fait.

Il semble toutefois que, pour avoir un portrait plus complet de la situation, il faille d'abord remonter en amont, auprès des principaux et principales intéressé·es : les personnes que le droit du travail vise à protéger[620]. Les raisons de la non-activation de leurs droits prévus à la loi, à leur contrat de travail ou à leur convention collective ne se trouveront pas qu'en étudiant les motivations des travailleur·euses, mais en tenant compte de l'ensemble du contexte qui les entoure[621]. En effet, les raisons du non-recours « ne peuvent être comprises indépendamment des positions sociales, des psychologies et des valeurs

---

[617] *Ibid* à la p 174 (italiques originaux).

[618] *Ibid* aux pp 174 et 175 (mes caractères gras).

[619] Friedman, *supra* note 492 à la p 33.

[620] « We need to discover not only how and by whom the law is used, but also when and by whom it is not used »: Ewick & Silbey, *supra* note 505 à la p 34.

[621] Voir, sur la notion de système d'action concret, c'est-à-dire « les contraintes et les opportunités que [...] propose le contexte [aux travailleur.euses] » (p.119): Dalia Gesualdi-Fecteau, *L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit*, thèse de doctorat, Université de Montréal, Faculté de droit, 2014 aux pp 118 et suiv.

individuelles, elles-mêmes inscrites dans les histoires de vie »[622]. Cela reflète la vision des auteurs Felstiner, Abel et Sarat : « People do -or do not- perceive an experience as an injury, blame someone else, claim redress, or get their claims accepted because of their *social position* as well as their individual characteristics. »[623] Il faut tout de même préciser que les individus créanciers de droits ne sont pas pour autant dépourvus de toute agentivité ou de « libre arbitre »[624] : « [l]e non-recours n'est pas que manque, passivité, incapacité, domination; il rend compte également du libre choix des individus et exprime des désintérêts, des désaccords ou des impossibilités »[625].

Dans cette section, je traiterai de la (non-)demande, de la (non-)activation ou du (non-)recours au droit, en gardant à l'esprit que leurs diverses formes « se combinent ou se succèdent »[626]. Je présenterai ce phénomène en considérant les différentes étapes qui mènent à l'exercice d'un droit : d'abord la connaissance de ce droit (1), puis la réalisation qu'il a été bafoué (2) et la mobilisation du remède pertinent (3). Je terminerai en traitant d'une autre voie de mobilisation, celle de la mobilisation informelle du droit (4).

4.2.1 Non-connaissance ou méconnaissance du droit et des recours disponibles

On répertorie plusieurs raisons du non-usage et du non-recours, dont la non-connaissance (ou la méconnaissance), par les travailleur·euses, de leurs droits et des moyens d'actions à leur portée. Ce n'est pas parce qu'une loi est publiée (et, dans le cas des lois québécoises et canadiennes, accessible gratuitement sur Internet[627]) que les justiciables en connaissent pour autant les détails, sans parler de l'interprétation jurisprudentielle qui peut en être faite. Dans d'autres cas, bien qu'ils et elles aient une

---

[622] Philippe Warin, « Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux » (2014) 3-4:2 Les Politiques Sociales 108 à la p 114. Voir, en général sur le sujet des jeunes employé·es et apprenti·es et de la mobilisation difficile de leurs droits: Trémeau, *supra* note 428.

[623] William LF Felstiner, Richard L Abel et Austin Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . » (1980) 15:3/4 Law & Society Review 631 à la p 636 (italiques originaux).

[624] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 433 à la p 544.

[625] Warin, *supra* note 622 aux pp 117 et 118.

[626] *Ibid* à la p 113. D'ailleurs, dans des versions antérieures de ce chapitre, j'avais tenté de scinder cette sous-section selon que les raisons touchaient la représentation du droit ou sa mise en oeuvre, ou encore selon qu'elles se rapportaient à l'individu ou au contexte qui l'entourait, mais ces divisions se sont avérées artificielles et sans valeur ajoutée dans ce contexte précis.

[627] Gouvernement du Québec, « LégisQuébec. Source officielle », en ligne: *Publications Québec* <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/chapitres?corpus=lois>; Gouvernement du Canada, « Site Web de la législation (Justice) », en ligne: <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/>.

certaine connaissance théorique de leurs droits, les justiciables ne feront pas l'adéquation entre ces derniers et la situation précise qui les concerne, ou alors (se) seront convaincu·es que leur situation constitue une exception qui n'est pas visée par cette protection législative. J'exposerai au chapitre 7 quelques exemples de cette non-mobilisation.

D'emblée, je suis d'accord avec le constat d'un auteur et d'une autrice, qui recadrent le rôle des individus dans cette non-connaissance ou méconnaissance de leurs droits :

> Partout, le « non accès » au droit, universellement relevé, est traité en termes de méconnaissance et donc de dysfonctionnement social. L'apparente « méconnaissance » n'est jamais posée en termes structurels qui conduirait à dépasser le constat des inadaptations pour interroger les systèmes juridiques sur leurs conditions de production et leur intégration aux structures socio-politiques. On aboutit en général à la définition de programmes éducatifs destinés à rattraper les insuffisances constatées, et à la mise en place de systèmes d'aide juridique et judiciaire assurant le béquillage des plaideurs potentiels[628].

En d'autres mots, si le non-usage d'un droit peut dans certains cas être dû « à une méconnaissance du droit, il est bien des situations où l'articulation [… des savoirs, usages et perceptions, par les personnes salariées, de leurs droits] s'avère moins univoque. »[629]. Je présenterai, dans les sous-sections suivantes, quelques facteurs qui peuvent l'expliquer.

4.2.2 Réalisation qu'un droit a été bafoué (ou que plusieurs droits ont été bafoués)[630]

Tout comme il ne suffit pas toujours de dire aux travailleur·euses de « simplement » éteindre leur cellulaire hors de leurs heures de travail[631], il ne suffit pas non plus de leur dire « voici vos droits, maintenant exercez-les ». À l'instar des sociologues Ewick et Silbey, je n'adhère pas au « mantra de l'idéologie libérale de la "volonté individuelle" »[632] établissant la toute-puissance de la « capacité des désirs, croyances et attitudes individuelles à forger le monde »[633].

---

[628] Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 à la p 111.

[629] Trémeau, *supra* note 428 à la p 517.

[630] On parle alors d'une « failure to perceive that one has been injured; such failures may be self-induced or externally manipulated »: Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 633.

[631] Voir les différents facteurs pouvant mener à l'hyperconnectivité professionnelle *supra*, à la section 2.4.

[632] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 621 à la p 124, note 114.

[633] Ewick & Silbey, *supra* note 505 à la p 36 (je traduis).

Ainsi que le présentait le sociologue du droit Blankenburg,

> Je préfère parler de « mobilisation » du droit, plutôt que de recours au droit. Certes l'essentiel du processus consiste en un recours aux institutions judiciaires […]. Mais cela suppose également en amont un processus social, un processus conceptuel. […] il faut prendre conscience que le problème auquel on est confronté peut s'exprimer en termes juridiques : il faut le situer sur le plan juridique[634].

D'ailleurs, entre « la prise de conscience de l'aspect juridique d'un conflit[635] et le recours à la Justice[,] il se produit un important phénomène "d'entonnoir" »[636]; « [a]insi, la proportion de ceux qui engagent réellement un procès en cas de conflit juridique se révèle infime »[637].

Après qu'une personne constate qu'une situation est problématique, qu'il existe une norme juridique encadant cette situation – et donc qu'un ou plusieurs droits ont été bafoués –, cette situation, si elle n'est pas réglée, se transforme en litige, c'est-à-dire que la personne lésée peut « attribuer cette situation à la faute d'un individu ou d'une entité sociale »[638]. Le cas échéant, la prochaine étape en vue d'un éventuel recours officiel légal est l'évocation du litige auprès d'une personne responsable (ou considérée comme telle) et la réclamation, par la personne lésée, d'une réparation[639].

4.2.3 Mobilisation du ou des recours pertinent(s)

Les normes « ne peuvent se maintenir qu'à la condition d'y voir adhérer ceux qui y sont soumis, soit dans la mesure où ils s'y identifient »[640]. Cela ne sera possible que s'il y a une « correspondance des contenus du droit avec l'état des rapports sociaux »[641] et, en matière de travail, que si la norme en question « est en rapport avec les réalités sociales, économiques et culturelles, notamment avec les pratiques industrielles

---

[634] Erhard Blankenburg, « La mobilisation du droit. Les conditions du recours et du non-recours à la Justice » (1994) 28:1 Droit et Société 691 à la p 692.

[635] Là-dessus, voir Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 635.

[636] Blankenburg, *supra* note 634 à la p 691; Flestiner et al parlent quant à eux de « high attrition »: Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 636.

[637] Blankenburg, *supra* note 634 à la p 696.

[638] Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 635 (je traduis).

[639] *Ibid* aux pp 635-636.

[640] Noreau, *supra* note 490 à la p 208.

[641] *Ibid* à la p 221.

et syndicales »[642]. En fait, « la légitimité d'une norme juridique peut également reposer sur une combinaison entre le consensus social et la crainte de la sanction »[643].

La crainte[644] ou le manque d'information quant aux impacts du recours au droit jouera également sur la volonté des créancier·ères des droits à les mobiliser : « [a]insi, peut-on conceptualiser un problème, le situer sur le plan du droit, sans être, pour autant, motivé pour agir juridiquement dans la mesure où l'on ne souhaite pas mettre en danger une relation sociale »[645].

Par ailleurs, « le non-recours ne peut pas être réduit à un seul problème d'accessibilité. Lorsque les personnes ne demandent pas, la question n'est pas simplement celle de l'accessibilité mais aussi celle de la pertinence de l'offre »[646]. De fait, « le droit n'est qu'une banque de standards sociaux parmi d'autres »[647]; les justiciables peuvent en effet choisir parmi d'autres standards pour guider leur conduite, comme par exemple « l'éthique professionnelle »[648]. D'ailleurs, selon un auteur, « dans la majorité des cas, [les justiciables] croient préférable de gérer leurs problèmes eux-mêmes, c'est-à-dire en recourant à d'autres cadres et à d'autres repères objectivés que ceux proposés par le droit »[649]. Le recours au droit n'est pas toujours le plus approprié, puisque n'étant pas toujours adapté aux circonstances particulières de chaque cas, surtout lorsque la loi semble dépassée : « [l]a législation trouve difficilement application dans tous les cas où elle confronte la redéfinition constante du sens commun »[650]. Dans le même ordre

[642] Auvergnon, *supra* note 507 à la p 31.

[643] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 621 à la p 135. Voir également: Michel Coutu, « Le droit du travail comme ordre légitime » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir, *La légitimité de l'Etat et du droit autour de Max Weber*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2006 333, à la p 339.

[644] « C'est par exemple le cas lorsque les conséquences (réelles ou supposées) induites par l'offre paraissent risquées »: Warin, *supra* note 622 à la p 117.

[645] Blankenburg, *supra* note 634 à la p 692.

[646] Philippe Warin, « Ce que demande la non-demande » (2018) La vie des idées, en ligne : <https://hal.science/hal-01906345> à la p 1.

[647] Noreau, *supra* note 490 à la p 218.

[648] *Ibid*.

[649] *Ibid*.

[650] *Ibid* à la p 219.

d'idées, « [l]'inadéquation du droit du travail à la réalité contemporaine du travail »[651] pourra avoir des effets sur la (non-)mobilisation du droit par les justiciables.

Dans sa thèse publiée en 2004 et portant sur la loi limitant la durée du travail à 35 heures par semaine, un auteur français explique :

> Ces salariés parlent des 35 heures comme d'une loi qui ne les concerne pas ou plus […], qui s'applique aux autres plutôt qu'à eux, en particulier lorsque les accords n'ont prévu aucune clause spécifique s'appliquant à leur situation particulière : « *dans mon métier, c'est un peu neu-neu de compter ses heures* » se plaint un cadre technique de *Electrique*. La réduction légale du temps de travail reste extérieure à leur vie, la légalité relative à cette loi étant conçue comme une sphère autonome dont « l'application » viendrait perturber leurs missions, leurs valeurs et la possibilité même de faire leur travail. Plutôt que sacralisée, la loi est contestée du fait même de son extériorité vis-à-vis de leur situation de travail et des problèmes qu'elle leur pose pour coordonner, organiser le travail (le leur et celui des autres), voire se motiver[652].

En fait, « les individus composent, de façon plus ou moins consciente, avec les contraintes et les opportunités que leur propose le contexte »[653]. En matière de droit du travail,

> Dès lors que l'on s'interroge [sur] la propension des enquêtés à s'emparer de leurs droits et à faire face aux normes pratiques imposées dans l'entreprise, deux facteurs déterminants s'imposent à la réflexion : les contraintes avec lesquelles les enquêtés doivent composer d'une part, les ressources dont ils disposent pour, le cas échéant, contrarier voire s'opposer à la volonté de leur employeur d'autre part[654].

Que ce soit la crainte des conséquences, l'inadéquation des remèdes proposés, la considération que la norme n'est pas légitime ou encore l'insuffisance des ressources à leur disposition, les raisons sont nombreuses pour expliquer la non-mobilisation des voies officielles par les créancier·ères de droits en cas

---

[651] Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois, « La notion d'effectivité du droit » dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde, dir, *Épistémologie et méthodologie juridiques*, Approches et fondements du droit 1, Montréal (Québec), Canada, Éditions Yvon Blais, 2019 325, à la p 357.

[652] Jérôme Pélisse, *A la recherche du temps gagné : sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, thèse de doctorat, Université Marne-la-Vallée, 2004 à la p 489 (italiques originaux).

[653] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 433 à la p 544.

[654] Trémeau, *supra* note 428 à la p 65.

de situation litigieuse. J'étudierai à la sous-section suivante les chemins informels qu'ils et elles peuvent emprunter.

4.2.4 En parallèle : mise en œuvre informelle du droit

Les notions que j'ai présentées jusqu'ici quant à la (non-)mobilisation du droit se concentrent sur la mise en œuvre formelle des droits et recours des justiciables, c'est-à-dire les « stratégies et [les] schémas d'action des agents chargés de l'application des normes étudiées »[655]. Or, lorsqu'ils et elles souhaitent mobiliser leurs droits, les travailleur·euses peuvent également passer par des voies plus informelles, et qui sont d'autant plus difficiles à répertorier et quantifier. Comme le précise la professeure Gesualdi-Fecteau : « [l]a mobilisation du droit peut intervenir autant lors d'interactions quotidiennes que lorsque les agents formellement mandatés pour sa mise en œuvre sont mobilisés »[656]. À ce propos, la mise en œuvre informelle du droit rend « compte des pratiques de mobilisation du droit intervenant en marge du recours aux mécanismes procéduraux formellement prescrits par le droit »[657].

En matière de droit du travail, les travailleur·euses peuvent discuter directement avec leur employeur en vue de régler la situation litigieuse, afin d'éviter de devoir déposer une plainte formelle[658]. Ils et elles peuvent aussi demander l'aide de tiers pour en venir à un tel règlement[659]; par exemple, en contexte syndiqué, les travailleur·euses pourront faire appel aux représentant·es de leur syndicat[660]. La professeure Cox précisait ainsi les avantages non négligeables d'une telle mise en œuvre en situation de harcèlement

[655] Gesualdi-Fecteau & Visotzky-Charlebois, *supra* note 651 à la p 335.

[656] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 433 à la p 577.

[657] *Ibid* à la p 565.

[658] *Ibid* aux pp 565-567.

[659] *Ibid* aux pp 567 et 568.

[660] Pour des exemples de cette mise en oeuvre informelle par le biais du syndicat en matière de harcèlement psychologique, voir: Rachel Cox, *Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en oeuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec*, thèse de doctorat, Université d'Ottawa, section de droit civil, 2014; Guillaume Lavoie, *Le champ d'action syndical en matière de harcèlement au travail dans un contexte de morcellement normatif et institutionnel du droit du travail*, mémoire de maîtrise, UQAM, 2023.

psychologique : cela permet « d'instaurer rapidement un dialogue salutaire entre les parties dans le milieu de travail ainsi que de trouver une solution rapide »[661].

4.3 Le pouvoir qu'ont, ou n'ont pas, les parties au contrat de travail

Dans le cadre d'un litige, qu'il soit judiciarisé ou non, les parties ne prennent pas leurs décisions dans un vacuum, le contexte est des plus importants :

> the sphere of social life that brings [the parties] together (work, residence, politics, recreation) -which may affect the cost of exit- their relative status, and the history of prior conflict shape the way in which they will conduct their dispute[662].

Or, « si les rapports au droit dépendent en effet beaucoup des contextes dans lesquels ils s'inscrivent, on ne peut faire l'impasse sur les ressources sociales inégales dont disposent les individus, ainsi que sur les rapports de pouvoir dans lesquels ils s'inscrivent »[663].

La notion de pouvoir est plutôt difficile à théoriser[664]. Le sociologue Max Werber le définissait ainsi: « Power (*Macht*) is the probability that one actor within a social relationship will be in a position to carry out his own will despite resistance, regardless of the basis on which this probability rests. »[665] Son étude doit s'apprécier à l'aune du contexte précis dans lequel il s'exerce :

> It entails a relationship between specific actors or groups, drawing upon specific rules and resources, organized in specifically structured ways. Power cannot be analyzed without reference to sex, class, region, historical period or whatever[666].

---

[661] Cox, *supra* note 660 à la p 380. Voir également *Ibid* aux pp 417 et 418 pour les avantages de ce type d'intervention. J'exposerai comment se traduit cette mise en œuvre informelle en milieu syndiqué *infra* au chapitre 7.

[662] Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 640 (références omises).

[663] Trémeau, *supra* note 428 à la p 27.

[664] Kathy Davis, « Critical sociology and gender relations » dans Kathy Davis, Monique Leijenaar et Jantine Oldersma, dir, *The Gender of power*, London ; Newbury Park, Sage Publications, 1991 65, aux pp 69-70; John E Kelly, *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism, and long waves*, London, Routledge, 1998 à la p 5. « Power is perhaps one of the most widely used condepts in the field of industrial relations but at the same time [...] one of the least well understood ».

[665] Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, Glencoe (Illinois), The Free Press, 1947 à la p 152, cité dans Friedman, *supra* note 492 à la p 168.

[666] Davis, *supra* note 664 à la p 83.

Le pouvoir (ou son absence) entraîne des conséquences concrètes à toutes les étapes d'une situation ou d'un litige juridique :

> Être en position de pouvoir social, c'est maîtriser le choix du cadre juridique applicable aux situations où l'on est engagé; c'est produire l'interprétation adéquate de ce cadre; c'est pouvoir s'orienter et orienter les procédures et les moyens de règlement de conflits; c'est enfin influer sur le choix de la solution à retenir[667].

En matière juridique, la partie ayant le plus de pouvoir maîtrisera « le processus de mobilisation et d'application du droit [… et connaîtra] les ressources et les limites des identités en jeu »[668], elle pourra « penser l'enchaînement des situations [… et] proposer des voies de règlement adéquates à ses ressources et à ses objectifs »[669]. À l'opposé, la partie ayant le moins de pouvoir (celle « en position dominée »[670]) se verra contrainte de se faire « imposer une identité d'action, demeurer sans prise sur la définition de la situation, présenter des demandes inadéquates et se laisser entraîner vers un mode de règlement qui privilégie d'abord l'autre partie »[671].

La subordination des travailleur·euses à l'employeur implique « une inégalité de pouvoir de négociation »[672] entre les parties, notamment quant « à la rémunération, aux termes du contrat et aux conditions de travail »[673]. Les relations de pouvoir sont nécessairement réciproques, en ce sens que chacune des parties au contrat de travail conserve un certain degré d'autonomie et de dépendance face à l'autre, et ce, malgré l'asymétrie de leurs ressources; « [l]a question est alors de savoir qui peut faire quoi et vis-à-vis de qui? »[674] De fait,

> Power is never a simple matter of 'haves' and 'have nots'. Such a conception can only lead to an overestimation of the power of the powerful, closing our eyes to both the chinks in the

---

[667] Lascoumes, *supra* note 425 à la p 158. Voir également Robert, *supra* note 546 à la p 168. Sur le rôle du pouvoir dans la mise en oeuvre du droit, voir *Ibid* à la p 170.

[668] Lascoumes & Serverin, *supra* note 499 aux pp 181-182.

[669] *Ibid*.

[670] *Ibid*. Voir aussi, sur les différences de moyens entre les différents acteurs: *Ibid* à la p 178.

[671] Lascoumes & Serverin, *supra* note 499 aux pp 181-182.

[672] Talarico & Pérès, *supra* note 51 à la p 180.

[673] David Cabrelli, « Traditional Justifications of Labour Law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 103, à la p 103 (je traduis).

[674] Lascoumes & Serverin, *supra* note 499 à la p 178.

> armor of the powerful as well as the myriad ways that the less powerful have to exercise control over their lives, even in situations where stable, institutionalized power relations are in operation[675].

L'autrice Davis indique que peu importe la manifestation de pouvoir, « [a] person always retains the 'capacity to say no' »[676]: c'est vrai en théorie, mais quelles sont les conséquences de ce refus? Comme l'explique l'autrice Holgate, si l'employeur exerce son pouvoir d'une manière avec laquelle les travailleur·euses ne sont pas d'accord, ces dernier·ères ne s'y opposeront pas nécessairement[677], parfois par crainte (avérée ou non) de subir des représailles[678].

Une autre manifestation du pouvoir pourrait être pertinente à l'objet de ma recherche : le pouvoir immatériel, celui du « poids des idées », idées qui seront alimentées par les ressources à la disposition de la partie dominante[679]. Comme l'indique une autrice, « we can understand power as the capacity to influence judgement »[680]. De même,

> [l]es idées sont une forme clé du pouvoir. Elles arborent un caractère stratégique. D'ailleurs, toute l'articulation et la définition d'un problème ou d'une solution sont en soit une construction symbolique pour convaincre, aller chercher un support politique[681].

Ces idées pourront non seulement avoir un impact sur les parties au contrat de travail ou à la convention collective, mais aussi sur la position de l'État quant à la solution à apporter à un problème[682] :

> Ainsi, les croyances d'un gouvernement en regard des vertus des compromis entre groupes de la société civile peuvent largement affecter l'issue d'un débat. Sa vision de la protection des travailleurs, du poids et de l'utilité des institutions collectives au sein de la société, la

[675] Davis, *supra* note 664 à la p 73.

[676] *Ibid* à la p 74.

[677] Holgate, *supra* note 3 à la p 23.

[678] J'y reviendrai *infra* aux sous-sections 6.2.6 et 7.2.4.2.

[679] Morissette, *supra* note 2 à la p 546.

[680] Holgate, *supra* note 3 à la p 22.

[681] Morissette, *supra* note 2 aux pp 546-547.

[682] Ou, dans certains cas, quant à l'existence même de ce problème; j'y reviendrai *infra* aux chapitres 6 et 8.

> valeur accordée aux forces du marché et les instruments politiques privilégiés sont autant d'éléments qui interviendront dans la gestion d'un problème[683].

L'autrice Holgate explique comment, dans un contexte de droit du travail, l'employeur exerce son pouvoir :

> A (or let's name it by a source of power we know well – the employer) has the ability through influence, authority, coercion, force or manipulation to get B (workers) to accept a course of action, a rate for the job or set of instructions either against their will when they are coerced, or because they have been persuaded that the instructions are 'reasonable'. In the absence of brute force, they may comply, either because the employer has created or reinforced social and political values and/or institutional practices (i.e. they are manipulated to acquiesce against their own self-interest), or they feel powerless in the face of authority[684].

Ce qui peut rétablir l'équilibre des forces pour l'ensemble des travailleur·euses, syndiqué·es et non syndiqué·es, est la notion d'ordre public, qui vise à protéger une partie vulnérable, en l'occurrence les travailleur·euses. En effet, la LNT[685], la LSST[686] et la LATMP[687] sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'aucune entente contractuelle (quelle qu'en soit la forme) ne pourrait y déroger, sauf pour offrir une situation plus avantageuse aux travailleur·euses : ainsi, il est interdit, par exemple, de les payer en-deçà du salaire minimum, mais un employeur peut très bien leur verser un salaire plus avantageux! Or, cela ne suffit pas toujours à ce que la contravention à l'une de leurs dispositions soit sanctionnée, que ce soit parce que les travailleur·euses ne se saisiront pas de leur droit de porter plainte[688], ou alors parce que la jurisprudence interprétera une disposition de ces lois comme n'étant pas protégée par l'ordre public[689].

L'association en un syndicat est un autre moyen, pour les travailleur·euses, de contrebalancer (du moins en partie) le pouvoir de l'employeur :

> By acting in concert, the members of a union are able to challenge the power of employers. It's the realisation by workers that they have strategic capacity – through their own actions –

---

[683] Morissette, *supra* note 2 à la p 549.

[684] Holgate, *supra* note 3 à la p 21.

[685] LNT, *supra* note 56 art 93.

[686] LSST, *supra* note 57 art 4.

[687] LATMP, *supra* note 453 art 4 al. 1.

[688] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 621 à la p 115. Dans le premier cas, la CNESST pourrait décider de sa propre initiative de mener une enquête; par exemple, de faire une inspection spontanée pour s'assurer du respect des dispositions de la LSST (*supra* note 57 arts 179 et suiv). Voir aussi *supra* section 4.2 sur la non-mobilisation.

[689] Voir *infra* sous-section 6.2.5.

> that makes the union powerful, not merely the existence of collectivism itself. Unions need to be able to develop and implement tactics and strategies that have the support of the members, because without the latter, 'members can be an obstacle to their own union' through their passivity, their lack of confidence, or because of an unsupportive leadership[690].

Les syndicats ont notamment comme rôle de transmettre la vision et les intérêts des travailleur·euses auprès de l'employeur, de s'impliquer dans la prise de décisions et parfois même de les contester[691]. En ce sens, le syndicat permet de porter la « voix » des travailleur·euses, une notion définie comme étant « any attempt to change, rather than escape from, an objectionable state of affair »[692]. En effet, « employment relationships inevitably contain conflicts of interest among participants, and workers on moral and ethical grounds deserve voice to protect and promote their well-being. »[693]. Si les revendications des personnes salariées syndiquées ne sont pas prévues à la loi ou à la convention collective, cela donne alors « libre cours au rapport de force résultant des ressources de conviction, de persuasion et de pression »[694] dont chacune des parties dispose. Le syndicat demeure alors la voix des travailleur·euses, mais a moins de pouvoir dans ces circonstances[695].

Si elles ne sont pas écoutées (ou qu'elles n'osent pas exprimer leur point de vue), les personnes salariées peuvent décider de quitter leur employeur, et donc leur emploi : « Once you have exited, you have lost the opportunity to use voice, but not vice versa; in some situations, exit will therefore be a reaction of *last resort* after voice has failed. »[696] De ces deux options, celle de quitter peut parfois être vue comme la moins coûteuse :

---

[690] Holgate, *supra* note 3 à la p 30 (références omises).

[691] Michael Barry, Tony Dundon et Adrian Wilkinson, « Employee voice. Conceptualisations, meanings, limitations and possible integration » dans Adrian Wilkinson, Tony Dundon et Jimmy Donaghey, dir, *The Routledge companion to employment relations*, Routledge companions in business Management and accounting, London ; New York, Routledge, Taylor & Francis Group, 2018 251, à la p 261.

[692] *Ibid* à la p 252, citant Albert O Hirschman, *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*, Cambridge, Massachusetts London, Harvard University Press, 1970 à la p 30.

[693] Bruce E Kaufman, « Theorising determinants of employee voice: an integrative model across disciplines and levels of analysis » (2015) 25:1 Human Resource Management Journal 19 à la p 26.

[694] Trémeau, *supra* note 428 à la p 516.

[695] Le pouvoir des syndicats face à l'employeur dépend d'ailleurs d'une multitude de facteurs externes à la relation de travail, comme l'état du marché du travail, la compétition, le taux de chômage, etc.: Kelly, *supra* note 664 aux pp 11 et suiv.

[696] Hirschman, *supra* note 692 à la p 37.

> in comparison to the exit option, voice is costly and conditioned on the influence and bargaining power customers and members can bring to bear within the firm from which they buy or the organizations to which they belong[697].

En effet, même si les travailleur·euses peuvent augmenter la portée de leur voix par le biais de leur syndicat, cela ne garantit toutefois pas que l'employeur les écoutera réellement, et encore moins qu'il donnera suite à leurs demandes. La possibilité de revendiquer de meilleures conditions ou de mobiliser des droits existants est donc fortement tributaire du pouvoir en jeu dans la relation donnée[698]; si la présence d'un syndicat peut permettre un certain rééquilibre, il n'ira pas, pour autant, jusqu'à nécessairement égaliser les forces en présence.

Les travailleur·euses, syndiqué·es ou non, peuvent aussi recourir au pouvoir institutionnel, défini comme « the capacity to hold employers to account through laws and regulations at transnational, national and local levels »[699]. Ce type de pouvoir vise l'atteinte d'un certain compromis, dans le but d'éviter les conflits ouverts (« open disputes ») entre les parties[700]. Or, cette approche n'est pas sans défis : l'employeur, ayant généralement plus de pouvoir et de ressources que les travailleur·euses et souvent même que le syndicat, pourra plus aisément tirer le maximum d'avantages des lois[701]. La nature du droit mobilisé aura aussi un impact sur le pouvoir qu'aura, au final, le syndicat :

> If the laws are enforceable, then monitoring can be powerful, but if the laws are merely setting 'norms' as opposed to obligations, then monitoring their compliance can be nothing more than measuring how far short employers are falling. Primarily, the power of trade unions within institutions rests on their ability to enforce change. If that power has been eroded, then their institutional power will, in general, also decline[702].

---

[697] *Ibid* à la p 40.

[698] « While voice may be a useful construct in any theoretical framework of employment conflict resolution, power is a necessary construct in such a framework »: David Lewin, « Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences » dans James T Bennett et Bruce E Kaufman, dir, *What do unions do? A twenty-year perspective*, Abingdon, Oxon New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2017 313, à la p 316.

[699] Holgate, *supra* note 3 à la p 32.

[700] *Ibid*.

[701] *Ibid*.

[702] *Ibid* à la p 33.

À ce propos, précisons que l'exercice du pouvoir n'est pas composé que de sanctions et de contraintes. La partie ayant le plus de pouvoir peut aussi employer des incitatifs afin d'emmener l'autre à suivre sa volonté[703]. De même :

> In their classic study of power, Bachrach and Baratz (1970) observed that power is not just that which is observed in open conflict over scarce resources: power is also used in non-decision making. The second face of power is the ability to keep issues (or voices) off the agenda[704].

L'une des difficultés dans l'étude du pouvoir est que ses manifestations ne sont pas toujours explicites : « Power need not be exercised (or even displayed) to have an effect. There can be times where there is no observable evidence of its existence, yet it can still be present and pervasive. »[705] De fait, dans les emplois mieux rémunérés, le contrôle de l'employeur se manifestera de façon plus subtile; par exemple, en matière du temps de travail attendu (ou des moments où il souhaite que ses travailleur·euses soient disponibles), ce pouvoir s'exercera « through norms, expectations, and employees' internalization of time-use practices »[706]. Une étude des plus intéressantes, menée en 2014, illustrait une nouvelle manifestation de ce pouvoir de l'employeur sur les travailleur·euses utilisant les TIC en milieu de travail : le « free control », par lequel les travailleur·euses contribuent elles- et eux-mêmes « volontairement » aux contraintes de l'employeur, notamment en internalisant les attentes de disponibilité et de rendement[707]. Dans ce cas, nul besoin de règles écrites ou expresses de la part de l'employeur pour que ses travailleur·euse se conforment à ses souhaits.

Conclusion

En vue de répondre à ma question de recherche, qui vise à déterminer si et dans quelle mesure, à l'aune des bouleversements induits par les TIC, le droit québécois du travail tant légiféré que négocié remplit

---

[703] *Ibid* à la p 21.

[704] Barry, Dundon & Wilkinson, *supra* note 691 à la p 260, citant Peter Bachrach et Morton S Baratz, *Power and poverty: theory and practice*, New York, Oxford University Press, 1970.

[705] Holgate, *supra* note 3 à la p 22.

[706] Zeena Feldman, « Quitting digital culture. Rethinking Agency in a Beyond-Choice Ontology » dans Aleena Leng An Chia, Ana Jorge et Tero Karppi, dir, *Reckoning with social media*, Lanham, Rowman & Littlefield, 2021 103, à la p 611.

[707] Aurélie Leclercq-Vandelannoitte, Henri Isaac et Michel Kalika, « Mobile information systems and organisational control: beyond the panopticon metaphor? » (2014) 23:5 European Journal of Information Systems 543 aux pp 552 et suiv.

toujours sa fonction de protection à l'égard des travailleur·euses en matière d'encadrement du temps de travail, les différents concepts ci-échafaudés guideront mon analyse des données recueillies

J'exposerai, au chapitre suivant, les méthodes que j'emploierai afin de recueillir des données qui me permettront de dépasser la seule analyse des sources formelles du droit.

CHAPITRE 5

Cadre méthodologique

Comme évoqué au chapitre 4, la seule étude des sources formelles du droit (la législation, la jurisprudence et la doctrine) n'aurait pas suffi pour répondre à ma question de recherche, surtout vu le cadre théorique mobilisé. Ma question de recherche n'est pas « exclusivement doctrinale »[708], en ce sens que je ne veux pas seulement découvrir ce que dit le texte de loi sur une question donnée[709] et l'interprétation qui en est faite[710].

Dans cette perspective, je me suis tournée vers le champ des études sociojuridiques du droit[711]; il me fallait donc des outils méthodologiques qui ne sont pas propres à ceux du droit[712], mais qui me permettraient plutôt de « comprendre et d'analyser comment la loi fonctionne et est mise en œuvre dans le monde réel »[713], et « d'étudier le droit et ses institutions dans leur contexte social et politique, établissant une différence entre le "droit dans les livres" et le "droit en action" »[714].

Parmi les différents types de recherche qui figurent sous l'égide des études sociojuridiques, j'ai choisi la recherche empirique. En effet, cette dernière est « indispensable pour documenter l'effectivité de normes

---

[708] Paul Roberts, « Interdisciplinarity in Legal Research » dans *Research Methods for Law*, Research Methods for the Arts and Humanities, 2e éd, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2017 90, à la p 105 (je traduis).

[709] Ian Dobinson et Francis Johns, « Legal Research as Qualitative Research » dans *Research Methods for Law*, Research Methods for the Arts and Humanities, 2e éd, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2017 18, aux pp 20 et suiv.

[710] Fiona Cownie et Anthony Bradney, « Socio-legal studies. A challenge to the doctrinal approach » dans *Research methods in law*, 2e éd, Abingdon & New York, Routledge, 2018 40, à la p 40.

[711] Aussi appelé « law in context » *ibid* à la p 41. Il s'agit d'une expression ardue à définir, en raison notamment du vaste champ de sujets, de théories et de méthodologies qui la composent: *Ibid* à la p 42. L'auteur Harris propose la définition suivante, « l'étude du droit et des institutions juridiques à partir de la perspective des sciences sociales » (je traduis): DR Harris, « The Development of Socio-Legal Studies in the United Kingdom » (1983) 3 Legal Studies 315 à la p 315.

[712] Par exemple, ceux de la sociologie du droit, qui nous permet d'appréhender « le droit en activité »: Lascoumes & Serverin, *supra* note 499 à la p 173. En général sur le sujet, voir Roberts, *supra* note 708.

[713] Martin Partington, « Empirical Legal Research and Policy-Making » dans Peter Cane et Herbert M Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, Oxford, Oxford University Press, 2012 1002, à la p 1003 (je traduis).

[714] Emmanuelle Bernheim et al, « L'approche empirique en droit: prolégomènes » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 1, à la p 5 (références omises). Voir aussi Felicity Bell, « Empirical research in law » (2016) 25:2 Griffith Law Review 262 à la p 264.

ou de dispositifs juridiques »[715], en permettant notamment de « révéler les manquements aux normes en vigueur »[716] et d'identifier les domaines où « les problèmes ne seraient pas réglés par de nouvelles lois, mais plutôt par une meilleure mise en œuvre des dispositions déjà en vigueur »[717]. Elle comprend également un large éventail de procédés, allant de l'étude d'archives à l'ethnographie[718].

Dans ce chapitre, je préciserai comment j'ai mobilisé cette méthode, en expliquant d'abord pourquoi j'ai opté pour la recherche qualitative (1), puis présenterai la collecte de données que j'ai effectuée (2).

5.1 Recherche qualitative ou quantitative?

Bien que la méthode quantitative puisse être appropriée en droit[719] (notamment pour mener des études comprenant plusieurs participant·es afin d'en tirer des conclusions observables quant à leur application des règles juridiques[720]), j'ai plutôt opté pour une méthode qualitative[721] de recherche dans le cadre de cette thèse. En effet, je voulais obtenir des « descriptions et des explications riches et solidement fondées de processus ancrés dans un contexte local »[722], et interpréter les interactions entre les participant·es (ici, les travailleur·euses, les acteurs syndicaux et les employeurs (et leurs représentant·es))[723], plutôt que quantifier[724] ou mesurer[725] un phénomène, ou encore chercher à généraliser les résultats à l'ensemble

---

[715] Bernheim et al, *supra* note 714 à la p 6.

[716] Partington, *supra* note 713 à la p 1003 (je traduis).

[717] *Ibid* (je traduis).

[718] Bell, *supra* note 714 à la p 266; Bernheim et al, *supra* note 714 aux pp 5 et 6.

[719] Pour des exemples, voir: Bernheim et al, *supra* note 714 aux pp 15 et suiv.

[720] Lee Epstein et Andrew D Martin, « Quantitative Approaches to Empirical Legal Research » (2010) The Oxford Handbook of Empirical Legal Research, en ligne : <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199542475.001.0001/oxfordhb-9780199542475-e-38>.

[721] Lisa Webley, « Qualitative Approaches to Empirical Legal Research » dans Peter Cane et Herbert M Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, Oxford, Oxford University Press, 2012 926.

[722] Matthew B Miles et A Michael Huberman, *Analyse des données qualitatives*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2003 à la p 11.

[723] Alan Bryman, *Social research methods*, 4e éd, Oxford, Oxford University Press, 2012 à la p 380.

[724] Webley, *supra* note 721 aux pp 930 et 948.

[725] Bryman, *supra* note 723 à la p 35; Hilary Arksey et Peter Knight, *Interviewing for Social Scientists*, Londres, SAGE Publications, 1999 à la p 4.

d'une population[726]. Comme le résument les auteurs Paillé et Mucchielli, l'analyse qualitative peut être définie comme :

> une démarche discursive de contextualisation, d'explicitation ou de théorisation d'expériences vécues ou de phénomènes observés. La logique à l'œuvre participe de la découverte et de la construction de sens. Elle ne nécessite ni comptage ni quantification pour être valide, généreuse et complète, même si elle n'exclut pas de telles pratiques[727].

Ainsi, le but de ma thèse n'est pas d'établir, au moyen de la méthode scientifique, les effets causés par ou associés au brouillage des frontières entre la vie professionnelle et personnelle, ni de connaître le nombre de travailleur·euses subissant ces effets : d'autres recherches s'y consacrent déjà[728]. Je ne cherche pas non plus, en répondant à ma question de recherche, à tester une théorie[729]. Pour toutes ces raisons, donc, une méthodologie de recherche qualitative me paraissait tout-à-fait appropriée dans le cadre de cette thèse.

5.2 Collecte de données

Je présenterai, dans cette section, les démarches que j'ai entreprises en matière de collecte de données dans le cadre de cette recherche qualitative et empirique, soit la recherche documentaire (1) et l'enquête de terrain (2).

5.2.1 Recherche documentaire

J'ai commencé mes recherches par de l'« observation documentaire »[730], afin de prendre connaissance de « travaux antérieurs qui portent sur des objets comparables »[731] à ceux sur lesquels porte ma thèse ainsi que de l'état actuel du droit québécois. J'ai donc étudié les lois du travail que sont la LNT, la LSST et la

---

[726] Webley, *supra* note 721 à la p 934.

[727] Pierre Paillé et Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 5e éd, Collection U, Malakoff, Armand Colin, 2021 à la p 11.

[728] Voir notamment le chapitre 2 de cette thèse pour de nombreux exemples.

[729] Bryman, *supra* note 723 à la p 36.

[730] Gordon Mace et François Pétry, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*, 3e éd. revue et augmentée, Méthodes des sciences humaines, Paris et Québec, Hermann PUL, Presses de l'Université Laval, 2017 à la p 83.

[731] Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet et Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5e éd, Malakoff, Dunod, 2017 à la p 63. Relativement peu de textes ont été publiés au Québec sur le sujet. Parmi ceux-ci, notons particulièrement: Vallée, *supra* note 134; Vallée & Gesualdi-Fecteau, *supra* note 208; Guylaine Vallée, « L'obligation de disponibilité du salarié au-delà de son temps et de son lieu de travail : les enseignements de la Cour suprême du Canada dans *Association des juristes de justice* c *Canada (Procureur général)* » (2018) 73:3 Relations industrielles / Industrial Relations 591; Bruno, Martel & Vallée, *supra* note 145; Cyr et al, *supra* note 460.

LATMP, d'autres lois applicables au contrat de travail (la Charte québécoise et le CCQ), les décisions de jurisprudence, lorsqu'il y en avait, qui interprétaient les dispositions qui se rattachaient à l'objet de ma recherche, ainsi que les quelques textes de doctrine (articles, chapitres de livres, mémoires de maîtrise) qui traitaient d'encadrement du temps de travail au Québec.

L'étude du droit légiféré en vigueur m'a permis d'avoir une idée des droits, devoirs et obligations des employeurs et des travailleur·euses syndiqué·es, de même que les recours de ces dernier·ères, en vertu de la LNT, de la LSST et de la Charte québécoise, en ce qui concerne le temps de travail : la loi prévoit-elle certaines limites au temps de travail? Si oui, quelles sont-elles et comment sont-elles appliquées? Dans le cas contraire, les travailleur·euses peuvent-ils et -elles mobiliser la loi pour établir et faire respecter les frontières entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle? De plus, j'ai fait des recherches, à jour en date du 1er mai 2025, dans la base de données Corail afin de trouver des conventions collectives qui traitaient de déconnexion ou d'hyperconnectivité; j'ai répertorié les dispositions pertinentes à l'Annexe B de la présente thèse. J'ai également consulté les conventions collectives en vigueur dans les milieux auprès desquels j'ai effectué les entretiens semi-dirigés; voir *infra* sous-section 5.2.2 ainsi que l'Annexe C pour les extraits de ces conventions qui traitent d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire, le cas échéant, la durée du travail, les horaires de travail ainsi que leur aménagement, les mécanismes de temps supplémentaire et les périodes et primes de disponibilité, de même que les dispositions traitant du télétravail.

J'ai aussi consulté les journaux de l'Assemblée nationale afin de mieux comprendre quels étaient les buts du législateur [732] en adoptant différentes dispositions de la LNT et la Charte québécoise qui sont pertinentes à mon objet de recherche, ainsi que certaines considérations qui auraient été écartées, le cas échéant.

Également, dans la base de données SOQUIJ, j'ai cherché et étudié les décisions des tribunaux (Cour supérieure, Cour d'appel, Tribunal administratif du travail) et des arbitres de grief portant (in)directement sur mon sujet de thèse. Je souhaitais ainsi comprendre comment la législation est (et a été) appliquée à des cas particuliers : la jurisprudence est en effet une « source incontournable pour étudier la mise en

[732] Demers, *supra* note 506 à la p 50; Rocher, *supra* note 510 aux pp 137-140.

œuvre de normes formelles »[733]. Vu le faible nombre de décisions recensées, je ne me suis pas limitée à une période précise. J'ai d'abord cherché les décisions citant les différentes dispositions de la LNT (arts 55, 57, 58, 59.0.1, 78, 81.18 et 122), du *Code civil* (art 2088), de la LSST (arts 5 et 12 à 15), ou de la Charte québécoise (arts 5, 10 et 16) qui se rapportaient au temps de travail et à son encadrement. J'ai aussi fait des recherches par mots-clés, pour m'assurer de n'avoir rien oublié. Ces recherches n'étaient toutefois pas très fructueuses : les mots-clés « déconnexion » et « hyperconnectivité » n'ont rapporté qu'un seul résultat[734] traitant des enjeux que j'étudie. Les autres résultats pertinents n'utilisaient pas de formulation précise. On y mentionne par exemple le « droit [des travailleur·euses] de ne pas recevoir, ni de répondre, à des messages "de travail" en dehors des heures de bureau »[735], les « appels à répétition et [d]es messages textes […] à toute heure du jour et de la nuit, en dehors du travail »[736], ou encore les « inconvénients en lien avec la réception de courriels et texto en dehors des heures de travail »[737]. À l'autre extrême, la recherche de mots comme « temps de travail », « courriel », « messages textes » ou « textos » donnait un trop grand nombre de résultats, généralement non pertinents.

En parallèle, j'ai transmis deux demandes d'accès à l'information auprès de la CNESST pour consulter des décisions rendues par son inspectorat au sujet de certaines plaintes et de mécanismes de prévention en matière de santé et de sécurité du travail (ci-après SST). Ces demandes furent transmises le 17 mai 2022 et le 29 mai 2024, et couvraient, en tout, la période du 1er janvier 2018 au 29 mai 2024. Elles visaient les plaintes et interventions en lien avec les risques psychosociaux (RPS); je souhaitais savoir si certains cas se rapportaient à l'hyperconnectivité et/ou au brouillage des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleur·euses.

---

[733] Guylaine Vallée, « La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues: des sources utiles pour une étude empirique du droit? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 59, à la p 63.

[734] *Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP) c Association des employeurs maritimes*, 2022 CanLII 116812. Je reviendrai sur cette décision (et sur les autres) infra à la sous-section 6.1.1.

[735] *Nkondog c Info-Jeunes International*, 2022 QCTAT 4837 au para 15. Il s'agissait d'un contexte d'une plainte en harcèlement psychologique.

[736] *Gauthier c 9412-6372 Québec inc*, 2024 QCTAT 515 au para 21. Ici aussi, il s'agissait d'un contexte de harcèlement psychologique.

[737] *Godbout c Boutique Lace inc*, 2019 QCCQ 1669 au para 20.

Comme l'expression « risques psychosociaux » n'était pas encore très utilisée dans la période de 2018 à 2022, j'ai formulé la question de ma première demande plus largement :

> Les décisions qui ont été rendues et les rapports d'intervention qui ont été produits par l'inspectorat de la CNESST en application de la LSST quant aux risques pour la santé mentale, psychique ou psychologique des travailleurs et travailleuses, limités aux documents en lien avec l'exercice du droit de refuser de faire un travail dangereux (art. 12 LSST), les inspections régulières et les obligations de prévention de l'employeur (art. 51 LSST), ainsi que, le cas échéant, tout constat d'infraction émis en lien avec les mêmes faits, et ce, du 1er janvier 2017 au 17 mai 2022[738].

J'ai reçu les documents de la première demande le 20 juillet 2022. Des 109 rapports et suivis de rapports reçus, 49 ne portaient pas sur un RPS (il s'agissait de cas portant sur la sécurité des travailleur·euses en contexte de COVID-19 ou d'obligations générales de SST, surtout). Les 60 autres dossiers portaient sur un RPS, généralement (dans 53 cas sur 60) sans utiliser l'expression exacte; ce n'est qu'à partir de mars 2020 qu'on retrouve, dans cet échantillon, les mots « risque psychosociaux ». Seuls 6 dossiers et 1 suivi de dossier traitaient nommément de RPS. Il s'agissait en majorité de cas de harcèlement psychologique et sexuel et de quelques cas de conflits au travail; toutefois, aucun ne se rapportait au débordement du temps de travail dans le temps hors travail, à la non-déconnexion, ou encore aux trop longues heures de travail.

Ma seconde demande d'accès à l'information était, initialement, la suivante :

> Les décisions qui ont été rendues et les rapports d'intervention qui ont été produits par l'inspectorat de la CNESST en application de la LSST et contient un ou plusieurs de ces mots-clés : risques psychosociaux, surcharge de travail, télétravail, déconnexion et hyperconnectivité, limités aux documents en lien avec l'exercice du droit de refuser de faire un travail dangereux (art. 12, LSST), les inspections régulières et les obligations de prévention de l'employeur (art. 51, LSST), ainsi que, le cas échéant, tout constat d'infraction émis en lien avec les mêmes faits, et ce, du 15 avril 2022 au 29 mai 2024[739].

[738] Après un appel de l'avocat en charge, nous avons convenu de réduire la période, pour la faire passer du 1er janvier 2018 plutôt que 2017, afin d'éviter un nombre trop élevé de dossiers.

[739] J'ai fait chevaucher les demandes d'un mois afin d'être sûre de ne pas manquer un rapport qui aurait été trop près d'une des dates limites.

Après de nombreuses conversations téléphoniques avec l'avocate responsable de l'accès à l'information, nous avons raffiné la demande, puisqu'elle générait beaucoup trop de résultats. Il a été convenu que la demande viserait à obtenir :

> Les rapports d'intervention du secteur de la prévention-inspection de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « CNESST ») contenant les mots-clés suivants :
>
> a. « droit de refus » et « risques psychosociaux » et « charge de travail »;
>
> b. « droit de refus » et « charge de travail »;
>
> c. « droit de refus » et « télétravail »;
>
> d. « droit de refus » et « déconnexion »;
>
> e. « surcharge de travail » et « prévention »;
>
> f. « déconnexion » et « prévention »;
>
> g. « droit de refus » et « surcharge de travail »;
>
> h. « droit de refus » et « hyperconnectivité »
>
> i. « prévention » et « hyperconnectivité ».

Je souhaitais aussi trouver des décisions qui portaient sur la prévention des RPS, afin d'avoir une idée de la portée donnée à cette notion par les inspecteurs et inspectrices. L'avocate responsable m'a informée qu'une recherche contenant les mots-clés « prévention » et « risques psychosociaux » parmi les rapports d'intervention du secteur de la prévention-inspection générait 1475 résultats pour la période demandée. Nous avons donc convenu qu'elle m'enverrait un échantillon de 50 rapports parmi celles-ci, puisqu'il ne s'agissait pas de l'objet central de ma recherche.

J'ai reçu le résultat de la deuxième demande le 17 juillet 2024. Les recherches n'ont généré aucun résultat pour les points g) à i). Quant aux points d) et f), il s'agissait de résultats où l'on retrouvait le mot « déconnexion », mais pas au sens où je l'entends dans cette thèse. En tout, pour cette deuxième demande, j'ai reçu 151 rapports et suivis de rapports. De ce nombre, 33 rapports initiaux et 13 suivis de rapports

traitaient de RPS (surtout des cas de surcharge de travail, de harcèlement psychologique et sexuel et de violence au travail). Quatre de ces dossiers traitaient de temps supplémentaire obligatoire (TSO), et aucun ne traitait de (non-)déconnexion, d'hyperconnectivité ou d'autres cas de longues heures de travail en tant que risque pour la santé. Je reviendrai plus en détails sur ces résultats *infra* à la sous-section 6.3.3.

Enfin, j'ai consulté de la « documentation grise »[740], c'est-à-dire différents formulaires et capsules d'information produits par la CNESST au sujet de l'étendue et de l'application de droits et obligations en matière de travail[741].

5.2.2 Enquête de terrain

Comme le résumait l'autrice Webley, le choix de la technique, « du point de vue ou du mode d'analyse »[742] des données dépend d'une multitude de facteurs dont la chercheuse doit tenir compte, c'est-à-dire :

> [t]he purpose of her study, the access that she may be given to potential participants and places, the extent of her resources, the research time frame, the intended audience, the use to which she hopes that the research will be put, her view on research and its meaning, and her training and expertise[743].

Il me fallait donc un complément à la recherche documentaire effectuée. J'ai fait le choix de procéder à une étude terrain en milieu syndiqué. Dans les prochaines sous-sections, j'expliquerai les raisons pour lesquelles j'ai opté pour une enquête de terrain et pourquoi pourquoi je me suis tournée vers des personnes œuvrant en milieu syndiqué (1), mon choix de procéder à des entretiens semi-dirigés (2) et comment j'ai procédé pour recruter les intervenant·es (3). Je terminerai cette sous-section en présentant le profil des participant·es et le déroulement des entretiens (4), puis j'aborderai les considérations éthiques dont j'ai tenu compte tout au long de ma recherche (5).

---

[740] Jacques Marquet, Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 6e éd, Collection U, Malakoff, Armand Colin, 2022 à la p 50.

[741] Afin d'en tirer des indications sur des « policy directions, legislative intent, understandings of perceived shortcomings or best practice in the legal system, and agenda for change »: Webley, *supra* note 721 à la p 939.

[742] *Ibid* à la p 947 (je traduis), rapportée à Louis-Philippe Jannard, *L'exercice du pouvoir discrétionnaire au prisme du contrôle des indésirables : une étude des pratiques de détention de l'agence des services frontaliers du Canada*, thèse de doctorat, UQAM, 2023 à la p 245.

[743] Webley, *supra* note 721 à la p 947.

5.2.2.1 Étude de terrain en milieu syndiqué

Le choix de la recherche qualitative empirique, expliqué à l'introduction de ce chapitre, m'imposaient d'avoir accès à un terrain de recherche[744]. En effet, je souhaitais comprendre comment le droit était vécu en pratique et, peut-être, pouvoir découvrir et révéler « des réalités parfois ignorées »[745]. Les droits étudiés dans le cadre de cette thèse sont des droits subjectifs, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas obligatoires pour leurs créanciers (les travailleur·euses), et qu'ils ne deviennent obligatoires pour leurs débiteurs (l'employeur) que lorsque les créancier·ères de ces droits les mobilisent[746]. Qu'en est-il en pratique? Mes recherches en date du 1er mai 2025 ne m'ont pas permis de trouver de décisions arbitrales portant sur l'hyperconnectivité professionnelle ou la (non-)déconnexion hors des heures régulières de travail[747].

Serait-ce parce que les employeurs de milieux syndiqués sont en tous points irréprochables à cet égard? Ou serait-on, à l'autre extrême, devant « le silence de ceux qui sont trop désespérés pour exprimer ne serait-ce que des sentiments d'indignation, trop impuissants pour formuler leurs propres intérêts, fût-ce à eux-mêmes »[748]? Serait-ce plus probable que ces personnes salariées ignorent l'étendue de leurs droits et de leurs recours? Ou qu'elles considèrent l'atteinte à ces droits, le cas échéant, comme non importante[749]?

---

[744] Bernheim et al, *supra* note 714 à la p 19.

[745] *Ibid*.

[746] Warin, *supra* note 622 à la p 111. Précisons toutefois que la LNT prévoit certaines dispositions pénales, dont le paiement d'amendes pour les employeurs qui ne respecteraient pas certains droits qui y sont prévus. La CNESST peut entreprendre ces poursuites sans qu'il soit nécessaire qu'un·e travailleur·euse dépose une plainte: LNT, *supra* note 56 art 145.1. Sur le sujet, voir CNESST, « Employeurs contrevenants », en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/employeurs-contrevenants>.

[747] La seule décision trouvée sur le sujet porte sur un arbitrage de différends: *Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP) c Association des employeurs maritimes*, *supra* note 734.

[748] Nina Eliasoph, *L'évitement du politique: comment les Américains produisent l'apathie dans la vie quotidienne*, Études sociologiques, Paris, Économica, 2010 à la p 277, citée à Philippe Warin, « L'émergence de la question du non-recours dans un parcours de recherche » (2021) 43:2 Sociologies pratiques 97 à la p 101.

[749] « Selon la teneur des relations instaurées avec l'employeur, une même pratique – réaliser des heures supplémentaires non payées, être rémunéré "au black" - peut faire l'objet de perceptions variées et ce, non seulement d'un salarié à l'autre, mais aussi d'un moment de leur trajectoire à un autre »: Trémeau, *supra* note 428 à la p 164. Voir aussi *ibid* aux pp 233 et suiv. pour des exemples d'arrangements « donnant-donnant » dans lesquels les travailleur.euses acceptent certaines entorses à leurs droits et bénéficient en échange de certains avantages (par exemple une meilleure flexibilité d'horaire).

Pour répondre à ces questions, je devais dépasser la seule recherche documentaire. Je souhaitais d'abord parler aux principales personnes visées par ma question de recherche : les travailleur·euses. Il me fallait ensuite déterminer quelle catégorie de travailleur·euses je souhaitais interroger. Après une période de réflexion durant laquelle j'ai changé d'idées à quelques reprises, j'ai décidé de me concentrer sur le milieu syndiqué.

La présence de l'acteur syndical vient quelque peu rétablir le rapport de force entre les travailleur·euses et l'employeur[750]. Le syndicat jouera donc un rôle important quant à l'implémentation ou non de mesures visant à limiter la durée du travail, à assurer une juste rémunération du temps travaillé ou à faire respecter la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail des travailleur·euses, et ce, tant au moment de la négociation de la convention collective que de la mise en œuvre des droits et recours qu'elle contient, le cas échéant. Dans son mémoire de maîtrise consacré aux modes d'organisation des temps liés au travail, l'autrice Poulin concluait que les personnes salariées mobilisent relativement peu les lois québécoises à cet égard[751]. Elle ajoutait toutefois :

> Le régime des conventions collectives fait figure d'exception. En effet, il se caractérise tant par sa logique particulière que sa grande mobilisation par les syndicats. Nos résultats suggèrent que les travailleurs bénéficiant d'une convention collective bénéficient d'une protection supérieure à ceux qui n'en bénéficient pas, notamment à cause de la possibilité d'exercer un recours fondé sur le non-respect de la convention collective ou en abus de droit. [… L]es organisations syndicales semblent être très actives dans la mobilisation des normes et des recours afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs[752].

Comme nous le verrons aux chapitres 7 et 8, le rôle des syndicats en tant que représentant·es des travailleur·euses s'est révélé pertinent tant au moment des négociations, en choisissant les enjeux à présenter et les concessions que le syndicat est prêt à accepter, que durant la période de validité de la convention collective, en gérant les plaintes des travailleur·euses et en décidant des griefs à déposer (ou à ne pas déposer, le cas échéant). Le milieu syndiqué me permettait aussi d'avoir accès à des personnes

[750] Holgate, *supra* note 3 à la p 30.

[751] Hormis les dispositions sur le droit de refus (notamment l'article 59.0.1 LNT) qui, elles étaient mobilisées, mais sans succès : Elizabeth Poulin, *Les modes d'organisation des temps liés au travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs : examen d'une protection morcelée*, mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 2020 à la p 154.

[752] *Ibid* à la p 150.

qui pouvaient avoir un regard plus global sur la question et qui pourraient m'éclairer sur des discussions et des règlements officieux de litiges : les représentant·es du syndicat.

La présence d'un syndicat dans une entreprise peut entraîner des bénéfices pour les travailleur·euses d'une entreprise avoisinante et non syndiquée : « some employers respond to the union "threat" by offering employees many services provided by union workplaces. »[753] Le fait d'étudier ce qui se fait (ou ne se fait pas) en milieu syndiqué pourra conséquemment être d'intérêt pour les personnes non syndiquées. En effet, je souhaitais que mes résultats de recherche permettent d'esquisser certains principes pouvant inspirer une réforme du droit. Ces résultats et l'analyse que j'en présenterai dans les prochains chapitres pourraient ainsi informer des changements à des politiques publiques qui profiteront également à des travailleur·euses non syndiqué·es.

5.2.2.2 Pourquoi les entretiens semi-dirigés?

Je souhaitais connaître « les représentations et les pratiques »[754] des personnes interviewées quant à leur expérience de travail, particulièrement par rapport aux enjeux de ma question de recherche (déconnexion, hyperconnectivité, (sur)charge de travail, équilibre travail-vie personnelle, etc.). Le format qu'est l'entretien permet d'appréhender un riche éventail de données :

> Au-delà des informations factuelles (sur les caractéristiques, les routines, etc.), les entretiens donnent accès à des pratiques individuelles et collectives, à des habitudes, à des trajectoires, à des processus et à des dynamiques, à des raisonnements, à des valeurs, à des opinions et à des représentations[755].

---

[753] Anil Verma, « What Do Unions Do to the Workplace? Union Effects on Management and HRM Policies » dans James T Bennett et Bruce E Kaufman, dir, *What do unions do? A twenty-year perspective*, Abingdon, Oxon New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2017 275, à la p 305. Il convient de préciser toutefois que ces effets sont indirects, moins importants que les effets directs des syndicats sur les milieux syndiqués, et se constatent surtout sur le long terme.

[754] Alain Blanchet et Anne Gotman, *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, 2e éd, La collection universitaire de poche, Malakoff, Armand Colin, 2014 aux pp 30 et 31.

[755] Stéphanie Gaudet et Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative: Du questionnement à la rédaction scientifique*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018 à la p 95; Dalia Gesualdi-Fecteau et Laurence Guénette, « Le recours à l'entretien dans la recherche en droit » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 81, à la p 83.

Il s'agit aussi, selon l'autrice Vallée, « probablement [de] la méthode la plus riche pour étudier empiriquement le droit comme un système d'action »[756]. Par ailleurs, il s'agit d'une méthode tout-à-fait appropriée pour traiter de la (non-)mobilisation du droit, comme c'est le cas de ma thèse, puisque l'entretien permet :

> de mieux saisir les raisons pour lesquelles certains groupes mobilisent ou écartent les outils et «ressorts pour l'action» proposés par les normes juridiques, ou encore les impacts de la judiciarisation que ces groupes subissent. De tels entretiens permettent ainsi de documenter les leviers et les risques qu'entraine la mise en œuvre du droit[757].

L'entretien permettra aussi d'en savoir plus sur l'effectivité du droit : en effet, même s'il est mené auprès de personnes non juristes, il pourra permettre de connaître leur « point de vue éclairant sur les effets de ces normes »[758]. L'entretien semi-dirigé (plutôt que, par exemple, l'entretien dirigé[759]) s'est avéré tout-à-fait approprié dans le cadre de cette thèse, puisque j'ai pu identifier à l'avance les sujets dont je voulais traiter et rédiger des questions générales, tout en me laissant la latitude nécessaire pour rebondir sur des réponses des personnes interviewées ou approfondir certains sujets, lorsque pertinent[760]. Il était primordial que ma méthode de recherche me permette de tenir compte des réponses et témoignages des personnes interviewées qui pourraient « mettre en lumière des éléments de compréhension inattendus

[756] Vallée, *supra* note 733 à la p 79.

[757] Gesualdi-Fecteau & Guénette, *supra* note 755 à la p 99.

[758] *Ibid* à la p 100.

[759] Gaudet & Robert, *supra* note 755 aux pp 99-101. En effet, je ne cherche pas à interroger un grand nombre de personnes ni à trouver des liens de causalité entre les caractéristiques des personnes interrogées et leurs comportements. Mon but est d'en apprendre plus sur leur vécu: Blanchet & Gotman, *supra* note 754 à la p 37.

[760] Arksey & Knight, *supra* note 725 aux pp 6-9; Bryman, *supra* note 723 aux pp 470 et suiv.; Jean-Paul Daunais, « L'entretien non directif » dans Benoît Gauthier, dir, *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*, 2e éd, Québec, Presses de l'Université Laval, 1992 273, à la p 276; Lorraine Savoie-Zajc, « L'entrevue semi-dirigée » dans *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données*, 5e éd, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2000, aux pp 340 et suiv.

et souvent pertinents »[761], de m'assurer que les données que je recueillais visaient bel et bien à répondre à ma question de recherche[762], et de modifier ou nuancer mes intuitions de départ si nécessaire[763].

Depuis 2019 (l'année du début de ma thèse), les connaissances générales sur le sujet de la déconnexion, de l'hyperconnectivité, du brouillage des frontières, etc., se sont étendues et ces termes (et leur signification) sont plus fréquemment employés et mieux compris au sein de la population. Il m'apparaissait toutefois nécessaire, afin de bien cerner toutes les nuances et complexités de ces enjeux, de m'assurer que les intervenant·es puissent utiliser « leurs propres cadres de référence, leur langage et leurs catégories mentales »[764]. Si je leur avais posé la question « Souffrez-vous d'hyperconnectivité professionnelle? », je suis convaincue que la majorité, voire la totalité, des répondant·es m'auraient répondu par la négative; cela ne m'aurait pas permis de comprendre toutes les nuances qui ont été révélées dans les entretiens. De même, si je leur avais demandé, par voie de sondage ou de questionnaire écrit, à quelle fréquence ils et elles étaient contacté·es par leur entourage professionnel hors des heures régulières de travail, les réponses auraient été claires mais brèves (et auraient peut-être sous-estimé la fréquence de ces contacts[765]). En posant des questions plus générales, mais tout de même rattachées à l'objet de la recherche, et en rebondissant sur les réponses données par les intervenant·es, j'ai pu obtenir des témoignages nuancés, détaillés et éclairants.

[761] Gesualdi-Fecteau & Guénette, *supra* note 755 à la p 87.

[762] Herbert M Kritzer, « Conclusion: "Research Is a Messy Business" – An Archeology of the Craft of Sociolegal Research » dans *Conducting law and society research: reflections on methods and practices*, Cambridge studies in law and society, Cambridge, Cambridge University Press, 2009 264, à la p 269.

[763] Le format « d'échange » de l'entretien semi-dirigé s'y prête particulièrement bien: Blanchet & Gotman, *supra* note 754 aux pp 38 et suiv.

[764] Marquet, Van Campenhoudt & Quivy, *supra* note 740 à la p 205.

[765] Cox, Bird & Fleck, *supra* note 420.

J'en ai donc tenu compte en construisant mon canevas d'entretien (voir l'Annexe A de la présente thèse), composé en grande partie de questions ouvertes[766] formulées à partir des thèmes que je souhaitais aborder[767].

5.2.2.3 Processus de recrutement

Il était primordial, afin que les travailleur·euses se sentent bien libres de me livrer le fond de leur pensée sans autocensure, de les approcher par le biais d'un intermédiaire en qui ils avaient confiance (ou, à tout le moins, qui n'avait pas de pouvoir de représailles à leur égard)[768]. J'ai donc obtenu la collaboration, pour des fins d'accès à un grand bassin de personnes et « pour maximiser les chances d'acceptation »[769], de deux fédérations syndicales qui représentent des professionnel·les : l'une dans le domaine de la recherche et le domaine universitaire (la FPPU[770], une fédération indépendante) et l'autre, dans le milieu de l'éducation primaire, secondaire et aux adultes (la FPPE[771], alliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)). Leurs membres accomplissent une bonne partie de leur travail à l'aide des TIC et ont une charge de travail qui, sans les ensevelir dans tous les cas, leur permet théoriquement de travailler bien au-delà des heures prévues à la convention collective sans jamais « manquer d'ouvrage ».

J'ai d'abord, avec l'aide de ma directrice de recherche, approché des dirigeant·es et représentant·es de ces fédérations, qui s'étaient auparavant montré·es intéressé·es au sujet de la déconnexion, du temps de travail et du brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail. Je leur ai présenté mon projet de recherche puis ai échangé avec elles et eux en vue de « découvrir les aspects du problème

---

[766] Webley, *supra* note 721 à la p 937; Kathryn Roulston, « Examining the "inside lives" of reserach interviews » dans Norman K Denzin et al, dir, *The SAGE handbook of qualitative research*, 6e éd, Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC Melbourne, SAGE, 2024 317, aux pp 323 et 324. Cela augmentait les chances (par rapport aux questions fermées) d'obtenir de la part des intervenant·es, des descriptions plus longues et détaillées : Savoie-Zajc, *supra* note 760 aux pp 352 et 353.

[767] Savoie-Zajc, *supra* note 760 à la p 348.

[768] Trémeau, *supra* note 428 aux pp 42 et suiv. L'autrice, qui souhaitait interroger des travailleur·euses âgé·es de moins de 30 ans dans le cadre de sa thèse, a aussi précisé qu'elle avait évité de les approcher par le biais de leur syndicat, étant donné la plus grande distance des jeunes avec le syndicat, en général. Ce n'était pas le cas de mon terrain de recherche.

[769] Blanchet & Gotman, *supra* note 754 à la p 54.

[770] « FPPU -- Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche » (2023), en ligne: <https://www.fppu.ca/>.

[771] « FPPE - Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation FPPE », en ligne: <https://www.fppe.ca/>.

à prendre en considération [et] dégager de nouvelles pistes »[772] de réflexion. Cela m'a aidé à préciser mes questions d'entretien et à mieux comprendre les réalités propres à chacun de leurs milieux.

Les fédérations ont ensuite fait un « appel à tou·tes » auprès de leurs membres et de leurs représentant·es, ce qui m'a assuré « un accès au terrain de la recherche »[773]. À cette fin, j'avais préparé un texte présentant et résumant mon projet, et j'avais aussi indiqué le nombre approximatif de personnes que je comptais interroger dans chaque catégorie (travailleur·euses, représentant·es du syndicat, représentant·es des RH). Cette dernière catégorie d'intervenant·es peut surprendre, comme je passais par l'entremise de fédérations syndicales; or, plusieurs syndicats représentés entretenaient de bonnes relations de travail avec les représentant·es de l'employeur et savaient que certain·es d'entre eux et elles seraient intéressé·es par mon sujet de recherche.

Les représentantes de ces fédérations m'ont ensuite transmis les noms et adresse courriel des personnes intéressées. Je les ai toutes contactées une par une pour présenter plus en détail mon projet de recherche, leur faire signer le formulaire de consentement à la recherche, et leur transmettre mes coordonnées au cas où ils et elles auraient des questions et déterminer le moment de l'entretien. Seules deux personnes n'ont pas répondu à mon courriel (puis à mon courriel de relance); toutes les autres ont participé aux entretiens.

5.2.2.4 Profil des participant·es et déroulement des entretiens

Ma thèse s'intéresse à la fonction de protection du droit du travail, qui vise les travailleur·euses. Il était donc nécessaire de connaître le point de vue des travailleur·euses sur les sujets que j'étudie. De plus, « afin de faire ressortir les multiples facettes de la question étudiée »[774] et me faire une idée qui soit aussi complète et nuancée que possible[775], il m'apparaissait primordial d'interroger des représentant·es du syndicat ainsi que des représentant·es d'employeurs. Je me suis donc assurée d'avoir des répondant·es

[772] Marquet, Van Campenhoudt & Quivy, *supra* note 740 à la p 67. Il s'agissait en somme d'une forme non officielle d'entretiens exploratoires.

[773] Bernheim et al, *supra* note 714 à la p 19.

[774] Gesualdi-Fecteau & Guénette, *supra* note 755 à la p 92.

[775] En permettant notamment d'avoir différentes visions du même phénomène: Webley, *supra* note 721 aux pp 935 et suiv.

provenant de chacune des catégories identifiées comme « clés »[776] pour ce sujet : travailleur·euses (syndiqué·es), représentant·es du syndicat et représentant·es des ressources humaines (ci-après « RH »).

Je me suis entretenue avec 8 travailleuses syndiquées, 7 représentant·es syndicaux et syndicales et 5 représentantes de RH, qui travaillaient tou·tes au Québec. De ce groupe, 2 étaient des hommes et 18, des femmes[777]. Tous les entretiens se sont déroulés en français[778]. Je n'ai pas recueilli de façon systématique le profil sociodémographique de ces intervenant·es. Par exemple, je ne leur ai pas, à la fin de l'entretien, demandé de répondre à quelques questions qui permettraient de contrôler le caractère suffisamment varié de l'échantillon en termes d'origine ethnique, de situation de handicap ou de maladie chronique, de situation de parentalité ou de proche aidant·e, etc. (toutes des situations pour lesquelles les exigences de disponibilité accrue hors des heures de travail peuvent poser des obstacles plus imposants). Quelques personnes m'ont dit avoir un ou plusieurs enfant·s en me donnant une idée plus ou moins précise de leur âge, et une m'a précisé son origine ethnique, mais aucune ne m'a spontanément parlé des autres caractéristiques.

Voici donc les personnes qui ont accepté de participer aux entretiens semi-dirigés, en ordre alphabétique de pseudonyme, avec leur rôle (repr. synd., repr. RH ou travailleuse) et le milieu dans lequel ils et elles évoluent (scolaire, universitaire ou recherche) :

[776] *Ibid* à la p 934.

[777] Cette surreprésentation de femmes est représentative des milieux étudiés. De plus, comme les effets de l'hyperconnectivité professionnelle touchent les femmes de façon plus importante, je trouvais important de parler à un grand nombre d'entre elles.

[778] Le français est ma langue maternelle et était soit également la langue maternelle, soit une langue parfaitement maîtrisée par tou·tes les intervenant·es, limitant ainsi le risque de confusion ou de mauvaise compréhension: Roulston, *supra* note 766 à la p 320.

Tableau 5.1 Participant·es aux entretiens

Pseudo	Rôle	Milieu	Pseudo	Rôle	Milieu
Andrée-Anne	Repr. synd.	Scolaire	Judith	Repr. RH	Universitaire
Béatrice	Travailleuse	Scolaire	Karina	Repr. RH	Universitaire
Brigitte	Repr. RH	Universitaire	Lyne	Travailleuse	Scolaire
Caroline	Repr. synd.	Scolaire	Marie-Claude	Travailleuse	Scolaire
Charlotte	Travailleuse	Scolaire	Olivier	Repr. synd.	Universitaire
Claire	Repr. synd.	Universitaire	Roseline	Travailleuse	Universitaire
Danièle	Repr. RH	Scolaire	Suzanne	Travailleuse	Scolaire
Diane	Repr. synd.	Universitaire	Victoria	Travailleuse	Scolaire
Émilie	Repr. RH	Universitaire	Viviane	Repr. synd.	Universitaire
Ève	Travailleuse	Universitaire	William	Repr. synd.	Recherche

Les entretiens se sont tous déroulés virtuellement, par le biais du logiciel Zoom, entre juin 2022 et décembre 2023. Le choix de le faire à distance plutôt qu'en présence était dû à des questions de logistique, puisque la quasi-totalité des participant·es se trouvait à l'extérieur de Montréal et qu'à certaines périodes, les contacts en personne étaient plus compliqués voire risqués, vu la pandémie de COVID-19.

Les entretiens ont généralement duré une heure, ce qui était la durée prévue et indiquée dans mes échanges avec les intervenant·es; je souhaitais pouvoir passer à travers toutes mes questions et laisser du temps pour que les intervenant·es puissent ajouter ou demander des précisions, mais je ne voulais pas non plus monopoliser une partie trop importante de leur journée de travail. Trois entretiens ont duré plus longtemps (entre 1h30 et 2h15), car les intervenant·es avaient à la fois plus de temps pour me parler et beaucoup de choses à me dire. Les intervenant·es ont tou·tes été cordiaux et cordiales, franc·hes, et ils et elles répondaient à mes questions de façon détaillée, sans hésitation ou réticence. De fait, les seuls silences à la suite de mes questions survenaient lorsque l'intervenant·e prenait le temps de réfléchir à sa réponse, et les seules hésitations provenaient de personnes qui ne rapportaient aucune situation problématique. Elles en semblaient un peu gênées, comme si ce n'était pas ce que je voulais entendre alors qu'au contraire, toute réponse de leur part constituait un résultat de recherche et que les milieux où tout se passait bien pouvaient également me fournir des exemples de bonnes pratiques!

Après la complétion de mon canevas d'entretien, j'ai d'abord mené un premier entretien-test[779], avec un participant ayant accepté d'être interrogé dans ce cadre. Cela m'a permis de peaufiner mon canevas, en particulier les questions avec lesquelles j'amorçais les entretiens : en demandant aux intervenant·es s'ils et elles étaient présentement en télétravail, s'ils et elles l'avaient été plus tôt dans la pandémie et quelles en étaient les modalités, le cas échéant. Cela a non seulement permis de « briser la glace » et de mettre les intervenant·es à l'aise en parlant d'un sujet qu'ils et elles connaissaient bien, mais en prime, leurs témoignages furent des plus éclairants quant à certaines facettes de l'organisation du travail, que j'aborderai plus en détails au chapitre 7. Je leur demandais ensuite quel était leur horaire de travail, ainsi que leur degré de flexibilité dans l'élaboration de celui-ci, tant par rapport au nombre d'heures travaillées qu'au moment d'effectuer leur prestation de travail. Je m'enquérais ensuite du fonctionnement du temps supplémentaire, s'il devait être préapprouvé (et, dans ce cas, si ce processus était généralement couronné de succès), s'il était rémunéré ou compensé et, enfin, s'ils et elles déclaraient bien toutes leurs heures travaillées.

J'entrais ensuite dans le vif du sujet, en leur demandant s'ils et elles pouvaient être contacté·es hors des heures régulières de travail et si oui, à quelle fréquence et pour quelles raisons. Je souhaitais par après savoir si les frontières entre leur temps de travail et leur temps hors travail étaient claires, s'ils et elles arrivaient à les faire respecter par leur entourage professionnel (supérieur·es, collègues et tiers) et, en cas de surcharge de travail nécessitant une prestation de travail supplémentaire hors des heures de travail, quelles étaient les avenues possibles (discuter avec son supérieur·e, déléguer du travail, réorganiser sa prestation de travail en fonction des priorités, faire du temps supplémentaire, etc.).

Je posais ensuite des questions sur l'organisation au sein de laquelle les intervenant·es travaillaient. Je leur demandais d'abord s'il y avait des façons pour cette organisation de connaître l'opinion des travailleur·euses sur différents sujets comme le télétravail, l'équilibre travail-vie personnelle et la déconnexion et si oui, ce qui avait changé à la suite de ces initiatives. Je posais ensuite des questions sur les initiatives, le cas échéant, en matière de santé mentale mises de l'avant par l'organisation, et sur l'appréciation des intervenant·es quant à ces initiatives. Dans tous les cas, je modulais mes questions selon la personne à qui je m'adressais, par exemple en posant des questions aux représentant·es du syndicat non seulement sur leur travail mais également sur leur rôle de représentant·e et l'empiétement, le cas

[779] Gérald Boutin, *L'entretien de recherche qualitatif, 2e édition: Théorie et pratique*, 2e éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2018 à la p 132.

échéant, des communications de leurs membres hors de leurs heures régulières de travail. Quant aux représentantes RH, je passais plus de temps sur les initiatives et mesures mises en œuvre au sein de l'organisation.

Les intervenant·es connaissaient d'emblée les sujets généraux dont nous allions traiter dans l'entretien, mais n'avaient pas les questions précises à l'avance. Je ne leur avais pas non plus demandé d'effectuer des recherches préalables. L'entretien en était donc un pour lequel ils et elles se référaient à leur mémoire, à leurs connaissances et à leur vécu, le but n'étant pas d'avoir des statistiques précises.

Il m'est arrivé de poser des questions plus précises aux représentant·es des syndicats et de l'employeur quant à l'application de leur convention collective et, dans tous les cas, leurs réponses étaient assurées et comprenaient les nuances nécessaires. J'ai terminé chacun des entretiens par « une question très ouverte »[780] en demandant aux intervenant·es s'ils et elles avaient autre chose à ajouter sur un ou plusieurs des thèmes abordés dans l'entretien. Quelques personnes n'avaient rien à ajouter, mais d'autres ont apporté des précisions fort appréciées.

Par la suite, j'ai envoyé les enregistrements vocaux des entretiens à une ressource externe, qui les a transcrits de façon verbatim, afin que « l'information transcrite ressemble le plus à l'entrevue »[781]. Une fois les transcriptions des entretiens en main, je les ai codées dans le logiciel NVivo. J'ai d'abord pu, grâce à une analyse inductive des transcriptions[782], en faire ressortir les thèmes[783] pertinents. J'ai ici utilisé à la fois des thèmes que j'avais identifiés dans l'élaboration de mes canevas de questionnaires (attentes de disponibilité, temps supplémentaire, rôle du syndicat, télétravail), ainsi que des thèmes qui sont ressortis des entretiens (autonomie professionnelle, internalisation des attentes, temps supplémentaire non rémunéré)[784]. Autant que possible, je codais les transcriptions dans les jours ou semaines suivant leur réception; ainsi, les entretiens étaient encore frais à ma mémoire. De plus, cela pouvait me permettre de reconnaître des thèmes et sous-thèmes communs entre les intervenant·es et les aborder auprès des

[780] Gesualdi-Fecteau & Guénette, *supra* note 755 à la p 94.

[781] Savoie-Zajc, *supra* note 760 à la p 356.

[782] Michael Quinn Patton, *Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice*, 4e éd, Thousand Oaks, California, SAGE Publications, 2015 aux pp 792 et suiv.

[783] *Ibid* à la p 791.

[784] *Ibid* aux pp 794 et suiv.

intervenant·es suivant·es (ou, du moins, être plus vigilante quant aux réponses qui aborderaient ces thèmes)[785].

J'ai organisé ces thèmes sous forme d'arbre thématique, en regroupant les thèmes pertinents ensemble[786]. Le fait d'avoir recueilli des témoignages de personnes occupant des rôles différents (travailleuses, représentantes RH, représentant·es du syndicat[787]) m'a permis de « de développer une compréhension plus complexe et nuancée du phénomène, de son analyse et de son explication »[788]

5.2.2.5 Considérations éthiques

Ma recherche s'inscrit dans le cadre d'un vaste projet de recherche intitulé « Le morcellement normatif et institutionnel du droit du travail : quels effets sur l'accès à la justice du travail ? » et mené par ma directrice de thèse, la professeure Dalia Gesualdi-Fecteau (CRSH, 2019-2026, 435-2019-1785). À cette fin, j'ai complété le module de l'Énoncé de politique des trois conseils (EPTC2- Formation en éthique de la recherche). Le certificat éthique (4082_e_2020) a été accordé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQÀM pour ce projet. L'une des deux études de cas est l'encadrement du temps de travail. Ma thèse est l'une des composantes de cette étude, qui sera complétée en 2025-2026.

Également, chaque participant·e a, préalablement à notre entretien, signé un document de consentement expliquant mon projet de recherche et les sujets généraux qui y seraient abordés, et qui leur garantissait la possibilité de se retirer à tout moment de l'étude. Le document réitérait aussi mon engagement envers la confidentialité[789] de leurs réponses :

> Aucune information que vous pourriez nous communiquer ne sera utilisée de manière à ce que votre identité, et s'il y a lieu celle des personnes identifiées en entrevue, soient révélées. Votre anonymat sera aussi préservé. Votre identité sera protégée par un code alpha-numérique (ex. TRAV-PROV-1 : travailleur.euse sous juridiction provinciale, répondant.e 1) auquel la chercheure référera dans ses travaux; la clé de ce code sera constituée et connue

[785] Gaudet & Robert, *supra* note 755 à la p 141; Boutin, *supra* note 779 aux pp 140 et suiv; Gesualdi-Fecteau & Guénette, *supra* note 755 à la p 95.

[786] Patton, *supra* note 782 à la p 810.

[787] Donc un échantillonage stratifié, fondé sur le rôle professionnel occupé par les intervenant·es: Gaudet & Robert, *supra* note 755 à la p 148.

[788] *Ibid* à la p 145.

[789] Comme je sais qui ils et elles sont réellement, il ne s'agit pas ici d'anonymat mais de confidentialité que je m'engage à respecter: Mace & Pétry, *supra* note 730 à la p 118.

> uniquement par la chercheure. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre la chercheure et d'autres chercheur.e.s.

Lorsque je leur rappelais les garanties de confidentialité, plusieurs personnes m'indiquaient les avoir bien comprises, mais qu'elles n'étaient pas nécessaires, puisque ce qu'elles s'apprêtaient à me dire était connu de leur entourage professionnel et même parfois de leur employeur. Comme le disait Caroline, représentante syndicale en milieu scolaire : « je suis à l'aise avec les réponses que je t'ai données et je suis capable de les assumer à 150 % ». Je ne les ai toutefois pas pris·es au mot et ai conservé leur confidentialité, d'abord en changeant leur nom pour le cadre de cette thèse.

De plus, une personne m'a partagé, avant de commencer l'enregistrement, être l'unique professionnel·le de sa catégorie au sein de son centre de services : peu importe le surnom que je lui trouverais, tous ses collègues sauraient de qui il s'agissait! J'ai donc, pour l'ensemble des participant·es, évité de publier des renseignements qui, indirectement, pourraient les identifier. Pour ce faire, j'ai paraphrasé des témoignages ou, encore, j'ai simplement indiqué dans quelle catégorie (travailleuse, représentant·e syndical·e ou représentante RH) se trouvait l'intervenant·e que je citais, sans mentionner son poste ou l'organisation au sein de laquelle il ou elle travaillait.

Avant les entretiens, j'ai précisé aux intervenant·es de ne pas hésiter à me contacter (soit par téléphone ou par courriel) pour toute question quant à l'entretien ou au document de consentement – personne ne l'a fait. Je leur ai envoyé le document de consentement dès la prise du rendez-vous pour l'entretien, afin de leur donner le plus de temps possible pour le consulter et, ainsi, m'assurer que leur consentement était bien libre et éclairé[790]. De plus, au début de chaque entretien, je précisais à l'intervenant·e que s'il ou elle ne souhaitait pas répondre à une question, de simplement me l'indiquer et que je passerais à une question suivante, sans qu'il ou elle ait à me fournir d'explication ou de justification. Cela n'a pas non plus été nécessaire, ce qui n'est pas surprenant puisque les sujets abordés n'étaient pas particulièrement litigieux.

Afin de s'assurer de ne pas me transmettre d'information confidentielle concernant d'autres personnes, certain·es intervenant·es ont parfois limité leurs réponses, tout en me partageant le plus d'éléments

[790] *Ibid*.

généraux possible; par exemple en m'indiquant le nombre de personnes en arrêt maladie pour des raisons de santé psychologique, sans me donner de noms, de postes ou de diagnostics.

Je n'ai enregistré les entretiens qu'après avoir obtenu le consentement express des participant·es et je leur ai aussi offert de pouvoir interrompre l'enregistrement à tout moment et sans justification nécessaire (par exemple s'ils et elles voulaient répondre *off the record*). Personne ne l'a demandé. Je les ai également avisé·es que je souhaitais faire transcrire les entretiens par une professionnelle tenue aux mêmes exigences de confidentialité que moi. De plus, cette personne n'avait pas accès à leur nom, leurs coordonnées, etc. : j'identifiais les fichiers par un code alphanumérique et je ne lui envoyais que l'enregistrement audio de notre conversation. J'ai du même coup offert aux participant·es de transcrire moi-même les entretiens s'ils et elles le préféraient. Seule une personne a refusé l'enregistrement, et les autres ont accepté à la fois l'enregistrement et la transcription par une tierce personne aux conditions que je leur avais exposées.

***

La prochaine et dernière partie de ma thèse sera consacrée aux résultats des recherches que je viens d'exposer : je traiterai d'abord, au chapitre 6 de l'analyse documentaire des lois, décisions de jurisprudence, articles de doctrine, journaux des débats et rapports d'inspections, puis, au chapitre 7, des résultats de mon étude de terrain. Le chapitre 8 sera consacré à l'analyse de ces résultats.

CHAPITRE 6

Normes en matière d'encadrement du temps de travail

Le droit québécois du travail traite de certains aspects de l'encadrement du temps de travail[791]. Par exemple, la LNT établit certaines frontières entre le temps de travail et le temps hors travail, notamment en prévoyant, pour les travailleur·euses divers congés pour des raisons personnelles[792]. À l'opposé, puisque la législation ne prévoit pas de limite à la journée ou à la semaine de travail et que l'employeur peut imposer du temps supplémentaire aux travailleur·euses[793], ce sera aux parties au contrat de travail ou à la convention collective de convenir d'éventuelles limites à ce temps de travail. Quels sont les effets de cet encadrement (ou, souvent, de ce non-encadrement) sur les travailleur·euses? Les dispositions des lois actuelles du travail peuvent-elles être mobilisées par eux et elles en cas de mésentente avec l'employeur sur ces questions? Si oui, dans quelle mesure et à quelles conditions?

Avant de répondre à ces questions, toutefois, il importe d'abord de faire quelques précisions sur les limites du droit du travail, afin de mieux comprendre ce qu'implique son silence quant à certains enjeux. En droit québécois, la subordination des travailleur·euses au droit de gérance ou de direction de l'employeur est l'un des fondements du contrat de travail[794]. Comme l'expliquait la Commission des relations de travail (aujourd'hui le TAT) en 2002 :

> [L]e rapport de travail découle de la subordination. La subordination est l'acceptation de l'existence, de l'exercice et de l'autorité du pouvoir de l'employeur de diriger le travail et d'en fixer les conditions. Le rapport de travail est caractérisé par une inégalité fondamentale qui découle du déséquilibre du pouvoir économique entre les parties. Cette situation provoque une recherche continuelle d'un nouvel équilibre des relations du travail[795].

De fait, l'employeur jouit, à l'égard de ses travailleur·euses, d'une double flexibilité : numérique (le choix du nombre de travailleur·euses qu'il emploiera, dans les limites prévues par la convention collective le cas

[791] Voir le chapitre 3 de cette thèse.

[792] LNT, *supra* note 56 arts 79.1 et suiv.

[793] CCQ, *supra* note 430 art 2088; LNT, *supra* note 56 arts 52 et suiv.

[794] CCQ, *supra* note 430 art 2085.

[795] *Maréchal et Quebecor Média inc (Québec Livres)*, 2002 QCCRT 0049 au para 25.

échéant) et fonctionnelle (la distribution des tâches et l'émission des directives quant au moment, à la manière et au lieu où le travail s'effectuera[796])[797].

L'objectif de l'État, en adoptant certaines règles d'ordre public, est de contrebalancer en partie le pouvoir de l'employeur dans la relation contractuelle[798] qui le lie aux travailleur·euses. Dans cette optique, le droit de gestion de l'employeur est soumis aux limites imposées par la législation (tant le droit commun que les règles spécifiques au droit du travail) et le droit négocié (la convention collective ou le contrat de travail). Rappelons ici que le caractère d'ordre public de la législation du travail interdit de convenir de dispositions moins avantageuses pour les travailleur·euses que celles prévues par la loi, que ce soit par le biais d'un contrat de travail ou d'une convention collective[799].

Les principales lois du travail québécoises ont été adoptées à une époque où les bouleversements expliqués au chapitre 1 de cette thèse ne faisaient que commencer et où les TIC étaient bien loin d'être aussi omniprésentes et accessibles qu'aujourd'hui, c'est-à-dire en 1964 (*Code du travail* – qui n'est pas étudié en détail dans le cadre de cette thèse), en 1975 (Charte québécoise, dont seuls quelques articles seront ici abordés) en 1979 (LNT et LSST) et en 1985 (LATMP). En 1980, le taux d'emploi des femmes québécoises âgées de 15 à 64 ans était de seulement 46,3% (contre 75,6% pour les hommes)[800]. D'ailleurs, lors des débats entourant l'adoption de la LNT, les députés présents et le Ministre (tous des hommes), lorsqu'ils parlent d'un·e travailleur·euse, y réfèrent comme « le gars », « l'employé » ou « l'homme »… sauf dans le cas des domestiques, où l'on parle alors « de ces personnes, hommes ou femmes », ou carrément de « la domestique » ou de « la gardienne »[801]. Également, dans ces discussions, lorsqu'ils parlent d'entreprises ou d'emplois, les députés et le ministre réfèrent généralement à des entreprises

[796] Ces demandes peuvent évoluer au cours de la relation d'emploi. Il n'est pas nécessaire de les déterminer au moment de la signature du contrat, pour autant que cela reste dans le cadre général de ce qui a été accepté par le travailleur ou la travailleuse: Joellen Riley Munton, « The Managerial Prerogative and Variation of the Employment Contract » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 265, aux pp 266-267.

[797] *Ibid* à la p 265.

[798] Pierre Verge, Guylaine Vallée & Gilles Trudeau, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Les éditions Thémis, 2006, partie I, chapitre I, section III-A.

[799] Par exemple: LNT, *supra* note 56 art 93; LSST, *supra* note 57 art 4; LATMP, *supra* note 453 art 4.

[800] Cirano, « Taux d'emploi selon le sexe et le groupe d'âge, Québec | Le Québec économique » (février 2021), en ligne: *Le portail d'information sur l'économie du Québec d'aujourd'hui* <https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/emploi/tableau-taux-demploi-selon-sexe-groupe-dage-quebec>.

[801] Assemblée nationale du Québec, *supra* note 434.

syndiquées, à des commerces et à des usines[802], hormis lorsqu'il est question de domaines particuliers dans les articles étudiés. On en dégage donc l'impression que les principales lois du travail ont été élaborées avec, en tête, des travailleurs (majoritairement des hommes) qui œuvrent en des lieux distincts de leur résidence, avec un temps de travail bien délimité de leur temps hors travail et qui, le cas échéant, n'ont pas à se soucier outre mesure de responsabilités familiales quotidiennes. Bref, comme le résument justement deux autrices :

> Tout ce qui relevait de l'interface travail/famille, comme les horaires de travail, les absences ponctuelles, les appels téléphoniques reçus ou initiés dans le milieu de travail, n'était pas considéré comme une préoccupation légitime au travail[803].

Or, ce n'est plus le cas aujourd'hui : le taux d'emploi des femmes a presque joint celui des hommes[804], de sorte qu'une plus grande proportion de la main-d'œuvre doit désormais jongler à la fois avec des responsabilités professionnelles et familiales. Plusieurs amendements ont donc été apportés à la LNT, notamment en vue de « faciliter la conciliation famille-travail »[805]. Toutefois, le législateur n'a adopté aucune modification afin de tenir explicitement compte du fait que le lieu de travail n'est plus, pour plusieurs travailleur·euses, clairement distinct du domicile et, comme mentionné au chapitre 1 de cette thèse, que les TIC contribuent à brouiller la séparation entre le travail et la vie personnelle des travailleur·euses. Comment, dans ce contexte, les quelques limitations prévues à la loi et survolées au chapitre 3 de cette thèse aident-elles les travailleur·euses à délimiter les contours de leur temps personnel par rapport à leur temps de travail?

---

[802] En parlant du droit américain, les auteurs Piore et Schrank indiquaient que « the entire framework of modern workplace regulation was conceived with the manufacturing sector in mind »: Michael J Piore et Andrew Schrank, *Root-Cause Regulation. Protecting Work and Workers in the Twenty-First Century*, Cambridge, Harvard University Press, 2018 à la p 104. La situation n'est pas différente au Québec.

[803] Messing & Cox, *supra* note 308 au para 21. Voir aussi: Fudge, *supra* note 17 à la p 77, où l'autrice explique le cercle vicieux entre la non-concidération du travail domestique comme travail digne de ce nom, le faible nombre de femmes sur le marché du travail et leur non-considération dans l'adoption et la mise en oeuvre des normes législatives.

[804] Au deuxième trimestre de 2024, ce taux s'élevait à 64,2% pour les hommes et 58,1% pour les femmes: *Bulletin trimestriel du marché du travail au Québec. Deuxième trimestre 2024, évolution conjoncturelle*, par Emploi et solidarité sociale Québec, Québec, Emploi et solidarité sociale Québec, 2024 à la p 6, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/imt/bulletins-trimestriels/00-ensemble-quebec/2024/BI_Bulletin_Marche_Travail_MESS_T2_2024.pdf>.

[805] *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21.

Dans ce chapitre, je traiterai de ce que le droit du travail en vigueur au Québec prévoit pour protéger les travailleur·euses des effets des mutations du travail des dernières décennies, plus particulièrement des demandes accrues en termes de télédisponibilité, de l'hyperconnectivité professionnelle et des effets néfastes qui y sont associés. Il s'agit d'enjeux présents dans de nombreuses autres juridictions – certaines ont proposé, pour y faire face, une forme ou une autre de droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit, pour les travailleur·euses de ne pas avoir à répondre aux communications de l'entourage professionnel hors de leurs heures régulières de travail.

Il me semble primordial de traiter des enjeux liés à la télédisponibilité, à la déconnexion et aux effets néfastes, notamment sur la santé des travailleur·euses, associés à l'hyperconnectivité professionnelle sous l'angle non seulement des relations de travail (via la LNT) mais aussi de la santé et de la sécurité du travail, et ce, par le biais de la LSST et la Charte québécoise.

Je ferai d'abord un survol de ce que le droit du travail au Québec, tant légiféré que négocié, prévoit en matière de déconnexion (1). Par la suite, je brosserai un portrait de la législation portant sur le temps de travail et ses contours (2). Je traiterai enfin des nombreuses zones de flou juridique quant à l'encadrement des enjeux reliés à l'utilisation des TIC en milieu de travail et de leurs effets sur le temps de travail (3).

6.1 Le droit à la déconnexion pour limiter l'empiètement du travail dans la sphère personnelle : portrait de mesures et de réflexions sur la question

Depuis quelques années, plusieurs États ont légiféré afin de limiter les effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle, de réaffirmer le droit au repos des travailleur·euses et d'encadrer l'omniprésence des TIC en milieu de travail. Les effets du recours massif au télétravail pour bon nombre de travailleur·euses[806] au début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020 se sont fait sentir à travers le monde; d'ailleurs, la majorité des mesures législatives étudiées dans cette section ont été adoptées en contexte pandémique. La plupart des mesures tournent autour d'une forme ou une autre de droit à la déconnexion[807], c'est-à-dire le droit des (télé)travailleur·euses[808] « d'être injoignables à l'extérieur de leurs

[806] Deng, Morissette & Messacar, *supra* note 46.

[807] Pour une exploration (et une conception graphique) de certaines de ces initiatives, voir: Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre et Vladimir Rodriguez Cairo, « Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo » (2023) 37 Revista Latinoamericana de Derecho Social 67.

[808] *Ibid* à la p 86.

heures régulières de travail sans crainte de représailles »[809], voire de ne « pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité »[810] durant cette période, tant auprès de collègues que de supérieur·es, de représentant·es de l'employeur et de tiers qui font partie de leur entourage professionnel (clientèle, patientèle, étudiant·es, fournisseur·euses, etc.). Comme l'illustrait un rapport européen, l'on doit désormais gérer la « tension intrinsèque entre la "possibilité de travailler n'importe où et n'importe quand" et la pression de travailler "tout le temps et partout" »[811]. Un auteur expliquait quant à lui que le droit à la déconnexion est « une réaction à l'expansion du travail hors des sphères temporelles qui lui sont légalement consacrées »[812]; en ce sens, il constitue selon une autrice une « rupture momentanée du lien de la subordination virtuelle »[813] des travailleur·euses envers leur employeur.

Dans cette section, j'étudierai comment la déconnexion est appréhendée (ou pas) en contexte québécois, dans la doctrine et la jurisprudence (1), comment son possible enchâssement à la législation est perçu ou préparé par les décideur·euses politiques québécois·es et canadien·nes (2), et comment elle est présentée au sein de conventions collectives en vigueur au Québec (3). Je traiterai ensuite d'initiatives législatives d'autres États visant à l'encadrer (4).

6.1.1 Doctrine et jurisprudence québécoises : de timides percées

Rappelons d'emblée qu'aucune disposition législative en droit québécois ne prévoit spécifiquement de droit pour les travailleur·euses de ne pas être dérangé·es par leur entourage professionnel hors de leurs heures de travail ou, du moins, de pouvoir ignorer leurs messages durant cette période sans crainte de

[809] Richard, *supra* note 212 à la p 116. Une autrice le définit comme « un droit spécifique à ignorer les tâches et fonctions professionnelles hors des heures régulières de travail, lorsque ces tâches et fonctions n'ont pas été préalablement convenues et acceptées, et qu'elles ne sont pas rémunérées » Luz Dary Naranjo Colorado, « Vista de Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital » (2017) 12:2 Saber, Ciencia y Libertad 49 à la p 54 (je traduis).

[810] *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, LO 2000 c 41 art 21.1.1.

[811] European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion et Visionary Analytics, *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic: final report*, LU, Publications Office, 2024 à la p 38 (je traduis).

[812] Tournaux, *supra* note 406 à la p 72.

[813] Bellalou, *supra* note 461 à la p 65.

représailles. Il en va de même en droit fédéral du travail. Du côté de la doctrine québécoise en date du 1er mai 2025, trois mémoires[814], trois articles[815] et un chapitre de livre[816] en traitent de façon importante.

Quelques décisions de jurisprudence y font une brève référence passagère, sans toutefois nommer le concept. Ainsi, dans une décision rendue par le Tribunal administratif du travail (le TAT) en 2022, on y juge qu'un nombre élevé de messages reçus hors travail est une conduite vexatoire, l'un des éléments requis pour faire la preuve d'une situation de harcèlement psychologique[817]. Le juge Marceau, s'il ne parle pas de droit à la déconnexion en tant que tel, pose tout de même assez clairement le concept :

> Le nombre de messages SMS [que l'employeur harcelant] envoie à la [travailleuse] plaignante sur son téléphone le 2 et 4 septembre 2020 révèle plus qu'un problème : 22 nouveaux messages envoyés alors qu'elle n'était pas sur ses heures de travail n'est pas un comportement jugé acceptable d'un employeur. **Les employés sont en droit de ne pas recevoir, ni de répondre, à des messages « de travail » en dehors des heures de bureau**[818]**.**

Cette décision fut rendue dans un contexte particulièrement choquant d'insultes racistes, de propos dénigrants et humiliants et de violence physique, notamment, par le dirigeant d'un OSBL contre une travailleuse. Les messages reçus hors des heures du travail ne constituent qu'un exemple parmi une multitude de comportements des plus déplorables; le juge administratif n'y consacre donc pas plus de lignes et leur contenu n'est pas non plus mis en preuve[819].

---

[814] Malouin-Lalonde, *supra* note 206; Bellalou, *supra* note 461; Benchaabane, *supra* note 137. Un autre, publié de façon plutôt presciente en 2016, parle de déconnexion des téléphones intelligents, de façon générale: Benoit Reid, *Fugue en sol numérique : le téléphone intelligent au quotidien*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, faculté de communication, 2016.

[815] Richard, *supra* note 212; Renée-Claude Drouin, « Les développements du droit à la déconnexion » (2022) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 160; et, de façon plus indirecte Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 106. Celui-ci en traite brièvement: Richard, *supra* note 45.

[816] Dalia Gesualdi-Fecteau et Geneviève Richard, « L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 153.

[817] LNT, *supra* note 56 art 81.18.

[818] *Nkondog c. Info-Jeunes International*, *supra* note 735 au para 15.

[819] Voir également *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, [2008] RJDT 346, où les contacts répétés de l'employeur (15 à 20 fois par jour, y compris hors des heures de travail) dans le but de surveiller étroitement son travailleur ont été jugés comme constituant une conduite vexatoire.

En 2024, le TAT a évoqué des effets associés à l'hyperconnectivité professionnelle (sans toutefois la nommer), en statuant que « les appels à répétition et les messages textes insultants du propriétaire à toute heure du jour et de la nuit, en dehors du travail »[820] constituaient une conduite vexatoire entraînant des effets délétères sur la santé mentale, le bien-être et le sommeil du travailleur, tant au moment de recevoir ces messages que dans les jours qui en précèdent et suivent la réception[821].

Toutefois, l'envoi répété de messages hors des heures de travail d'un·e travailleur·euse ne constitue pas toujours une conduite vexatoire, comme le démontre cette décision du TAT de 2023 :

> [23] Contrairement à ce que prétend la plaignante, la plupart des messages envoyés contiennent des informations importantes pour l'employeur et la plaignante.
>
> [24] Certes, il peut être dérangeant pour une salariée de recevoir des messages textes de son employeur lorsqu'elle n'est pas au travail. Toutefois, avant le 19 décembre, jamais la plaignante n'avise la propriétaire de la garderie que cela l'importune ou lui demande de cesser. **Au contraire, elle répond à la plupart des messages et ses réponses laissent croire qu'elle n'y voit aucun problème**. Dans ces circonstances, le Tribunal conclut que les communications de [l'employeur] ne peuvent être qualifiées de non désirées.
>
> [25] Le Tribunal constate également que **le ton employé par la propriétaire est toujours très poli et courtois, voire même cordial**. Il n'y a rien d'hostile envers la plaignante dans tous ces messages[822].

Au paragraphe 24 de cette décision, la juge conclut que comme la salariée répond aux messages, cela signifie qu'ils ne sont pas problématiques : ce constat général semble hasardeux, puisque, comme mentionné *supra* au chapitre 2, bien des travailleur·euses se sentent obligé·es de répondre, par crainte de représailles directes ou indirectes. Une réponse prompte n'est pas nécessairement signe d'approbation de ce contact hors des heures régulières de travail, loin s'en faut!

Impossible pour le moment de tirer d'inférence générale de ces quelques cas de jurisprudence en matière de harcèlement et de surveillance indue, sinon que l'envoi de quelques messages hors des heures de

---

[820] *Gauthier c. 9412-6372 Québec inc.*, *supra* note 736 au para 21.

[821] *Ibid* au para 53. À cela s'additionnaient des remarques désobligeantes et des commentaires déplacés à caractère sexuel et des attouchements.

[822] *Ben Fradj c Aurélien*, 2023 QCTAT 2235.

travail, s'ils sont nécessaires et courtois[823], ne constitue pas *en soi* une conduite vexatoire en contexte de recours pour harcèlement psychologique. Cela ne signifie toutefois pas pour autant qu'une telle conduite soit souhaitable ou qu'elle ne sera associée à aucun effet néfaste chez le travailleur ou la travailleuse.

Quant à la rémunération de ces périodes de disponibilité à distance par le biais des TIC et du temps de réception, de lecture et de réponse à ces messages, la Cour du Québec division des petites créances a jugé en 2019 que la salariée qui se plaignait notamment de messages texte envoyés par son employeur hors des heures du travail n'avait pas droit à un dédommagement, puisque les messages étaient en lien avec son travail :

> Il appert de la preuve prépondérante que l'information transmise est en lien avec l'horaire de travail de [la travailleuse] et que les autres communications sont en lien avec une relation d'affaires qui s'instaurait entre les parties de consentement[824].

Avec égards, cela semble plutôt être un argument *justifiant* une rémunération, du moins pour la période pendant laquelle la travailleuse a consulté les messages et y a répondu[825].

Une seule décision jurisprudentielle en droit fédéral du travail traite nommément (mais brièvement) de droit à la déconnexion. Il s'agit d'un arbitrage de différend datant de 2022[826]. Le syndicat demandait d'ajouter à la convention collective le droit pour les travailleur·euses de se déconnecter hors des heures de travail, mais l'employeur s'y opposait, avançant que cette mesure l'empêcherait « de trouver des remplaçants lors d'absences de dernières minutes et ainsi lui retirer[ait] la possibilité de combler en urgence des problèmes opérationnels »[827].

---

[823] Il va sans dire que des messages harcelants, insultants ou à caractère sexuel envoyés hors des heures de travail constituent une conduite vexatoire: Cox & Richard, *supra* note 471 au para 10.2; *Anctil et 2957-7145 Québec inc (Bar Lajeunesse)*, 2018 QCTAT 2218; *Mahmoud et Consolidated Cybernetics Controls Ltd*, 2021 QCTAT 530.

[824] *Godbout c. Boutique Lace inc.*, *supra* note 737 au para 22.

[825] Voir *infra* sous-section 6.2.2 pour plus de détails sur la notion de ce qui constitue ou non une prestation de travail devant être rémunérée.

[826] Suivant une loi spéciale forçant le retour au travail des travailleur·euses syndiqué·es, l'arbitre était chargé « d'intervenir relativement aux questions pour lesquelles les parties [étaient] toujours en litige afin de tenter de les amener à trouver un accord » (para 1) : *Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP) c Association des employeurs maritimes*, *supra* note 734.

[827] *Ibid* au para 193.

L'arbitre a maintenu le *statu quo*, jugeant que ce n'était pas son rôle « de définir les contours d'une telle mesure »[828] :

> [198] Je ne dis pas que le droit à la déconnexion n'est pas envisageable dans le contexte des assignations et du déploiement au port de Montréal, **mais il devra certainement être modulé et adapté, plus qu'il ne l'est dans la proposition syndicale, à la réalité des besoins de l'employeur**.

Ces exemples jurisprudentiels mettent en lumière la difficulté de repérer des décisions sur des sujets qui ne seront pas formellement indexés comme tels, en vertu d'articles qui ne traitent pas spécifiquement de ces questions[829]. Toutefois, l'absence d'indexation et le fait qu'un seul résultat utilise l'expression « droit à la déconnexion » (dans un contexte de négociation de convention collective, et non de plainte ou de grief) est en soi un résultat de recherche : le cas échéant, les notions de déconnexion ou d'hyperconnectivité professionnelle ne sont pas évoquées par les personnes plaignantes ou considérées par le ou la décideur·e en ces termes.

6.1.2 Législation et contexte social : que pensent les législateurs canadiens du droit à la déconnexion?

Rien, dans la législation québécoise ou fédérale en vigueur au moment de terminer la rédaction de cette thèse au début mai 2025, n'encadre une quelconque forme de droit à la déconnexion. Les ministres québécois·es du Travail ont toutefois donné leur opinion sur la question au courant des dernières années et parfois mandaté des recherches sur le sujet. La sous-section suivante présentera ces développements en droit provincial québécois (1) et en droit fédéral (2), puis fera un bref détour pour survoler le droit provincial d'autres provinces canadiennes (3).

6.1.2.1 Droit québécois du travail : déni, minimisation, vagues promesses puis début d'intérêt

En 2018, alors que son homologue fédérale entamait une réflexion sur la question[830], la ministre québécoise libérale du Travail niait l'existence d'un quelconque problème en matière de déconnexion ou

---

[828] *Ibid* au para 199. Avec égards, l'arbitre cite erronément un extrait de l'un de mes textes pour appuyer sa décision: Richard, *supra* note 212.

[829] Vallée, *supra* note 733 à la p 77.

[830] Emploi et Développement social Canada, « Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales » (9 février 2021), en ligne (consultations): *Gouvernement du Canada* <https://www.canada.ca/fr/emploi-

d'hyperconnectivité, car « ni son ministère ni la CNESST n'ont reçu par le passé de demande ou de plainte concernant le droit à la déconnexion »[831]. Son successeur caquiste a nuancé cette position en février 2020, déclarant « être préoccupé par le potentiel d'abus » et vouloir réfléchir à la question[832]. Toute comme sa prédécesseure toutefois, il mettait de l'avant l'absence de plainte formelle, sans pour autant expliquer la procédure officielle pour entamer un recours concernant un droit qui n'existe pas formellement. Le Ministre ajoutait également qu'à sa connaissance, il n'y avait « aucun cas d'abus, où l'on obligerait une personne à demeurer connectée alors que ce n'est ni utile ni nécessaire »[833]. En entrevue à la fin 2021, il recommandait aux entreprises de se doter de politiques écrites et claires sur le sujet, mais n'envisageait alors aucunement le recours à une loi[834].

À la même époque, certaines autres formations politiques et professionnelles avaient un avis différent quant au rôle du législateur en matière de droit à la déconnexion; ainsi les jeunes péquistes ont demandé en 2020 à Québec de donner aux travailleur·euses le droit de se déconnecter[835], et Québec solidaire, la deuxième opposition à l'Assemblée nationale, a présenté trois projets de loi[836] à ce sujet depuis 2018[837]. Ces projets de loi sont tous morts au feuilleton. Le Jeune Barreau de Québec, se basant sur l'opinion de

---

developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/ce-que-nous-avons-entendu-modernisation-federales.html>.

[831] Mathieu Dion, « Normes du travail : l'absence du droit à la déconnexion déçoit Québec solidaire », *Radio-Canada.ca* (22 mars 2018), en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1090740/normes-travail-quebec-solidaire-droit-deconnexion>.

[832] Caroline Plante, Droit à la déconnexion: le ministre du Travail mène des réflexions, *La Presse* (23 février 2020) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/techno/202002/23/01-5262089-droit-a-la-deconnexion-le-ministre-du-travail-mene-des-reflexions.php>.

[833] *Ibid*. Même en supposant que la non-connaissance d'un·e Ministre par rapport à un fait équivale à sa non-existence, les critères d'utilité et de nécessité ne peuvent suffire, à eux seuls, à justifier une exigence de disponibilité hors des heures régulières de travail, et ce, pour les raisons invoquées au chapitre 2 de cette thèse.

[834] Radio-Canada Ohdio avec la collaboration de Karina Marceau et Nathalie Marceau, *Travailler pour le meilleur et pour le pire*, ép 3 « Le futur du travail », 17 novembre 2021, en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/travailler-pour-meilleur-pire/episodes/585073/rattrapage-du-mercredi-17-novembre-2021>.

[835] Hugo Pilon-Larose, « Les jeunes péquistes veulent réduire leur temps de travail » (7 mars 2020), en ligne: *La Presse* <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/202003/07/01-5263689-les-jeunes-pequistes-veulent-reduire-leur-temps-de-travail.php>. Aucun autre détail n'a été rendu public depuis.

[836] PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 41e lég, Québec, 2018; PL 492, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 42e lég, Québec, 2020; PL 799, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 2e sess, 42e lég, Québec, 2021.

[837] Dion, *supra* note 831.

900 avocat·es, a également présenté un rapport souhaitant que le gouvernement légifère sur le droit à la déconnexion[838].

En novembre 2024, le ministre du Travail a annoncé qu'il tiendrait, jusqu'en avril 2025, une consultation sur « l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique »[839]. En décembre 2024, un *Guide du participant* fut envoyé à des expert·es de qui le Ministre sollicitait l'opinion afin d'approfondir sa réflexion. Dans ce Guide, plusieurs thèmes sont abordés en lien avec les impacts des TIC sur le monde du travail, dont le droit à la déconnexion :

> 3 - Le droit à la déconnexion
>
> Le télétravail contribue au chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette situation peut mener à des problèmes d'hyperconnectivité et de surcharge de travail. Il y a donc lieu de s'interroger sur le besoin d'encadrer le droit des travailleurs à la déconnexion, tant pour prévenir les risques psychosociaux que pour s'assurer du respect des normes du travail dans un contexte de travail à distance.
>
> Question à développement
>
> • Quels changements législatifs et/ou réglementaires pourraient favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec[840]?

J'ai corédigé un mémoire avec plusieurs collègues afin de présenter notre point de vue sur la question[841], envoyé à la fin janvier 2025. En date du 1er mai 2025, aucun suivi n'avait été apporté par le Ministère. Entretemps, le ministre du Travail a déposé deux projets de loi portant sur le droit du travail[842], mais aucun

---

[838] Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273. Le rapport fut remis à une ministre caquiste, mais en date du 1er mai 2025, le ministre du Travail n'a émis aucun commentaire sur le sujet: Diane Tremblay, « Déconnexion des appareils mobiles: en faveur d'une loi au Québec pour légiférer après les heures de travail » (février 2023), en ligne: *Le Journal de Québec* <https://www.journaldequebec.com/2023/02/21/deconnexion-des-appareils-mobiles-en-faveur-dune-loi-au-quebec-pour-legiferer-apres-les-heures-de-travail>.

[839] Gouvernement du Québec, « Le ministre du Travail lance une consultation sur l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique » (8 novembre 2024), en ligne: <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-du-travail-lance-une-consultation-sur-lavenir-des-milieux-de-travail-a-lere-du-numerique-59411>.

[840] Travail Québec, Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique. Guide du participant, Gouvernement du Québec, 2024 à la p 6.

[841] Bernstein et al, *supra* note 40.

[842] PL 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025; PL 101 *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025.

ne traitait, de près ou de loin, de déconnexion, de l'encadrement du temps de travail ou du rôle des technologies en milieu de travail.

6.1.2.2 Droit fédéral du travail : études, comités, annonce et articles de loi

Du côté du droit fédéral canadien du travail, la question de la déconnexion a d'abord été étudiée par un comité d'expert·es en 2019[843]. Ils et elles ont conclu que les données existantes étaient alors insuffisantes pour justifier la recommandation d'adopter une disposition législative encadrant le droit à la déconnexion [844] . Les expert·es recommandaient toutefois : que les employeurs consultent leurs travailleur·euses et qu'ils adoptent une politique de déconnexion; que le *Code canadien du travail*[845] précise les moments où les travailleur·euses sont réputé·es être au travail; qu'il prévoie une compensation financière pour les travailleur·euses de qui l'on exige une disponibilité hors des heures régulières de travail; et enfin que plus d'études soient menées sur la question[846].

Un comité consultatif fédéral s'étant penché sur le droit à la déconnexion et le travail de plateforme a déposé un rapport en 2021[847]. Dans ce dernier, elle a fait état de divergences irréconciliables entre, d'une part, les syndicats et organismes non gouvernementaux qui souhaitent l'adoption d'une mesure législative imposant aux employeurs l'adoption d'une politique portant sur le droit à la déconnexion des travailleur·euses et de l'autre, les employeurs qui s'opposent à l'adoption d'une telle mesure législative, préférant encourager les parties à adopter des politiques sur le sujet[848]. Le rapport final de la consultation

[843] Emploi et Développement social Canada, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, Ottawa, Emploi et Développement social Canada, juin 2019 aux pp 103 et suiv., en ligne : <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/comite-experts-finale/comite-experts-rapport-finale-20190826.pdf>.

[844] *Ibid* à la p 114.

[845] CCT, *supra* note 449.

[846] Emploi et Développement social Canada, *supra* note 843 aux pp 115 et suiv. C'est d'ailleurs à la suite d'un mandat d'assistante de recherche au sein de ce comité que j'ai choisi ce sujet de thèse.

[847] Emploi et Développement social Canada, *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*, Ottawa, Programme des normes du travail, 3 décembre 2021, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/droit-deconnexion-comite-consultatif.html>.

[848] *Ibid*, sect. 4.

ne comporte aucune recommandation, hormis celle de mener, encore une fois, plus d'études sur la question[849].

En avril 2023, les fonctionnaires fédéraux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont déclenché une grève. Ils et elles réclamaient notamment l'enchâssement du télétravail et du droit à la déconnexion[850] dans leur convention collective, échue depuis 2021[851]. Les résultats des négociations ont été suivis de près, car « les conditions de travail [que l'État] applique à ses salariés auront un effet d'entraînement, positif ou négatif, dans le secteur privé de l'économie »[852]. Au terme des négociations cependant, les demandes du syndicat sur le télétravail et le droit à la déconnexion n'ont pas été acceptées[853]. Il est toutefois prévu, dans une lettre d'entente, que dans l'éventualité où le droit à la déconnexion serait enchâssé au *Code canadien du travail*, le secrétariat du Conseil du trésor du Canada reviendrait négocier avec les représentant·es du syndicat[854] à ce sujet.

---

[849] *Ibid*, section 4.4.

[850] The Canadian Press, « Members of public service union vote in favour of federal strike mandate » (12 avril 2023), en ligne: *Agassiz Harrison Observer* <https://www.agassizharrisonobserver.com/news/members-of-public-service-union-vote-in-favour-of-federal-strike-mandate/>.

[851] Alliance de la Fonction Publique du Canada, Négociations avec le conseil du trésor 2021. Table des enjeux communs (PA-SV-TC-EB), (juin 2021) en ligne: <https://psacunion.ca/sites/psac/files/commonissues_fr_combined_02-03-2022.pdf?_ga=2.108306945.2000741174.1648059544-1881507537.1648059544#page=61>. Voici l'ébauche de la disposition proposée par l'Alliance: « Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employée du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article. »

[852] Verge, Vallée & Trudeau, *supra* note 442, partie I, chapitre I, section III.

[853] Lia Lévesque, « Fonction publique fédérale: Les fonctionnaires commencent à voter sur les ententes de principe », *La Presse* (23 mai 2023) en ligne: <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2023-05-23/fonction-publique-federale/les-fonctionnaires-commencent-a-voter-sur-les-ententes-de-principe.php>.

[854] « Right to Disconnect - Letter of Agreement.pdf », en ligne: *Google Docs* <https://drive.google.com/file/d/1pyiaojboNUm9-E_7TrG2GwZW74usJyKg/view?usp=embed_facebook>, citée dans Catherine Morrison, « Canada will soon require a policy allowing workers to disconnect. It won't apply to public servants » (13 juin 2024), en ligne: *Ottawa Citizen* <https://ottawacitizen.com/news/canada-policy-workers-disconnect-public-servants?taid=666adf74ffcf0e00012d0352&utm_campaign=trueanthem&utm_medium=social&utm_source=twitter>. Le Code canadien du travail ne s'applique pas aux fonctionnaire (CCT, *supra* note 449 art 6), d'où la nécessité de prévoir ces négociations en cas de modification du CCT.

De fait, dans le cadre du budget fédéral de 2024, le gouvernement a indiqué, parmi les mesures qui seraient mises en œuvre au moyen d'une loi, celle d'« établir un droit à la déconnexion »[855], c'est-à-dire : l'obligation pour l'employeur d'adopter une politique de déconnexion (dont le contenu pourrait être régi par règlement), de nombreuses exceptions à ce principe, l'obligation d'affichage et de mise à jour de la politique ainsi que l'interdiction de représailles de la part de l'employeur[856]. Au moment de terminer la rédaction de ce chapitre, au début mai 2025, ces dispositions ne sont pas encore en vigueur; cette date sera déterminée par décret[857].

Enfin, il a été annoncé en 2024 qu'au courant des cinq années suivantes, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) recevra 4,2 millions de dollars afin d'étudier la question et de suggérer les modifications pertinentes au *Code canadien du travail* en vue d'implémenter un droit à la déconnexion[858]. En date du 1er mai 2025, aucun délai précis n'est prévu. Il n'y a pas eu d'explication non plus quant au fait que des dispositions ont été suggérées au *Code canadien du travail* dans la *Loi d'exécution du budget* avant que les suggestions d'EDSC soient publiées.

6.1.2.3 *The Rest of Canada* : avancées timides

Du côté des autres provinces canadiennes, l'Ontario a adopté des dispositions législatives portant sur la déconnexion, sans toutefois la présenter comme un droit. Depuis juin 2022, toutes les entreprises ayant 25 employé·es ou plus doivent avoir « une politique écrite sur la déconnexion du travail »[859], et une copie écrite de cette politique doit être fournie aux employé·es. Ni la loi ni la règlementation ne comprend de normes quant au contenu de ladite politique, laissée entièrement à la discrétion de l'employeur et, dans le cas où il choisit ou est obligé de les consulter, les travailleur·euses ou le syndicat.

---

[855] Ministère des finances Gouvernement du Canada, « Annexe 3 : Mesures législatives | Budget de 2024 » (16 avril 2024), en ligne: <https://budget.canada.ca/2024/report-rapport/anx3-fr.html>.

[856] *Loi no 1 d'exécution du budget de 2024*, LC 2024, ch 17 arts 245 et suiv.

[857] *Ibid* art 258.

[858] Avery MacRae, « "Right to Disconnect" introduced as part of 2024 federal budget » (17 avril 2024), en ligne: *CTVNews* <https://atlantic.ctvnews.ca/more/right-to-disconnect-introduced-as-part-of-2024-federal-budget-1.6851337>.

[859] *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, *supra* note 810 art 21.1.1.

La Saskatchewan a quant à elle lancé un appel au public pour recueillir des avis quant à une éventuelle modernisation de sa législation sur le travail. En effet, même si la *Saskatchewan Employment Act*[860] n'a été adoptée « qu'en » 2013, les mutations observées depuis le début de la pandémie de COVID-19 ont emmené le gouvernement saskatchewanais à se demander si des mises à jour y étaient nécessaires. Parmi les sujets abordés dans le document préparé par le gouvernement dans cet appel au public, on y trouve nommément le droit à la déconnexion[861], suivi de ces deux questions :

> Are the hours of work provisions appropriate and adequate? Do you see a need to change these provisions? How?
>
> Do these provisions adequately address the needs of the changing workplace?[862]

Les avis et commentaires devaient être envoyés au plus tard le 31 octobre 2023 – aucune annonce n'a été faite à ce sujet depuis.

Aucune autre province et aucun territoire n'a, en date du 1er mai 2025, adopté de mesure législative, présenté de projet de loi ou mené de consultations sur le sujet.

6.1.3 Conventions collectives : de récentes percées non (encore) litigieuses

Si plusieurs conventions collectives traitent de périodes de disponibilité hors du travail (pour l'obliger à certains moments[863] et/ou pour en prévoir l'indemnisation – j'y reviendrai au chapitre 7), seules seize[864] traitent nommément de déconnexion et/ou de l'hyperconnectivité professionnelle. Les extraits se trouvent à l'Annexe B de la présente thèse.

---

[860] *The Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, c S-151.

[861] Review of the Employment Standards Provisions of The Saskatchewan Employment Act and Associated Regulations, par Governement of Saskatchewan, (2023) aux pp 4-5 en ligne: <https://publications.saskatchewan.ca/api/v1/products/121780/formats/141145/download>; Ici première, émission "Point du jour", *La Saskatchewan réfléchit au droit à la déconnexion pour les salariés*, Saskatchewan, 18 août 2023, en ligne : *OHdio* <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/point-du-jour/segments/entrevue/452973/travail-droit-derangement-contact-deconnecter>.

[862] Governement of Saskatchewan, *supra* note 861 à la p 5.

[863] Pour en voir des exemples, lire: Poulin, *supra* note 751, aux pp 144 et suiv., et 155.

[864] Ces recherches furent effectuées dans la base de données Corail, en date du 1er mai 2025: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, « Recherche de documents », en ligne: *Corail - Les relations du travail en ligne* <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/docs/rechercher.do?type=1>.

Certaines de ces conventions collectives voient la déconnexion et l'hyperconnectivité professionnelle comme étant uniquement des enjeux de télétravail. Par exemple :

> 8.09 Télétravail
>
> […]
>
> h) L'Employeur reconnaît le droit à la déconnexion et l'équilibre travail-vie personnelle[865].

Il s'agit là d'un bon début, mais qui ne tient pas compte du fait que les personnes travaillant de façon hybride ou même en tout temps dans les locaux de l'entreprise peuvent aussi être concernées. En effet, ces travailleur·euses peuvent très bien être joint·es sur leurs appareils personnels, que ce soit par courriel, médias sociaux ou messages texte.

D'autres conventions collectives traitent le droit à la déconnexion comme s'appliquant à l'ensemble des travailleur·euses, mais ne le mentionnent que de façon générale, sans en préciser les modalités, notamment :

> Article 22. Temps supplémentaire
>
> […]
>
> 22.04 Les parties conviennent de l'importance du droit à la déconnexion téléphonique et électronique. Elles conviennent de référer toute question à cet effet au Comité de relations du travail[866].

D'autres vont plus en profondeur, en définissant les droits des travailleur·euses et engagements de l'employeur. Par exemple :

> L'employeur reconnaît aux salariés le droit à la déconnexion en dehors des heures normales de travail (9 h à 17 h du lundi au vendredi ou selon l'horaire prévu des salariés) prévues au présent article. Durant cette période, le salarié a le droit d'être coupé de toute

[865] La Presse Inc. et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ, (2022-2026). Voir également Convention collective entre le Musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du Musée de la Gaspésie - CSN, (2022-2025), art 9.10.2.

[866] Convention collective intervenue entre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'université de Montréal (SGPUM) et le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2131, (2021-2024), lettre d'entente #2. Voir aussi Convention collective de travail entre Teamsters / Québec local 931 et McKesson Canada (employés de Bureau), (2025-2029).

communication relative à son emploi et l'employeur s'engage à ne pas effectuer de sollicitation auprès de ce dernier[867].

Toutes ces conventions sont relativement nouvelles (elles ont toutes été signées depuis 2019[868]) et, à ce jour, aucune sentence arbitrale n'a été rendue quant à ces articles.

Afin d'étoffer ma réflexion sur le sujet des mesures législatives entourant le droit à la déconnexion, j'étudierai, à la prochaine sous-section, des initiatives provenant de l'extérieur du Canada.

6.1.4 Dispositions législatives hors Québec encadrant (le droit à) la déconnexion des travailleur·euses

Depuis 2017, plusieurs États ont adopté des mesures législatives encadrant une forme ou une autre de déconnexion des travailleur·euses. Ces dispositions visaient un éventail de buts : le droit au repos des travailleur·euses[869], la protection de leur santé psychologique et physique, leur équilibre travail-vie personnelle[870], l'équité femmes-hommes[871], etc.[872]. Je traiterai, dans cette sous-section : des États qui ont traité cette déconnexion comme étant un droit des travailleur·euses (1); de ceux qui la considèrent à la fois comme un droit des travailleur·euses et comme un devoir des employeurs (2); de dispositions non

[867] Convention collective entre Syndicat des travailleuses et travailleurs de la TCRI – CSN et Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes inc., (2022-2025). Voir aussi Convention collective intervenue entre L'Académie Lafontaine inc. et le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ) (personnel de soutien et professionnel), (2023-2028), art 7-5.01.

[868] Convention collective entre le musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du musée de la Gaspésie - CSN, (2019-2021).

[869] *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, 2018 art 88(1), en ligne : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>.

[870] Ministero dello Sviluppo Economico, *Legge n. 81 del 22 maggio 2017: Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, circolare n 3707/C 2017 art 18(1), en ligne : <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81>.

[871] Legifrance, *Code du travail* art L2242-17, en ligne : <https://tinyurl.com/y2fz7o7s>. La section dans laquelle se trouve cet article s'intitule « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail ».

[872] Selon une étude de la portée des mesures législatives encadrant le droit à la déconnexion et des articles en parlant menée en 2024, les thèmes principaux qui ressortent et qui touchent les travailleur·euses sont la santé, le bien-être et l'équilibre travail-vie familiale : John Hopkins, « Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review » (2024) 16:12 Sustainability 4970.

contraignantes ou encore à l'étude (3); et enfin de la mise en œuvre et des effets de ces dispositions, notamment quant aux effets recherchés par le législateur (4).

6.1.4.1 La déconnexion comme un droit… ou presque : obligation d'adopter une politique et définition législative

La France fut la première à intégrer le droit à la déconnexion dans sa législation[873], suivant les recommandations d'un rapport commandé par le Ministère du Travail[874]. L'article du *Code du travail*[875] français comprenant l'obligation, pour les entreprises de plus de 50 employé·es, d'adopter une politique sur le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Rien dans la loi ne définit ce droit ni ne prévoit de contenu minimal à cette politique[876] : les employeurs doivent toutefois l'adopter de concert avec les représentant·es des travailleur·euses. À défaut d'entente, les employeurs adopteront une charte portant sur le droit à la déconnexion, charte dont la loi n'encadre pas non plus le contenu. Aucune sanction précise n'est prévue en cas de non-adoption ou de non-respect du contenu de la politique ou de la charte[877].

[873] En général sur le sujet, voir: Bellalou, *supra* note 461.

[874] Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015, en ligne : <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>.

[875] *Code du travail*, *supra* note 871 art L2242-17.

[876] Laëtitia Morel, « Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique » (2017) 3:2 LaBoUR & Law Issues, en ligne : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02127215/document>.

[877] Chantal Mathieu, Marie-Madeleine Péretié et Alex Picault, « Le droit à la déconnexion: une chimère? » (2016) 10 Revue de droit du travail 592.

L'Italie (2017)[878], l'Espagne (2018)[879], la Belgique (2022)[880] puis le Luxembourg (2023)[881] ont également introduit l'obligation de tous ou certains employeurs d'adopter une politique portant sur le droit à la déconnexion, en laissant le soin aux parties au contrat de travail ou à la convention collective de déterminer ce qu'était le droit à la déconnexion et comment elles voulaient le mettre en œuvre. Certaines lois prévoient que des notions précises devront être abordées dans la politique, mais ne requièrent aucun socle minimal de protection. Par exemple, la loi italienne exige d'y indiquer les périodes de repos des travailleur·euses[882] et la loi belge, d'y prévoir les consignes pour la mise en œuvre de ce droit ainsi que la présentation d'activités de formation et de sensibilisation sur le sujet[883].

J'ai mentionné *supra* à la sous-section 6.1.2.3 la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ontarienne, qui exige depuis 2022 des entreprises comprenant au moins 25 travailleur·euses d'adopter une politique écrite portant sur la déconnexion de ces travailleur·euses[884]. Contrairement aux lois répertoriées aux paragraphes précédents, on ne traite pas ici du « droit » à la déconnexion; une politique qui indiquerait que les travailleur·euses doivent être disponibles en tout temps respecterait donc théoriquement la loi ontarienne! L'employeur n'a aucune obligation de consulter les travailleur·euses ou leurs représentant·es au préalable, et la loi ne prévoit rien quant au contenu de la politique[885] que les employeurs doivent

[878] Cela ne s'applique que pour les travailleur·euses qui bénéficient d'une grande autonomie quant au lieu et au moment de leur prestation de travail (« lavoro agile »): *Legge n. 81 del 22 maggio 2017: Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, *supra* note 870 art 19(1); *Legge 6 n. 61 del maggio 2021: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena*, serie generale, 112 2021 art 1-ter.

[879] *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, *supra* note 869 art 88.

[880] *Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail*, Moniteur belge du 10-11-2022 page 81963 2022 arts 29-32.

[881] « Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion - Legilux » (2023), en ligne: *Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg* <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/06/28/a344/jo>.

[882] *Legge n. 81 del 22 maggio 2017: Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, *supra* note 870 art 19(1); En général sur le sujet, voir: Matteo Avogaro, « Right to disconnect : French and Italian proposals for a global issue » (2018) 4:3 Law Journal of Social and Labour Relations 110 aux pp 120 et suiv.

[883] *Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail*, *supra* note 880 art 30.

[884] *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, *supra* note 810 art 21.1.2. La loi exclut déjà de nombreux·euses travailleur·euses de son application: *Ibid* art 3.

[885] Un règlement pourrait toutefois indiquer certaines exigences de contenu: *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, *supra* note 810 art 21.1.2(4). En date du 1er mai 2025, aucun règlement ou projet de règlement n'a été annoncé.

adopter. Aucune sanction particulière n'est prévue à l'égard des employeurs qui ne respecteraient pas le contenu de cette politique[886] qu'ils auront eux-mêmes élaborée[887].

Les dispositions survolées jusqu'ici dans cette sous-section représentent, pour la plupart, les premières lois adoptées en matière de déconnexion. L'idée générale de celles-ci est que l'employeur (et, souvent, les représentant·es des travailleur·euses) tracent eux-mêmes les contours de leurs droits et obligations, avec un encadrement très minimal de la part du législateur, qui ne prévoit aucun mécanisme de vérification quant à l'adoption (ou au contenu) des politiques, ni quant à leur respect par les employeurs[888]. La déconnexion y est alors vue comme un droit que peuvent exercer les travailleur·euses, certes, mais dans les limites négociées avec l'employeur ou imposées par ce dernier.

D'autres États n'obligent pas les employeurs à adopter une politique sur le droit à la déconnexion, mais donnent formellement le droit aux télétravailleur·euses de ne pas répondre aux messages durant leur temps hors travail; il est également interdit à l'employeur d'imposer des représailles aux travailleur·euses qui exerceraient ce droit. En établissant clairement le droit de ne pas travailler durant le temps hors travail des télétravailleur·euses, on renverse le fardeau, en posant la non-réponse comme étant la base, la normalité, plutôt qu'une concession qu'ils et elles devront négocier, avec un succès incertain, auprès de

[886] La sanction générale (amende et/ou emprisonnement) s'appliquerait aux employeurs qui n'adopteraient pas une telle politique: *Ibid* art 132.

[887] Ce qu'approuvent certains auteurs: Doug Beazley, « Enforcing the right to disconnect from work » (décembre 2023), en ligne: *The Canadian Bar Association* <https://www.nationalmagazine.ca/en-ca/articles/law/hot-topics-in-law/2023/enforcing-the-right-to-disconnect-from-work>; Howard Levitt, Concerns about Ontario's proposed « right to disconnect » law are overblown, *Financial Post* (29 octobre 2021) en ligne: <https://financialpost.com/fp-work/howard-levitt-concerns-about-ontarios-proposed-right-to-disconnect-law-are-overblown>.

[888] Amanda Reilly, « Work-life balance and the 'right to disconnect' for women teleworkers: current limitations and potential developments » dans Sue Williamson et al, dir, *Research Handbook on Gender, Work and Employment Relations*, Research Handbooks in Business and Management Series, Northampton, Edward Elgar, 2025 301, à la p 305.

l'employeur. Il s'agit notamment de l'Argentine[889], du Pérou (pour l'ensemble des travailleur·euses)[890], de l'Angola[891], de la Slovaquie[892] et de la Grèce[893].

Également, depuis août 2024, les travailleur·euses australien·nes ont le droit, hors de leurs heures de travail, non seulement de ne pas répondre aux contacts ou aux tentatives de contact provenant de l'employeur ou d'un tiers, mais également de ne pas lire ces messages et de ne pas en surveiller la réception, sauf ce refus est déraisonnable[894]. Le cas échéant, ce sera à l'employeur d'invoquer et de démontrer que le refus de répondre est déraisonnable, ce qui sera le cas notamment si le travailleur ou la travailleuse a l'obligation légale de répondre[895]. Lors de situations qui ne sont pas spécifiquement encadrées par la loi, on évaluera le caractère raisonnable ou non du refus en fonction notamment du poste occupé, du caractère intrusif du contact, des circonstances particulières du travailleur ou de la travailleuse (par exemple, ses responsabilités familiales) et de sa rémunération (ou de l'absence de rémunération) durant cette période[896]. Fait intéressant, la loi australienne sur le droit à la déconnexion est la seule qui traite explicitement non seulement de la prestation de travail (prendre les messages et y répondre), mais

---

[889] Boletin oficial Republica Argentina, *Régimen legal del contrato de teletrabajo - Ley 27555*, 2020 art 5.

[890] *Decreto de Urgencia N° 127-2020*, 2020 art 18.1.4 à 18.1.6, en ligne : <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/1372891-n-127-2020>.

[891] *Decreto Presidencial 52/22 de 17 de Fevereiro de 2022* art 13(1), en ligne : <https://www.bfa.ao/media/3785/decreto-presidencial-n%C2%BA-52-22-de-17-de-fevereiro-regime-de-teletrabalho.pdf>.

[892] « Latest changes in employment law in Slovakia » (23 février 2021), en ligne: *TaylorWessing* <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2021/02/latest-changes-in-employment-law-in-slovakia>, référant à Slov-lex, *311/2001 Z.z. - Zákonník práce*, en ligne : <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301.html>.

[893] Effrosyni Bakirtzi, « Remote work regulation during and after the pandemic in Greece and Germany: comparative legal frameworks and challenges for the future of work » (2022) 15:2 Italian Labour Law e-Journal 17.

[894] *An Act to amend the law relating to workplace relations, certain independent contractors, unfair contracts, the road transport industry and registered organisations, and for related purposes*, 2024 art 333M(1) et (2), en ligne : <https://www.legislation.gov.au/C2024A00002/latest/text>. En général sur le sujet, voir: Emmanuel Josserand et Martijn Boersma, « Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation » (2024) 66:5 Journal of Industrial Relations 703 aux pp 707 et suiv; Bernstein et al, *supra* note 40 aux pp 28 et 29.

[895] *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024*, *supra* note 894 art 333M(5).

[896] « Right to disconnect - Fair Work Ombudsman » (juillet 2024), en ligne: *Australian Government* <https://www.fairwork.gov.au/about-us/workplace-laws/legislation-changes/closing-loopholes/right-to-disconnect>; *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024*, *supra* note 894 art 333M(3). Il n'y a dans la loi aucune limite quant à ces périodes de disponibilité: Hannah Meacham et Alyssa Chhim, « Flexibility and the disadvantaged, disabled and precarious worker » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 204, à la p 211.

également de la période de disponibilité qui précède cette prestation de travail (« [a]n employee may refuse to monitor »[897]).

6.1.4.2 La déconnexion considérée à la fois comme un droit des travailleur·euses et comme un devoir de l'employeur : politiques d'entreprises et encadrement législatif

Les initiatives présentées à la sous-section précédente (6.1.4.1) envisagent la déconnexion comme un droit des travailleur·euses. Or, « [a]n important challenge is that the right to disconnect is not accompanied by clear obligations for employers »[898]. En envisageant la déconnexion simplement comme un droit que les travailleur·euses *peuvent* exercer sans crainte de représailles, des autrices craignent qu'ils et elles n'oseront tout de même pas l'invoquer de peur d'en subir des représailles directes ou indirectes (être désavantagé·es lors de promotion, par exemple[899]) ou simplement parce qu'ils et elles n'ont rien à y gagner[900]. Ainsi, depuis 2022 en Colombie, on a combiné deux approches, d'une part en affirmant le droit des travailleur·euses de se déconnecter durant leurs périodes de repos, de vacances et de congés[901], et, d'autre part, en interdisant aux employeurs de les contacter hors des heures régulières de travail[902], et en obligeant les employeurs à adopter une politique portant sur le droit à la déconnexion, qui devra

---

[897] *Australian Government response to the Education and Employment Legislation Committee report : Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Bill 2023 [Provisions]*, Canberra, Australian Government, mai 2024 art 333M(1) et (2), en ligne : <https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Education_and_Employment/ClosingLoopholes/Government_Response> (je souligne).

[898] Ariane Ollier-Malaterre et al, « Digital regulation in the service of sustainable work-life balance » dans Peter Kruyen, Stéfanie André et Beatrice Van Der Heijden, dir, *Maintaining a Sustainable Work–Life Balance*, Edward Elgar Publishing, 2024 96, à la p 99.

[899] Izzie Beddard et Sara Wilson, « Is the 'right to switch off' a workable proposal? » (juin 2023), en ligne: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1828237?utm_source=website&utm_medium=social>. Ce n'est pas qu'une crainte théorique: un blogue juridique se targuant d'être « the number one global legal intelligence platform » recommandait aux employeurs de récompenser les travailleur·euses « qui travaillent », surtout ceux et celles qui en font plus en restant connecté·es hors des heures régulières: Brandy Cody et Anthony Guzman, « The "Do Not Disturb" Movement: A Right To Disconnect? Or A Disconnection From Reality? » (2 septembre 2019), en ligne: *Lexology* <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=fee29261-1d54-41ab-913a-4cb363fd6a31>.

[900] Ce sera le cas si la seule sanction prévue en cas de non-respect est l'imposition d'un amende à l'employeur, sans compensation pour le travailleur ou la travailleuse qui a été dérangé·e illégalement hors de ses heures de travail: Sarah O'Connor, « New rules on the 'right to disconnect' from work swept in around the world, but have they worked? » (août 2023), en ligne: *The Irish Times* <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/08/16/new-rules-on-the-right-to-disconnect-from-work-swept-in-around-the-world-but-have-they-worked/>.

[901] *Ley de Desconexión Laboral*, ley 2191 de 2022 2022 art 1, en ligne : <https://safetya.co/normatividad/ley-2191-de-2022/>.

[902] *Ibid* art 3 al. 2.

notamment comprendre la procédure pour le dépôt et le traitement des plaintes[903]. Le tout est assorti de plusieurs exceptions[904], notamment quant au poste occupé par les travailleur·euses ou pour les situations d'urgence ou de force majeure. La Slovénie a adopté des dispositions similaires en 2024[905]. Le Chili avait également adopté une voie semblable en 2020, dont la portée se restreint toutefois aux télétravailleur·euses qui gèrent eux- et elles-mêmes leur horaire[906].

6.1.4.3 Disposition non contraignante et dispositions à l'étude

L'Irlande a quant à elle pris une approche différente des États étudiés *supra* : en 2021, un organisme statutaire y a adopté un code de bonne conduite visant l'ensemble des travailleur·euses et employeurs[907] et portant sur le droit à la déconnexion des travailleur·euses[908]. Le code a la visée d'entre autres aider les travailleur·euses qui se sentaient obligé·es d'effectuer du temps supplémentaire non exigé par l'employeur[909]. Il n'a toutefois aucune force législative contraignante[910].

Par ailleurs, de nombreuses dispositions sont présentement à l'étude. Ainsi, en janvier 2021, le parlement européen a voté une résolution recommandant que la Commission européenne[911] adopte une directive assurant à l'ensemble des travailleurs le droit à la déconnexion, sans représailles[912]. Parmi les nombreux considérants de cette directive se trouvent les articles 23 (l'égalité homme-femmes, « y compris en

---

[903] *Ibid* art 5.

[904] *Ibid* art 6.

[905] Iza Beširević, « The Right to Rest and Disconnect in the Slovenian Legal System - A Legal Reform in the Making » (2024) 16:2 LeXonomica 189 aux pp 207 et suiv.

[906] *Codigo del trabajo*, DFL núm 1 2002 arts 152 quáter J al. 6, 152 quáter K(6) et 506, en ligne : <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2021-12-11&idParte=8511849>.

[907] Workplace Relations Commission, *Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect*, Dublin, Workplace Relations Commission, 2021 à la p 1, en ligne : <https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf>.

[908] Workplace Relations Commission, *supra* note 907.

[909] *Ibid* à la p 3.

[910] *Ibid* à la p 2.

[911] « Fiche de procédure: 2019/2181(INL) Observatoire législatif », en ligne: *Parlement européen* <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2019/2181(INL)>.

[912] « Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion » (21 janvier 2021) art 22, en ligne: *Parlement européen* <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html>. Les représailles indirectes (par exemple en favorisant ceux qui ne se déconnectent pas) sont également prohibées: *Ibid*, Annexe, art. 10.

matière d'emploi, de travail et de rémunération ») et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (l'UE)[913] :

> Article 31. Conditions de travail justes et équitables
>
> 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.
>
> 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Si cette directive est adoptée, les 27 pays membres de l'UE devront s'assurer que leur législation en respecte les termes. L'adoption d'une telle directive par un joueur aussi important pourrait également influencer d'autres États hors Europe à faire de même[914]. En date du 1er mai 2025 toutefois, l'UE n'avait adopté « aucun moyen concret pour consacrer le droit à la déconnexion comme droit fondamental »[915].

L'État américain du New Jersey étudie un projet de loi visant à obliger les employeurs à adopter une politique garantissant le droit de leurs travailleur·euses à la déconnexion hors des heures de travail, sauf en cas d'urgence ou pour leur faire part de changements à l'horaire[916]. S'inspirant en partie de la loi australienne[917], la Californie a aussi étudié un projet de loi[918] visant à permettre aux travailleur·euses d'ignorer (sauf en cas d'urgence ou de planification d'horaire) les communications provenant de leur

---

[913] *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne*, Journal officiel de l'Union Européenne C326/391 2012, en ligne : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>, mentionnée dans Diana Valencia-Tello, « El derecho a la desconexión laboral » (2024) 13 Revista Chilena de Derecho y Tecnología, en ligne : <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/71255> à la p 11. De fait, le droit à la déconnexion serait « l'une des façons les plus effectives de mettre en œuvre » ces deux articles : Marianna Russo, « Remote Work and Gender Equality: Perspectives from the EU » (2024) 13:03 E-Journal of International and Comparative Labour Studies 151 à la p 163 (je traduis).

[914] Bobadilla Yzaguirre & Rodriguez Cairo, *supra* note 807 à la p 87.

[915] Francisco Trujillo Pons, « Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores. » (2024) 8 Trabajo, Persona, Derecho, Mercado Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social 147 aux pp 160-161 (je traduis).

[916] State of New Jersey, *Bill A485,2 An Act concerning employer policies on employees' right to disconnect from work and supplementing P.L.1965, c.173 (C.34:11-4.1 et seq.)*, (23 septembre 2024).

[917] Dominic Fleeton et Yesi Lagunas, « Right to Disconnect: A Needed Solution or a Potential Disruption to Businesses and Employees? Australia May Provide Some Guidance » (mai 2024), en ligne: *K&L Gates* <https://www.klgates.com/Right-to-Disconnect-A-Needed-Solution-or-a-Potential-Disruption-to-Businesses-and-Employees-Australia-May-Provide-Some-Guidance-5-14-2024>.

[918] California State Assembly, *AB 2751: Employer communications during nonworking hours*, (2023 2024).

employeur hors de leurs heures régulières de travail. Les employeurs et travailleur·euses devraient convenir par écrit des heures de travail et, donc, des heures *hors* travail[919]. Les travailleur·euses visé·es par une convention collective seraient exclu·es de l'application de cette disposition[920]. En date du 1er mai 2025, les deux projets de loi en sont toujours à la première étape de leur lecture[921].

Le nouveau gouvernement du Labour Party au Royaume-Uni, élu en 2024, avait quant à lui promis que les travailleur·euses obtiendraient le droit à la déconnexion, non pas en vertu de dispositions intégrées, mais plutôt sous la forme de recommandations au sein de codes d'entreprises[922]; en mars 2025 toutefois, il a été rapporté qu'il ne donnera vraisemblablement pas suite à cette promesse[923].

En 2024, le sénat du Kenya a adopté un projet de loi qui impose aux employeurs d'adopter une politique[924] encadrant le droit à la déconnexion des travailleur·euses hors de leurs heures régulières de travail, et qui traite notamment des circonstances dans lesquelles l'employeur pourra les contacter et par quels moyens, ainsi que les circonstances où le droit à la déconnexion sera écarté[925]. Les travailleur·euses auraient le droit d'ignorer, sans représailles[926], les contacts de l'employeur. Les exceptions à ce droit comprendraient les circonstances prévues à la politique de déconnexion ou encore des « urgences liées au travail et dont la responsabilité incombe [aux travailleur·euses] »[927]. En cas de contact hors des heures de travail, les

---

[919] Heather Knight, The Boss Is Calling Late. Should the Law Let You Ignore It?, *The New York Times* (30 mars 2024) en ligne: <https://www.nytimes.com/2024/03/30/us/right-to-disconnect-work-calls-california.html>.

[920] Fleeton & Lagunas, *supra* note 917.

[921] Danielle Dawson, « California bill creating a 'right to disconnect' for workers stalls in committee » (18 mai 2024), en ligne: *Yahoo News* <https://www.yahoo.com/news/california-bill-creating-disconnect-workers-000055875.html>; « AB 2751: Employer communications during nonworking hours » (2024), en ligne: *Digital Democracy CalMatters* <https://digitaldemocracy.calmatters.org/bills/ca_202320240ab2751>.

[922] Albert Toth, Labour's right to switch off – how could the new plan work?, *The Independent* (22 août 2024) en ligne: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/labour-right-to-switch-off-uk-work-life-office-hours-b2600030.html>.

[923] Tania Goodman, « The right to disconnect might be dropped: what's next? » (13 mars 2025), en ligne: *HR Magazine* <https://www.hrmagazine.co.uk/content/comment/the-right-to-disconnect-might-be-dropped-what-s-next/>.

[924] Seuls les employeurs ayant 10 travailleur·euses ou plus sont tenus de les consulter (ou de consulter leurs représentant·es) lors de la rédaction de cette politique: *Republic of Kenya. Parliament. The Employment (amendment) bill, 2022*, Bill No. 11 of 2022 (1er août 2023) art 27A(3).

[925] *Ibid* art 27A(2).

[926] *Ibid* art 27A(6).

[927] *Ibid* art 27A(5).

travailleur·euses devraient être rémunéré·es[928]. Toute personne qui contreviendrait à la disposition serait passible d'une amende s'élevant à l'équivalent d'un peu plus de 5000$CAN et/ou d'un emprisonnement d'un an[929]. En date du 1er mai 2025, cette loi n'était pas encore entrée en vigueur.

6.1.4.4 Mise en œuvre et effectivité de ces dispositions : ni une panacée, ni une catastrophe

Selon une autrice, la négociation des conditions du droit à la déconnexion entre l'employeur et les représentant·es de travailleur·euses (en respect des normes judiciaires étatiques et internationales) est la façon la plus efficace de bien protéger les droits des travailleur·euses[930]. Toutefois, en raison du déséquilibre de pouvoir régnant souvent entre les parties en faveur de l'employeur, il est indispensable selon elle que l'État continue de jouer son rôle « de contrôle et d'inspection des entreprises » pour s'assurer que les accords pris au sein des organisations et des entreprises protègent réellement les droits des travailleur·euses non seulement quant à leur contenu mais également quant à leur mise en œuvre[931]. Dans cette sous-section, je n'examinerai donc pas que l'efficacité de ces normes (c'est-à-dire, dans ce cas, le pourcentage d'entreprises qui ont adopté une politique de droit à la déconnexion), mais également leur effectivité, c'est-à-dire un éventail d'effets qu'elles ont eu – ou pas – sur les travailleur·euses et, de façon générale, sur les milieux de travail.

Une journaliste a soulevé un enjeu important: « They say you have the right to disconnect, but where is their ability to measure that and recognize cases when it doesn't happen? »[932] En effet, ce n'est pas tout de dire aux travailleur·euses « allez-y, déconnectez-vous! », ils et elles doivent connaître et comprendre l'étendue de leurs droits et de leurs recours. À ce sujet, l'Ontario exige explicitement que les travailleur·euses aient accès à la politique de déconnexion de l'entreprise[933], la loi belge prévoit que la politique devra comprendre ses modalités d'application[934], et la loi colombienne exige qu'elle comprenne

---

[928] *Ibid* art 27A(2)(A)(b).

[929] *Ibid* art 27A(9); « Xe: Currency Exchange Rates and International Money Transfers », en ligne: <https://www.xe.com/>.

[930] Valencia-Tello, *supra* note 913 à la p 23.

[931] *Ibid* (je traduis).

[932] Morrison, *supra* note 854.

[933] *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, *supra* note 810 art 21.1.2(2) et (3).

[934] *Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail*, *supra* note 880 art 30.

le mécanisme de dépôt et de traitement des plaintes[935]; ces disposition laissent toutefois l'entière liberté aux parties d'en élaborer le contenu précis.

Selon une autrice, le droit à la déconnexion est la mesure la plus importante et la plus draconienne pour contrer les effets négatifs de l'usage des TIC au travail; cette mesure serait toutefois « souvent discutée de nos jours, mais rarement mise en œuvre »[936]. Un auteur avance que ce serait en raison « de nombreux obstacles profondément ancrés dans la culture actuelle du travail »[937]. Comme l'explique l'autrice Davies, en présence d'une culture « always-on » dans un milieu de travail, le simple fait de *pouvoir* déconnecter ne sera pas suffisant si cela fait passer les travailleur·euses « déconnecté·es » pour moins dévoué·es ou moins travaillant·es que leurs collègues hyperconnecté·es[938]. On l'a vu au chapitre 2 de cette thèse, les attentes (réelles ou perçues) sont l'un des facteurs menant à l'hyperconnectivité professionnelle des travailleur·euses. Il faut donc également « s'attaquer aux attentes des gestionnaires et de l'organisation si l'on souhaite promouvoir la déconnexion »[939], ce qu'une politique de déconnexion ne fera pas nécessairement, puisque rien dans les lois étudiées ne l'exige.

Malgré le caractère relativement récent de l'adoption des dispositions législatives étudiées dans cette sous-section (6.1.4), quelques textes et études ont été publiés quant à leur mise en œuvre et leurs effets. On peut d'abord dire que les mesures législatives sur le droit à la déconnexion ne sont pas aussi efficaces[940] qu'on ne l'aurait voulu, c'est-à-dire que l'écart entre les objectifs souhaités lors de l'adoption de la loi et ce qui est réellement constaté[941] est plus important que souhaité. En effet, malgré le relativement faible degré d'implication nécessaire de la part des employeurs quant à leur rédaction, les pourcentages d'adoption de telles politiques ne sont pas très élevés. Par exemple, un an après l'adoption du code de conduite sans portée contraignante en Irlande, l'on notait que plus de 60% des entreprises n'avaient pas

[935] *Ley de Desconexión Laboral*, *supra* note 901 art 5.

[936] Monica Molino, « Information and communication technologies » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 323, à la p 325 (je traduis).

[937] Pansu, *supra* note 337 à la p 99.

[938] Davies, *supra* note 200 à la p 355.

[939] Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 106.

[940] Suzy Canivenc et Marie-Laure Cahier, *Numérique collaboratif et organisation du travail. Au-delà des promesses*, La Fabrique de l'industrie - laboratoire d'idées, Paris, Presse des Mines, 2023 à la p 83.

[941] Gesualdi-Fecteau, *supra* note 621 à la p 103.

adopté de politique sur le droit à la déconnexion de leurs travailleur·euses[942]. En France, une étude démontrait en 2022 que moins de la moitié des entreprises de 50 travailleur·euses et plus avaient adopté une politique ou une charte sur le droit à la déconnexion[943]. Début 2024, une autrice notait que plus de la moitié des conventions collectives en Espagne publiées au bulletin officiel de l'État ne contenaient aucune disposition sur le droit à la déconnexion, plus de six ans après l'adoption de la disposition législative à cet effet[944].

Plus encore, l'adoption d'une telle politique ne garantit en rien qu'elle produira des effets. Par exemple, selon une étude française sur les politiques sur le droit à la déconnexion adoptées dans les entreprises de la région Grand-Est, la majorité d'entre elles étaient un simple « copié-collé » d'un modèle très vague et général déniché sur Internet[945]. Les travailleur·euses de ces organisations déploraient une absence de « retombées concrètes »[946], notant que « [l]'apport concret de l'accord déconnexion est plutôt la formalisation précise de mesures et de pratiques déjà existantes »[947]. Une autre étude française, ayant répertorié plus de 3000 ententes de télétravail en 2022, rapportait que celles qui traitaient spécifiquement de droit à la déconnexion ne mentionnaient généralement aucune « mesure concrète » pour le mettre en

[942] Laura Slattery, « Employers shun right to disconnect policies and law on remote workplace safety », Dublin *The Irish Times* (février 2022) en ligne: <https://www.irishtimes.com/business/work/employers-shun-right-to-disconnect-policies-and-law-on-remote-workplace-safety-1.4810003>.

[943] Canivenc & Cahier, *supra* note 940 à la p 83.

[944] Cristina Rincón Sánchez, « La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión » (2024) 13 Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum 193 à la p 213.

[945] Loredane Besnier et al, *Négocier la déconnexion: Analyse des accords déconnexion dans la région Grand-Est*, Strasbourg, Institut du Travail Université de Strasbourg (Unistra), juillet 2019 à la p 30, en ligne : <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/negocier-la-deconnexion-analyse-des-accords-deconnexion-dans-la-region-grand-est>. L'analyse d'un échantillon de conventions collectives d'entreprises espagnoles utilisant régulièrement les TIC en arrive à un constat similaire: Covadonga Fernández Villar, « La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género » (2024) 9:2 FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 95 aux pp 110 et 111. Dans ce cas, c'est le texte même de l'article de loi qui a été reproduit « de façon plus ou moins littéraire » (je traduis). Des auteurs australiens notaient d'ailleurs que la présence de législation à cet effet ne suffit pas, et que c'est la culture du milieu de travail qui doit changer: Josserand & Boersma, *supra* note 894 aux pp 715 et 716.

[946] Besnier et al, *supra* note 945 à la p 54. De telles dispositions ont un « caractère purement informatif, mais ne règlementent pas à proprement parler des droits spécifiques »: Fernández Villar, *supra* note 945 à la p 111 (je traduis).

[947] Besnier et al, *supra* note 945 à la p 54.

œuvre[948]. Les autrices de l'étude expliquaient que cela n'était pas nécessairement une lacune des politiques, mais que ça pouvait même en être l'intention des employeurs[949] :

> Notons en outre que ces règles et bonnes pratiques ont parfois une finalité formelle et ne sont pas forcément destinées à être suivies d'effet dans l'esprit même de ceux qui les édictent : le but est de montrer aux instances représentatives du personnel que l'entreprise prend en compte le code du travail, droit à la déconnexion en tête[950].

De même, un auteur notait en 2021 que les politiques adoptées en France sur le droit à la déconnexion ne mettaient pas beaucoup l'accent sur l'aspect « santé et sécurité » de la déconnexion, étant « tout d'abord appréhendé[e]s sur le plan conventionnel, au regard de leur dimension principalement technique et matérielle, voire organisationnelle »[951]. De même, les acteurs sociaux ne traitaient que « très rarement [… de] la totalité des enjeux liés à cette numérisation du travail »[952]. Bref, on ne semble pas prendre un pas de recul pour réfléchir au but derrière l'adoption de telles politiques.

Rappelons que rien de tout cela n'est contraire à la loi, puisque comme l'explique un auteur en parlant de la loi espagnole (la même chose est vraie de la loi française) : la loi « ne contraint pas l'employeur à adopter des règles garantissant la mise en œuvre effective de l'entente [de déconnexion] »[953]. L'employeur a donc une immense discrétion pour établir les contours, aussi étroits soient-ils, de ce droit[954]. De fait, en 2023, selon un sondage espagnol, 60% des travailleur·euses répondent à leurs messages professionnels durant leurs vacances et 72% se connectent hors des heures régulières de travail[955]…

---

[948] Canivenc & Cahier, *supra* note 940 à la p 83.

[949] Tentative de la soussignée de traduire l'expression « it's not a bug, it's a feature ».

[950] Canivenc & Cahier, *supra* note 940 à la p 83.

[951] Franck Héas, « Négociation collective et numérisation du travail. L'exemple du télétravail et de la déconnexion » dans Loïc Lerouge, dir, *La numérisation du travail Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, Psycho-Logiques, Paris, L'Harmattan, 2021 89, à la p 108. Cela ne serait pas surprenant, vu l'absence de « mesure concrète » mise de l'avant par la loi: Tournaux, *supra* note 406 à la p 75.

[952] Héas, *supra* note 951 à la p 104.

[953] Rafael Garcia Garcia, « La política interna de desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales » (2024) 12:1 Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo 196 à la p 11 (je traduis). Voir également: Fernández Villar, *supra* note 945 aux pp 108 et suiv.

[954] Garcia Garcia, *supra* note 953 à la p 14.

[955] Trujillo Pons, *supra* note 915 à la p 160.

De même, selon une étude européenne, l'existence d'une politique sur le droit à la déconnexion dans une entreprise n'aura aucun effet sur la possibilité pour les travailleur·euses d'être contacté·es hors des heures régulières de travail[956] - d'ailleurs, comme le précisait un auteur, rien n'empêche l'employeur d'intégrer une panoplie d'exceptions à sa politique[957].

Qu'en est-il des travailleur·euses qui voudraient se plaindre d'une entorse à la politique? Une autrice ayant analysé les décisions de jurisprudence rendues depuis l'adoption de la loi espagnole instaurant l'obligation de négocier une politique comprenant le droit à la déconnexion en 2018 notait que ce type d'obligation « supposait que les juges et les tribunaux se doivent d'en qualifier ou d'en limiter les excès »[958], ce qui ne serait pas toujours le cas, vu notamment l'absence de « minimas ou de principes qui s'appliqueraient à tous les cas [… de façon à] garantir un droit inaliénable à la déconnexion »[959]. En effet, si rien n'est prévu à la politique (ou que celle-ci est très vague[960]) et que la loi ne prévoit aucun socle minimal de droits, il sera particulièrement ardu pour les travailleur·euses de prouver une quelconque entorse de la part de l'employeur – sur quoi se fonderaient alors les juges, le cas échéant[961]? Plus une politique sera vague ou limitée, plus grande sera la latitude de l'employeur… qui n'aura donc, hormis une mention à cet effet à la convention collective par exemple, aucun incitatif à prévoir des droits et obligations détaillés[962]. Il y a donc des risques qu'on se retrouve avec une conformité « sur papier », c'est-à-dire l'adoption de politiques qui ne contiennent aucune mesure importante ou contraignante et dont les effets sur les travailleur·euses seront minimes, voire inexistants. Il ne faut pas oublier également qu'à l'opposé, vu la vitesse à laquelle

[956] Tina Weber et Dragoș Adăscăliței, *Right to disconnect: implementation and impact at company level*, Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publications Office, 2024 à la p 47. Voir également Pansu, *supra* note 337 à la p 113.

[957] Ce qui sera plus facile à faire dans les endroits non syndiqués, où le déséquilibre de pouvoir entre l'employeur et les travailleur·euses est plus marqué: Garcia Garcia, *supra* note 953 à la p 13.

[958] Ana Aguas Blasco, « Límites judiciales al derecho a la desconexión digital » (2024) 10 Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum 193 à la p 208 (je traduis).

[959] *Ibid* (je traduis).

[960] Ou encore ne fait que recopier le texte de loi (ou y référer), sans y ajouter quoi que ce soit: Rincón Sánchez, *supra* note 944 aux pp 205 et suiv.

[961] Blasco, *supra* note 958 à la p 208.

[962] *Ibid* à la p 209.

de nouvelles TIC voient le jour ou sont modifiées, une politique qui aurait une définition trop stricte ou trop restreinte deviendrait très rapidement dépassée et inefficace[963].

Un autre écueil se dresse devant l'effectivité de ces dispositions législatives : les exceptions contenues à plusieurs d'entre elles. Parmi ces exceptions, la notion d'urgence ou de force majeure, qui permettrait aux employeurs de contacter leurs travailleur·euses hors des heures de travail sans encourir d'amende, viendraient affaiblir voire quasiment annuler les effets positifs des mesures visant le droit, pour les travailleur·euses, de décrocher du travail hors de leurs heures régulières. En effet, ces lois ne contiennent généralement pas de définition des mots « urgence » ou « force majeure », des notions somme toute floues qui peuvent varier d'un milieu à l'autre, et dont les contours sont difficiles à déterminer à l'avance[964]. De plus, comme un·e travailleur·euse doit consulter le contenu d'un message pour déterminer s'il est réellement urgent ou non, la mise en œuvre de toute forme de déconnexion s'en trouve sévèrement limitée[965] : en effet, si les travailleur·euses doivent répondre aux messages urgents, ils et elles se tiendront prêt·es « au cas où » et ne pourront donc pas réellement déconnecter du travail hors de leurs heures régulières. D'autres dispositions ne visent quant à elles que les entreprises d'une certaine taille (comme la France et l'Ontario) ou encore, sont restreintes aux télétravailleur·euses. De grands pans des personnes que le droit du travail vise à protéger sont donc écartées de cette protection.

En résumé, seule une faible majorité d'employeurs visés par l'obligation d'adopter une politique de déconnexion l'a bel et bien fait; de sucroît, ces politiques peuvent inclure de nombreuses exceptions et plusieurs d'entre elles ne comprennent aucune mesure concrète. Peut-on alors affirmer que les lois exigeant l'adoption d'une telle politique modifient ou contribuent à modifier les comportements et pratiques des employeurs? Vu le caractère récent de l'adoption de ces lois, il n'y a pas encore d'études approfondies sur le sujet. Toutefois, l'étude européenne parue en 2024 et citée plus haut brosse un portrait intéressant de la situation : selon cette étude, l'existence d'une politique sur le droit à la déconnexion dans une entreprise n'aura aucun effet sur la possibilité pour les travailleur·euses d'être

[963] Davara Fernández de Marcos, *supra* note 324 aux pp 157 et 158.

[964] Allen Smith, « Legal Experts: 'Right to Disconnect' Bill Is Disconnected from Business Realities » (avril 2024), en ligne: *SHRM* <https://www.shrm.org/topics-tools/employment-law-compliance/california-right-to-disconnect-bill>.

[965] Dan Eaton, « Why a proposed California law that would give you the right to ignore your boss' after-hours communications is flawed » (22 avril 2024), en ligne: *San Diego Union-Tribune* <https://www.sandiegouniontribune.com/business/story/2024-04-22/why-a-proposed-california-law-that-would-give-you-the-right-to-ignore-your-boss-after-hours-communications-hours-is-flawed/>.

contacté·es hors des heures régulières de travail[966]. On y ajoute toutefois qu'au sein des entreprises qui ont une telle politique, ce temps supplémentaire aura plus de chances d'être rémunéré ou compensé, et les niveaux d'équilibre travail-vie personnelle, de santé générale et de satisfaction au travail y seront plus élevés que dans les entreprises qui n'ont pas adopté de politique. De plus, les travailleur·euses œuvrant dans une entreprise ayant adopté une politique sur le droit à la déconnexion étaient plus à même de déclarer être satisfait·es ou très satisfait·es de leurs conditions de travail[967], et voyaient en majorité l'implémentation de cette politique de façon positive[968]. Comme le résumaient l'auteur et l'autrice de l'étude :

> this paints a picture of a situation in which companies where the right to disconnect is present implement more actions relating to working time issues. These companies therefore have a greater awareness of the need to limit out-of-hours connection and associated unpaid working hours, which can affect workers' health and well-being and their work–life balance[969].

Quelques mois après l'adoption de dispositions législatives sur le droit à la déconnexion en Australie, l'on rapportait qu'une majorité de travailleur·euse n'osaient pas déconnecter[970] et qu'ils et elles travaillaient encore plusieurs heures supplémentaires non rémunérées par semaine[971], bien que ce chiffre était moins élevé que les années précédentes[972]. Une majorité d'employeurs était également prête à mieux rémunérer leurs travailleur·euses pour s'assurer en retour d'une plus grande disponibilité[973]. Or, comme il a été expliqué au chapitre 2, les longues heures de travail ne sont pas associées à une productivité accrue, mais

---

[966] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 47. Voir également: Pansu, *supra* note 337 à la p 113.

[967] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 47.

[968] *Ibid* à la p 48.

[969] *Ibid* à la p 47.

[970] Cameron Micallef, Pay for it: Aussies willing to bypass right to disconnect laws, *news.com.au* (29 novembre 2024) en ligne: <https://www.news.com.au/finance/work/at-work/pay-for-it-aussies-willing-to-bypass-right-to-disconnect-laws/news-story/b73dd6070e9188b6c1e128a1f9309b76>.

[971] Fiona Macdonald, *Taking up the Right to Disconnect? Unsatisfactory Working Hours and Unpaid Overtime. 2024 Update*, Manuka (Australie), The Centre for Future Work (Australia Institute), novembre 2024, en ligne : <https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2024/11/GHOTDreport2024final.pdf>.

[972] Le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées aurait chuté de 33% depuis l'année précédente, et serait à son plus bas depuis les 5 dernières années: *Ibid* aux pp 14, 24 et 25. L'adoption de mesures de droit à la déconnexion est encore trop récente pour pouvoir en déterminer le rôle dans ce changement, mais cette tendance sera à surveiller au fil des prochaines années.

[973] Micallef, *supra* note 970.

plutôt à de nombreux effets néfastes sur la santé psychologique et physique des travailleur·euses, leur bien-être et, dans le cas de certaines femmes, leur trajectoire professionnelle[974].

Plus d'études seront nécessaires pour enrichir l'étude des effets de ces lois. L'étude européenne[975] m'emmène également à considérer l'importance de bien départager les causes des effets : est-ce que les entreprises qui ont adopté une politique de droit à la déconnexion ont vu des effets positifs parce qu'elles avaient déjà de bonnes habitudes et des actions concrètes en la matière, ou est-ce plutôt que l'adoption d'une telle politique a entraîné ces bonnes habitudes et actions concrètes (ou, encore, une combinaison de ces deux possibilités)?

J'ai mentionné *supra* que plusieurs lois n'établissaient pas de minimums stricts quant au contenu ou, du moins, aux sujets à aborder dans la politique de droit à la déconnexion que les entreprises doivent adopter. Il convient de préciser que l'utilisation dans la législation de déclarations générales de principes « en termes vagues, abstraits et équivoques n'est pas fortuite : elle peut faciliter le consensus politique nécessaire à l'adoption de la norme juridique et permet de rallier des opinions qui pouvaient paraître au départ irréconciliables »[976]. En effet, il y a toujours une certaine recherche d'équilibre entre les intérêts de chacune des parties impliquées. Le droit est, après tout, « le produit d'un rapport de forces »[977] : « law is not a strong independent force but responds to outside pressure in such a way as to reflect the wishes and powers of those social forces which are exerting the pressure »[978]. Le consensus est loin d'être acquis sur le sujet du droit à la déconnexion et, plus généralement, des frontières entre le travail et le temps hors travail[979]. Des mesures moins contraignantes peuvent alors constituer le seul compromis acceptable pour les différents groupes concernés.

Également, il semble que le fait de discuter de l'adoption d'une loi (et, encore plus, de l'adopter!) constituerait un incitatif pour les employeurs : le nombre de conventions collectives d'entreprise et

[974] Qui peuvent être perçues comme inefficaces voire incompétentes, alors que les hommes qui font du surtravail sont vu comme travaillants et dévoués: Munsch, O'Connor & Fisk, *supra* note 303 à la p 15.

[975] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956.

[976] Demers, *supra* note 506 à la p 51.

[977] Lajoie & Molinari, *supra* note 491 à la p 11.

[978] Friedman, *supra* note 492 à la p 4.

[979] Je reviendrai sur certaines critiques *infra* à la section 8.1.

sectorielles traitant de déconnexion a tout de même augmenté de façon substantielle dans les pays qui ont annoncé l'adoption de projets de loi ou de discussions sur le sujet[980]. Cela pourrait donc représenter le point d'origine d'effets symboliques[981] de la loi : on ne change pas nécessairement les habitudes en tant que telles (les travailleur·euses vont peut-être encore se faire contacter hors de leurs heures régulières), mais on commence à envisager de traiter de déconnexion, ce qui n'était pas le cas quelques années auparavant!

Bref, comme l'expliquait une autrice, les lois sur le droit à la déconnexion ont eu « un impact moins important que ce que leurs partisan·es souhaitaient et que leurs critiques craignaient »[982]. Cela ne signifie pas qu'elles soient ineffectives pour autant. Un professeur australien expliquait que les effets de telles lois sont subtils, mais que ces lois devraient paver la voie à d'importantes discussions[983]. Une chercheuse, en parlant de la loi australienne et des lois sur le droit à la déconnexion en général ajoutait que malgré leur portée qui semble limitée, « ces lois enverraient un signal, et rassureraient les travailleur·euses qu'ils et elles peuvent dire "non" »[984] et qu'ils et elles peuvent exiger le respect des frontières entre leur temps de travail et leur temps hors travail[985].

***

Des États ont mis de l'avant différentes modalités d'application, de mise en œuvre et de contrainte, le tout sans avoir le bénéfice d'études de longue durée sur l'effectivité des normes déjà adoptées ailleurs. Quelle que soit la forme, l'étendue ou la sévérité de ces normes, il en ressort que le droit à la déconnexion n'est

[980] « This suggests that a legal approach requiring social partner action could be beneficial to boost social partner activity »: Tina Weber et Oscar Vargas-Llave, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Luxembourg, Eurofound, 9 septembre 2021 à la p 55, en ligne : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>.

[981] Demers, *supra* note 506 aux pp 72 et 73; Leroy, *supra* note 494 aux pp 402 et 403.

[982] O'Connor, *supra* note 900 (je traduis).

[983] Annika Burgess, « Australians will soon have the right to switch off after hours — but it might not shift our "excessive" work culture », *ABC News* (19 août 2024), en ligne : <https://www.abc.net.au/news/2024-08-20/right-to-disconnect-laws-australia-work-culture-overtime-hours/104229144>.

[984] *Ibid*.

[985] Le premier rapport publié sur la question démontre que la situation n'a pas été réglée par la seule adoption de la loi. Toutefois, « While it will take time for this new legislation to have full effect, it may already be having an impact in helping to reduce the incidence and extent of unpaid overtime »: Macdonald, *supra* note 971 à la p 25.

pas un « quick fix »[986] pouvant facilement et rapidement résoudre les enjeux d'hyperconnectivité professionnelle et de brouillage des frontières entre le travail et la vie personnelle[987]. Au Québec, la notion de déconnexion fait quelques percées çà et là, dans les conventions collectives et, de façon très oblique, dans quelques décisions jurisprudentielles. Quant à son éventuel enchâssement dans la législation québécoises, les démarches du ministère du Travail pour recueillir de l'expertise sur la question sont encore trop récentes, au moment de rédiger cette thèse, pour qu'on puisse affirmer quoi que ce soit sur le sujet.

En l'absence de droit expressément inscrit à la législation, les dispositions québécoises présentement en vigueur pourraient-elles être invoquées par des travailleur·euses pour ériger une frontière entre le travail et leur vie personnelle, ou encore pour faire respecter cette frontière? C'est ce que j'examinerai à la section suivante.

6.2 Encadrement du temps de travail en droit québécois : état des lieux

Si la législation québécoise du travail ne traite pas expressément de la déconnexion des travailleur·euses ou de l'hyperconnectivité professionnelle, il demeure que plusieurs aspects relatifs au temps de travail et à son encadrement y sont prévus. Dans cette section, je traiterai d'abord des droits prévus à la Charte québécoise qui pourraient être mobilisés (1). J'aborderai ensuite deux protections de la LNT, soit la rémunération des travailleur·euses (en m'attardant particulièrement au temps supplémentaire (2)) ainsi que les divers congés et pauses auxquels ils et elles ont droit (3). Puis, j'étudierai brièvement un aspect de la santé et sécurité du travail : l'obligation générale de l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique »[988] des travailleur·euses (4). Je terminerai la section en abordant des mesures qui se retrouvent tant à la LNT qu'à la LSST, c'est-à-dire les différents droits de refus que pourraient invoquer les travailleur·euses en matière de longues heures de travail, d'imprévisibilité de leur horaire ou de situation dangereuse pour leur santé ou leur sécurité (5) et la protection contre les représailles s'ils et elles exercent un droit prévu à la loi (6).

---

[986] Victoria A E Kratel, « To disconnect or not to disconnect. A question negotiated between unequal structures and different scopes of personal agency » (2023) 38:1 Medien & Zeit 20 à la p 27.

[987] D'ailleurs, ces mesures variées ont en commun d'avoir attiré leur lots de critiques : j'en ai abordé brièvement quelques-unes au fil de cette sous-section, mais y reviendrai également *infra* à la section 8.1.

[988] LSST, *supra* note 57 art 51 al. 1.

6.2.1 Droits prévus à la Charte québécoise

La Charte québécoise est une loi quasi constitutionnelle, c'est-à-dire qu'« [a]ucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte »[989] ne peut déroger aux droits fondamentaux qu'elle contient. Il m'apparaît donc nécessaire d'étudier (ne serait-ce que brièvement) ces derniers, afin de comprendre s'ils pourraient être mobilisés dans le cadre des enjeux susmentionnés et, le cas échéant, le résultat de cette mobilisation.

En matière de droit de repos, l'on pourrait d'abord songer au droit à la vie privée, prévu à l'article 5 de la Charte québécoise[990], et également protégé en partie par le *Code civil du Québec*[991]. Ce droit est plus que la séparation entre les sphères publique et privée d'une personne[992]; il s'agit « d'un aspect fondamental de l'identité d'un individu »[993].

Ainsi, en matière de travail, on a jugé que le lieu de résidence d'une personne est, sauf de très rares exceptions devant être justifiées, hors de portée du pouvoir de gestion d'un employeur[994]. En 2005, la Cour d'appel a jugé que l'employeur ne pouvait pas imposer[995] aux travailleur·euses en cours de contrat de travailler depuis leur domicile, qu'il s'agisse d'une prestation de travail ou d'une demande de disponibilité[996], jugeant que cela constituait d'une « intrusion physique et psychologique [au] domicile [des travailleur·euses] et dans leur vie privée »[997].

Toutefois, l'exigence de pouvoir joindre le travailleur ou la travailleuse au moyen d'un téléavertisseur hors des heures de travail ou de périodes disponibilité n'a pas été jugée comme attentant à la vie privée de

---

[989] *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra* note 456 art 52.

[990] *Ibid* art 5. Voir également *ibid* arts 4, 24.1 et 46.

[991] CCQ, *supra* note 430 arts 3, 35 et 36.

[992] Sanja Stojković Zlatanović et Milena Škobo, « The 'Twilight' of Health, Safety, and Well-being of Workers in the Digital Era–Shaping the Right to Disconnect » (2023) 2:2 Journal of work health and safety regulation 129 à la p 140.

[993] *Ibid* (je traduis).

[994] *Godbout c Longueuil (Ville)*, [1997] 3 RCS 844, en ligne : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/1560/index.do>.

[995] Un·e travailleur·euse peut toutefois acquiescer à cette demande de l'employeur, que ce soit en acceptant le contrat de travail proposé ou en étant d'accord avec les modifications proposées par l'employeur en cours de contrat: Jean-Louis Doss, *Les enjeux du télétravail en droit québécois*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté de droit, 2022 aux pp 19 et suiv.

[996] *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c Desnoyers*, 2005 QCCA 110 au para 36.

[997] *Ibid* au para 37.

cette personne[998]. De même, l'employeur peut, dans certains cas, imposer aux travailleur·euses de se trouver à une certaine distance de leur lieu de travail durant une semaine entière[999]. Une arbitre, dans un grief concernant des ambulancier·ères, a jugé que cette exigence portait atteinte à l'article 5 de la Charte québécoise, mais que cette atteinte était justifiée[1000] par le fait que les ambulancier·ères fournissent « un service sessentiel à la population »[1001].

En vue de corriger ou de prévenir l'adoption de lois, règlements, contrats, ententes, etc. qui, à première vue, paraissent neutres, mais dont les effets sont particulièrement délétères pour certains groupes minoritaires[1002], les articles 10 et 16 Cqdlp prévoient :

> 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
>
> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
>
> 16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

---

[998] *Ibid* à la p 52.

[999] Par exemple, ces ambulancier·ères, qui sont sur appel une semaine sur deux et qui, pendant l'entièreté de cette semaine, doivent se tenir, 24 heures sur 24, à moins de quelques minutes de la caserne: *Fraternité du Bas-St-Laurent et Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, *supra* note 463.

[1000] *Ibid* aux para 109 et suiv.

[1001] *Ibid* au para 153. La professeure Vallée avait justement supposé que des périodes de disponibilité obligatoires pourraient constituer une atteinte au droit à la vie privée, mais que ces atteintes pourraient être justifiés dans certains cas: Vallée, *supra* note 731 aux pp 598 et 599.

[1002] Voir à ce sujet les explications du ministre de la Justice lors de l'adoption de la Charte: Assemblée nationale du Québec, « Étude du projet de loi no 50 — Charte des droits et libertés de la personne - 30e législature, 3e session - Vol. 16 No 153 » (juin 1975), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente de la justice* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cj-2-avant-1984-30-3/journal-debats/CJ-750625.html>.

Si une personne croit avoir été discriminée en raison de l'un des motifs prévus à l'article 10 Cqdlp, elle n'a pas à prouver que l'employeur avait l'intention de la traiter différemment en raison du ou des motif(s) en question. Elle doit plutôt démontrer que la mesure, même si elle a été adoptée de bonne foi, lui cause un préjudice et a pour effet de compromettre son droit à l'égalité. L'employeur pourrait en contrepartie démontrer que l'exigence en question portait sur les « qualités requises par [l']emploi »[1003] et qu'il ne pouvait accommoder le travailleur ou la travailleuse sans subir de contrainte excessive.

Je n'ai trouvé aucune décision qui traitait des droits fondamentaux prévus à la Charte québécoise en matière d'encadrement du temps de travail, de déconnexion ou de demandes de disponibilité hors des heures régulières de travail. Or, les demandes expresses ou implicites (ou encore, l'absence d'encadrement) en matière de disponibilité hors des heures régulières de travail, de durée de travail ou de charge de travail pourraient poser problème à différents groupes[1004] protégés par l'article 10 Cqdlp : les femmes[1005], les personnes qui vivent avec un handicap ou une maladie chronique[1006], ou encore les membres de certaines religions leur interdisant de travailler ou d'utiliser des appareils technologiques durant des périodes précises[1007]. Pour ces personnes, toute demande démesurée ou tout silence de la loi sur ces sujets pourrait entraîner des conséquences plus importantes que pour les autres travailleur·euses et à l'inverse, l'adoption de dispositions visant à les protéger aurait probablement des effets particulièrement marqués sur elles. Comme exposé au chapitre 2, les enjeux sont de taille : santé physique et psychologique, bien-être, sommeil, équilibre travail-vie personnelle et trajectoires de carrière.

[1003] *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra* note 456 art 20.

[1004] Comme les personnes qui doivent s'occuper d'enfants, de parents ou d'autres membres de la famille ou de l'entourage, que ces personnes soient formellement incluses ou non par la définition de « proche aidant·es ». Vu le vieillissement de la population prévu au courant des prochaines décennies, le nombre de proche aidant.es ne risque pas de diminuer: Institut de la statistique du Québec, « Portrait des personnes aînées au Québec » (2023) à la p 19, en ligne: *Institut de la statistique du Québec* <https://statistique.quebec.ca/fr/document/portrait-personnes-ainees-quebec>. Or, ces personnes ne sont pas protégées par l'article 10 Cqdlp – j'y reviendrai *infra* à la sous-section 8.2.5.

[1005] Voir *supra*, sous-section 2.3.4.

[1006] Et qui, hors de leurs heures de travail, nécessitent donc plus de temps notamment pour se reposer, pour récupérer, pour leurs différents traitements ou rendez-vous médicaux, ou encore pour accomplir diverses tâches domestiques. Voir, sur le sujet: Silvia Profili, Alessia Sammarra et Laura Innocenti, « Vulnerability at Work: The Case of Chronically Ill Employees » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 57.

[1007] Que ce soit le samedi (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c Spreitzer*, [2002] RJQ 111), le dimanche (*Smart c T Eaton ltée*, (1993) SOQUIJ AZ-93171011), ou encore durant certaines fêtes qui ne figurent pas à la liste de journées fériées de LNT, *supra* note 56 au para 60.

La Charte québécoise traite aussi des conditions minimales s'appliquant à la prestation de travail : son article 46 prévoit que « [t]oute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Il importe de noter ici que cet article est d'application plus large que les dispositions de la LSST ou de la LNT : visant « toute personne qui travaille », il comprend donc les travailleur·euses autonomes en plus des personnes salariées[1008]. Il ne s'agit toutefois pas d'un droit dit fondamental, contrairement aux articles 5, 10 et 16 dont je viens de traiter : son « poids législatif » est donc moins important et ses contours sont beaucoup moins clairement définis.

Cet article fut quelques fois invoqué en matière de temps de travail. D'abord, en 2011, il fut jugé que les quarts de travail de garde en établissement de 24 heures consécutives étaient contraires à l'article 46 de la Charte, en raison notamment de la grande fatigue imposée aux médecins résident·es et des risques associés à cette fatigue, tant pour les résident·es que leurs patient·es, voire pour le public en général[1009].

Également, l'employeur peut exiger à ses travailleur·euses d'effectuer du travail « en plus de la journée régulière de travail, sans le[ur] consentement libre et volontaire »[1010] : on parle alors de temps supplémentaire obligatoire (TSO)[1011]. Le TSO, relativement courant dans le milieu de la santé, ne va pas automatiquement à l'encontre de l'article 46 Cqdlp : chaque situation doit être évaluée au cas par cas[1012].

[1008] Guylaine Vallée et Frédéric-Antoine Tremblay, « Fascicule 2 - Champ d'application personnel et portée territoriale » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2021, au para 1, note 2.

[1009] Lors du retour à domicile, en voiture, de personnes réveillées depuis plus de 24 heures: *Centre universitaire de santé McGill et Association des résidents de McGill (grief syndical)*, 2011 RJDT 853 au para 37.

[1010] Louis Guertin, « Splendeurs et misères du temps supplémentaire obligatoire » dans Service de la qualité de la profession, du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2021 109, à la p 111, référant à *Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (FIQ) et Centre hospitalier universitaire de Québec (CHU de Québec)*, 2014 QCTA 836 au para 557.

[1011] Je ne traiterai pas en profondeur de cette pratique dans cette thèse. Il importe toutefois de l'aborder brièvement pour donner un aperçu complet des pouvoirs de l'employeur en matière de temps de travail. En général sur le TSO, lire: Guertin, *supra* note 1010. Les impacts du TSO (et donc d'un quart de travail imposé à la dernière minute) peuvent différer entre les hommes et les femmes, en raison du travail domestique et de soin qui est attendu de chacun·e d'eux et elles: Jillian Crocker et Dan Clawson, « Buying Time: Gendered Patterns in Union Contracts » (2012) 59:4 Social Problems 459.

[1012] *Syndicat interprofessionnel de Lanaudière - FIQ et Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, 2020 QCTA 136.

Ainsi, lorsque l'employeur y a recours de façon abusive[1013], cela sera contraire à l'article 46 Cqdlp et les travailleur·euses pourraient être dédommagés[1014]. Cet article fut également évoqué en matière de télédisponibilité, c'est-à-dire de disponibilité hors du lieu de travail : une arbitre a jugé en 2019 que l'imposition à des ambulancier·ères de demeurer sur appel (et prêt·es à se rendre à la caserne en quelques minutes) 24 heures sur 24 durant 7 jours consécutifs n'allait pas à l'encontre de l'article 46 de la Charte québécoise[1015].

6.2.2 Normes en matière de rémunération et de temps supplémentaire

L'article 40 de la LNT prévoit qu'« une personne salariée a droit de recevoir un salaire au moins équivalent » au salaire minimum prévu au *Règlement sur les normes du travail*[1016]. Le travailleur ou la travailleuse devra donc être rémunéré·e pour toute prestation de travail, une notion non définie expressément dans la LNT, mais qui est généralement comprise comme étant la période délimitée et déterminée pendant laquelle le travailleur ou la travailleuse « met à disposition d'un employeur sa force de travail »[1017]. Rien dans la LNT n'impose de mode de rémunération : « [e]n pratique, le salaire pourra être déterminé sur une base horaire, en fonction de la durée de la prestation de travail, mais il peut aussi l'être sur une base annuelle ou encore en fonction d'un rendement ou à la commission »[1018]. L'article 40 LNT s'applique aussi à la personne salariée rémunérée à la semaine ou à la commission : le quotient de la rémunération reçue divisée par le nombre d'heures réellement travaillées devra être égal ou supérieur au salaire minimum.

[1013] Ce sera le cas si l'employeur y a recours de façon systématique et qu'il n'a pas pris les moyens raisonnables pour l'éviter, car « en faisant appel aux heures supplémentaires obligatoires, l'employeur fait reposer la majorité des inconvénients sur les [personnes] salariées »: *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval)*, 2022 QCTA 328 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2024 QCCS 528; requête pour permission d'appeler accueillie, 2024 QCCA 563; appel rejeté, 2025 QCCA 525).

[1014] Par exemple: *Syndicat interprofessionnel de Lanaudière - FIQ et Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, *supra* note 1012; dans ce cas, les plaignantes ont reçu 250$ chacune en dommages pécuniaires pour un quart de travail de TSO.

[1015] *Fraternité du Bas-St-Laurent et Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, *supra* note 463.

[1016] *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c N-11, r 3 arts 3 et 4.

[1017] Pélisse, *supra* note 652 à la p 25.

[1018] Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 106 à la p 160.

En vertu de l'article 52 LNT, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf de nombreuses exceptions pour lesquelles elle est plus longue[1019]. Cela ne constitue pas une limite au nombre d'heures pouvant être travaillées (la LNT ne contient pas de telle limite), mais plutôt un seuil au-delà duquel la rémunération horaire des personnes salariées doit être majorée de 50% (art 55 LNT). Le paiement du temps supplémentaire travaillé peut être remplacé par un congé payé « à la demande de la personne salariée ou dans les cas prévus par une convention collective » (art 55 al. 2 LNT). La majoration du salaire après le seuil de la semaine normale comprend toutefois plusieurs exclusions (art 54 LNT[1020]). Les personnes salariées visées par ces exclusions seront rémunérées à taux simple au-delà du seuil de la semaine normale. Précisons que la LNT ne comporte aucune notion de limite quotidienne d'heures travaillées ou de temps supplémentaire quotidien[1021].

Au courant des années 1970, le législateur avait reçu la demande d'adopter une disposition permettant aux travailleur·euses de refuser le temps supplémentaire[1022]. Lors de l'adoption de la LNT en 1979, le ministre du Travail et de la main-d'œuvre avait expliqué qu'il ne pouvait donner suite à une telle demande puisque plus de 80% des conventions collectives alors en vigueur ne prévoyaient pas ce droit et qu'il ne souhaitait pas bouleverser le contenu d'un si grand nombre de conventions[1023]. La demande d'introduire un droit de refuser le temps supplémentaire est, encore à ce jour, demeurée lettre morte. L'accord des travailleur·euses pour la prestation de travail supplémentaire n'est pas exigé par la loi[1024], qui permet toutefois quelques cas où les travailleur·euses peuvent refuser une telle demande de l'employeur[1025].

[1019] *Règlement sur les normes du travail*, *supra* note 1016 aux para 9-13.

[1020] Selon une jurisprudence unanime, la majoration du salaire horaire après ce seuil ne s'applique pas aux personnes payées « à la semaine » ou « à l'année » : *Lejeune et Ministère de la Sécurité publique*, 2020 QCCFP 34, par. 35 et 36.

[1021] Malgré une demande notamment de la CSQ, du Conseil permanent de la jeunesse et du Conseil de la famille et de l'enfance, en 2002, de fixer la durée normale de la journée de travail à 8 heures: Assemblée nationale du Québec, « Projet de loi 143 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives » (décembre 2002), en ligne: *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-36-2/journal-debats/CET-021203.html?appelant=MC>.

[1022] Assemblée nationale du Québec, *supra* note 434.

[1023] *Ibid*.

[1024] *Syndicat interprofessionnel de Lanaudière - FIQ et Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, *supra* note 1012. Sur les limites de ce droit de l'employeur, voir: Guertin, *supra* note 1010.

[1025] Il s'agit de différents droits de refus, prévus à LNT, *supra* note 56 arts 59.0.1 et 122(6), et à LSST, *supra* note 57 arts 12 et suiv. J'y reviendrai plus en détails *infra* à la sous-section 6.2.5.

Enfin, précisons qu'en milieu syndiqué, ce pouvoir de l'employeur peut être limité par une disposition expresse de la convention collective[1026], et qu'il pourrait aussi l'être au sein d'un contrat individuel de travail si tel est le choix des parties.

6.2.3 Repos (congés, vacances et pauses) prévus à la LNT

La LNT prévoit différents types de congés et de pauses. Il s'agit d'abord des pauses « café » (à la discrétion de l'employeur, mais devant être rémunérées le cas échéant, art 57(2) LNT) et des pauses-repas d'au moins 30 minutes après cinq heures de travail, qui ne devront être rémunérées que si les travailleur·euses doivent rester à la disposition de l'employeur[1027] durant cette période (art 79 LNT). Les travailleur·euses ont aussi droit à un repos hebdomadaire de 32 heures consécutives (art 78 LNT)[1028].

La LNT prévoit, aux articles 66 et suivants, des congés annuels (communément appelés « vacances ») dont la durée minimum va jusqu'à trois semaines continues payées après trois ans de service continu (art 69 LNT). L'employeur a, en vertu de son droit de gérance, le choix des dates de ces congés, mais il doit en aviser le travailleur ou la travailleuse au moins quatre semaines à l'avance (art 72 LNT)[1029]. Sept congés fériés, payés et chômés sont également prévus à la LNT[1030].

La LNT protège aussi différents congés dits familiaux, que le travailleur ou la travailleuse peut prendre notamment pour des raisons liées à la garde ou à l'éducation de ses enfants, « en raison de l'état de santé

[1026] Par exemple: *Société des casinos du Québec inc - Casino du Mont Tremblant et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant - CSN (grief syndical)*, 2021 QCTA 441 aux para 25 et 70.

[1027] Selon une décision de 2004, que les travailleur.euses soient ou non réellement dérangé.es durant leur pause n'est pas pertinent: à partir du moment où on leur exige de demeurer sur place, ils et elles doivent être rémunéré.es: *Commission des normes du travail c Comité local de développement de L'Anse-à-Valleau*, SOQUIJ AZ-50209820, DTE 2004T-63 au para 15.

[1028] Cet article ne s'applique pas, en vertu de l'article 78 al 1 LNT, aux entreprises qui ont reçu la permission d'étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire (LNT, *supra* note 56 arts 39(12) et 53). Les travailleur.euses agricoles, s'ils et elles y consentent, peuvent également voir ce congé reporté à la semaine suivante (*ibid* art 78 al. 2). Je reviendrai sur l'interprétation de cet article *infra* à la sous-section 6.2.5.

[1029] À l'époque, le ministre du Travail et la Main-d'Oeuvre avait refusé d'inclure l'obligation préalable, pour l'employeur, de consulter les travailleur·euses quant aux dates de vacances, puisque la décision finale revenait à l'employeur (et donc que « l'écrire dans la loi ne changera absolument rien »): Assemblée nationale du Québec, « Projet de loi 126 - Loi sur les normes du travail - 31e législature, 4e session- Vol. 21 N° 129 » (juin 1979), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790612.html>.

[1030] LNT, *supra* note 56 arts 60 et suiv. À cela s'ajoute la Fête nationale: *Loi sur la fête nationale*, RLRQ, c F-11.

d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle [il ou elle] agit comme proche aidant »[1031] ou encore de décès dans la famille proche. Il s'agit de congés ponctuels, pour des événements précis, et pour lesquels le travailleur ou la travailleuse doit aviser son employeur « le plus tôt possible »[1032]. À cela s'ajoutent les congés de maternité (ou congé à la personne, arts 81.4-81.9 LNT), de paternité (ou congé au parent qui n'a pas donné naissance, arts 81.2 et 81.2.1 LNT) et parental (arts 81.11 et 81.12 LNT).

Ces congés et pauses sont, à moins de disposition expresse à l'effet contraire, non rémunérés; la rémunération de ces congés, le cas échéant, ne vaut que pour quelques journées[1033]. Les travailleur·euses ne sont également pas tenu·es d'effectuer de prestation de travail durant ces périodes. Quant au droit pour les travailleur·euses de ne pas être dérangé·es durant ce temps hors travail, rien non plus n'est prévu à cet effet à la législation. Si l'enjeu n'était pas particulièrement pressant au moment de l'adoption de la LNT il y a plus de 40 ans, la situation est toute autre aujourd'hui, en contexte d'omniprésence des TIC en milieu de travail permettant de joindre facilement et rapidement les travailleur·euses durant ou hors des heures de travail.

Une décision arbitrale a indiqué qu'un employeur ne pouvait exiger de ses salariées qu'elles se présentent à une réunion (aussi importante fut-elle) durant leurs vacances, qui avaient d'ailleurs été approuvées par le même employeur[1034] :

> [34] Si l'Employeur juge essentielle la participation de tous les salariés à cette rencontre, il peut refuser d'accorder des vacances au cours de la semaine précédant la rentrée, s'assurant ainsi de la disponibilité de tous ses éducateurs et éducatrices pour la rencontre préparatoire.
>
> […]
>
> [36] Toutefois, une fois les vacances accordées, le salarié a droit de bénéficier de l'entièreté de sa période de vacances planifiée sans devoir l'interrompre pour participer à la rencontre préparatoire du vendredi précédant la rentrée.

[1031] LNT, *supra* note 56 arts 79.6.1 et suiv.

[1032] Vu le caractère imprévisible de plusieurs de ces événements, la loi n'exige pas de délai précis de préavis: *Ibid* art 80.2.

[1033] Par exemple: LNT, *supra* note 56, arts 79.7 al. 5 (après 3 mois de service continu), 80, 80.1 et 81.1.

[1034] *Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec et Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ)*, 2016 QCTA 677.

Il s'agissait ici d'une rencontre dite « en présentiel » au cours de laquelle une prestation de travail était attendue. Une rencontre à distance, qui ne nécessiterait pas de déplacement (et qui pourrait donc être suivie de presque n'importe où dans le monde) mais qui constituerait également une prestation de travail, recevrait-elle une interprétation similaire? Cela semblerait logique, puisque la prestation de télétravail est généralement considérée comme étant du travail[1035]. Dans ce cas, suivant les principes de la décision, une demande de télédisponibilité faite à la personne salariée devrait également être interdite durant la période de vacances pour les mêmes raisons, puisque même si la télédisponibilité en tant que telle n'est pas considérée comme du temps de travail[1036], elle infère la possibilité que la personne ait à répondre, et donc à travailler! En effet, la seule façon dont la période de télédisponibilité n'irait pas à l'encontre de la décision arbitrale serait si l'on ne s'attend pas à ce que la personne réponde ou travaille… mais dans ce cas, pourquoi lui exiger de demeurer disponible à distance? Rien dans la législation, la jurisprudence ou la doctrine ne permet toutefois d'affirmer avec certitude qu'un·e travailleur·euse pourrait sans crainte refuser une période de télédisponibilité ou de télétravail durant ses vacances ou autres congés.

6.2.4 Obligation générale de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleur·euses

Comme mentionné au chapitre 2 de cette thèse, la non-déconnexion et le brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail sont associés à des conséquences néfastes, notamment sur la santé des travailleur·euses. La législation présentement en vigueur pourrait-elle être invoquée pour assurer la protection des travailleur·euses quant à ces enjeux?

L'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses travailleur·euses, en vertu de l'article 2087 CCQ et de l'article 46 Cqdlp[1037]. De plus, la LSST est entièrement consacrée à l'étendue et aux particularités de ce devoir, en énonçant l'obligation, pour l'employeur, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité de ses travailleur·euses[1038]. Ces obligations visent l'ensemble des personnes qui sont considérées comme des travailleuses au sens de la LSST, peu importe leurs modalités d'emploi

[1035] Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, *supra* note 230 à la p 6. Voir également *infra* sous-section 6.3.1.

[1036] LNT, *supra* note 56 art 57(1) *a contrario*.

[1037] Verge, Vallée & Trudeau, *supra* note 442, partie II, chap. 1, sect. II-B-2-b.

[1038] LSST, *supra* note 57 art 51.

(temps plein, temps partiel, temporaire, permanent·e, etc.[1039])[1040]. Les travailleur·euses autonomes[1041] et les représentant·es de l'employeur (gérant·es, surintendant·es, etc.) en sont toutefois exclu·es[1042].

Pour satisfaire à ses obligations, l'employeur doit notamment :

> 51. 3°s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; […]
>
> 9°informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;[1043]

Les paragraphes 51(3) et 51(9) LSST ont été invoqués par des ambulanciers afin de contester un horaire de travail dit « de faction », en vertu duquel ils devaient demeurer éveillé·es (étant sur appel) durant plusieurs heures consécutives : le TAT a exigé à l'employeur de s'assurer que les quarts de travail ne dépassent pas 17 heures consécutives[1044]. Qu'en est-il en matière d'encadrement du temps de travail en contexte d'omniprésence des TIC? Je n'ai recensé aucune décision traitant de telles obligations de l'employeur en matière d'hyperconnectivité, de déconnexion ou de mise en disponibilité accrue hors des heures de travail.

6.2.5 Droits de refus

Comme énoncé *supra* à la sous-section 6.2.2, il n'existe pas de limite quotidienne ou hebdomadaire de nombre d'heures travaillées dans la législation québécoise présentement en vigueur. Les travailleur·euses ont toutefois le droit de refuser de travailler « plus de deux heures au-delà de [leurs] heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus

---

[1039] Vallée & Tremblay, *supra* note 1008 aux para 5 et 97.1. Sont donc protégé·es les stagiaires et les bénévoles: LSST, *supra* note 57 art 1 "travailleur".

[1040] LSST, *supra* note 57 art 1 "travailleur".

[1041] Vallée & Tremblay, *supra* note 1008 au para 112.

[1042] *Ibid* au para 102 et suiv. Ces dernier·ères sont tout de même soumis·es à certaines obligations et sont couvert·es par certains droits (qui échappent toutefois à la portée de cette thèse) : *ibid* aux para 108 et 109.

[1043] LSST, *supra* note 57 art 51.

[1044] *Coopérative des paramédics du Grand-Portage et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2016 QCTAT 3849.

courte »[1045] ou encore « plus de 50 heures de travail par semaine »[1046]. L'article 59.0.1 al. 2 LNT prévoit quant à lui que ce droit de refus ne peut être exercé[1047] :

> lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée.

Aucune disposition législative québécoise ne prévoit de droit pour les travailleur·euses d'avoir une quelconque forme de pouvoir quant à l'élaboration de leur horaire[1048], ni quant au caractère prévisible de celui-ci; rien dans la loi ne les empêche toutefois de négocier avec l'employeur sur le sujet. Un auteur précisait que « l'horaire de travail est d'une importance capitale, puisqu'il départage les moments où le salarié sera subordonné à son employeur de ceux où il pourra vaquer aux occupations de son choix »[1049]. Or, à moins d'une disposition contraire dans une convention collective ou un contrat de travail, l'employeur n'a aucune obligation de transmettre son horaire au travailleur ou à la travailleuse à l'avance[1050].

[1045] LNT, *supra* note 56 art 59.0.1 al. 1(1).

[1046] *Ibid* art 59.0.1 al. 1(2). Des exceptions s'appliquent pour les personnes travaillant « dans un endroit isolé [...ou] sur le territoire de la région de la Baie James », ainsi qu'en ce qui concerne les personnes visées par l'article 53 LNT (étalement des heures de travail).

[1047] Ainsi, dans un cas portant sur des travailleur.euses du laboratoire d'un hôpital, l'arbitre a expressément mentionné ne pas trancher sur l'applicabilité de cette exception, faute de preuve, précisant tout de même que ce n'est pas nécessairement parce qu'un test médical est requis que son absence entraînera pour autant un danger pour la population: *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre universitaire de santé McGill (CUSM)*, 2023 QCTA 250 aux para 140 et 141. Également, dans une décision portant sur la trop longue durée des quarts de travail des médecins de garde dans un hôpital (*Centre universitaire de santé McGill et Association des résidents de McGill (grief syndical)*, *supra* note 1009 aux para 167 et 168), l'arbitre mentionne cet article, sans se prononcer sur la portée de l'exception de son alinéa 2 (passant plutôt par l'article 46 Cqdlp). Ces deux décisions semblent toutefois indiquer que l'exception prévue ne serait pas à toute épreuve, et ce, même dans le milieu médical.

[1048] La LNT ne prévoit pas non plus de « flexibilité ad hoc » qui bénéficierait aux travailleur·euses: Perlow, *supra* note 117 à la p 103, citant Deborah Kolb pour la création de cette expression.

[1049] Sébastien Gingras, *Précarité d'emploi et défaillances du cadre juridique : exemple de l'industrie de la restauration*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté de droit, 2021 à la p 74.

[1050] Luc Cloutier-Villeneuve *Marché du travail et rémunération. La qualité de l'emploi analysée sous l'angle des horaires de travail au Québec : quelques résultats selon le sexe*, Québec, Institut de la statistique du Québec, numéro 37, juillet 2024 à la p 7, en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/qualite-emploi-horaires-travail-quebec-selon-sexe.pdf>. Environ le tiers des travailleur·euses québécois·es ont un horaire de travail flexible, c'est-

Depuis 2018 toutefois, la LNT a été modifiée afin d'octroyer un peu plus de voix aux travailleur·euses quant à la prévisibilité de leur horaire de travail. Ainsi, si cet horaire n'est pas communiqué (verbalement ou par écrit, la loi ne mentionnant aucune formalité[1051]) au moins cinq jours[1052] à l'avance, le travailleur ou la travailleuse peut exercer son droit de refuser de travailler, sans crainte de représailles (art 59.0.1 al. 1(3) LNT). Une sentence arbitrale a précisé en 2020 que l'article s'applique tant à l'horaire régulier qu'au temps supplémentaire[1053].

Sont exclu·es de la protection de ce droit de refus les personnes dont « la nature des fonctions exigent [qu'elles] demeure[nt] en disponibilité »[1054], les travailleur·euses agricoles, ou les personnes dont les services sont requis dans les limites quotidiennes et hebdomadaires prévues pour l'exercice d'un droit de refus. Cette dernière exception semble contradictoire : cela signifie-t-il que l'employeur peut exiger du travail à moins de cinq jours d'avis (voire le jour même!) si le nombre total d'heures demandées ne dépasse pas les limites de l'article 59.0.1 al. 1(1) et (2) LNT? Dans ce cas, l'utilité du paragraphe 3 s'en trouverait considérablement restreinte. La signification de ce segment n'a pas été explicitée lors des discussions entourant son application[1055]. La jurisprudence et la doctrine sont muettes sur cette question, ce qui s'explique par la récence de l'ajout de ce paragraphe. Quoi qu'il en soit, les nombreuses exceptions prévues à l'article 59.0.1 al. 2 LNT s'appliquent également au paragraphe 3.

Aussi, le non-respect de ce délai de cinq jours par l'employeur n'étant pas interdit, il n'emporte en soi aucune conséquence pour ce dernier : « [l]'employeur en mesure d'offrir les heures de travail à une autre

---

à-dire un horaire qu'ils et elles peuvent déterminer en grande partie (la proportion est plus élevée chez les hommes, et augmente avec le niveau de diplomation et le niveau de rémunération).

[1051] Contrairement au CCT, *supra* note 449 art 173.01, qui prévoit que le préavis de 96 heures doit être écrit.

[1052] Il s'agit de jours de calendrier, et non de jours ouvrables: *Ayoub c Crédit Libanais*, 2021 QCTAT 1926 (requête en révision rejetée, 2021 QCTAT 5764; pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2024 QCCS 178) au para 28.

[1053] *Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Brasserie Labatt - CSN et Brasserie Labatt limitée (Anne-Marie Poirier)*, 2020 QCTA 362.

[1054] Selon une sentence arbitrale, dans un cas où la convention collective était muette à cet effet, un employeur ne pouvait invoquer que l'emploi des travailleur·euses exigeait qu'ils et elles demeurent « en disponibilité », et ce, même pour répondre à des urgences: *Syndicat des ouvriers du fer et titane - CSN et Rio Tinto fer et titane inc (grief syndical)*, 2024 QCTA 73. Un arbitre a jugé que le fait d'être « sur appel » n'était pas non plus suffisant pour entraîner cette exception: *Painchaud c Charco Industries inc*, 2023 QCTAT 4013 au para 18.

[1055] Assemblée nationale du Québec, « Projet de loi n° 176 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail - 41e législature, 1re session - Vol. 44 N° 168 » (1er juin 2018), en ligne: *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-180601.html>.

salariée ou un autre salarié n'est pas pénalisé par le défaut de produire l'horaire dans le délai requis. L'incitatif à respecter ce délai est donc minime »[1056]. La ministre du Travail, lors de l'adoption de l'article 59.0.1 al. 1(3) LNT en 2018 avait expliqué son choix en précisant que l'employeur courait tout de même le risque que le travailleur ou la travailleuse refuse ce quart de travail[1057]. Il importe de préciser toutefois que bien que la LNT interdise les représailles de la part de l'employeur en cas d'exercice de ce droit[1058], les travailleur·euses pourraient hésiter avant de refuser un quart de travail proposé à la dernière minute, sachant qu'ils et elles renonceront alors à une opportunité de recevoir un salaire pour cette période; les conséquences pour eux et elles de ce refus sont donc, même en l'absence de représailles, bien réelles.

Un·e travailleur·euse contacté·e par son employeur hors de ses heures régulières de travail pourrait-il ou -elle donc refuser de répondre, si cette brève prestation de travail n'avait pas été prévue au moins cinq jours à l'avance? Aucune décision finale[1059] n'a encore été rendue à ce sujet. Pour le moment, donc, hormis une mention expresse à cet effet dans une convention collective ou un contrat de travail, toute période de disponibilité effectuée hors de l'enceinte physique de l'entreprise ne sera pas considérée comme du temps de travail et n'aura pas à être rémunérée, même dans les cas où elle cette télédisponibilité est formellement exigée par l'employeur. La période d'intervention, le cas échéant, constitue quant à elle bel et bien une prestation de travail, qui doit être rémunérée.

La LNT comprend également une autre protection qui, vu son interprétation jurisprudentielle, constitue une forme un droit de refus : le repos hebdomadaire de 32 heures consécutives[1060]. Cette disposition est pourtant rédigée on ne peut plus clairement et ses exceptions (permission d'étalement des heures de

---

[1056] CDPDJ, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale. Projet de loi n176, Loi modificant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, Québec, CDPDJ, 2018 à la p 29, en ligne : <https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL_176_LNT.pdf>.

[1057] Assemblée nationale du Québec, *supra* note 1055.

[1058] LNT, *supra* note 56 art 122(1).

[1059] En 2020, un arbitre a accueilli le grief de salarié.es qui avaient refusé de travailler car avisé.es moins de cinq jours à l'avance; même si leur convention collective prévoyait que les heures supplémentaires pouvaient être obligatoires en cas d'urgence, cela n'entraînait pas, selon l'arbitre, de devoir de disponibilité des salariés durant leurs congés. Ils n'avaient donc pas à revenir au travail à moins de cinq jours d'avis durant ces périodes. Le pourvoi en contrôle judiciaire de cette décision a été accueilli par la Cour supérieure en 2022 (*Rio Tinto Fer et Titane inc c Houde*, 2022 QCCS 2572) qui a renvoyé le dossier devant un autre arbitre. En date du 1er mai 2025, aucune autre décision n'a été rendue dans ce dossier.

[1060] LNT, *supra* note 56 art 78.

travail et le cas des travailleur·euses agricoles) y sont explicitement énoncées. Malgré cela, l'interprétation qui a généralement[1061] été faite de cet article est qu'il s'agit non pas d'un « droit absolu »[1062] qui soustrait les travailleur·euses, momentanément, au contrôle de l'employeur, mais plutôt d'une forme de « droit de refus » leur permettant d'accepter d'écarter cette période de repos hebdomadaire[1063], et ce, bien que la LNT soit d'ordre public (art 93)[1064]. Il n'existe que très peu de décisions jurisprudentielles sur ce sujet, ce que deux autrices expliquent par le fait que la seule « punition » prévue est le versement, par l'employeur, d'une amende de 600$ à 1200$[1065] au bénéfice de la CNESST, et aucune compensation pour le travailleur ou la travailleuse dont le droit au repos n'a pas été respecté[1066]. Tous ces facteurs contribuent donc au fait que cet article 78 LNT n'a, en réalité, que peu ou pas d'effets sur les travailleur·euses[1067].

Un·e travailleur·euse est également protégé·e contre les représailles s'il ou elle refuse de travailler « au-delà de ses heures habituelles de travail » si sa présence est « nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation » auprès de certain·es personnes de son entourage (enfant, enfant d'un·e conjoint·e ou personne auprès de qui il ou elle agit comme proche aidant·e)[1068]. Pour pouvoir invoquer ce droit, le travailleur ou la travailleuse doit démontrer qu'il ou elle a « pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations » (art 122(6) LNT *in fine*)[1069]. Les décisions jurisprudentielles portent toutes à ce jour sur des travailleur·euses à qui l'on exigeait de travailler durant un quart de travail prédéterminé. Aucune décision n'a été rendue concernant un·e travailleur·euse

---

[1061] Pour une étude détaillée des courants jurisprudentiels sur la question, voir Doss, *supra* note 995 aux pp 63 et suiv.

[1062] Gingras, *supra* note 1049 à la p 133.

[1063] Vallée & Gesualdi-Fecteau, *supra* note 208 aux pp 287-288. Voir par exemple: *Gratton c Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN)*, 2023 QCTAT 1922, où le TAT rejette la plainte de syndiqué·es contre leur syndicat, qui avait accepté, à la convention collective, qu'ils et elles puissent être disponibles hors des heures de travail et potentiellement appelé·es à rentrer travailler, ce qui pouvait faire en sorte que la période hebdomadaire de 32 heures de repos consécutives ne soit pas respectée.

[1064] Et que la Déclaration universelle des droits de l'Homme considère le repos comme un droit: Organisation des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 1948, art 24, en ligne : <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html>, « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. »

[1065] LNT, *supra* note 56 art 140.

[1066] Vallée & Gesualdi-Fecteau, *supra* note 208 à la p 289.

[1067] Voir *supra* à la sous-section 4.1.3 de la présente thèse, référant entre autres à Friedman, *supra* note 492 à la p 95.

[1068] LNT, *supra* note 56 art 122(6).

[1069] Par exemple, voir: *Lopez et Dr Christine Tran inc*, 2016 QCTAT 4527.

qui ne souhaite pas être dérangé·e hors de ses heures régulières de travail en raison de son rôle de parent ou de proche aidant·e. Dans un tel contexte, il serait vraisemblablement plus difficile de circonscrire la responsabilité du travailleur ou de la travailleuse de prendre les moyens raisonnables pour être disponible, vu le caractère non prévu et non prédéterminé de la prestation attendue. Comment, en effet, exiger par exemple que le travailleur ou la travailleuse prévoie un·e gardien·ne pour l'entièreté de la période hors travail où il ou elle s'occupe de jeunes enfants, au cas où il ou elle serait contacté·e par son entourage professionnel?

Les travailleur·euses peuvent aussi théoriquement invoquer un autre type de refus de travailler, qui se retrouve quant à lui aux articles 12 et suivants de la LSST. On y prévoit que les travailleur·euses peuvent refuser, sans crainte de représailles, d'accomplir une tâche qui poserait un danger à leur santé ou leur sécurité, physique ou psychique[1070]. Ils et elles doivent avoir des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail poserait un tel danger, mais leurs craintes n'ont pas à être avérées[1071]. Si l'employeur n'est pas d'accord avec l'exercice du droit de refus, il doit faire appel à l'inspectorat de la CNESST, qui tranchera[1072]. En cas de désaccord avec cette décision, le TAT tranchera à son tour. Les tribunaux ont à ce jour rejeté les demandes des quelques travailleur·euses qui ont invoqué cette disposition pour refuser un travail qu'ils et elles jugeaient dangereux en raison, notamment, de leur fatigue accumulée du fait des longues heures de travail : ils n'ont soit pas été convaincus de la dangerosité alléguée[1073], ou encore ont jugé que la situation décriée correspondait aux conditions ou circonstances normales de travail[1074]. Cependant, comme le relève un auteur[1075], d'autres décisions (se fondant sur d'autres recours en SST) ont accepté de modifier des horaires de travail trop chargés en raison des risques que cela posait tant aux travailleur·euses (tout·es du domaine de la santé) de même qu'à leurs patient·es

[1070] LSST, *supra* note 57 arts 12 et suiv.

[1071] Le refus du travailleur ou de la travailleuse ne doit toutefois pas mettre en péril la sécurité d'autrui: *Ibid* art 13.

[1072] *Ibid* art 19.

[1073] Par exemple, un ambulancier qui invoquait un droit de refus « après un quart de travail et une période de garde (pendant laquelle il lui était interdit de se coucher) totalisant 27 heures consécutives d'éveil »: *Charest et Services ambulanciers Porlier ltée*, 2018 QCTAT 2891, rapporté à Gesualdi-Fecteau & Richard, *supra* note 816 à la p 165.

[1074] LSST, *supra* note 57 art 13. Voir par exemple *Clément et Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Détention de Sorel)*, 2009 QCCSST 28, où l'exercice du droit de refus d'un agent correctionnel (quant à du temps supplémentaire alors qu'il avait déjà travaillé de longues heures dans les jours précédents et qu'il craignait les effets de la fatigue sur son travail et sa sécurité ainsi que celle de ses collègues) fut rejeté car le tribunal jugeait que l'imposition d'un quart de travail supplémentaire ne s'écartait pas des conditions normales d'emploi.

[1075] Guertin, *supra* note 1010 aux pp 119 et suiv.

et à des tiers[1076]. Il faut préciser qu'il s'agissait de cas plutôt extrêmes, où la charge de travail en question était très lourde et où les travailleur·euses avaient la vie d'êtres humains entre leurs mains. Les dispositions de la LSST sur le droit de refus n'ont, à ce jour, pas été invoquées par des travailleur·euses qui refuseraient une prestation de travail hors de leurs heures régulières de travail pour des raisons de santé mentale ou dans un contexte de surcharge de travail[1077].

6.2.6 Protection contre les représailles

Il ne suffit pas, pour les travailleur·euses, d'avoir des droits; encore faut-il qu'elles puissent les exercer sans craintes de conséquences qui parfois s'avèrent pires pour le travailleur ou la travailleuse que le non-respect initial de la loi de la part de l'employeur (par exemple, mesures disciplinaires, rétrogradation, suspension et parfois même renvoi ou non-renouvellement de contrat). L'article 122 LNT protège donc les travailleur·euses contre toute forme de sanction ou de représailles[1078] :

> 1° à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement; […]
>
> 6° pour le motif que la personne salariée a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant[e], bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations; […]

Parmi les droits que les travailleur·euses peuvent exercer sans crainte de sanctions, le paragraphe 122(1) LNT protège notamment la prise de vacances prévues à la LNT (et le droit d'en recevoir le paiement

---

[1076] *Rémillard c Centre hospitalier de Chandler*, [1992] RJQ 2227; *Coopérative des paramédics du Grand-Portage et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, *supra* note 1044.

[1077] L'imposition d'un nombre élevé d'heures supplémentaires dans un contexte de surcharge de travail peut toutefois constituer un événement imprévu et soudain entraînant une blessure physique: *Demers et Industries Rouillard inc*, 2019 QCTAT 5774.

[1078] Le ministre du travail de l'époque, M. Pierre-Marc Johnson, avait d'ailleurs qualifié cette disposition de « fondamentale pour la protection des droits des travailleurs »: « Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre Vol. 21 N° 6 » (8 mars 1979), en ligne: *Assemblée nationale du Québec* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790308.html>.

complet)[1079], la rémunération pour le travail accompli[1080] (et, incidemment, le refus de travailler gratuitement[1081]), etc. De même, le TAT a jugé qu'une salariée dont l'employeur lui demandait de devancer son retour au travail à moins de trois jours d'avis était justifiée de le refuser en vertu de l'article 59.0.1(3) LNT, et son congédiement subséquent fut considéré comme une pratique interdite en vertu de l'article 122 LNT, car l'employeur n'a pu prouver d'autre raison valable[1082].

Cette protection se limite aux droits prévus à la LNT; le souhait de ne pas être contacté·e hors de ses heures régulières de travail n'en fait pas partie. L'article 122 LNT ne protège pas non plus un droit que le travailleur ou la travailleuse n'a pas annoncé, par exemple, un travailleur qui refuse une affectation mais sans expliquer à son employeur que c'est en raison du fait qu'il dépassera 50 heures de travail durant la semaine[1083].

Un·e travailleur·euse qui voudrait limiter le plus possible les longues heures de travail pourrait-il ou -elle prévenir à l'avance son employeur de son exercice du droit de refuser de travailler après 50 heures par semaine, sans crainte de représailles? La jurisprudence n'est pas constante quant à savoir si l'article 122(1) LNT protège ou non l'exercice *futur* d'un droit. La Commission des relations du travail (« l'ancêtre » du TAT) a rejeté la demande d'un travailleur qui contestait son congédiement, survenu après qu'il avait avisé son employeur qu'il refuserait de travailler après 50 heures, donc *avant* qu'il n'atteigne ce seuil[1084]. Une autre, plus récente, a conclu que la travailleuse avait bel et bien exercé son droit de refus avant d'en arriver à 50 heures[1085]. Également, dans un *obiter*, le TAT indiquait que la prévision, par un travailleur, que l'affectation demandée le ferait travailler environ 60 heures par semaine aurait pu constituer l'exercice du droit de refus prévu à l'article 59.0.1(2) LNT, puisque les prévisions du travailleur étaient raisonnables et

---

[1079] Charles Caza, *Loi sur les normes du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 19e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2022 aux para 122/234 à 122/241.

[1080] *Ibid* aux para 122/199 et suiv.

[1081] *Beaudoin et Motel Le montagnard inc*, DTE 96T-769.

[1082] *Lacombe Bourgeois c Latendresse*, 2022 QCTAT 5686 (requête en révision rejetée, 2023 QCTAT 1805).

[1083] *Bélanger c DMG Mori Canada inc*, 2022 QCTAT 1773 (requête en révision rejetée, 2023 QCTAT 3585) aux para 25 et 26.

[1084] Caza, *supra* note 1079 au para 122/232, citant *Landry et Matériaux à bas prix ltée*, 2004 QCCRT 0553 aux para 25 et 27.

[1085] *Rivard et Groupe Joshua Perets inc*, 2013 QCCRT 0271 (requête en révision rejetée, 2013 QCCRT 0538) au para 39.

factuelles[1086]. Bref, impossible d'être certain·es, à ce jour, de la possibilité pour les travailleur·euse d'être protégé·es des représailles à l'encontre de l'exercice *futur* d'un droit.

Le paragraphe 122(6) LNT, comme expliqué à la sous-section précédente, protège l'exercice par un·e travailleur·euse de son droit de refuser du travail supplémentaire pour des raisons ayant trait « à la garde, à la santé ou à l'éducation » d'un·e membre de la famille ou d'une personne pour laquelle il ou elle est proche aidant·e. Cependant, le travailleur ou la travailleuse qui veut s'en prévaloir doit préalablement avoir pris « les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations »[1087]. Selon une décision, un·e travailleur·euse « ne peut refuser purement et simplement de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail en se réfugiant derrière sa responsabilité parentale sans tenter de trouver une solution »[1088]; par exemple, la recherche d'une garderie ouverte le soir est un début, mais « ne permet pas, à elle seule, de conclure que les moyens raisonnables ont été pris »[1089]. Les exigences envers les travailleur·euses qui voudraient invoquer ce droit sont donc assez élevées[1090].

De son côté, la LSST interdit à l'employeur de « congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction » à la suite de l'exercice par un·e travailleur·euse qui s'est prévalu·e de son droit de refus[1091] ou de tout autre droit prévu par la LSST[1092]. En cas de représailles, le travailleur ou la travailleuse pourra déposer un grief, ou une plainte auprès de la CNESST[1093]. Le recours sera rejeté si le travailleur ou la travailleuse a exercé son droit de refus sans motif raisonnable et de façon « abusive, injustifiée ou excessive »[1094].

[1086] *Bélanger c. DMG Mori Canada inc.*, *supra* note 77 au para 23.

[1087] LNT, *supra* note 56 au para 122(6) *in fine.*

[1088] *Perras et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2010 QCCRT 0019 (requête en révision rejetée, 2010 QCCRT 0268) au para 20.

[1089] *Bouchard et 9180-6166 Québec inc (Honda de la Capitale)*, 2015 QCCRT 0031 au para 40.

[1090] Voir par exemple *Jackson et Agence Visa Santé inc*, 2020 QCTAT 1242.

[1091] LSST, *supra* note 57 art 30.

[1092] *Ibid* art 227.

[1093] *Ibid*.

[1094] Céline Giguère et Astrid Gagnon, « Fascicule 5 - Droit de refus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2014, au para 21; LSST, *supra* note 57 art 30 al. 2.

***

En matière d'encadrement du temps de travail, les mesures de protection offertes aux travailleur·euses visent une rémunération minimale pour chaque heure travaillée (avec, dans certains cas, une majoration au-delà du seuil de la semaine normale), des congés pour des raisons précises, le droit de ne pas être discriminé en fonction de plusieurs critères, le droit de refuser certains types de prestation de travail, ainsi qu'une protection contre les représailles suivant l'exercice d'un de ces droits. Ces protections d'ordre public sont indubitablement nécessaires, et elles contribuent à protéger les travailleur·euses. Or, aucune ne semble tenir compte des changements technologiques des dernières décennies qui, comme décrit au chapitre 1 de cette thèse, amènent à repenser voire redéfinir plusieurs composantes du droit du travail. J'aborderai à la section suivante les impacts de ce silence législatif.

6.3 Les zones grises et le droit : quelles adaptations aux changements technologiques des dernières décennies?

En ce moment, on peut affirmer que la LNT et la LSST ne considèrent pas expressément les possibilités de contact et de travail en tout temps et en tout lieu (ou presque) offertes par les TIC. Les avantages et désavantages de ces dernières doivent ainsi être encadrés par les parties au contrat de travail ou à la convention collective – à défaut, ce sera à l'employeur de déterminer, le cas échéant, les modalités du télétravail, des primes de (télé)disponibilité, du temps supplémentaire, etc. Je traiterai dans cette section de la façon dont la législation et la jurisprudence québécoises appréhendent ou ignorent ces zones grises. Je traiterai d'abord de télétravail et de télédisponibilité, deux manifestations de la dématérialisation du travail, c'est-à-dire le fait que la prestation de travail soit de moins en moins une manifestation tangible et quantifiable[1095] (1). J'aborderai ensuite la difficulté des travailleur·euses à ériger et faire respecter une délimitation claire entre leur temps de travail et leur temps hors travail (2). Je terminerai par les impacts des TIC quant à certains enjeux de santé et sécurité au travail (SST) (3).

6.3.1 Dématérialisation du travail : télétravail et télédisponibilité

Il fut longtemps aisé, pour la presque totalité des travailleur·euses, d'identifier leur lieu de travail : il s'agissait du lieu physique de l'entreprise, du commerce ou de l'établissement où ils et elles effectuaient leur prestation de travail. De fait, « les lois du travail [québécoises] ont été réfléchies, rédigées et adoptées

[1095] Lederlin, *supra* note 148.

en ayant à l'esprit que le lieu de travail se situe à l'intérieur de l'établissement de l'employeur »[1096]. Or, depuis quelques années, le lieu de travail d'un nombre important de travailleur·euses[1097] est, pour tout ou partie de la semaine, leur domicile, un commerce (un café ou un espace dit de « coworking »), un wagon de train lors de déplacements, etc. Ce télétravail (c'est-à-dire une prestation de travail effectuée « à l'extérieur des bureaux de l'employeur au moyen d'outils informatiques et de télécommunication »)[1098] est rendu possible grâce aux diverses TIC, qui permettent aux travailleur·euses de demeurer connecté·es à leur entourage professionnel où qu'ils et elles se trouvent[1099].

Il est primordial de traiter de télétravail dans cette thèse, puisque toute réponse à un message reçu hors des heures régulières (et donc hors du lieu de travail) sera considérée comme une prestation de travail hors de l'entreprise, c'est-à-dire comme du télétravail. J'aborderai cette notion au sens large, c'est-à-dire à la fois le télétravail « officiel » (dont les modalités sont clairement prévues avec l'employeur, durant les heures de travail) et de télétravail plus « officieux » (par exemple, le fait de répondre à des messages hors du lieu et des heures régulières de travail).

Il importe d'abord de définir les contours juridiques de cette notion et celle plus générale de lieu de travail, sous la LNT, le *Code du travail*[1100], la LSST et la LATMP. En effet, la délimitation du lieu de travail permet, dans certains cas, de déterminer si le travailleur ou la travailleuse se trouve ou non en temps de travail, ce qui aura une incidence directe sur les attentes, droits et obligations des parties au contrat de travail.

[1096] *Laverdière et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales)*, 2021 QCTAT 5644 au para 87.

[1097] Près de 40% des travailleur.euses canadien.nes en mars 2020, et 32 % au début 2021: Statistique Canada, Mehdi & Morissette, *supra* note 227. En mai 2024, c'était 18,7% des travailleur·euses canadien·nes qui « travaillaient la plupart du temps à domicile » : Statistique Canada, *supra* note 169.

[1098] CNESST, « Télétravail » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail>.

[1099] Voir *supra* au chapitre 1 de la présente thèse.

[1100] Le *Code du travail* ne parle pas de « lieu de travail » mais bien « d'établissement », sans le définir, pour préciser où sont interdits les briseurs de grève : *Code du travail*, *supra* note 454 art 109.1(d) à (g). La Cour d'appel devra bientôt rendre sa décision quant à l'interprétation donnée au terme « établissement » : comprend-il uniquement les lieux physiques de l'entreprise ou englobe-t-il désormais l'ensemble des lieux où la prestation de travail est effectuée? *Unifor, section locale 177 c Groupe CRH Canada inc*, 2023 QCCA 972. Voir aussi: *Groupe CRH Canada inc c Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259 (requête pour permission d'appeler accueillie, 2023 QCCA 972); *Coop Novago c Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière - CSN*, 2023 QCCS 1539. Voir également sur le sujet: Talarico & Pérès, *supra* note 51; Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 20 à 24.

Le lieu de travail est défini à la LSST comme étant « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction » (art 1 LSST). Depuis 2021, la LSST prévoit également à son article 5.1 que « [s]ous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur ». On ne retrouve à ce jour aucune liste de dispositions inconciliables, ni de précision législative ou jurisprudentielle quant aux critères déterminant si une disposition de la LSST est conciliable ou non avec le télétravail[1101].

Pour sa part, la LATMP, qui vise l'indemnisation des travailleur·euses à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ne prévoit aucune définition du lieu de travail ou du télétravail. La jurisprudence a toutefois considéré que la LATMP pouvait s'appliquer à des situations se déroulant hors des heures de travail et des lieux du travail, notamment dans un endroit du domicile qui n'est pas formellement consacré au télétravail ou sur le chemin entre les locaux de l'employeur et le domicile de la personne salariée[1102], mais seulement dans les cas où ces situations étaient connexes au travail[1103].

À ce jour, la LNT ne fait aucune mention du télétravail, malgré le fait que les TIC permettent de travailler hors du lieu « classique » de l'entreprise depuis maintenant plusieurs décennies. La LNT n'offre pas non plus de définition du lieu de travail, et ce, même si cette expression est mentionnée à plusieurs reprises dans cette loi [1104] . Le législateur laisse donc présentement le soin aux parties (employeur et

[1101] La seule autre mention du terme « télétravail » se rapporte aux droits et obligations de l'inspectorat lorsque le lieu de travail est le domicile privée d'un·e travailleur·euse: LSST, *supra* note 57 art 179.1.

[1102] Une travailleuse fut indemnisée pour un accident de vélo subi alors qu'elle rapportait les copies d'examens à corriger chez elle (l'employeur ne lui ayant pas fourni de local dédié, elle n'avait d'autre choix que de procéder ainsi): *Desvignes* et *Université du Québec à Montréal*, *supra* note 479 aux para 43 et suiv.

[1103] Une travailleuse fut indemnisée pour une chute survenue dans les escaliers du domicile où elle effectuait du télétravail, alors qu'elle se rendait dans la cuisine à l'occasion de sa pause: *Laverdière et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales)*, *supra* note 1096. Par contre, la chute d'une télétravailleuse alors qu'elle se rendait dans sa cour durant sa pause non rémunérée n'a pas été considérée comme un accident de travail, car étant survenu durant sa sphère personnelle: *Allard et Promutuel Horizon Ouest*, 2023 QCTAT 1027. Le tribunal ajoute que le cellulaire qu'elle tentait de ramasser (geste qui a causé sa chute) était son téléphone personnel, qui n'était pas utilisé pour ses fonctions professionnelles, et que l'employeur n'avait aucune exigence de disponibilité de la travailleuse durant sa pause non rémunéré (para 19).

[1104] LNT, *supra* note 56 arts 44, 57(1), 58 et 109. Cela peut causer des iniquités, par exemple quant aux primes de rappel au travail lors de périodes de disponibilité. Pour des exemples d'employeurs qui ne voulaient pas verser ces primes à des télétravailleur·euses qui avaient effectué leur prestation de travail depuis leur domicile, voir: *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc* et *Hydro-Québec (grief collectif),* 2023 QCTA 91 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2025 QCCS 184); *Hydro-Québec* et *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec (SCFP-957),*

travailleur·euses ou syndicat) de négocier les modalités du télétravail, dont sa fréquence ou encore les attentes de disponibilité qui y sont rattachées. En cas de litige, ce sera aux juges et arbitres de décider du sens à donner au lieu de travail lorsque celui-ci se trouve hors des lieux physiques de l'entreprise ou de l'organisation, au cas par cas. Comme l'expliquait une arbitre, il demeure que le ou la décideur·e « ne peut plus échafauder son raisonnement sur la prémisse […] que le travail à l'extérieur des locaux de l'employeur est exceptionnel »[1105]. Quant aux impacts sur la prévention et l'indemnisation en matière de SST, le caractère récent, général et vague de l'article 5.1 LSST et l'absence de définition ou d'encadrement dans la LATMP font en sorte que les décisions rendues à ce sujet ne peuvent, pour le moment, être généralisées ou servir de guide fiable afin que ces travailleur·euses aient une bonne idée de leurs droits *avant* de devoir se rendre devant les tribunaux. Il importe de répéter ici que ce flou ne vise pas que les personnes qui font « officiellement » du télétravail, mais également celles qui sont en mode « hybride », de même que toute personne qui répond à un message professionnel hors du lieu physique de l'entreprise.

Ce flou législatif en ce qui a trait au lieu de travail entraîne également des conséquences en matière de rémunération, plus précisément en ce qui concerne les périodes de télédisponibilité. Si le temps pris pour ouvrir le message reçu de son entourage professionnel hors du lieu et des heures régulières de travail, le consulter, réfléchir à sa réponse, effectuer les recherches nécessaires et y répondre est bel et bien du temps travaillé qui doive être rémunéré[1106], il n'en va pas de même de la période de télédisponibilité qui précède ou suit l'arrivée du message. En effet, en vertu de l'article 57 al. 1 LNT, une personne salariée qui est à la disposition de son employeur et qui doit attendre que celui-ci lui donne du travail[1107] ne sera rémunérée pour cette période de disponibilité que si elle se trouve « sur les lieux du travail »[1108].

(Antoine Brousseau), 2024 QCTA 330; *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL-CSQ)* et *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval)*, 2023 QCTA 177.

[1105] *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc.* et *Hydro-Québec (grief collectif), supra* note 1104 au para 57.

[1106] Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, *supra* note 230 à la p 6.

[1107] Cette disponibilité doit comprendre un caractère obligatoire de la part de l'employeur: Barrère & Lavoie, *supra* note 386.

[1108] En général sur le sujet, voir: Stéphanie Bernstein, « Fascicule 19 - Exécution du travail, durée du travail et congés » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2020, au para 5.

Cette expression a été interprétée comme signifiant les lieux de l'entreprise de façon générale (l'on ne se limite pas au poste de travail précis)[1109], et non pas le domicile du travailleur ou de la travailleuse[1110]. C'est d'ailleurs l'idée qu'en avait le législateur au moment de l'adoption de la LNT[1111]. Deux décisions ont, de façon très ciblée, étendu légèrement la notion de lieu de travail en raison des faits particuliers en cause. La première concernait une travailleuse non syndiquée qui habitait un logement situé au-dessus de l'entreprise de pompes funéraires où elle travaillait. Elle était de facto disponible en tout temps lors des heures d'ouverture (et parfois également au-delà de celles-ci), même lorsqu'elle se trouvait dans son logement; les client·es n'avient qu'à sonner chez elle et elle descendait. Pour les fins de l'application de l'article 57(1) LNT, ce logement a été considéré comme « une extension des trois salons qu'elle supervisait »[1112]. La seconde est une sentence arbitrale tranchant en faveur d'un syndicat représentant des chauffeurs d'autobus qui, dans le cas de voyages nolisés, réclamaient la rémunération des heures passées entre le moment où ils conduisent le groupe à destination et le moment, quelques heures plus tard, où ils le ramènent à destination ; bien qu'ils fussent théoriquement libres durant cette période, ils devaient tout de même rester à proximité de leur autobus, au cas où le groupe voudrait revenir plus tôt[1113]. Ces périodes de disponibilité hors du lieu physique de l'entreprise devaient être rémunérées, selon l'arbitre.

[1109] Par exemple: *Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (CSQ) c Commission scolaire des Affluents (Centre de services scolaire des Affluents)*, 2023 QCTA 43 (pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-02-24 (CS) 705-17-010698-239) à la p 330.

[1110] Dans son guide d'interprétation de l'article 57 LNT, la CNESST le précise en toutes lettres : « un salarié muni d'un téléavertisseur et qui est à sa résidence ne pourrait réclamer le paiement de ses heures de disponibilité car il ne se trouve pas sur les lieux du travail »: CNESST, « Chapitre IV - Les normes du travail (Art. 39.1 à 97) Section II - La durée du travail (Art. 52 à 59.0.1) Article 57 », en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-ii-duree-travail-art-52-5901/article-57>.

[1111] L'article a été adopté après une brève discussion durant laquelle le Ministre confirme que cela ne s'applique pas à un·e travailleur·euse qui serait « à la maison ».: Assemblée nationale du Québec, *supra* note 434.

[1112] Le jugement n'est pas des plus détaillés en la matière, mais il semble qu'à la fois ses interventions et son temps de disponibilité, pendant lequel elle était prête à répondre à d'éventuel·les client·es à partir de son domicile lui furent rémunérés: *Québec (Commission des normes du travail) c Urgel Bourgie Ltée*, 1996 CanLII 17786 (QC CS).

[1113] *Union des employées et employés de service section locale 800 et Autobus Outaouais*, 2020 QCTA 3 (pourvoi en contrôle judiciaire accueilli en partie, uniquement pour modifier le remède accordé, 2021 QCCS 1485) aux para 104 et suiv.

L'exigence de leur présence physique sur les lieux du travail pour que les travailleur·euses soient « réputé·es au travail » durant ces périodes de disponibilité semble désormais arbitraire[1114], surtout dans un contexte où les TIC permettent à l'employeur de joindre une bonne partie de ses travailleur·euses où qu'ils et elles se trouvent. Que leur travail se fasse généralement hors des lieux physiques de l'entreprise ou non, cet usage des TIC rend de plus en plus théorique[1115] la distinction entre le travail et le temps hors travail des travailleur·euses basée sur le lieu où ils et elles se trouvent.

Par ailleurs, la jurisprudence a assimilé à du repos la période pendant laquelle un·e travailleur·euse qui, étant sur appel et donc prêt·e à intervenir, n'a finalement pas été appelé·e[1116]… Rien toutefois ne prévoit la fourniture, par l'employeur ou le législateur, d'un moyen de retourner dans le temps pour permettre au travailleur ou à la travailleuse de vaquer à ses occupations sans souci, et de réellement se reposer du travail! Il est presque toujours faux de prétendre qu'une personne qui est « à la maison » (ou du moins, hors des lieux de travail) ne sera aucunement limitée ou affectée par une obligation de télédisponibilité. Bien que les avancées technologiques fassent en sorte que les travailleur·euses ne soient plus obligé·es d'attendre à côté du téléphone filaire de leur domicile comme c'était le cas au moment de l'adoption de l'article 57 al. 1 LNT, leurs activités seront tout de même limitées par l'obligation d'être joignable (donc dans un endroit doté de signal cellulaire ou d'une connection Internet et où la prise de messages est possible) et d'être prêt·es à travailler (c'est-à-dire dans un environnement qui le permet notamment en matière d'espace, de niveau sonore et d'absence de distractions, et en ayant les facultés non affaiblies par la drogue, l'alcool, la médication ou la fatigue, par exemple[1117]).

Assimiler une période de disponibilité pendant laquelle le travailleur ou la travailleuse n'a finalement pas été contacté·e à une période de temps hors travail ne semble pas non plus tenir compte de l'importance de ce repos pour la santé, le bien-être et la productivité des travailleur·euses[1118] et contribue à mettre à mal le rôle de protection des personnes salariées que vise la LNT. Rappelons aussi que ces périodes non

[1114] Bruno, Martel & Vallée, *supra* note 145 à la p 276.

[1115] Vallée, *supra* note 134 à la p 3.

[1116] Vallée & Gesualdi-Fecteau, *supra* note 208 à la p 288; Cyr et al, *supra* note 460 aux pp 279 et 280.

[1117] Emploi et Développement social Canada, *supra* note 843 à la p 116.

[1118] Par exemple: Martín Rodriguez, *supra* note 232; Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, *supra* note 190; Baek, Yoon & Won, *supra* note 236; Pencavel, *supra* note 287. Pour plus de détails, voir le chapitre 2 de cette thèse.

rémunérées de télédisponibilité « profite[nt] à l'employeur, qui, autrement, aurait peut-être à engager [d'autres travailleur·euses] afin de pouvoir répondre en temps opportun aux demandes urgentes »[1119].

La loi n'encadre pas non plus les exigences de l'employeur durant les périodes de télédisponibilité, par exemple le délai de réponse ou celui pour se rendre au lieu physique de l'entreprise ou de l'organisation, ou encore la rémunération de cette période. Quelques conventions collectives prévoient un dédommagement pour les personnes qui demeurent disponibles hors du lieu de travail; dans les conventions collectives étudiées (c'est-à-dire celles des intervenant·es à mon terrain de recherche[1120]), ce dédommagement, le cas échéant, était de l'équivalent d'une heure de salaire pour un bloc de huit heures de télédisponibilité[1121] ou, pour les professionnel·les du service des technologies de l'information, de 10% de leur salaire pour cette période[1122]. Ces conventions prévoient également le paiement du salaire pour le temps pendant lequel la personne salariée, une fois appelée durant sa période de disponibilité, doit se déplacer sur les lieux de travail et y travailler. Parmi les conventions collectives étudiées, une seule ajoutait expressément qu'une rémunération devait également être versée lorsque la personne intervenait en télétravail :

> La personne professionnelle qui demeure en disponibilité à la demande de sa personne supérieure immédiate en dehors de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une heure de travail à taux simple pour chaque période de huit heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité.
>
> La personne professionnelle qui se rend au travail ou effectue du travail à distance lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée, en plus de sa prime de disponibilité, selon la clause 6-2.00 [portant sur la rémunération du temps supplémentaire][1123].

[1119] *Association des juristes de justice c Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55 au para 36; Doss, *supra* note 995 aux pp 65 et 66; Cyr et al, *supra* note 460 à la p 278.

[1120] Voir *infra* chapitre 7 et Annexe C.

[1121] Voici un exemple : Convention collective entre l'École nationale d'administration publique et l'Association des professionnelles et professionnels de l'École nationale d'administration publique, (2020-2026), art 7-3.16, en ligne: <https://www.fppu.ca/wp-content/uploads/2021/10/Convention-collective-APPENAP-2020-2026.pdf>. Pour les extraits de l'ensemble des conventions collectives étudiées, voir l'Annexe C de la présente thèse.

[1122] Convention collective de travail entre le Fonds de recherche du Québec - Nature et technologies et le syndicat des professionnelles et professionnels du FRQNT, (2020-2025), art 7-2.06.

[1123] *Convention collective entre l'Université de Sherbrooke l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)*, 2023-2026, art 8-5.01. Je reviendrai brièvement au chapitre 7 sur les discussions ayant mené à l'adoption de cette clause.

Cette clause pourrait-elle être invoquée par des personnes salariées qui répondent à des courriels ou messages de leur entourage professionnel hors de leurs heures régulières de travail? Rien, à première vue, ne semble l'empêcher… pour autant que la personne salariée soit disponible « à la demande de sa personne supérieure immédiate ». Or, comme nous le verrons au chapitre suivant, les cas où un·e supérieur·e hiérarchique exige formellement qu'un·e travailleur·euse soit disponible hors des heures régulières de travail ne sont pas légion.

La question s'est posée récemment à savoir si, au-delà des désavantages qu'il entraîne pour les travailleur·euses, le flou juridique en matière de télédisponibilité pourrait leur être bénéfique à certains égards. Un auteur, parlant de l'Ontario, prévenait les employeurs qu'ils devraient peut-être payer un minimum de trois heures pour chaque appel ou message reçu par les travailleur·euses hors de leurs heures régulières et qui nécessiterait, de leur part, une prestation de travail (temps de lecture, de recherche, de réponse…)[1124]. Au Québec, l'article 58 LNT comporte, à première vue du moins, une obligation similaire :

> Une personne salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 [portant sur la rémunération du temps supplémentaire] lui assure un montant supérieur.

Toutefois, les mots « qui se présente au lieu du travail » ont été unanimement interprétés comme signifiant que le travailleur ou la travailleuse devait se déplacer physiquement au travail[1125]. De plus, de (relativement) courtes périodes de travail exigées hors des heures régulières, si elles font habituellement partie de la prestation de travail, ne seraient probablement pas couvertes par l'article 58 LNT en raison de l'exception se trouvant à son troisième alinéa, prévoyant que cet article « ne s'applique pas non plus

---

[1124] Howard Levitt, Right to disconnect: Get ready to pay staff three hours pay for an after-hours, 30-second call, *Financial Post* (décembre 2021) en ligne: <https://financialpost.com/fp-work/right-to-disconnect-get-ready-to-pay-staff-three-hours-pay-for-an-after-hours-30-second-call>.

[1125] Caza, *supra* note 1079, article 58. Par exemple, un arbitre a décliné l'invitation du syndicat « à une lecture moderne du texte de la convention collective, qui prend en compte la réalité nouvelle qu'est le télétravail à grande échelle » : *Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 957 (grief syndical)*, 2022 QCTA 512 au para 8. Rappelons toutefois, en 2023, deux décisions d'arbitrage ont statué que la prime de rappel du travail lors d'une période de disponibilité hors du lieu de travail devait également s'appliquer à certaines prestations de télétravail (après avoir interprété les dispositions précises de la convention collective): *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. et Hydro-Québec (grief collectif), supra* note 1104; *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL-CSQ) et Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval)*, *supra* note 1104.

lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures ».

En vue de prendre en compte les périodes de disponibilité effectuées hors des heures régulières de travail et de l'enceinte physique de l'entreprise ou de l'organisation, quelques dispositions législatives d'autres États considèrent de façon plus étendue ce qu'est du temps de travail, ne le limitant pas aux périodes pendant lesquelles un·e travailleur·euse effectue une prestation quantifiable, ou encore en considérant certaines périodes de télédisponibilité comme n'étant ni du travail, ni du repos, mais plutôt un entre-deux[1126].

Ainsi, le *Code du travail* français prévoit la notion d'astreinte[1127], c'est-à-dire :

> une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise[1128].

Cela vise tout·e travailleur·euse qui est disponible, joignable et à qui l'on pourrait requérir une prestation de travail, peu importe où il ou elle se trouve[1129]. Ces périodes d'astreinte doivent être compensées, soit financièrement (aucun minimum n'est prévu par la loi), soit sous forme de repos additionnel[1130]. Les travailleur·euses doivent être informé·es de leur période d'astreinte au moins 15 jours à l'avance (ou selon le délai prévu à leur convention ou accord d'entreprise)[1131]. La prestation de travail qui, le cas échéant, est exigée durant une période d'astreinte est considérée comme du temps de travail[1132].

[1126] Par exemple, deux autrices qualifient ce type de période pendant laquelle les travailleur·euses « ne disposent pas de la liberté de vaquer librement à leurs occupations personnelles parce qu'[ils et] elles restent subordonné[·]es à une éventuelle demande de travail de la part de leur employeur » comme étant une forme de « troisième temps », ni tout-à-fait du temps de travail, ni tout-à-fait du temps hors travail : Vallée & Gesualdi-Fecteau, *supra* note 208 à la p 262. Voir, pour les différentes appellations de cette période: Cyr et al, *supra* note 460 à la p 277.

[1127] En général sur le sujet, voir: Marc Véricel, « Astreintes : caractère substantiel des conditions légales de leur institution » (2017) Revue du droit de travail 804.

[1128] *Code du travail*, *supra* note 871 art L3121-9 al. 1.

[1129] Marc Véricel, « Astreinte et téléphone portable » (2018) 12 Revue de droit du travail 860.

[1130] *Code du travail*, *supra* note 871 art L3121-9 al. 3.

[1131] *Ibid* art L3121-12(2).

[1132] *Ibid* art L3121-9 al. 2.

En 2002, l'auteur Ray citait avec approbation des décisions jurisprudentielles voulant que le temps d'astreinte ne soit pas considéré comme du temps de repos, même en l'absence d'intervention[1133], mettant justement de l'avant les possibilités désormais offertes par les TIC en matière de contact des travailleur·euses. En effet, comme exprimé plus haut, l'anticipation d'être joint·es à tout moment durant cette période met à mal la notion qu'il s'agisse d'un véritable temps de repos[1134]. Or, la loi française a depuis été modifiée pour préciser que la période d'astreinte passée à attendre un éventuel message est considérée comme du temps de repos[1135]. À la différence du « vrai » temps de repos, toutefois, le travailleur ou la travailleuse ne saura pas à l'avance durant sa période d'astreinte s'il ou elle peut réellement se reposer et décrocher du travail[1136].

Sur la question des deux types de temps (travail vs repos (ou, plus généralement, temps « hors travail »)), l'autrice Davies avançait quant à elle que toute disponibilité d'un·e travailleur·euse devrait être considérée comme du temps travaillé, point à la ligne. En effet, elle considère que les travailleur·euses devraient être rémunéré·es non pas en fonction du travail produit, mais plutôt du temps pendant lequel ils et elles sont à la disposition de leur employeur[1137]. C'est d'ailleurs ce que prévoit le droit saskatchewanais du travail :

> **2-16**(1) An employer shall pay an employee:
>
> (a) at least the prescribed minimum wage for each hour or part of an hour in which the employee is required or permitted to work **or to be at the employer's disposal**; and
>
> (b) at least the prescribed minimum sum when the employee reports for duty[1138].

[1133] Jean-Emmanuel Ray, « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle » (2002) 11 Droit Social 939.

[1134] Becker, Belkin & Tuskey, *supra* note 231.

[1135] *Code du travail*, *supra* note 871 art L3121-10.

[1136] Ce temps-de-repos-qui-n'en-est-pas-un sera toutefois compensé, comme précisé *supra*: *Ibid* art L3121-9 al. 3.

[1137] Anne CL Davies, « Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law » (2017) 46:4 Industrial Law Journal 477 à la p 483. L'autrice se réfère sur ce point à Karl Marx et Friedrich Engels, *Selected Works*, 2 (1860-1872), Moscou, Progress Publishers, 1968 à la p 55: « What the working man sells is not directly his labour, but his labouring power, the temporary disposal of which he makes over to the capitalist ».

[1138] *The Saskatchewan Employment Act*, *supra* note 860. Les articles 2-12 et 2-17 traitent aussi de ce temps passé à la disposition de l'employeur comme étant du temps travaillé, pour ce qui est du nombre limite d'heures par semaine ainsi que du paiement du temps supplémentaire.

La notion d'être « à la disposition de l'employeur » en droit saskatchewanais implique que les travailleur·euses soient, durant cette période de disponibilité, « sous le contrôle ou la direction de leur employeur »[1139], et ce (à la différence de la notion d'astreinte en droit français), même s'ils et elles n'ont « pas effectivement à fournir une prestation de travail »[1140]. Plus l'employeur a de contrôle sur le travailleur ou la travailleuse durant cette période, plus il y a de chances que la période soit considérée comme du travail et doive être rémunérée[1141]. En date du 1er mai 2025, je n'ai pas trouvé de décision de jurisprudence citant cet article, ni d'article de doctrine en traitant spécifiquement[1142]. L'article 2-16(2) du *Saskatchewan Employment Act* prévoit également une méthode de calcul pour s'assurer que les personnes qui ne sont pas payées à l'heure soient au moins payées l'équivalent du salaire minimum pour la période pendant laquelle elles sont à la disposition de l'employeur.

Ces façons de traiter les périodes de télédisponibilité, qui considèrent le temps passé par les travailleur·euses à la disposition de l'employeur sans égard au lieu où ils et elles se trouvent semblent avoir pris en considération les possibilités offertes par les TIC. La facilité de contact qu'elles procurent augmente considérablement les possibilités que l'employeur exige, directement ou indirectement, que ses travailleur·euses demeurent disponibles hors des heures et du lieu de travail, d'où l'importance pour le droit du travail d'encadrer ces périodes.

[1139] « Salaire minimum et indemnité de présence au travail | Paiement des salaires et administration de la paie », en ligne: *Government of Saskatchewan* <https://www.saskatchewan.ca/business/employment-standards/payment-of-wages-and-payroll-administration/minimum-wage-and-reporting-for-duty-pay>.

[1140] Governement of Saskatchewan, *supra* note 861 à la p 5 (je traduis).

[1141] *Ibid*.

[1142] Les seules sources trouvées ne l'évoquent qu'au passage: Fife Ogunde, « The right to disconnect from work in Canada. Section 21.1.1 of Ontario's Employment Standards Act in context » (2023) 101:3 The Canadian Bar Review, en ligne : <https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4876> à la p 557. L'auteur mentionne que le passage « ou être à la disposition de l'employeur » semble propre au droit saskatchewanais, sans plus s'y attarder. Un rapport de l'Île-du-Prince-Édouard recommande au gouvernement d'adopter une disposition similaire à la disposition saskatchewanaise : Employment Standards Act Comprehensive Review Panel, *Phase Three: Final Report and Recommendations*, Charlottetown, ESACRP - Prince Edward Island, 2023 aux pp 53-54, en ligne : <https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/web_ready_dpcec-4266_employment_standards_act_panel_review_phase_three_oct_6_v2_2023.pdf>. Le Comité fédéral d'expert·es en traite aussi brièvement: Emploi et Développement social Canada, *supra* note 843 à la p 108.

6.3.2 Temps de travail et temps hors travail : des frontières poreuses et pas toujours prévisibles

Ce flou dans la détermination de ce qui est une période de travail et ce qui est une période de temps hors travail se traduit également en la porosité de la frontière qui les sépare. On l'a vu *supra*, sous réserve de la convention collective ou du contrat de travail ou encore du droit de refus prévu à l'article 59.0.1 LNT, l'employeur décide du nombre d'heures que ses travailleur·euses devront effectuer. Qu'en est-il du *moment* où ces heures seront effectuées (bref, de l'horaire de travail)? L'employeur et les travailleur·euses veulent généralement bénéficier à la fois de prévisibilité et de flexibilité à ce sujet : les employeurs, afin de faire face aux fluctuations de la demande, et les travailleur·euses afin de mieux planifier leurs activités personnelles, sociales, familiales, etc. … leur vie, quoi! Toutefois, la flexibilité de l'un peut mettre à mal la prévisibilité de l'autre[1143].

Rien dans la législation québécoise ne permet aux travailleur·euses d'exiger quoi que ce soit quant à cet enjeu « d'une importance capitale »[1144] qu'est leur horaire de travail. De plus, à moins d'une disposition contraire dans une convention collective ou un contrat de travail, l'employeur n'a aucune obligation de transmettre son horaire au travailleur ou à la travailleuse à l'avance[1145] - rappelons toutefois que les travailleur·euses peuvent, sauf plusieurs exceptions, refuser un quart de travail s'il leur a été proposé moins de cinq jours à l'avance[1146]. Le travail peut donc passablement empiéter sur le temps hors travail des travailleur·euses, et ce, en toute légalité.

Rappelons cependant que rien n'empêche l'employeur d'émettre, auprès de ses travailleur·euses et de sa clientèle, des limites claires quant aux communications envoyées ou reçues hors des heures régulières de travail[1147], en vue de protéger la frontière entre leur temps hors travail et le temps de travail. Dans certains États, c'est même la législation qui encadre les moments où les travailleur·euses peuvent être contactées.

[1143] Commission on the Review of Federal Labour Standards (Canada) & Arthurs, *supra* note 29 à la p 113.

[1144] Gingras, *supra* note 1049 à la p 74.

[1145] Toutefois, environ le tiers des travailleur·euses québécois·es ont un horaire de travail flexible, c'est-à-dire qu'ils et elles contrôlent au moins en partie: Cloutier-Villeneuve, *supra* note 1050 à la p 7.

[1146] LNT, *supra* note 56 art 59.0.1 al. 1(3).

[1147] Emily Korsch et al, « Let's Break It Down: A Qualitative Analysis of the Role of Communication Pauses in the Internal Corporate Communication of large German Companies » dans *Sound or Silence? Current Developments in Organizational Communication*, Leipzig, 2024 173, à la p 188.

Comme expliqué *supra* à la sous-section 6.1.4, des États ont mis en œuvre une certaine forme de droit à la déconnexion, notamment en précisant que, hors de leurs heures régulières de travail, les travailleur·euses avaient le droit de ne pas consulter les messages provenant de leur entourage professionnel; ces mesures visent donc les récipiendaires de ces messages. Certains États ont, pour leur part, opté pour des dispositions se concentrant uniquement sur les obligations des employeurs envers leurs travailleur·euses hors des heures de travail de ces dernier·ères (donc visant une partie des émetteurs de ces messages). Par exemple, depuis 2022 au Portugal, il est interdit aux employeurs de contacter leurs travailleur·euses hors des heures de travail de ces dernier·ères[1148], sous peine d'une amende pouvant s'élever à plusieurs milliers d'euros[1149], la seule exception étant en cas de force majeure[1150]. Bien que certains médias aient rapporté la mesure comme en étant une de droit à la déconnexion, l'article du *Codigo de trabalho* ne mentionne pas le terme « déconnexion »[1151] mais édicte plutôt, pour l'employeur, une « obligation de s'abstenir de contacter » (je traduis). La Croatie a également interdit les contacts par l'employeur hors des heures régulières des travailleur·euses, en prévoyant toutefois la possibilité que la convention collective déroge à cette interdiction, et en n'imposant aucune sanction à l'employeur qui contreviendrait à cette loi[1152].

Quelques critiques ont été émises à l'endroit des initiatives visant l'interdiction des contacts hors des heures régulières de travail. D'abord, la notion d'urgence ou de force majeure n'est pas décrite dans ces lois – quand les contacts de l'employeur sont-ils légaux, et quand ne le sont-ils pas? Un employeur peut vraisemblablement imposer des sanctions envers un·e travailleur·euse qui n'aurait pas répondu à un contact urgent hors des heures de travail; le problème soulevé *supra* à la sous-section 6.1.4 se pose ici

---

[1148] *Codigo de trabalho*, lei nº 7/2009 art 169-B(1)b), en ligne : <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

[1149] *Ibid* art 554(3).

[1150] *Ibid* art 199-A(1).

[1151] La députée portugaise Ana Catarina Mendes expliquait dans une lettre ouverte qu'il ne suffisait pas d'accorder aux travailleur·euses un droit à la déconnexion. Dans un contexte où la relation employeur-travailleur·euses est inégale, il faut renforcer ce droit avec l'interdiction formelle de contact: Ana Catarina Mendes, We stopped Portugal's bosses contacting staff outside work hours. Here's why, *The Guardian* (18 novembre 2021) en ligne: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/18/portugal-bosses-work-hours-right-to-disconnect>.

[1152] Emily Edgley, « Croatia: The new 2023 Labour Act » (13 février 2023), en ligne: *Lexology* <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0ae688b8-cc5a-41f7-9b25-b41ac1d5d61e>, référant à *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, 2022, en ligne : <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_12_151_2343.html>.

aussi, c'est-à-dire celui de l'impossibilité pour un·e travailleur·euse de savoir qu'un message est urgent sans l'avoir consulté et, donc, sans demeurer connecté·e…

Également, les interdictions de contact hors des heures de travail ne visent que les employeurs. La loi portugaise ne précise pas si « employeur » ne comprend que la personne tout en haut de la hiérarchie de l'entreprise ou de l'organisation, ou si elle en vise également les représentant·es, comme les supérieur·es et les cadres[1153]. Quoi qu'il en soit, il s'agit là un bon début, mais cela ne règlera visiblement pas le problème. En effet, une étude européenne menée en 2022 faisait ressortir que les travailleur·euses reçoivent des messages hors des heures de travail principalement de la part de leurs collègues et aussi, dans une moindre mesure, de la clientèle[1154]… Enfin, rien dans la loi portugaise ne définit ce qu'est un « contact »[1155] : est-ce qu'un courriel général, pour lequel le travailleur ou la travailleuse en repos est en copie conforme et de qui on n'attend aucune réponse sera considéré comme un contact? *Quid* d'un contact fait via le téléphone personnel du travailleur ou de la travailleuse[1156]? Comment cela s'applique-t-il pour les travailleur·euses sur appel[1157]? La période pendant laquelle ils et elles peuvent être contacté·es devient-elle du temps de travail[1158]? Les sanctions s'élèvent à plusieurs milliers d'euros par infraction[1159];

[1153] Mauro Pucheta et Ana Cristina Ribeiro Costa, « Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform » (2023) Industrial Law Journal, en ligne : <https://academic.oup.com/ilj/advance-article/doi/10.1093/indlaw/dwac030/6991228> à la p 981; Selon une autrice, cela pourrait bien inclure le ou la supérieur·e immédiat·e du travailleur ou de la travailleuse, mais à défaut d'un amendement ou d'une décision jurisprudentielle le confirmant, le flou demeure: Mariana Pinto Ramos, « The right to disconnect - or as Portugal calls it - the duty of absence of contact » (9 mars 2022), en ligne: *Global Workplace Law & Policy* <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>.

[1154] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 27.

[1155] Pinto Ramos, *supra* note 1153.

[1156] Pucheta & Ribeiro Costa, *supra* note 1153 à la p 981. Comme on le verra au chapitre 7, la ligne n'est pas toujours nette entre les messages professionnels et les messages personnels lorsqu'il est questions de textos au numéro personnel ou encore de messages via les réseaux sociaux.

[1157] Selon une autrice, un employeur ne pourrait contacter ses travailleur·euses hors de leurs heures régulières de travail pour leur demander de travailler qu'en cas d'imprévu (la législation est toutefois muette à ce sujet): Ana Teresa Ribeiro, « Labour law in Portugal during the pandemic: main measures and developments » (2022) Italian Labour Law e-Journal 105 à la p 116.

[1158] Barry Hatton, « Workers' paradise? Portugal's new teleworking law takes flak » (27 novembre 2021), en ligne: *CTV News* <https://www.ctvnews.ca/world/workers-paradise-portugal-s-new-teleworking-law-takes-flak-1.5683963>.

[1159] *Codigo de trabalho*, *supra* note 1148 art 554(3). Les différents paliers d'amendes sont déterminés en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise en question.

il est donc primordial que les employeurs puissent être en mesure d'évaluer si le « contact » qu'ils s'apprêtent à faire respecte ou non la loi.

Enfin, une autre façon d'assurer une meilleure étanchéité entre le temps hors travail et le temps de travail est de limiter ce dernier. C'est ce que prévoit le *Code canadien du travail*[1160], en édictant que la semaine normale est de 40 heures (art 169 CCT) et qu'elle ne peut excéder, sous réserves de nombreuses exceptions[1161], 48 heures (art 171 CCT). Les personnes ayant des horaires irréguliers (les travailleur·euses saisonnier·ères, par exemple) sont également soustrait·es à l'application de ces articles et on calculera alors la moyenne de leurs heures travaillées pour déterminer si elles respectent ou non la limite[1162]. Il est également permis de déroger à cette limite en cas de travaux urgents, d'accidents ou de circonstances imprévues ou inévitables (art 177 CCT). On n'y traite toutefois pas de déconnexion ou des droits des travailleur·euses durant leur temps hors travail.

Au Québec, les personnes qui souhaiteraient ne pas être contactées à distance par leur entourage professionnel durant leur temps de repos hebdomadaire, entre deux quarts de travail ou durant leurs vacances n'ont aucun recours clair à faire valoir. Il ne semble donc pas que les balises légiférées[1163] soient suffisantes et efficaces pour assurer le respect du temps hors travail des travailleur·euses; les mesures adoptées ailleurs offrent toutefois des pistes de réflexion intéressantes.

6.3.3 Intensification et extensification : de nouveaux facteurs de risques psychosociaux au travail à considérer

Les TIC en milieu de travail ont sans contredit apporté leur lot d'avantages, mais ont également contribué à deux phénomènes délétères pour les travailleur·euses, soit l'intensification du travail (l'augmentation de la charge de travail des travailleur·euses et la hausse constante des exigences quant à

[1160] En général sur le sujet, voir: Julie Bourgault et Anne-Marie Delagrave, « Fascicule 24 - Droits et obligations du salarié et de l'employeur dans les entreprises de compétence législative fédérale » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023, aux para 54 et suiv.

[1161] C'est-à-dire les personnes qui « exercent des fonctions de direction » ainsi qu'une panoplie de professionnel·les (avocat·es, médecins, architectes, ingénieurs, dentistes, etc.): CCT, *supra* note 449 art 167(2).

[1162] *Ibid* art 169(2).

[1163] J'étudierai au chapitre suivant le cas des balises négociées.

l'accomplissement de ce travail[1164]) et l'extensification du travail (le fait pour les travailleur·euses d'effectuer une partie de leurs tâches durant leur temps hors travail en raison de la surcharge de travail[1165])[1166]. Hormis les possibilités circonscrites de droit de refus après un certain nombre d'heures de travail, ces notions ne sont présentement pas nommément encadrées par la législation du travail. Cela pourrait (peut-être) changer, du moins en matière de protection de la SST des travailleur·euses, via la notion de risques psychosociaux du travail (RPS).

Comme l'indiquait un auteur, « [d]espite recent public attention psychosocial hazards are not new »[1167]. De fait, au Québec, dès 1978 (soit une année avant l'adoption de la LSST) dans un livre blanc sur la santé et la sécurité au travail, le député Pierre Marois traitait déjà des facteurs psychosociaux en tant que « risques à la santé », en les définissant ainsi :

> Ces agents agresseurs englobent *l'organisation même du système de travail* entendue au sens de cadence, posture, horaire et nature du travail ainsi que des *facteurs psychosociaux* susceptibles d'affecter le bien-être général du travailleur et son rendement[1168].

Cette notion n'avait toutefois pas été incorporée formellement à la loi avant la modification apportée à la LSST en 2021[1169], qui entrera en vigueur au plus tard en octobre 2025. D'ici là, un régime intérimaire est en place[1170]. Celui-ci prévoit que les entreprises devront constituer un comité de santé et de sécurité (ci-après CSS)[1171], dont l'objectif général sera la prévention des risques pour la santé ou la sécurité des

---

[1164] Schlachter, *supra* note 109 à la p 45; Mauno et al, *supra* note 112; European Agency for Safety and Health at Work et al, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments*, Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2023 aux pp 10-12, en ligne : <https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Regulating_telework_post-COVID-19_Europe_en.pdf>.

[1165] Eichberger & Zacher, *supra* note 134; Mustosmäki, *supra* note 115 à la p 87; Vallée, *supra* note 134.

[1166] En général sur le sujet, voir Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 106, section I.

[1167] Michael Garry Quinlan, « Psychosocial hazards: An overview and industrial relations perspective » (2023) Journal of Industrial Relations 1 à la p 4.

[1168] *Santé et sécurité au travail: politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Québec, Ministre d'État au développement social, 1978 à la p 16 (italiques originales).

[1169] *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, LQ 2021, c 27.

[1170] CNESST, « Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation », en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention>.

[1171] CNESST, « Comité de santé et de sécurité », en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/comite-sante-securite>.

travailleur·euses. L'employeur devra également élaborer un programme de prévention propre à son entreprise ou à son organisation, qui vise à « identifier, corriger et contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes »[1172]. Les travailleur·euses devront participer à l'élaboration de ce programme de prévention, qui visera d'abord à identifier et documenter les différents risques pour la santé et la sécurité des travailleur·euses[1173]. Ces dernier·ères devront avoir accès à cette documentation sur demande[1174].

Si l'entreprise compte 20 travailleur·euses et plus, cette documentation devra également comprendre l'analyse de ces risques, qui peuvent viser la santé et la sécurité tant physiques que psychiques des travailleur·euses, ce qui comprend les RPS. Ceux-ci sont définis par l'Institut national de santé publique du Québec (l'INSPQ) comme :

> [Les f]acteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées[1175].

L'énumération de l'INSPQ inclut notamment la charge de travail, l'autonomie décisionnelle, la reconnaissance au travail, le harcèlement, le stress au travail[1176], mais ne comprend pas spécifiquement l'encadrement du temps de travail, l'hyperconnectivité professionnelle ou encore le brouillage des frontières entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, cette énumération ne fait pas office de loi (bien

---

[1172] CNESST, « Programme de prévention », en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/programme-prevention>.

[1173] CNESST, *supra* note 1170.

[1174] *Ibid*.

[1175] INSPQ, « Risques psychosociaux du travail » (23 avril 2024), en ligne: *Institut national de santé publique du Québec* <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>. Voir également: Sanja Stojković Zlatanović et Marta Sjeničić, « Normative Approach to Workers' Mental Well-Being in the Digital Era » (2024) Review of European and Comparative Law, en ligne : http://creativecommons.org/licenses/by/4.0 <https://czasopisma.kul.pl/index.php/recl/article/view/17235> à la p 66. Parmi ces effets néfastes, notons l'hypertension et les maladies cardiovasculaires: Xavier Trudel et al, « Adverse Effect of Psychosocial Stressors at Work and Long Working Hours Along the Cardiovascular Continuum » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 419.

[1176] INSPQ, « Risques psychosociaux du travail » (2022), en ligne: *INSPQ* <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>; Vincent Grosjean et Sandrine Guyot, « Bien-être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux: de quoi parle-t-on? » (2016) 242 Hygiène et sécurité au travail 6 à la p 8.

qu'elle soit des plus pertinentes et qu'elle mentionne une panoplie de risques bien réels) et rien ne semble empêcher qu'on puisse éventuellement y inclure d'autres facteurs de risques qui correspondent à la définition générale de RPS. Quant à la CNESST, si elle a d'abord semblé se fonder sur la définition de l'INSPQ pour déterminer quels sont les RPS, elle met désormais l'accent sur certains RPS en particulier, c'est-à-dire la violence, le harcèlement et l'exposition à un événement potentiellement traumatique[1177].

En comparaison avec plusieurs risques pour la santé physique, les RPS sont plus difficiles à identifier et à prévenir en raison de leur complexité, de leur nature incertaine, du fait qu'ils ne sont généralement pas directement visibles (on ne « voit » pas une charge de travail trop élevée comme on verrait un trou dans le plancher, par exemple) et qu'ils sont « en grande partie déterminés par la façon dont les gens les perçoivent et sont par conséquent dépendants des différences subjectives dans la perception d'un problème ou d'un risque »[1178]. Pour ces raisons, on les qualifie souvent de « wicked problems »[1179], c'est-à-dire de problèmes pernicieux ou épineux. Des autrices considèrent d'ailleurs les RPS comme « one of the most challenging work hazards in contemporary times »[1180]. Qui plus est, les travailleur·euses, de façon

[1177] CNESST, « Risques psychosociaux liés au travail » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail>, reléguant les autres composantes de la définition de l'INSPQ à de simples « facteurs » de RPS. Voir également à ce sujet Guillaume Lavoie, Geneviève Richard et Maxine Visotzky-Charlebois, « Le caractère complexe et pernicieux des RPS: quelle prise en charge par le droit et ses acteurs ? » (2025) (sous presse) Revue canadienne droit et société.

[1178] Anne Helbo Jespersen, Peter Hasle et Klaus T Nielsen, « The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation » (2016) 6:3 Nordic Journal of Working Life Studies 23 à la p 25 (je traduis). En général sur le sujet, voir: Quinlan, *supra* note 1167; Lavoie, Richard & Visotzky-Charlebois, *supra* note 1177.

[1179] Jespersen, Hasle & Nielsen, *supra* note 1178. L'expression « wicked problems » n'est pas propre aux RPS, mais est plutôt utilisée depuis plusieurs décennies pour dépeindre le type d'enjeux complexes dont les composantes ne peuvent être clairement définies, qui ne peuvent être clairement catégorisés et dont la solution « optimale », pour autant qu'il y en ait une, ne sera pas facilement perceptible. Par exemple: Horst W J Rittel et Melvin M Webber, « Dilemmas in a general theory of planning » (1973) 4:2 Policy Sciences 155; Brian W Head et John Alford, « Wicked Problems: Implications for Public Policy and Management » (2015) 47:6 Administration & Society 711.

[1180] Stojković Zlatanović & Škobo, *supra* note 992 à la p 132. Il n'y aurait pas non plus qu'une seule façon de les encadrer: *Conceptualising work-related psychosocial risks. Current state of the art and implications for research, policy and practice*, par Stavroula Leka et Aditya Jain, Bruxelles, European Trade Union Institute (ETUI), Report 2024.09, 2024 aux pp 124 et suiv., en ligne : <https://www.etui.org/sites/default/files/2024-11/Conceptualising%20work-related%20psychosocial%20risks-2024.pdf>. Les autrices présentent toutefois un grand nombre d'études sur le sujet, qui permettent de faire ressortir les principaux éléments.

individuelle, n'ont pas la possibilité ou le pouvoir de les modifier[1181]. Les RPS trouvent en effet leur source (et, partant, leurs pistes de solution) dans les pratiques organisationnelles et de gestion de l'entreprise[1182].

Plusieurs obstacles se dressent donc devant l'identification des RPS, mais également devant leur prise en charge. En effet, les représentant·es de l'employeur pourraient, d'emblée, être réticent·es à réexaminer leurs pratiques[1183] et, comme l'indique un auteur, « OHS regulation, indeed labour law generally, does not reach this deeply into the abode of production unless there is bullying or harassment »[1184]. De surcroît, le déséquilibre de pouvoir[1185] entre l'employeur et les travailleur·euses fera en sorte que ces dernier·ères auront plus de difficulté à remettre en question les prérogatives de l'employeur que sont l'organisation des tâches de travail, l'allocation des ressources et la gestion des opérations[1186].

Tou·tes ne sont pas égaux et égales devant les RPS : selon une étude de l'INSPQ, les femmes ont plus de chance que les hommes d'y être exposées, et ce, pour l'ensemble de ces risques[1187]. Des études espagnoles indiquent également que les cadres supérieur·es seraient plus à risque de souffrir des conséquences des RPS en raison de leur charge de travail importante[1188]. Or, la définition de « travailleur » de la LSST exclut

---

[1181] Paula Franklin, « Worksite Health Promotion: Evidence on Effects and Challenges » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 469, à la p 476.

[1182] *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, Paris, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011 à la p 31, en ligne : <https://cdn-cms.f-static.com/uploads/2443680/normal_5d6a453704c36.pdf> (caractères gras originaux). Dans un document à l'attention de l'inspectorat, la CNESST mentionne d'ailleurs expressément que le fait que certains RPS découlent du droit de gestion de l'employeur n'est pas une raison pour ne pas intervenir: « À partir du moment où il est possible de démontrer qu'il y a présence d'un risque à la santé et à la sécurité des travailleurs, l'inspecteur peut intervenir et l'employeur doit agir »: CNESST, Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention, Question[s]-réponses portant sur les interventions des inspecteurs en lien avec les risques psychosociaux (RPS) liés au travail, Demande d'accès à l'information 2459218SST, (juin 2023) à la p 2.

[1183] « La tentation peut être forte alors de confier le tout à des professionnels externes qui ne peuvent, par leur position même, vraiment remplir ce rôle de gestion »: Jacques Rhéaume, « Santé mentale au travail: l'approche des Programmes d'aide aux employés » (1992) 11:2 Canadian Journal of Community Mental Health 91 à la p 104.

[1184] Eric Tucker, « Regulating Health and Safety in Capitalist Workplaces. History, Practices, and Prospects » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 395, à la p 406.

[1185] Voir *supra*, section 4.3.

[1186] Jespersen, Hasle & Nielsen, *supra* note 1178 à la p 26.

[1187] INSPQ, *Bulletin Info-RPS - Juillet 2022 - Les risques psychosociaux du travail : certains groupes sont-ils plus exposés?*, Québec, INSPQ, juillet 2022, en ligne : <https://www.inspq.qc.ca/bulletin-info-rps/vol2-no2-juillet2022>.

[1188] Trujillo Pons, *supra* note 196 à la p 163.

les gestionnaires et les personnes qui représentent l'employeur. Ces personnes devraient pourtant elles aussi être protégées des RPS du travail et pouvoir exercer un droit de refus en cas de situation dangereuse, quitte à adapter les protections pour tenir compte de leur position particulière les plaçant en conflit d'intérêts en tant que travailleur·euses et représentant·es de l'employeur[1189].

Il importe que l'ensemble des personnes visées soit consulté et mobilisé pour identifier les RPS et trouver les solutions appropriées[1190]. D'ailleurs, à l'été 2023, le ministre du Travail a annoncé l'octroi de fonds permettant à la CNESST d'employer 18 conseiller·ères qui aideront les petites et moyennes entreprises à identifier les RPS en leur sein, le tout dans une optique de réduire l'absentéisme lié aux problèmes de santé mentale[1191].

Je n'ai pas trouvé de décision jurisprudentielle en matière de SST traitant des RPS en contexte d'encadrement du temps de travail[1192], ce qui n'est pas surprenant vu le caractère nouveau de leur enchâssement législatif. J'ai donc étudié les rapports d'inspectorat[1193] en matière de droit de refus, d'inspections régulières et d'obligations de l'employeur quant à la protection de la santé mentale, psychique ou psychologique des travailleur·euses entre janvier 2018 et mai 2024, pour voir si ces enjeux avaient été soulevés. J'ai obtenu ces documents à la suite de deux demandes d'accès à l'information auprès de la CNESST, dont les détails ont été expliqués *supra* à la section 5.2. L'exercice fut des plus

[1189] Vallée & Tremblay, *supra* note 1008 au para 104; Carol Jobin, « Fascicule 8 - Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2022, au para 114.

[1190] Katherine Lippel et Rachel Cox, « Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace » dans Premilla D'Cruz et al, dir, *Dignity and Inclusion at Work*, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Singapore, Springer Singapore, 2021 209, citant Jespersen, Hasle & Nielsen, *supra* note 1178.

[1191] Hugo Pilon-Larose, Santé au travail: Québec s'attaque à l'absentéisme lié aux troubles psychologiques, *La Presse* (15 août 2023) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2023-08-15/sante-au-travail/quebec-s-attaque-a-l-absenteisme-lie-aux-troubles-psychologiques.php>.

[1192] N'ayant rien pas trouvé de décision traitant de déconnexion (dans le sens employé dans cette thèse) et citant la LSST, j'ai cherché de façon plus large les décisions rendues en matière de RPS; ces dernières portent surtout sur la violence au travail et sur les risques de blessures à la suite de mouvements répétitifs en contexte de surcharge de travail.

[1193] Les RPS sont difficiles à analyser par l'inspectorat, pour toutes les raisons précédemment invoquées: Quinlan, *supra* note 1167 à la p 15; Sam Popple et al, « A comparative analysis of Inspector responses to complaints about psychosocial and physical hazards » (2023) 17:1 Regulation & Governance 234 à la p 237.

instructifs. Sur les 260 rapports et suivis de rapports reçu, j'y ai trouvé 39 rapports d'inspection initiaux et 14 suivis de rapports mentionnant, explicitement ou implicitement, des RPS.

La LSST prévoit quatre modes d'activation de l'inspectorat : les plaintes des salarié·es, le décès ou la blessure grave d'une personne salariée, l'exercice d'un droit de refus[1194] ou encore l'inspection proactive pour vérifier la conformité aux lois et règlements[1195]. La presque totalité des rapports et suivis de rapports reçus dans le cadre de mes demandes d'accès à l'information découlaient d'une intervention initiée suivant une plainte de travailleur·euses[1196]. Ces dernières faisaient état de cas assez extrêmes, regroupant plusieurs facteurs de RPS, dont : climat d'insécurité et d'intimidation; violence physique, psychologique et sexuelle fréquente et répétée; surcharge de travail importante menant à du TSO, à l'impossibilité de prendre ses pauses-repas et à des diagnostics médicaux pour les travailleur·euses débordé·es. Parmi les dossiers qui traitaient de RPS, seuls six émanaient de milieux non syndiqués, et ils provenaient, hormis une seule exception, de milieux de travail de plus de 200 travailleur·euses. On y notait aussi généralement que les relations de travail étaient bonnes : il s'agissait, dans ces cas, vraisemblablement d'endroits où les travailleur·euses avaient peu ou pas de craintes de représailles suivant l'exercice d'un de leurs droits. Le cas échéant, les correctifs préconisés par l'inspectorat étaient à la fois généraux et concrets : par exemple, demander à l'employeur de mettre en place des stratégies pour améliorer la rétention du personnel et pourvoir des postes en quantité suffisante pour réduire la surcharge de travail; et laisser à l'employeur le soin d'élaborer les stratégies pertinentes, en recommandant que ces dernières soient déterminées de façon paritaire entre l'employeur et les travailleur·euses (et leurs représentant·es, le cas échéant).

Cette recherche fut ardue, malgré le travail acharné des avocat·es de la CNESST et de leur équipe; en effet, les rapports d'inspection ne sont pas « étiquetés » et les recherchistes de la CNESST doivent donc chercher les documents demandés « à la main » selon les mots-clés qu'on leur fournit[1197]. Or depuis quelques

[1194] LSST, *supra* note 57 arts 12 et suiv.

[1195] *Ibid* arts 179 et suiv.

[1196] Le mode d'activation n'est pas systématiquement noté dans le rapport d'inspection - ce n'est souvent qu'à sa lecture qu'on peut le déduire. Dans les cas étudiés, il y avait également un droit de refus, un décès de travailleur.euse et au moins une intervention spontanée (ainsi que quelques cas où on ne pouvait clairement déduire quel était le mode d'activation de l'inspection).

[1197] Plusieurs conversations téléphoniques ont été nécessaires afin de cerner les mots-clés les plus pertinents, selon les résultats générés par ceux-ci, afin de trouver une combinaison de termes qui ne soit pas si précise qu'elle passe à côté de résultats pertinents, mais pas si vague qu'elle génère trop de dossiers non pertinents. Malgré tous nos efforts et le travail d'arrache-pied des avocat·es de la CNESST, c'est la deuxième situation qui s'est produite; sur

années, les termes « risques psychosociaux » apparaissent dans presque tous les rapports; en effet, la plupart d'entre eux comprennent une mention générale à cet effet (dont la formulation exacte varie d'un·e inspecteur·trice à l'autre), ou encore vont traiter du programme de prévention en mentionnant les RPS, sans que ceux-ci aient quoi que ce soit à voir avec le dossier en question. Ces dossiers viennent donc artificiellement gonfler la pile des résultats. Tenter d'affiner les résultats n'est pas chose aisée non plus, et peut exclure des documents pertinents : de fait, j'ai reçu quelques suivis d'interventions effectuées durant la période recherchée, pour des situations de RPS… mais le rapport de l'intervention initiale, pourtant dans la période étudiée, ne se retrouvait pas dans les documents reçus.

Aucun des rapports étudiés ne faisait état, sous une forme ou une autre, d'hyperconnectivité professionnelle, de déconnexion ou de mise en disponibilité accrue par le biais des TIC. Les cas de surcharge de travail[1198] émanaient généralement du milieu des soins de santé, du milieu de l'éducation ou du milieu carcéral, et les répercussions de cette surcharge étaient circonscrites au temps de travail, sans déborder dans le temps hors travail autre que les pauses : les travailleur·euses n'avaient pas le temps de tout faire ce qu'ils et elles devaient dans le temps alloué, ce qui causait un débordement du travail sur les autres quarts de travail et, dans certains cas plus graves, mettait les travailleur·euses, leur clientèle ou leur patientèle à risque. Il n'y avait pas de situation où ils et elles devaient « rapporter du travail à la maison ». Cette recherche n'aura donc pas contribué à en savoir plus sur la façon dont l'inspectorat traite les enjeux centraux sur lesquels porte ma thèse, mais aura jeté un éclairage des plus intéressants sur le rôle de l'inspectorat en matière de prévention et de traitement des RPS[1199].

Une autrice et un auteur déploraient que malgré l'adoption de la LMRSST,

> la porosité des temps de travail inhérente à l'injonction du télétravail – lourdement promu, convient-il de le rappeler, en période pandémique et au-delà – ainsi que ses incidences multiples en ce qui a trait à la conciliation vie au travail-vie hors travail et aux pathologies de l'engagement – qui conduisent à accepter des surcharges de travail et à rester connectés en

près de 2000 pages de résultats (et donc environ 200 dossiers), il n'y en avait que 53 (soit 39 rapports et 14 suivis) qui étaient pertinents.

[1198] C'est-à-dire 20 des 39 rapports initiaux et 11 des 14 suivis, dont tout ou partie des faits à l'origine de la plainte avaient à voir avec de la surcharge de travail.

[1199] Pour une analyse de ces rapports d'inspection qui se fonde sur le rôle qu'ont à jouer les différents acteurs du droit, voir: Lavoie, Richard & Visotzky-Charlebois, *supra* note 1177.

> permanence avec son travail – sont demeurées sans prise en charge réelle par le législateur québécois[1200].

À ce propos, la démarcation entre le temps de travail et le temps hors travail et l'adoption de mesures pour contrer la non-déconnexion des travailleur·euses permettrait de contrecarrer différents RPS :

> aspects of work organization: lack of control over workload; work overload; unpredictable working hours; continual requirements to complete work at short notice; and uncertainty regarding work availability, including work without set hours as well as social factors at work like poor communication and relationships between managers, supervisors and workers; work tasks, roles, schedules or expectations that cause workers to continue working in their free time; conflicting demands of work and home; work that impacts the workers' ability to recover[1201].

En misant sur la prévention et, le cas échéant, sur des mesures de corrections réfléchies et adaptées au milieu de travail, comme le préconise l'inspectorat de la CNESST, cela permettrait d'ajouter un autre angle de protection des droits des travailleur·euses face aux effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail.

Conclusion

Le cadre juridique en vigueur au Québec en matière de travail a été élaboré à une époque où les mutations identifiées au chapitre 1 ne faisaient que s'amorcer et où les TIC étaient modestes voire inexistantes en milieu de travail. Les lois alors adoptées visaient à encadrer une relation de travail « standard » : un salarié travaillant selon un horaire précis, dans un lieu déterminé, et généralement pour le même employeur pendant des décennies[1202]. Il en découle sans grande surprise que la législation traite peu (et seulement récemment) de télétravail, et qu'elle n'encadre pas nommément la surcharge de travail, la déconnexion, les attentes de disponibilité, le brouillage des frontières ou l'hyperconnectivité professionnelle, ni les facteurs qui poussent à l'hyperconnectivité professionnelle ou à cette culture du « always-on ». Comme le

---

[1200] Mélanie Dufour-Poirier et Nicolas Chaignot Delage, « Santé mentale au travail et action syndicale : des défis à relever » (2023) 30 Nouveaux Cahiers du socialisme 99 à la p 102.

[1201] Olga Chesalina, « Psychosocial Risks and Mental Health of Employed Persons in the Post-Covid World of Work » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 171, à la p 175; Maria Encarnacion Gil Pérez, « El Derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico » (2024) 52 Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales 1 à la p 20 (en général sur les RPS reliés à l'usage des TIC en milieu de travail, voir pp 11 et suiv.).

[1202] Eichhorst & Kalleberg, *supra* note 25 aux pp 28 et 29.

résumait une autrice, « [t]he central challenge for labour law, then, is to ensure that familiar, longstanding working time rights and entitlements can be adapted to novel situations »[1203], bref que les effets qu'elle produit en matière de protection des travailleur·euses perdurent au fil des années[1204], et au gré des modifications technologiques, pour l'exemple qui nous intéresse. Est-ce le cas?

En 2002, lors d'une vague de modifications à la LNT, le ministre du Travail de l'époque avait dit, dans le cadre des débats :

> le monde du travail est en évolution constante et […] les changements que l'on observe dans ce monde se sont accélérés, surtout au cours des 10 dernières années. Une combinaison de facteurs (les nouvelles technologies, l'évolution démographique, la mondialisation des échanges commerciaux) ont en effet amené des changements profonds dans l'organisation du travail […]. De plus, les valeurs des travailleuses et des travailleurs ont évolué et les préoccupations en vue d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie professionnelle sont beaucoup plus présentes[1205].

Or, les amendements apportés à la LNT depuis son adoption n'ont pas modifié les fondements mêmes de la loi, toujours échafaudée sur des principes tels qu'un lieu de travail distinct du domicile ainsi qu'une séparation qu'on imagine claire et facilement visible du temps de travail et du temps hors travail[1206]. Déjà en 1980, des auteurs lançaient l'avertissement suivant : « Comme le capitalisme est lui-même en pleine mue, *il suffit que les règles juridiques soient immobiles pour qu'elles perdent toute leur portée* »[1207].

Les règles étudiées dans ce chapitre n'ont pas perdu *toute* leur portée au fil du temps et des changements technologiques; toutefois, il est de plus en plus faux de prétendre qu'elles protègent *tou·tes* les travailleur·euses[1208]. Des droits nécessaires et primordiaux ont été ajoutés à la loi; pensons aux congés parentaux (arts 81.1 et suivants LNT) et à l'interdiction de harcèlement psychologique (arts 81.18 à 81.20 LNT), par exemple. Toutefois, en ne tenant pas compte des mutations apportées par l'omniprésence des

---

[1203] Davies, *supra* note 200 à la p 350.

[1204] Robert, *supra* note 546 à la p 169; Demers, *supra* note 506 à la p 82.

[1205] Assemblée nationale du Québec, *supra* note 1021 (M. Jean Rochon).

[1206] Un auteur parle de modifications nombreuses mais superficielles. La situation n'a pas vraiment changé depuis: Fernand Morin, « L'Adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^{e} siècle. Carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté? » dans Jean Bernier et al, dir, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001 109, à la p 128.

[1207] Collin et al, *supra* note 423 à la p 263 (italiques originaux).

[1208] Gingras, *supra* note 1049 à la p 205.

TIC, les législateurs successifs ont ouvert grand la porte à une détérioration des conditions de travail, du bien-être et de la santé de nombreux·euses travailleur·euses.

Comme l'écrivait justement une autrice :

> L'intégration des nouvelles technologies dans les relations de travail constitue sans aucun doute un défi majeur pour le droit du travail de demain, et il appartient aux juristes du travail de trouver un équilibre entre les avantages de l'utilisation des nouvelles technologies et les droits fondamentaux des travailleur·euses[1209].

En effet, en l'absence de dispositions législatives contraignantes, les travailleur·euses qui voudraient s'assurer que leur droit au repos soit respecté, que le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas un certain seuil[1210] ou que leurs prestations de travail aient un certain degré de flexibilité ou de prévisibilité doivent le négocier dans leur contrat de travail ou espérer que cela soit intégré à leur convention collective, le cas échéant[1211].

Les enjeux liés à la (non-)déconnexion, à l'hyperconnectivité professionnelle, aux longues heures de travail et au parfois bien difficile équilibre travail-vie personnelle touchent de nombreux·euses travailleur·euses, mais particulièrement les femmes et les personnes ayant plus de contraintes hors des heures régulières de travail. Or, comme le rappelle une autrice, ces embûches ne sont pas « une conséquence naturelle et inévitable de l'engagement des femmes dans un travail rémunéré »[1212] : elles doivent être prises en compte et toute personne ayant un tant soit peu de pouvoir sur la question doit travailler à les amoindrir le plus possible. Il est donc particulièrement regrettable que des mesures législatives qui ont d'abord été spécifiquement adoptées pour encadrer le temps de travail et ainsi assurer un minimum de santé et

[1209] Talita Corrêa Gomes Cardim, « De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada » (2023) 11:1 Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo 417 à la p 435 (je traduis).

[1210] Afin de ne pas avoir à atteindre les seuils prévus à la LNT (*supra* note 56 art 59.0.1).

[1211] « The collective agreement then becomes a vital tool for protecting workers from the adverse effects of hyperconnectivity in the absence of laws governing it. »: Montreuil & Foucher, « Technological changes in the era of digitalization », *supra* note 483 à la p 34.

[1212] Joanne Conaghan, « Labour law and feminist method » (2017) 33:1 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 93 à la p 93 (je traduis).

sécurité au travail aux femmes[1213] soient autant à la traîne des « récents » changements sociétaux et technologiques. Le récent intérêt du gouvernement du ministère québécois du Travail sur les impacts des TIC en milieu de travail[1214] nous permet toutefois d'espérer la possibilité d'éventuels amendements sur le sujet.

En ce moment, donc, la législation québécoise en vigueur permet aux employeurs d'exiger que leurs travailleur·euses effectuent du temps supplémentaire et rien ne les empêche expressément de les contacter durant leur temps hors travail. De leur côté, s'ils et elles souhaitent ériger et faire respecter des frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, les travailleur·euses ne peuvent invoquer, à première vue du moins, qu'un patchwork de protections, toutes soumises à des exceptions et à des nuances. Le droit de gérance de l'employeur a donc libre cours dans ces domaines qui ne sont pas régis par le droit légiféré du travail, n'étant limité que par les contrats de travail et les conventions collectives, le cas échéant; on verra au chapitre suivant les difficultés rencontrées par des syndicats pour intégrer ce type de dispositions à la convention collective.

D'ailleurs, au sujet des changements technologiques en entreprise et de leur effet sur les relations de travail, un auteur disait en 1960 :

> On ne peut que fort déraisonnablement invoquer les droits de gérance pour empêcher le syndicat d'intervenir dans un tel domaine. D'ailleurs, que l'on ne se fasse pas d'illusion : si l'on ne permet pas immédiatement le dialogue entre les parties, ceci ne vaudra que pour un temps. Les employés n'accepteront pas que la « gérance » leur impose ses vues quand leur paye est affectée, parfois leur santé, et, trop souvent, leur emploi[1215].

Cette prédiction s'est-elle avérée juste? Les travailleur·euses se sont-ils et -elles saisi·es du droit pour limiter le droit de gérance de l'employeur quant à l'usage des TIC et aux impacts que cela entraîne sur leur disponibilité, théoriquement, de tous les instants? On a vu dans ce chapitre que le recours au droit légiféré n'était pas un réflexe en matière d'encadrement du temps de travail et de brouillage des frontières. Est-

[1213] Comme le rappelle Judy Fudge: « Historically, employment standards legislation was introduced specifically for women and child workers »: Fudge, *supra* note 17 à la p 77; *Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*, *supra* note 53.

[1214] Gouvernement du Québec, *supra* note 839.

[1215] Marcel Pepin et al, « Négociation et arbitrage dans le domaine des changements technologiques » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 126, à la p 127 (segment de Marcel Pepin).

ce toutefois à dire que les travailleur·euses n'ont aucun droit à ce sujet? Pas tout-à-fait. J'aborderai, au prochain chapitre, comment le droit légiféré et conventionné est mis en œuvre dans différentes organisations en milieu syndiqué au Québec.

CHAPITRE 7

Les normes en pratique : (non-)activation des protections existantes

Le but de ma thèse est d'évaluer dans quelle mesure le droit du travail québécois parvient toujours à protéger les travailleur·euses en matière de temps de travail et de protection des frontières entre le travail et la vie personnelle, vu la possibilité pour bon nombre de travailleur·euses d'être contacté·es par leur entourage professionnel où qu'ils et elles se trouvent et peu importe le moment, même hors des heures et du lieu de travail. Cela est rendu possible grâce (ou à cause!) des TIC, et peut mener à l'hyperconnectivité professionnelle ainsi qu'à de plus longues heures de travail, auxquelles sont associé·es plusieurs effets néfastes sur la santé, le bien-être, le sommeil, les trajectoires professionnelles et l'articulation travail-vie personnelle des travailleur·euses.

L'encadrement du temps de travail, dans le cadre de cette thèse, comprend à la fois la durée du temps travaillé, la définition et les limites de cette durée, l'étanchéité des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail et, plus généralement, la considération accordée par l'employeur aux préférences des travailleur·euses quant à ces sujets.

Comme exposé au chapitre précédent, le *Code civil du Québec*, la LSST et la Charte québécoise prévoient l'obligation générale, pour l'employeur, d'assurer à ses travailleur·euses des conditions de travail qui ne soient pas dommageables pour leur santé ou leur intégrité. Plus précisément, la LSST l'oblige désormais à tenir compte, dans son évaluation et dans la prévention des risques, des RPS (c'est-à-dire les risques à la santé des travailleur·euses qui sont « liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales »[1216]). La LNT prévoit également des congés et des périodes pendant lesquelles les travailleur·euses n'ont pas à offrir de prestation de travail, et instaure l'obligation de bonifier la rémunération de certain·es travailleur·euses après 40 heures de travail par semaine. Certain·es travailleur·euses peuvent aussi, dans des circonstances précises, refuser d'effectuer une prestation de travail. Toutefois, aucune de ces lois ne prévoit de droit (ou d'obligation) quant au respect d'une frontière claire et étanche entre le temps de travail et le temps hors travail. Ces lois ne traitent pas

[1216] INSPQ, *supra* note 1176. Voir également: Stojković Zlatanović & Sjeničić, *supra* note 1175 à la p 66. Parmi ces effets néfastes, notons l'hypertension et les maladies cardiovasculaires: Trudel et al, *supra* note 1175.

non plus nommément du télétravail[1217] et ne prévoient aucune mesure qui tienne compte des possibilités, pour un nombre important de travailleur·euses, d'être désormais joint·es partout et en tout temps en raison des TIC. Rappelons qu'il est toutefois loisible à l'employeur d'offrir des conditions de travail plus avantageuses que les minimums prévus à ces lois.

Au-delà de l'étude des textes de loi et des décisions de jurisprudence, je souhaitais également « comprendre et [a]nalyser comment la loi fonctionne et est mise en œuvre dans le monde réel »[1218]. j'ai donc mené des entretiens auprès de 20 intervenant·es (travailleuses, représentant·es du syndicat et représentantes RH) œuvrant en milieu syndiqué au Québec, dans le but de comprendre comment ils et elles vivaient les questions de déconnexion, de séparation entre le travail et la vie personnelle, de disponibilité hors des heures de travail, etc.

Avant d'aborder les résultats des entretiens semi-dirigés que j'ai menés en vue de répondre à ma question de recherche, je dois brosser un portrait rapide du contexte particulier de l'époque durant laquelle ces entretiens ont eu lieu (entre juin 2022 et décembre 2023) : la pandémie de COVID-19[1219]. Dans le but de réduire le plus possible la propagation du virus, le gouvernement québécois a instauré une série de mesures sanitaires; notamment, à partir du 13 mars 2020, il a fortement recommandé le télétravail, puis l'a rendu obligatoire (sauf exceptions[1220]) jusqu'au 28 février 2022[1221].

[1217] Hormis la LSST, qui indique simplement qu'elle s'applique aussi en cas de télétravail, sans en spécifier de modalités ou de modulations.

[1218] Partington, *supra* note 713 à la p 1003 (je traduis).

[1219] L'état d'urgence fut déclaré le 13 mars 2020: *Décret 177-2020 concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique*, D 177-2020, (2020) GOQ II, 1101A, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-177-2020.pdf>. Les mesures sanitaires ont été assouplies puis retirées au fil des mois et années qui ont suivi, puis l'état d'urgence sanitaire a été levé en juin 2022: « Pandémie de la COVID-19 - Fin de l'urgence sanitaire » (1er juin 2022), en ligne: *Gouvernement du Québec* <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-fin-de-lurgence-sanitaire-40896>.

[1220] CNESST, Direction des affaires juridiques, *supra* note 214.

[1221] Gouvernement du Québec, « Pandémie de la COVID-19 - Levée de l'essentiel des mesures sanitaires dès le 14 mars prochain » (février 2022), en ligne: *Gouvernement du Québec* <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-levee-de-lessentiel-des-mesures-sanitaires-des-le-14-mars-prochain-37838> (avec toutefois la recommandation de poursuivre avec un mode « hybride »).

Les différents milieux de travail ont dû s'adapter en un très court laps de temps afin de maintenir autant que possible leurs opérations et leurs services[1222], le tout dans un contexte où la situation épidémiologique évoluait rapidement et où l'on ne pouvait affirmer avec certitude de quoi seraient composées les mesures sanitaires dans un futur proche. Cela « s'est traduit par des transformations radicales de l'organisation du travail » [1223] . Dans plusieurs milieux étudiés pour cette thèse, le télétravail était jusque-là soit complètement inexistant[1224], soit une option rarissime[1225], ce qui ne détonne pas de l'expérience générale des travailleur·euses canadien·nes et québécois·es[1226].

Les travailleuses, représentantes des ressources humaines (ci-après RH) et représentant·es du syndicat interviewé·es dans le cadre de cette thèse (ci-après, collectivement, « les intervenant·es »), m'ont expliqué que les travailleur·euses avaient alors ressenti une certaine pression de démontrer que malgré la distance qui les séparait désormais de l'employeur, de leurs supérieur·es, de leurs collègues et des tiers (étudiant·es, élèves, clientèle, etc.), ils et elles travaillaient au moins autant, sinon plus qu'avant le recours au télétravail. Cette pression se manifestait par l'obligation ressentie de devoir répondre rapidement aux messages professionnels, non seulement durant les heures de travail, mais également en-dehors de celles-ci[1227]. Danièle, représentante RH en milieu scolaire, le confirmait : « l'urgence de la pandémie a fait que tout le monde était joignable en tout temps : même le soir, ça sonnait ». L'utilisation des TIC, qui a permis à

[1222] Saba, Cachat-Rosset, & OBVIA, *supra* note 47 aux pp 9-12.

[1223] Diane-Gabrielle Tremblay et Sophie Mathieu, « Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec: » (2020) 3-4:2 Les Politiques Sociales 75 à la p 75.

[1224] « Oublie ça, penses-y même pas, n'y rêve pas ! », dixit Caroline, représentante syndicale en milieu scolaire.

[1225] Selon Diane, représentante syndicale en milieu universitaire, il pouvait être autorisé « de façon ponctuelle pour des raisons extraordinaires »; Brigitte, représentante RH en milieu universitaire, disait qu'il était « occasionnel et ponctuel, […] très rare »; et pour Jessica, représentante RH en milieu universitaire, c'était « exceptionnel ».

[1226] En 2016, 4% des travailleur.euses canadien.nes travaillaient la plupart des heures de leur domicile, et 16% y travaillaient une partie du temps: Statistique Canada, Mehdi & Morissette, *supra* note 227, à la note 1. À la fin mars 2020, c'était 39,1% des travailleur·euses canadien.nes qui oeuvraient en télétravail: Deng, Morissette & Messacar, *supra* note 46. En mai 2024, 18,4% des travailleur·euses québécois·es travaillaient la plupart du temps à partir de leur domicile: Statistique Canada, *supra* note 169.

[1227] Cette pression de disponibilité accrue et de réponse rapide était amplifiée par la situation pandémique incertaine, inédite et rapidement changeante: Saba, Cachat-Rosset, & OBVIA, *supra* note 47 à la p 25. La connectivité accrue hors des heures de travail devenait donc un moyen, pour les travailleur·euses, de compenser la distance que le télétravail plaçait entre eux et elles et leur entourage professionnel: Pellerin et al, *supra* note 48 aux pp 44-45. Selon une autrice, la certaine autonomie quant à leur temps de travail et leur charge de travail élevée peuvent y avoir contribué: Reilly, *supra* note 888 à la p 303.

plusieurs organisations de maintenir leurs services à l'aide du télétravail, a ainsi contribué à « l'érosion de la distinction entre les heures de travail et le reste de nos vies »[1228].

Les travailleur·euses des milieux étudiés ont généralement apprécié le recours accru au télétravail[1229]. Toutefois, sitôt les recommandations gouvernementales levées, les employeurs de ces organisations ont exigé un retour majoritairement en présence, sans fermer tout-à-fait la porte à du télétravail. Selon les intervenant·es, les organisations considéraient la période de télétravail obligatoire comme une période de crise dorénavant révolue, de laquelle on pouvait tirer quelques enseignements, certes, mais sans pour autant la laisser bouleverser toutes leurs façons de faire. Les protocoles et procédures concernant le télétravail en vigueur au plus fort de la pandémie n'étaient pas intégrés à la convention collective et n'avaient pas non plus été formellement négociés avec le syndicat – ce qui n'allait pas à l'encontre de la convention collective. L'employeur a donc pu facilement (et, souvent, unilatéralement) les modifier selon les besoins des équipes de travail. Selon Andrée-Anne (représentante syndicale en milieu scolaire) cela a entraîné, entre les différentes équipes « toutes sortes de situations qui sont inéquitables, parce que ça dépend du jugement de la direction ». Résultat, le recours au télétravail est, dans ces organisations, désormais beaucoup moins courant qu'au début de la pandémie[1230]. Hormis quelques cas pour qui le télétravail était impossible, les intervenant·es, lors de l'entrevue, étaient en mode « hybride » et le télétravail était limité à un certain nombre de jours par semaine ou à des situations ponctuelles.

Certaines habitudes prises durant la pandémie sont demeurées depuis le retour en présence, dont celle d'utiliser Teams et les réseaux sociaux pour communiquer au sein d'une équipe de travail ou entre collègues. Andrée-Anne déplorait cependant que ces nouvelles habitudes n'étaient pas encadrées, ce qui, comme on le verra plus loin, rend plus difficile la déconnexion hors des heures de travail. De son côté, Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) notait que ces nouvelles habitudes s'étendaient également à la clientèle. En effet, les élèves contactent désormais directement leurs enseignant·es et les

[1228] Centre for Future Work et Jim Stanford, *10 ways the COVID-19 pandemic must change work for good*, Canberra et Vancouver, Centre for Future Work, 2020 à la p 25, en ligne : <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2020/06/10Ways_work_must_change.pdf> (je traduis). Voir aussi : Tomo, *supra* note 130 à la p 88; Murphy, Marcus-Quinn & Hourigan, *supra* note 386 aux pp 344-347.

[1229] À l'instar de la majorité des travailleur·euses québécois·es: Saba, Cachat-Rosset, & OBVIA, *supra* note 47 à la p 22.

[1230] Ce qui est conforme aux tendances pancanadiennes: Statistique Canada, *supra* note 169.

professionnel·les de l'école, sans passer par les canaux officiels mais plutôt par Teams ou même via les comptes personnels Messenger des travailleur·euses, par exemple[1231].

Une fois le pire de la crise passé, la pression de disponibilité et de réponse rapide s'était quelque peu atténuée dans certains milieux. De même, pour certain·es travailleur·euses, le désir de vouloir à tout prix prouver à l'employeur qu'ils et elles travaillaient aussi fort en télétravail qu'en présence « s'estomp[ait] un petit peu versus au début de la pandémie », comme en témoignait Viviane, représentante syndicale en milieu universitaire. Elle ajoutait cependant que l'accès de l'ensemble des employé·es à des TIC pour effectuer leur travail rendait la déconnexion plus difficile « qu'avant la pandémie ». Ève, travailleuse en milieu universitaire, le confirmait : depuis le début de la pandémie, même si l'employeur et ses gestionnaires n'avaient pas modifié leurs attentes de disponibilité, elle arrivait moins à décrocher du travail.

Cette période avait toutefois contribué à mettre en lumière certaines réalités : ainsi, Jessica (représentante RH en milieu universitaire), et Béatrice (travailleuse en milieu scolaire) notaient que depuis le début de la pandémie, elles et leurs collègues étaient plus conscientisé·es quant aux enjeux de disponibilité de tous les instants et de surcharge de travail.

Les impacts de la COVID-19 en milieu de travail continueront d'alimenter les recherches futures, qui s'y pencheront de façon plus détaillée et plus approfondie. Pour les fins de cette thèse, il m'apparaissait important de les aborder brièvement, afin de mieux comprendre la situation dans laquelle se trouvaient les intervenant·es au moment des entretiens.

Dans ce contexte, j'ai donc voulu étudier comment les travailleur·euses géraient les enjeux d'encadrement de temps de travail en contexte syndiqué. Il me faut préciser d'emblée que le fonctionnement des milieux de travail syndiqués diffère des milieux non syndiqués en ce que le syndicat et l'employeur concluent une convention collective qui comprend les droits et obligations qui s'appliqueront à l'ensemble des travailleur·euses visé·es. En cas de désaccord quant à la mise en œuvre ou à l'interprétation de la convention collective, l'employeur ou le syndicat peut déposer un grief; le syndicat déposera un grief

[1231] Elle me donnait l'exemple d'un·e élève qui avait contacté son enseignant·e hors des heures de classe, en tenant des propos suicidaires. Or, l'enseignant·e n'était pas formé·e à ce genre de situation, et ne savait pas, sur le coup, à qui référer l'élève. L'élève a promptement été dirigé·e vers les ressources appropriées, mais l'enseignant·e en est longtemps et fortement resté·e ébranlé·e.

généralement à la suite d'une plainte d'un·e ou de plusieurs travailleur·euses[1232]. Si les parties ne s'entendent pas, ce grief sera étudié et tranché par un·e arbitre de griefs, dont la décision finale sera publique, finale et sans appel[1233]. Comme expliqué au chapitre précédent, j'ai répertorié très peu de décisions et aucun rapport d'inspection de la CNESST faisant état de situations problématiques en matière d'encadrement de temps de travail (en raison de la possibilité pour les travailleur·euses d'être joint·es durant leur temps hors travail) en milieu syndiqué; de même, aucun·e intervenant·e ne m'a mentionné avoir eu connaissance de telle plainte dans son milieu de travail.

Mes recherches jurisprudentielles n'ont par ailleurs décelé aucune sentence arbitrale en matière de brouillage des frontières, de surcharge de travail menant à du travail hors des heures régulières, d'hyperconnectivité, d'attentes démesurées de télédisponibilité ou de (non-)déconnexion. De fait, aucun·e intervenant·e ne m'a mentionné se souvenir même d'un grief déposé pour ces raisons et qui aurait, par exemple, été réglé par les parties avant la sentence arbitrale. Est-ce à dire que l'encadrement du temps de travail n'est pas problématique dans ces milieux? Le cas échéant, ces milieux de travail ont-ils instauré des mesures particulières pour arriver à cette situation? Est-ce plutôt que leur convention collective n'encadre pas les enjeux étudiés et donc que les travailleur·euses n'ont aucun recours ou droit à faire valoir? Ou encore que le flou des frontières, la télédisponibilité, le contact ou le télétravail hors des heures régulières de travail, lorsqu'ils se produisent, ne sont pas perçus comme une entorse à la convention?

En vue de répondre à ces questions, je présenterai dans ce chapitre le résultat de mes entretiens, menés auprès de huit travailleuses syndiquées, sept représentant·es du syndicat et cinq représentantes RH, dans les domaines universitaire, scolaire (éducation primaire et secondaire) et de la recherche. J'aborderai d'abord le contenu (ou encore le silence) des conventions collectives étudiées quant à certains enjeux non couverts par la législation (1), puis traiterai des pratiques observées quant aux sujets traités par ces conventions collectives (2), présenterai les initiatives de ces milieux visant à gérer différents aspects de l'encadrement du temps de travail (3) et terminerai en décrivant deux cas particuliers en matière de durée

[1232] Dans de rares cas, un·e travailleur·euse individuel·le peut également déposer un grief sans passer par le syndicat: École du Barreau du Québec, *Volume 9 - Droit du travail*, Collection de droit 2023-2024, Montréal, CAIJ, 2023 à la p 277.

[1233] *Ibid* à la p 292; *Code du travail*, *supra* note 454 art 101. La Cour supérieure peut toutefois en faire le contrôle judiciaire: *Code de procédure civile*, RLRQ, c 25.01 art 34.

du travail et de porosité de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail, c'est-à-dire les représentant·es du syndicat et les cadres (4).

7.1 Le droit négocié prend-il le relais du droit légiféré pour les sujets non traités par ce dernier?

Comme mentionné au chapitre précédent, ce qui n'est pas prévu à la loi ou dans la convention collective tombe sous l'égide du droit de direction de l'employeur et de ses représentant·es, le tout sous réserve de l'abus de droit et des exigences de bonne foi[1234]. En milieu syndiqué, plutôt que d'avoir un contrat de travail individuel verbal ou écrit pour chaque travailleur·euse, la convention collective établit les conditions de travail pour un groupe de travailleur·euses (l'unité de négociation)[1235]. Ces conditions sont applicables à l'ensemble de l'unité de négociation, sauf en cas de précision expresse à l'effet contraire dans la convention collective, par exemple sur les salaires, les horaires ou les tâches.

L'employeur, pour tout sujet non formellement encadré par la législation ou la convention collective, peut « diriger ses travailleuses et travailleurs et […] prendre des décisions pour assurer la rentabilité de son entreprise et la bonne marche de ses affaires »[1236]. Une des conventions collectives étudiées[1237] le prévoyait même formellement :

> 2-2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve des dispositions de la convention collective[1238].

Les conventions collectives étudiées ne prévoyaient rien de précis en matière de déconnexion ou encore de mise en œuvre ou de modalités du télétravail. Elles étaient également silencieuses en matière de télédisponibilité hors des heures de travail, se limitant aux cas (rares, selon les intervenant·es) de périodes de disponibilité demandant une intervention sur les lieux de l'organisation. La seule exception à ce constat

---

[1234] CCQ, *supra* note 430 arts 6-7; Vallée, *supra* note 432 aux para 18 et 19.

[1235] Coutu et al, *supra* note 607 au para 48.

[1236] CNESST, « Droit de gestion » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/droit-gestion>.

[1237] Comme mentionné au chapitre 5, j'ai étudié l'ensemble des conventions collectives s'appliquant aux syndicats québécois que regroupent la FPPU et la FPPE, ne me limitant pas aux organisations précises où œuvrent les intervenant·es.

[1238] Convention collective FRQNT, *supra* note 1122.

est la convention des professionnel·les de l'Université de Sherbrooke, qui prévoit depuis janvier 2023 une rémunération pour les personnes qui interviennent à distance hors des heures de travail :

> Prime de disponibilité
>
> 8-5.01. La personne professionnelle qui demeure en disponibilité à la demande de sa personne supérieure immédiate en dehors de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une heure de travail à taux simple pour chaque période de huit heures durant laquelle elle demeure ainsi en disponibilité.
>
> La personne professionnelle qui se rend au travail **ou effectue du travail à distance lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée**, en plus de sa prime de disponibilité, selon la clause 6-2.00 [portant sur la rémunération du temps supplémentaire][1239].

Les politiques, programmes ou procédures de télétravail adoptées au début de la pandémie de COVID-19 dans les milieux de travail québécois avaient généralement été édictées par l'employeur, qui pouvait les modifier ou les abroger à sa guise[1240]. Elles laissaient également une bonne marge de manœuvre aux gestionnaires, qui pouvaient ainsi les adapter aux besoins de leur équipe[1241]. Il en allait de même dans les milieux étudiés[1242] : les intervenant·es m'ont fait part d'une variété de pratiques de télétravail, fondées « sur l'organisation du travail, [et l]es besoins de l'unité convenus avec le supérieur immédiat », comme l'expliquait Brigitte, représentante RH en milieu universitaire. Elle ajoutait que les besoins et souhaits des travailleur·euses étaient considérés, mais qu'ils n'étaient pas nécessairement centraux aux décisions sur la mise en œuvre du télétravail. Les priorités seraient plutôt : « les besoins d'affaires ou les objectifs qu'on a à atteindre, le type d'intervention qu'on a à faire, [ainsi que] notre clientèle » - en bref, le ou la supérieur·e jouissait généralement d'un grand pouvoir discrétionnaire, dans le cadre de ces critères.

[1239] Convention collective APAPUS, *supra* note 1123, art 8-5.01 (mes caractères gras). Les discussions précédant l'adoption de cette disposition auraient surtout porté sur le montant versé aux travailleur.euses en télédisponibilité; l'employeur et le syndicat s'entendaient sur le principe voulant qu'une telle intervention à distance doive être rémunérée. Cet ajout était trop récent, au moment des entretiens, pour que les intervenant·es puissent témoigner de sa mise en oeuvre et de son impact.

[1240] Diane-Gabrielle Tremblay, « L'organisation de demain : télétravail et modèle hybride » (2024) 219:1 Vie & sciences de l'entreprise 161 à la p 177.

[1241] Ainsi, dans les politiques de plusieurs milieux de travail, on indiquait un nombre minimal de journées en présence par semaine, mais pas de nombre maximal ni de détermination des journées précises.

[1242] La nomenclature (politique, programme, procédure, etc.) changeait d'une place à l'autre, mais dans le cas de toutes les organisations étudiées, il s'agissait de mesures non formellement négociées avec le syndicat et que l'employeur pouvait facilement modifier ou abroger. Comme l'exposait Brigitte, représentante RH en milieu universitaire : « on préfère être dans une certaine flexibilité et assurer des services. Et on fait évoluer notre pratique au fur et à mesure, mais il y a quand même un maximum [de journées de télétravail par semaine] ».

Comme le résumait Andrée-Anne (représentante syndicale en milieu scolaire) en parlant des contours flous des politiques de télétravail dans son milieu : « quand il y a un changement de dirigeant aussi, ça amène un changement de philosophie ».

En somme, donc, hormis quelques rares d'exception, je n'ai rien trouvé de particulier dans les dispositions des conventions collectives des intervenant·es portant précisément sur la télédisponibilité ou la déconnexion ni, plus généralement, sur le brouillage des frontières entre le travail et la vie personnelle ou sur l'encadrement de l'usage des TIC hors des heures régulières de travail. Pour comprendre comment les travailleur·euses et leur entourage professionnel géraient les enjeux d'encadrement du temps de travail et de (non-)déconnexion, il me fallait donc me tourner vers des droits qui étaient prévus à la convention collective.

7.2 Mise en œuvre du droit négocié : aux frontières du travail réel et du travail prescrit

Les conventions collectives étudiées ne prévoyaient pas de droit à la déconnexion, de modalités du télétravail ou de gestion des frontières entre le travail et la vie personnelle des travailleur·euses et aucun grief n'avait été déposé sur ces sujets, mais cela ne signifiait pas pour autant que les travailleur·euses n'avaient aucun droit à faire valoir, ou qu'il n'y avait pas de tensions à ce propos. Ces dernières, le cas échéant, provenaient notamment de la différence entre le travail prescrit (ce qui était prévu dans la convention collective et qui était explicité par l'employeur et ses représentant·es) et le travail réel (ce que les travailleur·euses accomplissaient réellement comme charge de travail ainsi que les ententes prises au jour le jour avec leurs supérieur·es). Dans cette section, j'étudierai d'abord un exemple de mise en œuvre des droits prévus à la convention collective en me penchant sur la mise en œuvre du régime de temps supplémentaire (1), puis traiterai d'une des raisons expliquant l'absence de plaintes en matière d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire l'internalisation, par les travailleur·euses, des attentes de travail et de télédisponibilité hors des heures régulières (2). Je parlerai ensuite d'un privilège qu'apprécient plusieurs travailleur·euses, mais qui a un impact non négligeable dans leurs choix d'activer ou non leurs droits et recours, soit l'autonomie professionnelle (3). Je terminerai en exposant des cas où les travailleur·euses, bien que constatant certaines situations problématiques, ne portent pas plainte (4).

7.2.1 Mise en œuvre des droits prévus à la convention collective : l'exemple du temps supplémentaire

Après avoir traité des silences des conventions collectives étudiées à la section précédente, examinons ici ce que ces conventions prévoient en matière de temps de travail. Malgré ces dispositions écrites et généralement très claires, les intervenant·es m'ont partagé plusieurs situations où la mise en œuvre des droits et obligations expressément prévu·es à la convention collective variait, que ce soit au sein de la même unité de négociation, d'une équipe à l'autre, voire parfois d'une personne à l'autre.

Ce phénomène n'est ni rare, ni nouveau; on parle d'un fossé qui peut exister entre le « droit écrit » ou « droit des textes » (le *jus scriptum*, c'est-à-dire le texte même des normes législatives ou négociées) et le « droit vivant » (le *jus vivum*, c'est-à-dire le droit tel que les parties le mettent en œuvre)[1243]. Un auteur décrit le droit vivant comme étant « le droit en train de se faire dans le milieu ambiant de la société, souvent à l'insu des juristes »[1244]. En effet, la façon dont est vécue le droit n'est pas nécessairement prévue ou voulue par le législateur ou les parties qui ont négocié et signé la convention collective[1245]. Lorsqu'il est vécu hors du cadre normatif établi et prévu (c'est-à-dire en parallèle des procédures, recours et mécanismes officiels), le droit et ses manifestations sont d'autant plus difficiles à cerner et à étudier. L'une des nombreuses raisons[1246] qui peut expliquer cette différence entre le *jus scriptum* et le *jus vivum* est l'existence (ou non) de moyens pour effectivement mettre en œuvre le droit écrit, et permettre réellement aux justiciables d'exercer leurs droits et recours[1247].

Dans les cas qui nous intéressent toutefois, il semble que si les travailleur·euses n'exerçaient pas toujours les droits qui leur étaient pourtant dévolus sur papier, ce n'était pas nécessairement en raison du manque

---

[1243] « [D]istinctions between law in the books and law in action, between the rules that purport to govern the relations of man and man and those that in fact govern them »: Roscoe Pound, « Law in Books and Law in Action » (1910) 44:1 American Law Review 12 à la p 15.

[1244] Jean-Guy Belley, « Une métaphore chimique pour le droit » dans Jean-Guy Belley, dir, *Le droit soluble: contributions québécoises à l'étude de l'internormativité*, Droit et société 16, Paris, L.G.D.J, 1996 7, à la p 9.

[1245] Voir, par exemple, Demers, *supra* note 506 à la p 83; Rangeon, *supra* note 511 à la p 140 ainsi que la sous-section 4.1.4 de la présente thèse sur le sujet.

[1246] Le fossé entre le droit vivant et le droit écrit se manifestera lorsque ce dernier n'est pas adapté aux besoins de ceux et celles qui le mobilisent, lorsque son recours est trop complexe, ou encore qu'il est insuffisant pour atteindre ses buts: Pound, *supra* note 1243 aux pp 16 et suiv.

[1247] Martha Craven Nussbaum, *Femmes et développement humain: l'approche des capabilités*, Essai, Paris, des Femmes-A. Fouque, 2008 à la p 148.

de moyens prévus pour ce faire[1248]. Les conventions collectives étudiées comprenaient toutes des dispositions explicites quant au nombre d'heures de travail à effectuer à chaque semaine. Plusieurs déterminaient même un horaire précis, par exemple que « [l]a semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8h 30 et 17h »[1249].

Les modalités du temps supplémentaire y étaient également prévues : entre autres quel était le taux de rémunération, le nombre d'heures requis pour y avoir accès, son caractère facultatif ou non, la nécessité ou non d'obtenir l'accord préalable du ou de la supérieur·e. Par exemple :

> 8-3.01 Le travail effectué par la professionnelle ou le professionnel à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.
>
> […]
>
> 8-3.03 La professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire[1250].

Les conventions collectives étudiées prévoyaient également la rémunération de périodes de disponibilité hors des heures de travail pour une prestation devant être effectuée sur les lieux de travail. Cela consistait, généralement, pour la période de disponibilité en « une prime équivalente à une (1) heure de travail à

[1248] Voir *infra* aux sous-sections 7.2.2 (internalisation des attentes), 7.2.3 (aménagements informels de la norme) et 7.2.4 (non-activation de la norme).

[1249] Convention collective intervenue entre L'Université du Québec à Trois-Rivières et Le syndicat du personnel professionnel de l'UQTR, (2019 2024) art 7-1.01 a) en ligne: <https://oraprdnt.uqtr.uquebec.ca/portail/docs/GSC5673/O0003408382_Convention_collective_SPP_UQTR_2019_2024_Sign_e_2021_04_26.pdf>. La possibilité d'une flexibilité d'horaire (sur approbation du ou de la supérieur·e) est prévue à l'article suivant.

[1250] Entente intervenue entre Le comité patronal de négociation pour les services scolaires francophones (CPNCF) et La centrale des syndicats du Québec pour le compte des Syndicats de professionnelles et de professionnels, (2020-2023) en ligne: <https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2022/02/FR-CC-2020-23.pdf>. Des modalités prévoyant le paiement du temps supplémentaire effectué, dans certaines circonstances, étaient prévues aux articles suivants.

taux normal pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité »[1251] et, pour la période d'intervention, du salaire régulier[1252].

Les conventions collectives étudiées comprenaient également les procédures à entreprendre en cas de non-respect de leur contenu : une plainte au syndicat, menant au dépôt d'un grief écrit, dans un certain délai de la survenance de l'acte reproché (variant entre plusieurs jours et quelques mois)[1253].

Les plaintes au syndicat qui ne se transforment pas en grief ne sont pas publiques; impossible donc pour quelqu'un de l'externe d'en connaître la teneur ni même le nombre. Les représentants syndicaux et représentantes syndicales interrogé·es ont toutefois pu me faire part de certaines tendances ou, dans plusieurs cas, de l'absence de plaintes à certains sujets – j'y reviendrai *infra* à la sous-section 7.2.4.

L'un des exemples de l'écart entre le droit écrit et le droit vivant mis en lumière par les intervenant·es est la question du temps supplémentaire. Comme les conventions collectives étudiées ne traitent pas nommément de la question de surcharge[1254] de travail, les travailleur·euses doivent se tourner vers les dispositions du temps supplémentaire s'ils et elles veulent à tout le moins être rémunéré·es pour le travail effectué hors des heures normales de travail prévues expressément à la convention collective.

De fait, la plupart des personnes interrogées avaient accès, selon les termes de leur convention collective[1255], non pas à du temps supplémentaire rémunéré à un taux plus avantageux, mais plutôt à du temps « compensé », c'est-à-dire qu'ils et elles pouvaient reprendre leur temps sous forme de congé rémunéré. Dans bien des cas, ce temps devait être pris dans un certain délai, pour éviter l'accumulation

[1251] Convention collective ÉNAP, *supra* note 1121, art 7-3.16.

[1252] *Ibid*, art 7-3.17.

[1253] Par exemple: Convention collective entre La société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec et Le syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHU (SPPROC), (2020-2025), art 29.2 en ligne: <https://www.spproc.com/wp-content/uploads/2022/03/SPPROC_CONVENTION-COLLECTIVE-2020-2025-FINALE.pdf>.

[1254] Cette absence dans les conventions collectives n'est ni rare ni nouvelle. Il y a près de 65 ans, un auteur écrivait que, généralement, la convention collective « ne régit pas explicitement les conditions d'exécution du travail »: Marius Bergeron, « Négociabilité et arbitrabilité des changements technologiques » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 115, aux pp 115-116.

[1255] Voir les dispositions pertinentes de ces conventions collectives à l'Annexe C de cette thèse.

de journées voire de semaines ou de mois. Dans d'autres cas, après un certain nombre d'heures compensées, le reste était rémunéré.

Les supérieur·es devaient, en théorie, généralement préapprouver le temps supplémentaire des travailleur·euses et l'accorder lorsque c'était nécessaire afin que les travailleur·euses puissent atteindre leurs objectifs et respecter les délais impartis. Une travailleuse du milieu universitaire qui occupait également un rôle de coordination me précisait que les gestionnaires eux- et elles-mêmes n'avaient pas une latitude complète en la matière. En effet, la « ligne de la direction » dans son organisation était d'abord de réviser les priorités afin de pouvoir terminer les dossiers dans les délais impartis sans faire de temps supplémentaire. Béatrice (travailleuse en milieu scolaire) confirmait cette façon de faire dans son milieu : « le mot d'ordre du Centre de service, c'est le moins d'heures supplémentaires possible. »

Dans le cadre des limites de l'organisation, les gestionnaires des organisations étudiées ont une bonne latitude pour accepter, encourager ou refuser le temps supplémentaire. La mise en application de ce droit de gestion varie donc beaucoup d'une équipe à l'autre, non seulement selon les besoins de l'équipe, mais également, comme le rapportaient les intervenant·es, selon le style de gestion du ou de la gestionnaire en charge : « Il y a une géométrie variable aussi ! Le temps supplémentaire, officiellement, doit être préapprouvé. Officieusement, ça dépend des endroits. Et, il est permis, mais encore là, ça dépend des endroits », m'expliquait Caroline, représentante syndicale en milieu scolaire.

Ainsi durant certaines périodes précises, comme l'exposait Marie-Claude (travailleuse en milieu scolaire), le temps supplémentaire est fortement encouragé et les gestionnaires n'ont pas besoin de le préapprouver : « faites ce que vous voulez, [mais] arrangez-vous que [le travail] soit fait à cette date-là ». De l'autre côté du spectre, les intervenant·es m'ont parlé de gestionnaires qui refusent systématiquement les demandes de leurs employé·es de faire du temps supplémentaire.

Quant aux travailleur·euses, ils et elles peuvent parfois s'entendre avec leur gestionnaire, que ce soit pour faire du temps supplémentaire sans devoir le faire préapprouver, ou encore pour le reprendre de façon autonome, sans avoir à le noter officiellement. Plusieurs intervenant·es procédaient ainsi : ils et elles travaillaient un peu plus certaines journées pour rencontrer certains délais, puis rentraient plus tard ou partaient plus tôt à un moment où c'était plus tranquille. Certain·es tenaient leur gestionnaire au courant de leur banque officieuse de temps accumulé, d'autres non; dans ces cas, le ou la gestionnaire connaissait

la pratique et n'y voyait pas d'inconvénients. Comme le résumait Charlotte (travailleuse dans le milieu scolaire) :

> Il y a comme des balises pour tout le monde. Mais après ça, le cas par cas, on le gère avec notre supérieure immédiate. La nôtre est vraiment très compréhensive sur tout ça. […] Donc on a quand même des marges de manœuvre, on peut prendre entente avec notre supérieure. C'est rare – en tout cas, à notre niveau – que ça pose problème.

Les personnes interviewées s'en sortaient plutôt bien : elles pouvaient généralement s'entendre avec leur gestionnaire quant aux modalités du temps supplémentaire et ne se le faisaient que très rarement imposer. Ils et elles précisaient toutefois que cela n'avait pas toujours été le cas, et qu'il n'en allait pas de même pour leurs collègues dans d'autres départements : cela dépendait finalement du ou de la gestionnaire et des contraintes organisationnelles auxquelles ce·tte dernier·ère faisait face. J'étudierai aux sous-sections suivantes les raisons permettant aux travailleur·euses de s'écarter ainsi du droit écrit, et les inconvénients que cela peut leur générer.

Si le temps supplémentaire n'est pas au cœur du sujet de cette thèse, je souhaitais l'aborder ici afin de mettre en lumière les variations d'application d'un droit pourtant clairement encadré à la convention collective, et le poids important des besoins de l'organisation (et dans une moindre mesure, de la latitude des supérieur·es et des gestionnaires) dans ces variations.

Également, les contacts hors des heures de travail sont, par définition, une prestation de travail exorbitante de la durée prévue à la convention collective; je souhaitais donc mieux comprendre comment elles pouvaient être encadrées. Or, chaque fois qu'ils et elles parlaient de temps supplémentaire, les intervenant·es référaient à un débordement de leur horaire régulier et non à des contacts le soir, la fin de semaine ou durant les vacances. Si les dispositions encadrant le temps supplémentaire n'étaient pas invoquées pour réclamer une rémunération ou un congé compensé pour le temps pris hors des heures de travail pour répondre à des messages et courriels professionnels, qu'invoquaient donc les travailleur·euses? Ou, au contraire, s'ils et elles ne réclamaient rien pour ce temps de travail, quelles en étaient les causes?

7.2.2 Internalisation par les travailleur·euses des attentes de leur entourage professionnel

La sous-section précédente a traité du fossé existant parfois entre le droit écrit et le droit vivant. En matière de travail, on parlera également de la différence entre, d'une part, le travail prescrit (« l'ensemble

des attendus fixés par la hiérarchie, ainsi que les conditions prévues par l'entreprise pour y répondre »[1256] ou encore « l'activité théorique supposée »[1257]) et, d'autre part, le travail réel (« l'activité déployée par les employés »[1258], en vertu de leurs compétences et de leur savoir-faire[1259]) ou encore le travail attendu (« l'ensemble des attentes portées par les parties prenantes du travail ayant un intérêt direct ou indirect dans sa réalisation »[1260], c'est-à-dire l'employeur, ses représentant·es, les collègues, les partenaires tel·les des sous-traitant·es et la clientèle). Le travail attendu n'est « généralement pas formalisé »[1261], à la différence du travail prescrit[1262] : en feront donc partie les attentes implicites et les attentes internalisées par les travailleur·euses, qu'elles soient véridiques ou perçues.

Les attentes de télédisponibilité et de travail hors des heures prévues à la convention collectives, lorsqu'elles existaient, étaient rarement explicites envers les travailleur·euses syndiqué·es œuvrant au sein des organisations étudiées. L'un des exemples partagés par les intervenant·es se trouvait dans la description des postes à pourvoir; certains exigeaient une certaine disponibilité de soir et de fin de semaine. Viviane (représentante syndicale en milieu universitaire) précisait que la clarté des affichages de poste n'est cependant pas toujours allée de soi, et le syndicat avait dû en discuter formellement avec l'employeur afin qu'il énonce clairement ses besoins dans les affichages de poste, afin que les personnes qui postulent sachent à quoi s'attendre. William (représentant syndical dans le milieu de la recherche) décrivait quant à lui des cas d'expériences scientifiques demandant des manipulations ou des interventions à une certaine fréquence, à défaut de quoi la recherche serait mise à mal, voire échouerait. Dans ces cas, les modalités précises de ce travail hors du cadre de la convention collective seront discutées avec le ou la chercheur·e responsable, selon « les besoins expérimentaux » : « il y a une souplesse, autant

[1256] Laurent Karsenty, *L'analyse du travail dans les organisations post tayloriennes : au-delà du travail prescrit, le travail attendu*, Tours, 2019, à la p 2.

[1257] France Gravelle et Caroline Gagnon, « Analyse comparative entre le travail prescrit et le travail réel des directions d'établissement d'enseignement œuvrant au Québec et en Ontario francophone » (2022) 4:1 Enseignement et recherche en administration de l'éducation 28 à la p 30.

[1258] *Ibid*.

[1259] Larissa Brentini De Almeida et João Alberto Camarotto, « Prescribed work, real work, and regulatory strategies for the work organization in an agricultural implement manufacturer » (2021) 70:1 Work 75.

[1260] Karsenty, *supra* note 1256 à la p 3.

[1261] *Ibid*.

[1262] De Almeida & Camarotto, *supra* note 1259 à la p 76.

au niveau du patron qu'au niveau de l'employé »[1263]. Dans ces cas, il ne semblait donc pas y avoir de frictions, de litiges ou encore moins de griefs, puisque les attentes et demandes étaient communiquées clairement et acceptées par les parties. Malgré la possibilité d'accommodements temporaires et ponctuels mentionnés par William, il est toutefois vraisemblable que les personnes n'étant disponibles que durant la période explicitement mentionnée à la convention collective ne postuleront simplement pas les postes exigeant une plus grande disponibilité. Le « tri » se fait donc en amont, puisque seules les personnes acceptant cette situation s'y présenteront.

Or, comme l'expliquait le professeur Trudeau :

> [L]a connexion au travail en temps de repos ne découle pas toujours d'une contrainte imposée par l'employeur. C'est aussi le fait de pratiques insidieuses, parfois occultées, par lesquelles le salarié, pour de multiples raisons, demeure en contact avec le travail alors qu'il n'est sous aucune astreinte explicite de la part l'employeur. L'effet d'une telle connexion volontaire peut être aussi nocif que celui de la connexion imposée[1264].

De fait, dans la plupart des cas mentionnés au cours des entretiens, les attentes de télédisponibilité et de travail supplémentaire étaient implicites; elles ne figuraient nulle part à la description de poste ou à la convention collective, et n'étaient pas explicitées par l'employeur et ses représentant·es. Il s'agissait, d'une part, d'attentes de l'employeur visant certaines catégories de postes. Viviane, représentante syndicale en milieu universitaire, donnait comme exemple le « bras droit » du recteur, dont la description de poste ne prévoyait pas expressément de longues périodes de télédisponibilité. Ces dernières étaient comprises par les travailleur·euses comme faisant partie du poste :

> Viviane : [E]ffectivement, tu vas te faire appeler le soir. Mais, tu sais, ce ne sont pas des gens qui vont se plaindre. En appliquant sur un poste comme ça, tu le sais que ça va être ça.

C'était surtout, d'autre part, le cas d'attentes implicites *perçues*. Dans ces cas, l'employeur n'avait non seulement pas formulé de telles attentes, il était possible qu'il ne les eût même pas! Peu importe la provenance de ces attentes implicites en matière de temps supplémentaire et de disponibilité hors des heures régulières (employeur, tiers, collègues, etc.), les travailleur·euses les avaient internalisées et

[1263] « La convention est là pour encadrer et non pas pour contraindre. Donc si la recherche n'avance pas à cause d'une convention collective, il y a un problème quelque part, il faut la revoir », ajoutait-il.

[1264] Gilles Trudeau, « Modifications de la législation du travail en Ontario : des dispositions inédites à l'échelle du Canada » (2022) 3 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 252 au para 6.

considéraient qu'elles étaient de leur responsabilité[1265]. Cela constitue une manifestation concrète de la différence entre le travail prescrit (l'employeur qui s'attend à ce que les travailleur·euses effectuent la prestation de travail demandée à la convention collective, sans faire du temps supplémentaire non rémunéré et sans nécessairement demeurer disponibles hors des heures de travail) et le travail réel (certain·es travailleur·euses restent disponibles et travaillent hors des heures régulières de travail, en plus de leur prestation de travail prescrite)[1266].

Je ferai donc état, dans les prochaines sous-sections, de raisons pour lesquelles les travailleur·euses acceptent ou même initient des entorses à la convention collective et à la LNT pour satisfaire ces attentes implicites, que ces dernières soient réelles ou perçues. Les travailleur·euses mettaient de l'avant différentes raisons justifiant leur acceptation de ces entorses, raisons que j'ai regroupées en trois catégories: l'image qu'ils et elles se font de leur rôle de professionnel·les (1), l'importance de leurs interventions auprès des élèves, des étudiant·es, de leur clientèle et de leurs collègues (2), puis la pression (explicite ou ressentie) provenant de leur entourage professionnel (3).

7.2.2.1 Identité professionnelle

Les intervenant·es m'ont tou·tes, à différent degrés, dit apprécier leur emploi. Ils et elles jugeaient généralement occuper un « emploi de qualité », une qualification qui, selon les écrits, dépend de plusieurs facteurs :

> how much money and fringe benefits one receives from the job; the degree of job security; the extent to which jobs enable a person to use her skills and to develop further skills; the amount of flexibility allowed in working hours and schedules; and the degree to which workers are able to participate in decisions and to exercise autonomy and control over their work activities[1267].

De fait, en reconnaissance pour leurs conditions de travail qu'ils et elles jugeaient avantageuses (un salaire que plusieurs – mais pas tou·tes – considéraient comme intéressant, une grande autonomie

[1265] Morissette, *supra* note 2 à la p 58.

[1266] Une autrice et un auteur notaient d'ailleurs que « la prise en charge par les travailleurs eux-mêmes de l'irréductible décalage entre les prescriptions et le travail effectif » contribuait fortement au mal-être au travail: Dufour-Poirier & Chaignot Delage, *supra* note 1200 à la p 101.

[1267] Patricia Findlay, Arne L Kalleberg et Chris Warhurst, « The challenge of job quality » (2013) 66:4 Human Relations 441 à la p 448.

professionnelle, l'absence de micro-gestion de la part de leur supérieur·e, etc.), certain·es travailleur·euses ne réclameront pas des droits clairement prévus à leur convention collective et pour lesquels l'employeur et ses représentant·es n'auraient vraisemblablement émis aucune opposition. Il s'agit de leur façon d'incarner ce qu'est un·e professionnel·le : une personne dévouée qui offre un travail de qualité et qui ne calcule pas ses heures travaillées à la minute près, et ce, même lorsqu'elle est rémunérée à un taux horaire. En effet, comme l'explique l'autrice Ettarh en parlant des bibliothécaires :

> In the face of grand missions of literacy and freedom, advocating for your full lunch break feels petty. And tasked with the responsibility of sustaining democracy and intellectual freedom, taking a mental health day feels shameful[1268].

Par exemple, Suzanne (travailleuse en milieu scolaire), m'indiquait qu'elle ne notait pas son temps supplémentaire si elle considérait que la raison de son « débordement » était « à cause de [s]es choix », par exemple celui de participer à un entretien avec une candidate au doctorat. Elle m'expliquait que dans son cas, il s'agissait d'anciens réflexes « d'enseignante qui ne comptait pas son temps »[1269]. Ses supérieur·es ne semblaient pas avoir fait de demande expresse à ce sujet; elle m'a précisé qu'elle était très exigeante envers elle-même et qu'elle avait tendance à s'en mettre beaucoup sur les épaules. Ainsi, comme elle m'avait parlé pendant une heure, elle n'avait pas pris son heure de diner, afin de compenser le temps « perdu ». Dans le même ordre d'idées, Victoria (travailleuse en milieu scolaire) a repoussé d'une heure la fin de sa journée de travail pour compenser le temps qu'elle avait consacré à notre entretien. Elles ne le disaient absolument pas sur un ton du reproche, au contraire : pour elles, c'était la chose raisonnable à faire.

La flexibilité dont jouissent plusieurs travailleur·euses quant au moment où ils et elles effectuent leur prestation de travail peut également leur permettre d'éviter de passer par le processus officiel de temps supplémentaire, c'est-à-dire, comme vu à la sous-section précédente (7.2.1), d'abord la permission préalable du ou de la supérieur·e, puis la soumission du nombre d'heures effectuées pour la banque de temps compensé ou, dans de plus rares cas, pour rémunération. C'était le cas d'Ève (travailleuse en milieu universitaire), qui commençait plus tard ou finissait plus tôt pour compenser le temps supplémentaire

[1268] Fobazi Ettarh, « Vocational Awe and Librarianship: The Lies We Tell Ourselves » (10 janvier 2018), en ligne: *In The Library With The Lead Pipe* <https://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2018/vocational-awe/>.

[1269] Suzanne a, de bon droit, refusé que j'enregistre notre discussion. Les citations sont donc au meilleur des notes détaillées que j'ai prises à ce moment-là.

qu'elle avait dû effectuer. Charlotte (travailleuse en milieu scolaire) soulignait également la confiance de sa supérieure à son égard, lorsque par exemple elle terminait plus tôt un vendredi afin de compenser (en partie) le temps de déplacement ou de travail supplémentaire plus tôt dans la semaine : « [les représentants de l'employeur] nous font quand même confiance, mais ils ne sont pas perdants, en tout cas! ». En effet, Charlotte précisait que bien qu'elle pourrait sans problème réclamer l'ensemble du temps supplémentaire qu'elle effectue, « à la minute près » si elle le souhaitait, elle ne le faisait pas. Elle préfèrait, avec l'accord de sa supérieure, gérer elle-même son temps. Elle précisait toutefois que « c'est sûr que je vais faire plus de temps en dehors que ce que je vais demander, que je vais reprendre, assurément ». Quant aux raisons expliquant ses choix, elle m'a candidement dit :

> En fait, je me dis que c'est du gros bon sens[1270]. Je me dis que, tu sais, j'ai un statut de professionnelle, je ne *punch* pas, comme quand je travaillais [dans un magasin de grande surface] durant mes études. Ça vient comme avec... Tu sais, comme professionnelle, avec ma fonction, ça se peut qu'une fois que ça déborde parce que j'ai une urgence à régler ou un courriel à terminer. Puis j'ai un bon salaire aussi. Je me dis que ça fait comme partie de mes fonctions. Je le vois plus comme ça.

Enfin, l'image que les travailleur·euses et les cadres ont de leur rôle et de la façon de l'accomplir sera également modulée par l'exemple de leurs collègues. Cet exemple peut être positif, comme l'expliquait Judith, représentante RH en milieu universitaire. Elle a décidé, à un certain moment, non seulement de ne plus travailler les samedis et les dimanches, mais aussi de parler de son initiative à ses collègues :

> [Ç]a les déculpabilise et ils se disent qu'ils pourraient eux aussi prendre leur samedi et leur dimanche. Donc ça a vraiment un fort impact de voir que les collègues se priorisent et donne une priorité à leur vie personnelle, ils se disent : « je n'ai pas besoin de me conforter à l'image du cadre qui travaille tout le temps ».

Bien qu'elle ne soit pas elle-même visée par une convention collective, je considérais son exemple comme pertinent pour les fins de cette thèse. De fait, Judith a remarqué que l'effet d'entraînement créé auprès de ses collègues a eu des retombées positives : le nombre de courriels reçus durant les fins de semaine a diminué, relâchant ainsi (du moins partiellement) la pression sur les autres cadres, qui peuvent se

[1270] Olivier, représentant syndical en milieu universitaire, disait quant à lui : « Ça fait partie de la *game*. »

déconnecter durant cette période sans craindre d'être accueilli·es le lundi matin par une boîte de courriels qui déborde[1271].

Plusieurs intervenant·es avaient ainsi internalisé les exigences rattachées au rôle qu'ils et elles occupaient, et qu'ils et elles prenaient très au sérieux : ils et elles ont de haut standards d'efficacité, ce qui les emmène parfois à dépasser le travail strictement prescrit[1272], et ce, malgré les protections prévues à la convention collective quant à la rémunération du temps travaillé. Brigitte (représentante RH en milieu universitaire) ajoutait qu'il ne s'agissait pas d'une exigence de l'employeur : « Moi je ne leur ai jamais demandé ça, et c'est [les travailleurs] eux-mêmes qui se mettent cette pression-là, parce qu'ils veulent aider l'autre ».

J'étudierai, à la sous-section suivante, une autre facette de l'internalisation, par les travailleur·euses, des attentes de connectivité hors des heures de travail : l'aide qu'ils et elles apportent à des tiers.

7.2.2.2 Importance de la nature des services rendus à la population

Allant à contre-courant de « l'image de fonctionnaires peu enclins au travail et préoccupés surtout par leurs avantages et leurs privilèges »[1273], plusieurs études se penchent sur la motivation des travailleur·euses œuvrant dans le secteur public[1274]. Ces travailleur·euses seraient mu·es par « une éthique spécifique, celle du bien commun »[1275]. Selon leurs convictions et leurs valeurs, l'intérêt général[1276]

[1271] Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 aux pp 1345 et 1346. Contribuant ainsi peut-être à établir de nouvelles références quant à ce qui est « normal » en termes de prestation de travail et de délai de réponse durant les fins de semaine: Van Dyne & Butler Ellis, *supra* note 281.

[1272] Comme l'expliquait une autrice qui a étudié les habitudes de connexion hors des heures de travail d'universitaires arabes, cela aura à court terme des effets bénéfiques quant à leur travail, tels que « living up to work expectations of availability, and coping with work responsibilities and short deadlines »: Njod Aljabr, « The symphony of identities: Harmonizing work, life, and after-hours connectivity » (2025) Current Psychology, en ligne : <https://link.springer.com/10.1007/s12144-025-07700-7> à la p 5.

[1273] Jean-François Chanlat, « Le managérialisme et l'éthique du bien commun : la question de la motivation au travail dans les services publics » dans Thibaut Duvillier, Jean-Louis Genard et Alexandre Piraux, dir, *La motivation au travail dans les services publics*, Collection Logiques de gestion, Paris, Harmattan, 2003 51, à la p 51.

[1274] Les milieux syndiqués étudiés dans ce chapitre ne font pas partie de la définition de « service public » qu'on retrouve à *Code du travail*, *supra* note 454 art 111.0.16. Toutefois, comme nous le verrons à cette sous-section, les intervenant.es se considéraient comme des dépositaires d'un certain service public, compte tenu de l'importance et des impacts de leur organisation et de leur travail en matière d'éducation et de santé sur la population qu'ils et elles desservaient.

[1275] Chanlat, *supra* note 1273 à la p 58. Voir également à ce sujet James L Perry et Lois Recascino Wise, « The Motivational Bases of Public Service » (1990) 50:3 Public Administration Review 367.

[1276] Chanlat, *supra* note 1273 à la p 59.

dépasse leur intérêt personnel[1277]. On parle également de vocation, qui comprend souvent un caractère d'inévitabilité, un peu comme si leur travail n'était pas « something they have chosen but rather […] something that has chosen them, as if their work is "meant to be" »[1278]. Est également mis de l'avant le caractère personnellement et socialement[1279] significatif (« meaningful ») de leur emploi[1280]. Une autrice le résume ainsi : « le travail dans le service public est unique et, dans plusieurs cas, cette unicité est en premier lieu ce qui motive les travailleur·euses à s'y engager »[1281].

Toutes ces considérations se sont reflétées au fil des entretiens. De nombreux·euses intervenant·es m'ont parlé des impacts positifs de leur emploi au sein de la société[1282], et de la valorisation qu'ils et elles en retiraient. Par exemple, les recherches de William et de ses collègues « ont mené à des améliorations au niveau du système de la santé ». Marie-Claude, qui travaille au sein de l'école publique, précisait : « [n]otre mission est noble, je veux aider l'école, et je veux que les élèves aient les services auxquels ils ont droit ». À défaut de correspondre à la définition de « service public » de l'article 111.0.16 du *Code du travail*, le fait que ces travailleur·euses offraient des services à de vastes pans de la population constituait visiblement une composante importante de leur motivation quant à leur emploi.

Toutes les personnes interrogées jouissaient d'une grande latitude dans la gestion de leurs dossiers et dans les mesures prises pour rencontrer leurs délais et mener à bien leurs mandats. Elles avaient donc aussi le champ libre pour en faire « un peu plus », ce que certain·es intervenant·es acceptaient de faire dans des cas très précis, si ce « petit plus » bénéficiait à des collègues ou à des tiers plutôt que directement à l'employeur. Ces intervenant·es m'ont tou·tes précisé qu'il s'agissait de cas « rarissimes », qui n'étaient « pas pratique courante ». Ils et elles jugeaient que leur intervention était nécessaire et que s'ils et elles s'en tenaient au texte strict de la convention collective qui les liaient à leur employeur, des tiers ou des

---

[1277] Annie Hondeghem et Wouter Vandenabeele, « Valeurs et motivations dans le service public: Perspective comparative » (2005) 115:3 Revue française d'administration publique 463 au para 10.

[1278] Jeffery A Thompson et Robert K Christensen, « Bridging the Public Service Motivation and Calling Literatures » (2018) 78:3 Public Administration Review 444 à la p 450.

[1279] James S Bowman, « Public Service as a Calling: Reflections, Retreat, Revival, Resolve » (2011) 16:1 Journal of Workplace Rights 47 à la p 48.

[1280] Morgan D Vogel, « When service calls: Public service motivation and calling as complementary concepts for public service » (2022) 25:4 International Public Management Journal 620.

[1281] *Ibid* à la p 620 (je traduis).

[1282] Perry & Wise, *supra* note 1275 aux pp 368 et 369.

collègues en pâtiraient. Ainsi, Claire (représentante syndicale en milieu universitaire) n'hésitera pas à intervenir hors de ses heures de travail s'il y a une urgence quant au financement ou à la bourse d'un·e étudiant·e. Béatrice (travailleuse en milieu scolaire) indiquait que les seules fois où elle a été jointe hors des heures régulière par l'employeur étaient pour « des cas dramatiques : un décès d'élève. On nous appelle le soir, à toute heure, parce que le lendemain matin, il va falloir organiser une cellule de crise. » Marie-Claude (travailleuse en milieu scolaire) avait déjà consulté ses messages professionnels durant ses vacances au cas où un·e collègue qui faisait face à un échéancier important lui enverrait une question sur un sujet qu'elle maîtrisait bien et auquel elle pourrait rapidement répondre. Dans ces cas, les intervenantes jugeaient que les efforts qu'elles consentaient étaient bien peu de choses par rapport aux conséquences négatives qui seraient survenues si elles n'étaient pas intervenues; cela allait de soi, pour elles, de demeurer disponibles et flexibles pour ces situations.

Des travailleuses faisaient également preuve de souplesse dans l'application de leurs droits prévus à la convention collective en matière de temps de déplacement. En effet, plusieurs travailleuses du milieu scolaire devaient se déplacer dans plus d'un établissement scolaire pour accomplir leur travail. Elles aménageaient généralement leur horaire pour éviter de couvrir plus de deux établissements par jour, afin de limiter le nombre de déplacements. Lorsque je leur ai demandé si elles considéraient le temps de déplacement comme du temps travaillé, certaines m'ont répondu que oui, mais qu'elles ne le comptaient que partiellement. D'autres m'ont plutôt partagé qu'elles considéraient ces périodes comme du temps hors travail – elles consacreront le même nombre d'heures à leurs dossiers ou aux services aux élèves, peu importe le temps nécessaire pour se rendre d'un établissement à un autre. Or, leur convention collective est très claire à ce sujet, précisant que le temps de déplacement « d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services » est considéré comme du temps travaillé (et donc rémunéré)[1283].

Ce dévouement se manifeste même pour des cas qui ne sont pas nécessairement ponctuels ou imprévus; la motivation des travailleur·euses sera alors d'éviter des conséquences malheureuses à la clientèle. Ainsi, Diane (représentante syndicale en milieu universitaire) rapportait que certain·es travailleur·euses travailleront le nombre d'heures nécessaires pour terminer leurs dossiers dans les délais impartis, et ce, même si l'employeur leur a refusé ce temps supplémentaire, ce qui signifie que ces heures seront

[1283] Convention collective FPPE, *supra* note 1250, art 8-2.04. Il y est spécifié que ce ne sera le cas que si le travailleur ou la travailleuse a l'autorisation de se déplacer d'un établissement à l'autre, ce qui n'était pas un problème pour les personnes interrogées, puisqu'il était prévu à leur définition de tâches qu'elles devaient couvrir plusieurs établissements.

vraisemblablement faites bénévolement. Elle recommandait à ces travailleur·euses d'en parler avec leur gestionnaire, en vue de réaménager leur charge de travail afin de respecter les délais et la convention collective :

> Diane : [Mais] ils ne le feront pas parce qu'ils savent, au bout du compte, pour la plupart, que ce sont les étudiants qui vont écoper. […] On est en milieu universitaire donc les employés, les professionnels, ne veulent pas que les étudiants écopent à cause d'un caprice d'un gestionnaire.

Le fait que l'employeur ne demande pas un tel travail bénévole (et même qu'il se prononce explicitement contre) ne suffit pas à l'en décharger de toute responsabilité; serait-ce un manque de ressources entraînant un nombre insuffisant de postes pourvus, ou encore une méconnaissance de la charge de travail et des enjeux auxquels font face les travailleur·euses, notamment en matière de pression pour demeurer connecté·es hors des heures de travail?

7.2.2.3 Pressions de l'entourage professionnel quant à la connectivité hors des heures de travail

Des travailleuses et représentant·es du syndicat interrogé·es percevaient une certaine pression provenant de la clientèle, de leurs collègues, ou encore de représentant·es de l'employeur, quant à ce qui était attendu d'eux et elles en matière de télédisponibilité ou de travail supplémentaire hors des heures régulières. Cette pression pouvait être générée par des paroles, des sous-entendus et parfois même des perceptions. Quoi qu'il en soit, que ces attentes soient réelles ou perçues, les travailleur·euses ajustaient leurs comportements et habitudes en vue de les combler.

Les travailleur·euses ne travaillent pas en silo, et leurs décisions et préférences peuvent avoir un impact sur leurs collègues, sur la clientèle et sur l'organisation. Comme l'illustrait l'autrice Fast :

> In times where social relations are inherently mediatized, workers shielding themselves from digital distractions inevitably risk making *others* responsible for duties that do not make it through any self-selected digital filters[1284].

Viviane, représentant syndicale en milieu universitaire, a ainsi résumé la situation des travailleur·euses qu'elle représente, et qui s'imposeraient eux- et elles-mêmes une telle pression : « Ils veulent bien faire,

[1284] Fast, *supra* note 207 à la p 10.

pour la plupart, leur travail puis démontrer qu'ils sont de bons employés, qu'ils sont assidus ». Selon elle, les travailleur·euses n'osaient pas toujours déconnecter du travail hors des heures régulières ou établir leurs limites, par « peur du jugement », craignant que leurs collègues et leurs supérieur·es « vont penser [qu'ils et elles] ne travaille[nt] pas ». Roseline (travailleuse en milieu universitaire) allait plus loin : certain·es travailleur·euses qui pourraient sans problème se déconnecter hors des heures régulières ne le feront pas, par crainte de subir le ressentiment de leurs collègues n'ayant pas cette option. Elle ne faisait état d'aucun cas précis d'expression réelle et explicite de ce ressentiment; il n'en demeure pas moins qu'il était réellement perçu.

Bien que tou·tes les intervenant·es travaillaient au sein d'organisations financées en tout ou en partie par l'État (universités, laboratoires, écoles ou centres de services scolaires), certain·es œuvraient dans des organisations ou des départements dont la pérennité dépendait de l'obtention de contrats avec une clientèle externe à l'organisation ou de subventions précises. Dans ce cas, il leur fallait se plier à certaines exigences qui n'étaient pas nécessairement en lien avec la nature même de leur poste, mais plutôt avec les besoins et désirs de la clientèle et des bailleurs de fonds. Par exemple, une travailleuse m'expliquait que les salaires de son équipe étaient payés non pas par les subventions de l'université à laquelle elle était rattachée, mais plutôt par la clientèle externe qui les engageait pour des mandats, et qui avaient des exigences élevées :

> Les clients sont beaucoup dans la pensée magique, quand ils nous appellent, ils veulent le service en question pour il y a 3 semaines. Ça, ça fait partie de leur culture à eux, mais si on veut travailler avec eux et qu'on veut être leur fournisseur de services, il faut comme faire avec.

William, représentant syndical dans le domaine de la recherche, témoignait d'enjeux encore plus cruciaux :

> C'est notre emploi qui est en jeu aussi. Si on ne livre pas, si on ne publie pas, on aura moins de subventions, puis si on a moins de subventions ce sont nos emplois qui sont en jeu. […] Si le patron n'a pas de subventions l'année prochaine, c'est ben d'valeur, tu perds ton emploi, tu es sur la liste de rappel.

Les travailleur·euses sentent donc qu'ils et elles n'ont pas trop le choix d'accepter une certaine charge et certaines conditions de travail; si les client·es cessent de faire affaire avec eux et elles, ce sont potentiellement les emplois de toute l'équipe qui sont en péril! Personne, dans ces situations, ne voudra être celui ou celle qui refusera d'avoir des périodes élargies de télédisponibilité pour le travail, ou qui

refusera de faire du temps supplémentaire (que les travailleur·euses ne réclameront pas toujours, surtout lorsqu'il s'agit de périodes relativement courtes), vu les risques que cela ferait courir à l'équipe.

Cela se produit aussi dans les organisations dont le financement ne dépend pas des mandats donnés par la clientèle. Par exemple, la convention collective de Roseline (travailleuse en milieu universitaire) prévoit que le temps supplémentaire se fait sur une base facultative. Or, elle sentait une pression pour accepter des mandats supplémentaires afin de dépanner des collègues et des supérieur·es, ce qui, vu sa charge de travail déjà importante, entraînerait vraisemblablement du temps supplémentaire :

> Roseline : Le « non » est possible, mais il ne doit pas arriver trop souvent. C'est ce que je dirais. Si tu ne veux pas nuire à ta réputation comme professionnel et comme coéquipier, dis « non » avec modération.

Les attentes implicites sont, vu leur nature, difficiles à délimiter et à démontrer. Elles pourront toutefois être partiellement et obliquement verbalisées lorsque le travailleur ou la travailleuse, plutôt que de s'y conformer, remet en question le comportement attendu. Ainsi, Marie-Claude (travailleuse en milieu scolaire) témoignait que le souhait d'être rémunéré·e pour l'entièreté des heures travaillées n'était pas toujours bien reçu :

> Je vois tout de suite la manipulation émotive qu'on essaie de faire, du genre : « Un vrai professionnel, ça ne compte pas ses heures. » Eille, arrête-moi ça, OK ? Ou bien : « C'est normal, le professionnel qui travaille beaucoup, c'est ça que ça prend pour devenir bon. » Non, non, je n'achète pas. Mais je sais que c'est souvent comme ça que c'est présenté pour culpabiliser les gens […].

Elle déplorait cette façon de faire, et ne souhaitait pas normaliser et encore moins « perpétuer ce genre de mauvaises conditions de travail ». Dans ce cas, les attentes ne deviennent pas explicites pour autant : la personne dans l'exemple de Marie-Claude (vraisemblablement un·e représentant·e de l'employeur, mais ce pourrait aussi bien être d'autres professionnel·les!) ne dit pas *expressément* que les professionnel·les ne doivent pas compter leurs heures – de toute façon, cela irait à l'encontre de la convention collective et de la LNT, et les travailleur·euses pourraient donc porter plainte auprès de leur syndicat. Il semble qu'on essaie plutôt d'emmener les travailleur·euses à considérer la situation, qui est incontestablement contraire à la convention collective, comme étant tout-à-fait normale et non problématique.

***

Les représentantes des RH étaient formelles à cet égard, et la majorité des autres intervenant·es l'ont confirmé : les employeurs des milieux étudiés n'ont aucune attente explicite de travail ou encore de télédisponibilité hors des heures régulières de travail, du moins à l'égard des personnes qui ne sont pas des cadres. Or, nul besoin pour l'employeur de le requérir expressément. Le fait demeure, le travail réellement accompli par les travailleur·euses diffère parfois du travail prescrit : le cas échéant, cela se manifestera par une télédisponibilité (généralement ponctuelle et ciblée) hors des heures de travail et par du travail supplémentaire (parfois bénévole) afin de rencontrer les échéanciers et, surtout, aider des collègues ou éviter de pénaliser des tiers. Malgré un encadrement plutôt clair de la convention collective quant au nombre d'heures travaillées, aux horaires de travail et aux modalités et rémunération du temps supplémentaire, des travailleur·euses, ayant internalisé des attentes (réelles ou perçues) de l'employeur, des collègues et/ou des tiers desservis, adopteront eux- et elles-mêmes ces comportements. Dans bien des cas, les personnes interviewées n'y voyaient aucun problème, pour un éventail de raisons allant du caractère rarissime des écarts à la norme à la notion qu'en agissant ainsi, ils et elles accomplissaient ce qui était attendu d'eux et elles en tant que professionnel·les.

Il existe une tension, chez plusieurs professionnel·les, entre le désir d'incarner l'image qu'ils et elles se font de leur rôle, et la volonté de faire respecter leurs droits. Dans son mémoire de maîtrise, l'autrice Cyr explique le lien entre une plus grande autonomie professionnelle et le désir, chez les travailleur·euses, d'en faire plus :

> En effet, l'individu acquiert une plus grande autonomie et responsabilité dans son travail et ses tâches quotidiennes, mais il devient également l'auteur de sa vie professionnelle, maître de son savoir et surtout de son sentiment de réalisation personnelle. Ainsi, les effets du travail sur l'identité personnelle deviennent peut-être plus importants que jamais alors que l'implication subjective des individus dans celui-ci s'accroît. […] De nouvelles formes identitaires sont alors apparues jumelées à des comportements de surinvestissement chez les individus qui « sont obligés de faire sans cesse la preuve de leur excellence et d'entrer en compétition permanente avec leurs pairs pour évoluer dans leur carrière »[1285].

[1285] Alexandra Cyr, *L'identité professionnelle des infirmières comme source d'un travail gratuit et d'une obligation de disponibilité implicite*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 2017 à la p 40 (références omises). Voir, sur le même sujet: Anne-Iris Romens, « The hybridisation of employees' status through remote overwork: the unions' perspective » (2024) 1 Rassegna Italiana di Sociologia 101 à la p 102: « employees use their autonomy to self-

De plus, cette sous-section met en lumière la nécessité de tenir compte du rôle des tiers au contrat de travail ou à la convention collective (collègues, clientèle, patientèle, usager·ères, etc.) : l'employeur et le travailleur ou la travailleuse ont certes un rôle primordial à jouer dans l'établissement et le respect des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail, mais l'étude de ces enjeux serait incomplète sans la considération des effets de l'ensemble des personnes impliquées.

Je traiterai, à la sous-section suivante, de la notion d'autonomie professionnelle, qui permet aux travailleur·euses d'incarner les attentes (réelles ou perçues) de leur entourage professionnel en matière de télédisponibilité et de travail supplémentaire hors des heures régulières.

7.2.3 Autonomie professionnelle

Un thème que je n'avais pas prévu dans la préparation de mes entretiens mais qui fut spontanément mentionné par plusieurs intervenant·es est celui de l'autonomie professionnelle. Celle-ci est décrite dans la littérature comme la capacité, pour les travailleur·euses, « d'exercer un contrôle sur leur vie au travail »[1286] ; il s'agirait en outre d'une « defining feature of professional work »[1287]. L'autonomie professionnelle « se situe à l'articulation entre l'expérience des contraintes organisationnelles et celle du pouvoir d'agir sur celles-ci »[1288]. Sans grande surprise, les limitations à cette autonomie peuvent être perçues de façon négative par les travailleur·euses[1289].

Les auteurs d'une méta-analyse sur la question ont relevé trois facettes de l'autonomie professionnelle : l'autonomie quant à l'horaire, quant aux méthodes de travail et quant à la prise de décisions au sein de

intensify and, despite being inserted in management control systems, they perceive extreme overwork as self-chosen ».

[1286] Gregor Murray et al, « What makes work better or worse? An analytical framework » (2023) 29:3 Transfer: European Review of Labour and Research 305 à la p 311.

[1287] Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 à la p 1337.

[1288] Isabelle Ruelland, « Le bien-être par l'autonomie au travail : historicisation d'une impasse » (2023) 30 Nouveaux Cahiers du socialisme 58 à la p 61.

[1289] Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 à la p 1337.

l'entreprise ou de l'organisation[1290]. Les intervenant·es n'ont abordé que les deux première facettes – je ne traiterai donc pas de la troisième dans cette thèse.

L'autonomie professionnelle dont les travailleur·euses interviewé·es bénéficient se manifeste d'abord par la grande latitude qui leur était accordée quant aux moyens employés pour mener à bien leurs mandats[1291]. Étant des professionnel·les ayant une expertise précise dans leur domaine, on leur fait confiance pour gérer leurs dossiers; en fait, on s'attend qu'ils et elles exercent leur jugement quotidiennement dans le cadre de leur emploi[1292]. Comme en témoignaient les travailleuses interviewées, leur supérieur·e est là pour les épauler et les aider, et non pas pour les surveiller ou remettre en question chacune de leurs décisions.

Certain·es intervenant·es bénéficiaient d'une certaine flexibilité d'horaire[1293] qui, sans leur donner une entière latitude quant à leurs heures de travail (en raison notamment des services qu'ils et elles devaient offrir aux élèves et aux étudiant·es[1294]), leur permettait tout de même de commencer et de terminer à une heure qui n'était pas fixée par l'employeur. Cette flexibilité, combinée à la possibilité de faire du télétravail durant certaines journées, contribuait à une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. L'autonomie quant à leur horaire pouvait également se manifester par la façon dont ils et elles géraient leur temps supplémentaire. Par exemple, Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) était reconnaissante de l'autonomie dont elle bénéficiait, m'expliquant qu'elle n'avait pas besoin de prévenir sa supérieure immédiate au préalable, alors que la convention collective prévoit que le temps

---

[1290] Stephen E Humphrey, Jennifer D Nahrgang et Frederick P Morgeson, « Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. » (2007) 92:5 Journal of Applied Psychology 1332 à la p 1336.

[1291] Soit « The degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual [...] in determining the procedures to be used in carrying it out. » : J Richard Hackman et Greg R Oldham, « Motivation through the Design of Work: Test of a Theory » (1976) 16 Organizational Behavior and Human Performance 250 à la p 258. Les objectifs deviennent ainsi plus importants que les tâches nécessaires pour les atteindre: Michel Lallement, « Work and the challenge of autonomy » (2015) 54:2 Social Science Information 229 aux pp 234 et 235.

[1292] Jean E Wallace, « Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations » (1995) 40:2 Administrative Science Quarterly 228 à la p 233.

[1293] Selon une étude américaine, les travailleur·euses ayant accès à un arrangement de travail flexible sont généralement plus heureux·euses et moins enclin·es à démissionner : Mussie T Tessema et al, « The "Great Resignation": Causes, Consequences, and Creative HR Management Strategies » (2022) 10:01 Journal of Human Resource and Sustainability Studies 161 aux pp 168 et 169.

[1294] Lallement, *supra* note 1291 à la p 235; Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 à la p 1339.

supplémentaire doit être préapprouvé : « je le vois comme une belle preuve d'autonomie professionnelle [comme si ma supérieure me disait] "je te fais confiance, je considère que tu es capable de gérer ton temps" ».

Les représentantes RH interrogées voyaient également d'un bon œil l'autonomie professionnelle dont bénéficiaient les travailleur·euses. Ainsi, Brigitte (représentante RH en milieu universitaire) m'expliquait que son employeur travaille à valoriser l'autonomisation (*empowerment*) des travailleur·euses, un sujet qui, selon les sondages internes dans son organisation, est l'un des éléments les plus prisés de ces dernier·ères.

Or, comme l'explique une autrice, l'autonomie professionnelle peut être accompagnée

> d'une augmentation des contraintes qui pèsent sur le travail et dont la nature est plus subjective (évaluation de compétence, gestion des comportements, etc.) et plus diffuse (augmenter la qualité, satisfaire le client). De plus, ces contraintes font l'objet de contrôle de types nouveaux (autocontrôle par le groupe et contrôle vertical panoptique)[1295].

De fait, comme l'expliquent des auteur·rices, l'employeur bénéficie lui aussi de cette confiance qu'il accorde à ses travailleur·euses:

> [S]uch trust relationships also are rendered possible because management can expect profound engagement from professionals, linked to their prior internalisation of organisational norms embedded in technology use, as translated in the emergence of a more voluntary participant. As a consequence, mobile [Information systems] are engaged by consultants as instruments that legitimise the trust the company puts in them, leading them to produce and conform to the representations that managers use to assess their performance (total commitment and availability)[1296].

À ce propos, Roseline résumait bien les avantages de cette grande autonomie professionnelle… et ce à quoi l'employeur s'attendait implicitement en retour :

> C'est-à-dire qu'il y a une espèce de pression et il y a une partie de cette pression-là peut-être qui est individuelle et qu'il faut que j'assume personnellement. Mais je pense qu'il y a aussi une pression de l'organisation sur nos responsabilités professionnelles. […] On est toujours dans : "oui tu peux prendre le temps de gérer tes urgences familiales, mais il ne faudrait pas

[1295] Ruelland, *supra* note 1288 à la p 67.

[1296] Leclercq-Vandelannoitte, Isaac & Kalika, *supra* note 707 à la p 553 (mes caractères gras).

> que ton absence se fasse sentir sur des mandats importants". [… L]e message que je décode de l'organisation est assez cohérent : « vous êtes autonomes, vous êtes responsables et on ne contrôle pas vos heures, mais on s'attend à ce que le résultat soit là ».

L'autonomie professionnelle constitue ainsi un moyen pour les travailleur·euses d'accomplir, lorsque nécessaire, toutes les tâches qui leur ont été demandées (c'est-à-dire le travail prescrit) mais qui, autrement, auraient débordé la semaine régulière de travail prévue à la convention collective : à ce propos, cette autonomie leur permet d'incarner les attentes, réelles ou perçues, de leur entourage professionnel[1297], en faisant du temps supplémentaire qui, on l'a vu *supra* à la sous-section 7.2.1 n'est pas toujours comptabilisé et rémunéré, et en demeurant connecté·es (généralement de façon ponctuelle) hors des heures de travail lorsque nécessaire pour venir en aide à leur entourage professionnel. L'étude de ces stratégies déployées par les travailleur·euses afin de venir à bout, autant que possible, de la charge de travail importante qui leur est dévolue met en lumière l'écart entre le travail prescrit (voire parfois le travail attendu) et le travail réel[1298].

Comme l'expliquait Béatrice (travailleuse en milieu scolaire) : « Si on voulait répondre à tous les besoins, on doublerait nos journées, c'est clair ». Il est donc tout-à-fait compréhensible que les travailleur·euses mobilisent ainsi leur autonomie professionnelle pour gérer leur charge de travail importante[1299]. Deux réserves doivent toutefois être formulées à l'égard des stratégies employées et des enjeux qu'elles peuvent soulever quant à la protection des droits des travailleur·euses.

La première concerne les ententes officieuses par les travailleur·euses avec leur supérieur·e hiérarchique. En contexte de rapports collectifs de travail (comme c'est le cas des milieux de travail des intervenant·es), la convention collective fixe des droits collectifs pour l'ensemble des travailleur·euses de l'unité de négociation. Les ententes individuelles qui sont incompatibles avec la convention collective seront « inapplicable[s] »[1300], et ce, même si elles s'avéraient plus avantageuses pour le travailleur ou la

---

[1297] Karsenty, *supra* note 1256 à la p 2.

[1298] Voir *supra*, sous-section 7.2.2.

[1299] Feldman, Reid & Mazmanian, *supra* note 283 aux pp 611-614. À noter ici que si les intervenant·es n'étaient pas tou·tes en situation de surcharge importante de travail, personne n'avait le temps de s'ennuyer!

[1300] Dalia Gesualdi-Fecteau, « Compatibilité, complémentarité ou chevauchement ? Quelques observations sur les rapports entre le Code civil du Québec et le droit du travail » dans *Développements récents en droit du travail 2015*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015 149, à la p 157; *Isidore Garon ltée c Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc c Syndicat national des employés de garage du Québec inc*, 2006 CSC 2.

travailleuse. Ces ententes travailleur·euses/supérieur·e sont donc sujettes à disparaître ou à être modulées de façon moins avantageuse pour le travailleur ou la travailleuse en cas de remplacement du supérieur·e. Elles sont aussi nécessairement officieuses, donc plus difficiles, voire impossibles à invoquer, même de façon informelle, en cas de mésentente ou de litige quant à leur mise en œuvre.

La seconde réserve porte sur le fait pour certain·es travailleur·euses, de pouvoir aménager en partie leur horaire de travail et de se connecter à tout moment pour prêter assistance à un·e collègue, un·e élève ou un·e étudiant·e. Des autrices notaient que les travailleur·euses peuvent voir leur connexion hors des heures de travail non pas comme une restriction à leur autonomie, mais au contraire comme leur procurant « [a] greater flexibility and capacity to perform their work [;] it [also] increases their sense of competence and being in control »[1301]. Or, comme mentionné au chapitre 2, les personnes satisfaites du nombre d'heures travaillées et/ou de leur connectivité hors des heures de travail, si elles s'en sortent généralement mieux en matière de bien-être et d'équilibre travail-vie personnelle que celles qui ne sont pas d'accord avec ces exigences ou ces attentes, ne sont tout de même pas à l'abri des effets négatifs associés à l'hyperconnectivité professionnelle et aux longues heures de travail[1302]. De plus, une telle connectivité viendrait en fait *amenuiser* leur autonomie professionnelle, en haussant les attentes de télédisponibilité à leur égard provenant de leur entourage professionnel, qui s'attend désormais à une réponse rapide de leur part[1303].

Précisons ici que le fait que l'autonomie peut mener à du travail supplémentaire ne doit pas pour autant militer pour un resserrement de cette autonomie! Cela révèle plutôt la nécessité de tenir compte, lors de l'étude des mesures à adopter pour encadrer le temps de travail et s'assurer du respect de la frontière entre le temps de travail et le temps hors travail[1304], du contexte particulier (y compris des « diverses prescriptions et attentes qui pèsent sur le travail »[1305]) qui entoure la mise en œuvre de cette autonomie (comme la (sur)charge de travail, les attentes de l'employeur et des tiers, etc.).

[1301] Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 aux pp 1337 et 1338.

[1302] Jarvenpaa & Lang, *supra* note 43; Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158; Brauner, Wöhrmann & Michel, *supra* note 246.

[1303] Brubaker, *supra* note 38 à la p 56; Mazmanian, Orlikowski & Yates, *supra* note 158 aux pp 1345-1347.

[1304] Kühner et al, *supra* note 205; Collins & Kolb, *supra* note 249.

[1305] Karsenty, *supra* note 1256 à la p 7.

7.2.4 (Non-)activation de la norme : les travailleur·euses constatent un problème mais ne se rendent pas au grief

Que se passerait-il, dans les milieux étudiés, si un·e cadre exigeait d'un·e travailleur·euse du travail gratuit ou de la télédisponibilité hors des heures régulières de travail? Ou encore, si un·e travailleur·euse allait à l'encontre des attentes implicites de travail et de télédisponibilité et s'en tenait à l'horaire et au nombre d'heures de travail explicités dans la convention collective? Deux auteurs américains résumaient ainsi les choix des travailleur·euses en ces situations : « An employee confronted by a perceived wrongdoing by their employer has options ranging from formal action, to informal action, or no action. »[1306]

Les conventions collectives étudiées sont muettes sur la déconnexion et ne spécifient pas nommément l'absence d'attentes de travail ou de télédisponibilité hors des heures régulières. Elles précisent toutefois le nombre d'heures à travailler à chaque semaine (parfois même l'horaire précis) ainsi que les modalités de rémunération du temps supplémentaire. Il semble donc que si un·e supérieur·e exigeait que des travailleur·euses complètent des dossiers ou répondent à des messages provenant de leur entourage professionnel hors des heures de travail, ils et elles pourraient noter ce temps et le faire compenser et, en cas de refus, saisir leur syndicat. L'absence de recours sur les sujets étudiés ne semble donc pas être due à une absence totale de droits.

Cependant, l'une des causes pouvant expliquer le non-recours des justiciables ou la non-activation des protections qui leur sont pourtant dévolues est leur méconnaissance à cet égard. Comment, en effet, se réclamer d'un droit ou mettre en branle un processus dont on ignore l'existence[1307]? Sans avoir pu mesurer la connaissance fine et précise des travailleur·euses quant au contenu de leur convention collective, j'ai du moins constaté au fil des entretiens qu'ils et elles répondaient avec assurance et précision aux questions que je leur posais quant à leur mode de travail, aux attentes de disponibilité à leur égard, au processus de temps supplémentaire, à leur horaire et au nombre d'heures qu'ils et elles devaient travailler par semaine, le tout en référant au contenu de la convention collective lorsque pertinent. De plus, les travailleuses interrogées savaient toutes à qui s'adresser en cas de questionnement ou de constat de non-respect de la convention de la part de l'employeur : leurs représentants syndicaux et représentantes

[1306] Bernard Walker et Robert T Hamilton, « Employee-Employer Grievances: A Review: Employee-Employer Grievances » (2011) 13:1 International Journal of Management Reviews 40 à la p 43.

[1307] Par exemple: Felstiner, Abel & Sarat, *supra* note 623 à la p 633; Lascoumes & Serverin, *supra* note 507 à la p 111.

syndicales. Les intervenant·es qui représentaient le syndicat m'ont aussi indiqué qu'ils et elles expliquaient régulièrement le contenu de la convention collective aux travailleur·euses, leur rappelaient quels étaient leurs droits et les encourageaient notamment à bien noter leur temps travaillé afin d'être correctement compensé·es. L'absence de griefs ne semble donc pas due, dans le cas des personnes interrogées, à l'ignorance ou à la méconnaissance, de la part des travailleur·euses, de leurs droits et recours.

Une raison plus « simple » expliquant l'absence de griefs pourrait également être l'absence d'entorse à la convention collective! Certain·es intervenant·es, tant des côtés patronal et syndical que des travailleur·euses, m'ont décrit un milieu de travail exempt d'infractions à la convention collective en matière d'encadrement du temps de travail. Suzanne (travailleuse en milieu scolaire) me précisait même que dans son équipe de travail, il était mal vu de tenter de communiquer avec les autres hors des heures de travail. Il apparaissait, de ces entretiens, qu'une telle situation n'était pas fortuite, et que les milieux n'y parvenaient qu'à la suite de réflexion et d'efforts soutenus de la part des travailleur·euses mais également de leur entourage[1308] et de l'employeur.

Diane (représentante syndicale en milieu universitaire) faisait aussi état d'un très faible nombre de plaintes et de récriminations à ces sujets. Elle se doutait toutefois que cela ne représentait peut-être pas fidèlement la situation. Dans son propre cas, elle avait dû clarifier ses limites auprès d'un·e gestionnaire qui avait, envers elle, des attentes de télédisponibilité hors des heures de travail. La situation s'était réglée, mais Diane n'en avait pas parlé à l'exécutif de son syndicat; il lui semblait donc tout-à-fait plausible que d'autres n'aient pas, à son instar, partagé de situations problématiques qu'ils et elles avaient réussi à régler.

Au-delà de la méconnaissance des droits ou de l'absence de situations problématiques, mes entretiens ont mis au jour des raisons différentes de non-activation des normes existantes et connues des travailleur·euses, que je détaillerai dans cette sous-section. J'aborderai d'abord le cas des frictions qui sont réglées de façon rapide et informelle, faisant ainsi en sorte qu'il ne soit pas nécessaire d'entreprendre un recours formel (1). Je traiterai ensuite de scénarios où les travailleur·euses, face à un non-respect de la convention collective qui n'a pas été réglé informellement, choisissent toutefois de ne pas enclencher de recours officiel. Il s'agit de situations où les travailleur·euses craignent, à tort ou à raison, de subir des

[1308] Je reviendrai *infra* à la sous-section 7.3 sur les initiatives des équipes et des milieux de travail ainsi que sur les initiatives personnelles en matière d'encadrement de temps de travail.

représailles de la part de leur équipe ou de leur supérieur·e (2), ou alors qu'ils et elles considèrent que le recours qui est offert ne changera rien à la situation problématique (3).

7.2.4.1 Règlement informel des litiges : discussions et collaboration

Dans tous les milieux étudiés, les relations de travail entre l'employeur et le syndicat semblaient généralement cordiales, et ce, même auprès des syndicats qui avaient un mandat de grève au moment des entretiens[1309]. Une hypothèse pour expliquer l'absence de grief quant à l'encadrement du temps de travail serait donc que « l'activité informelle de règlement des litiges est probablement beaucoup plus courante que l'activité formelle de règlement des litiges, et ce, dans les entreprises non syndiquées comme dans les entreprises syndiquées »[1310]. Les intervenant·es ont témoigné qu'une attitude conciliatrice et constructive régnait généralement entre l'employeur et le syndicat, et que bien des frictions étaient réglées avant de s'envenimer et de devoir déboucher à l'activation des recours formels. Karina (représentante RH en milieu universitaire) parlait d'une « culture organisationnelle [qui] est dans le respect, l'ouverture et la transparence, [et au sein de laquelle] le dialogue est super bien installé ».

Ces relations employeur-syndicat ne sont pas le fruit du hasard et n'ont pas toujours été aussi agréables, comme le rapportait William (représentant syndical dans le milieu de la recherche). Il témoignait qu'une dizaine d'années auparavant, le syndicat déposait un nombre plus élevé de griefs qu'en ce moment :

> [C]'était plus tendu entre la partie syndicale et la partie patronale. […] Ce qu'on essaie de faire [depuis quelques années], c'est d'aborder les problèmes avant qu'ils grossissent, qu'ils deviennent trop gros, puis qu'on en vienne à devoir déposer un grief.

Andrée-Anne (représentante syndicale dans le milieu scolaire) abondait dans le même sens, en avançant l'explication d'un « renouvellement des équipes de gestion et des équipes syndicales » :

> Je trouve qu'il y a beaucoup plus de dialogue qu'il y en avait. Il y a moins de griefs, et on est capable de s'entendre un petit peu plus en discutant. […] Il faut vraiment que la convention

[1309] Cette grève allait s'étendre sur plusieurs semaines en novembre et décembre 2023: « Grèves dans le secteur public au Québec - Dossier » (avril 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/info/dossier/1011023/greves-front-commun-quebec-ecoles-sante-negos>.

[1310] Lewin, *supra* note 698 à la p 326 (je traduis). Voir également: Walker & Hamilton, « Employee-Employer Grievances », *supra* note 1306 à la p 43; David Lewin, « Chapter 5 : Collective bargaining and grievance procedures » dans William K Roche, dir, *The Oxford handbook of conflict management in organizations*, Oxford handbooks, Oxford, Oxford University Press, 2014 116, aux pp 117 et 118.

> ne soit pas respectée pour qu'on aille [en grief], mais généralement, on trouve un terrain d'entente avant.

Elle était d'avis que le « contexte, présentement, de pénurie de personnel » dans le milieu scolaire contribuait à cette bonne entente; l'employeur semblait beaucoup plus ouvert aux solutions apportées par le syndicat qu'il ne l'était quatre ou cinq ans auparavant.

Les bonnes relations employeur-syndicat permettent aussi à ce dernier de recommander à ses travailleur·euses d'aborder certaines situations directement avec les représentant·es de l'employeur, le tout « dans un mode de recherche de solutions ». C'est ce que recommandait Viviane (représentante syndicale dans le milieu universitaire) aux travailleur·euses qui se plaignaient que leur supérieur·e exigeait d'eux et elles une connexion ou une télédisponibilité hors des heures du travail qui était démesurée. Dans les cas qui lui ont été présentés, cette première étape fonctionnait plutôt bien, et les frictions rapportées ne se sont pas transformées en litige.

Le syndicat et les RH peuvent également collaborer afin de régler une situation problématique pour éviter de se rendre au grief, par exemple lorsque le syndicat demande aux représentant·es RH d'intervenir auprès d'un·e gestionnaire qui irait à l'encontre de la convention collective[1311]. C'est ce qu'avait fait Diane (représentante syndicale dans le milieu universitaire) lorsqu'un·e travailleur·euse s'était plaint·e d'avoir reçu des courriels la fin de semaine de la part de son gestionnaire qui semblait s'attendre à une réponse avant le prochain quart de travail. Le problème avait alors été réglé après l'intervention des RH, bien que celles-ci ne semblaient pas partager l'opinion du syndicat quant à l'ampleur du problème :

> Diane : [D]ans ce temps-là je dirais que les ressources humaines n'ont pas l'air de trouver ça dramatique. Elles répondent… Elles interviennent quand même, mais elles disent que ce n'est pas si grave, [l'employé·e] n'est pas obligé de l'ouvrir[, le courriel]. C'est souvent ça la réponse.

L'intervention des RH a certes mené à un succès et a permis d'éviter une escalade du litige dans ce cas précis; toutefois leur réponse ne laisse présager aucune prise en charge plus préventive ou globale de la

[1311] Cette intervention ne se voulait pas nécessairement punitive et pouvait en être une d'accompagnement, comme en témoignait Judith, représentante RH en milieu universitaire : « Si ça ne fonctionne pas parce qu'il y a un gestionnaire qui met de la pression, il n'est pas question de travailler tous les soirs. Vous allez m'envoyer le gestionnaire, je vais avoir une discussion avec, je veux voir ses besoins réels et je vais voir ce qu'on peut faire ».

situation de la part de l'employeur et de ses représentant·es – je reviendrai sur ce constat *infra* à la sous-section 7.3.2.3.

7.2.4.2 Crainte des représailles : hors de la sécurité d'emploi, point de salut?

« [E]mployees will not file grievances and challenge the authority structure of the organization where they fear retaliation by their supervisors »[1312]. On m'a fait part, dans les entretiens, de différentes variantes de ce constat. Il s'agissait de cas où la situation litigieuse n'était pas réglée informellement, mais qu'en plus, le travailleur ou la travailleuse avait senti qu'on le ou la décourageait d'entreprendre un recours. Les représailles à l'égard d'un·e travailleur·euse qui exerce un droit prévu à la LNT (par exemple celui d'être payé·e pour toute heure travaillée, y compris en temps supplémentaire, ou encore de refuser de travailler dans certaines circonstances) sont formellement interdites[1313]. Toutefois, les intervenant·es ont témoigné de situations plus grises : ils et elles n'ont relevé aucune situation de menaces directes, mais plutôt des encouragements à ne pas sortir du rang ou à ne pas créer de vagues.

Par exemple, dans certains milieux, les demandes de temps supplémentaires ne sont pas toujours bien vues. Lyne, travailleuse en milieu scolaire, expliquait que dans son équipe, le temps supplémentaire n'était généralement approuvé que lorsqu'il y avait des événements précis qui le justifiaient. Lorsqu'il était « simplement » question d'une surcharge de travail, les travailleur·euses, ne voulant pas « laisser tomber » les élèves, doivent donc en faire un peu plus, mais de façon bénévole, sans oser le déclarer car ce n'était « pas bien vu ». S'ils et elles n'osent pas demander la permission préalable de faire du temps supplémentaire, ils et elles ne réclameront pas non plus le paiement des heures faites sans permission, même si cette prestation de travail a été nécessaire pour assurer les services aux élèves. Contrairement aux cas mentionnés plus haut, où les travailleur·euses ont internalisé l'attente d'en faire plus ou alors considèrent que cela fait partie de leur rôle, les personnes mentionnées par Lyne auraient préféré activer leurs droits prévus à la convention collective, mais n'ont pas osé le faire.

En matière de crainte de représailles, il n'est pas nécessaire que l'employeur fasse des menaces explicites ou qu'il entreprenne des actions concrètes; Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) m'a

---

[1312] Adrian Wilkinson et al, « Chapter 11: The missing employee in employee voice research » dans Adrian Wilkinson et al, dir, *Handbook of research on employee voice*, 2e éd, Cheltenham, UK Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 2021 177, à la p 190.

[1313] LNT, *supra* note 56 art 122.

partagé une situation où des travailleur·euses avaient subi des conséquences plus indirectes. L'employeur en question envoyaient parfois des courriels hors des heures de travail, en demandant aux travailleur·euses de leur répondre avant le début de la journée suivante, par exemple pour savoir s'ils et elles voulaient participer à une formation en particulier. Les travailleur·euses qui tiennent à une séparation stricte entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle seront ainsi, dans ce scénario, privé·es de certains avantages du travail (dans ce cas, la formation). L'employeur et ses représentant·es n'avaient peut-être pas l'intention de pénaliser les travailleur·euses qui tenaient au respect de la convention collective, mais l'effet, sur eux et elles, demeure.

Le fait, pour les travailleur·euses, de pouvoir recourir à l'appui d'un·e représentant·e du syndicat[1314] en cas de représailles comporte ses limites. Par exemple, Marie-Claude (travailleuse en milieu scolaire) témoignait avoir vu plusieurs collègues être angoissé·es à l'idée de porter plainte auprès du syndicat (pour des litiges non nécessairement liés à l'objet de ma recherche). Ils et elles préféraient « garder les choses [pour eux] parce qu'ils ont peur d'envenimer les choses », et donc ne se tourneraient vers le syndicat que « pour les cas d'abus extrêmes ». Elle rappelait que si un employeur souhaite sanctionner un·e travailleur·euse pour le ou la punir d'avoir dénoncé une infraction à la convention collective, nul besoin de passer par des représailles directes :

> Marie-Claude : [T]on employeur a le gros bout du bâton : s'il veut te rendre la vie invivable même si tu es permanent[·], parce qu'il ne t'aime pas, tu vas le sentir qu'il est en train de monter un dossier sur toi, puis que chaque petite chose va être retenue contre toi. […C]'est très subjectif, l'évaluation du travail de quelqu'un, son savoir-être, puis tout ça. Donc quand on veut trouver une bibitte, on peut la trouver, et après ça...

Rappelons qu'aucun·e intervenant·e ne m'a confié avoir subi ou avoir été témoin d'exemples concrets de représailles envers un·e travailleur·euse à la suite de l'exercice de ses droits. Or, comme le soulevait également Marie-Claude dans son témoignage, il n'est pas nécessaire d'avoir été témoin directement de représailles pour les craindre :

> In many cases, employers don't need to demonstrate power; they are automatically assumed to have power as that is what workers are educated to believe, and what experience teaches us. It has been built into common understandings of what is 'right', or what Gramsci refers to

[1314] Le syndicat constituant ainsi une certaine protection pour les travailleur.euses dans leur position de subordination face à l'employeur: Coutu et al, *supra* note 607 aux para 3 et 4.

> as 'common sense', through both our practical experience and the existence of rules and procedures[1315].

D'ailleurs, cette perception de la balance du pouvoir en jeu peut mener les travailleur·euses à internaliser leur impuissance (réelle ou perçue), ce qui les réfrénera dans la prise d'action pour changer leurs conditions d'emploi[1316] : à quoi bon exiger le respect de la convention collective ou encore demander de meilleures conditions de travail s'ils et elles craignent que cet exercice empire leur situation[1317]?

Une nette différence est apparue, au fil des entretiens, entre les intervenant·es qui « osaient » établir leurs limites et répondre plus fermement à leur supérieur·e et ceux et celles qui s'en abstenaient : la sécurité d'emploi[1318]. Cette expression réfère au degré « d'anticipation des travailleur·euses quant à la perte possible de leur emploi ou de certaines caractéristiques avantageuses de celui-ci »[1319]. Cela comporte une importante composante de subjectivité[1320]. En effet, ces craintes pourraient très bien ne pas être avérées, mais elles guideront tout de même les (in)actions des travailleur·euses.

Il y aurait donc un risque que seules les personnes qui, comme le disait Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) « sont capables d'assumer une certaine prise de position par rapport au patron »

[1315] Holgate, *supra* note 3 à la p 22.

[1316] *Ibid* à la p 25.

[1317] Par exemple, voir Francisco Trujillo Pons, « Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo » (2023) 18 Revista derecho social y empresa, en ligne : <https://www.revistaderechosocialyempresa.com/_files/ugd/052395_1486476a13084a73a861b404c7ef066b.pdf> aux pp 35 et suiv., où, parmi quelques exemples, une salariée est pénalisée par le fait qu'elle n'a pas répondu à une demande urgente (elle devait signer un document) envoyée par son employeur à son adresse courriel professionnelle durant son arrêt de travail. Le tribunal a donné raison à la salariée, en ne comptant pas le temps hors travail dans le délai imparti par l'employeur pour la signature en question.

[1318] Fast, *supra* note 207 aux pp 10 et 11.

[1319] Hans De Witte, « Job insecurity » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 342, à la p 342 (je traduis). Les cas dont je traite ne sont pas liés à la perte d'un emploi pour des raisons économiques ou de marché, mais plutôt liées à la performance perçue des travailleur·euses ou à d'éventuelles représailles de leurs supérieur·es.

[1320] *Ibid*.

puissent se permettre[1321] d'ériger et de maintenir des frontières étanches entre le temps de travail et le temps hors travail, et donc d'être réellement non disponibles hors des heures de travail.

Olivier (représentant syndical en milieu universitaire) témoignait qu'il faisait partie de ceux et celles qui n'hésitait pas à en faire « un peu plus » lorsque c'était nécessaire, notamment parce qu'il était reconnaissant de la grande autonomie professionnelle que l'employeur lui octroyait. Il précisait toutefois qu'il n'hésitait pas à facturer les heures qu'il accomplissait en temps supplémentaire. Il était confiant que cela serait accepté sans représailles en raison de la sécurité d'emploi dont il bénéficie : ses supérieur·es savaient qu'il effectuait du bon travail (il gérait « depuis longtemps de gros dossiers ») et il occupe un poste haut placé dans le syndicat. De son côté, Émilie (représentante RH en milieu universitaire) en convenait, la capacité de décrocher du travail hors des heures régulières « demande une certaine sécurité professionnelle. »

Ainsi, les personnes nouvellement arrivées en poste oseront moins s'affirmer et réclamer leurs droits, notamment celui de se faire rémunérer les heures supplémentaires travaillées, car comme le disait Marie-Claude : « tu as peur qu'on ne te garde pas, qu'on te juge! Et après ça, plus tu avances dans ta carrière, plus tu es sûr[·e] de toi, plus tu connais ta valeur ». Les collègues peuvent aider à développer cette confiance; Claire (représentante syndicale en milieu universitaire) témoignait qu'après plusieurs années à refuser de répondre à des messages hors des heures de travail (en respect de la convention collective), elle avait encouragé une collègue qui avait le même patron qu'elle à en faire de même – autrement, la collègue n'aurait pas osé. Cela a réussi : « [la collègue] a placé sa limite, et le patron n'a pas insisté du tout ».

[1321] Karin Fast, Johan Lindell et André Jannson, « Disconnection as Distinction. A Bourdieusian Study of Where People Withdraw from Digital Media » dans André Jansson et Paul C Adams, dir, *Disentangling : the geographies of digital disconnection*, New York, Oxford University Press, 2021 61, à la p 67. Un représental syndical danois utilisait d'ailleurs l'expression « daring to disconnect »: Bjarke Refslund et Andrea Borello, *Handling the diverse effects of digitalisation on job quality: technology-positive workers and strong social dialogue in the Danish public sector*, OSE Working Paper Series, dans *DIGIQU@LPUB project*, Bruxelles, European Social Observatory, OSE Working Paper Series Research Paper No. 53, 2023 à la p 36, en ligne : <https://www.ose.be/sites/default/files/publications/2023_Refslund_Borello_OseResearchPaper53.pdf>. Sur le fait que les « awareness, motivation, and skill that are being developed and refined to manage technology and boundaries » sont une forme de capital technologique (« digital capital ») qui pourrait renforcer les inéquités sociales et économiques, voir: Ollier-Malaterre, Jacobs & Rothbard, *supra* note 161.

Au sujet du lien entre les années d'expérience et la sécurité d'emploi, deux intervenantes ont mentionné avoir observé un certain changement générationnel. Brigitte (représentante RH en milieu universitaire) remarquait que les travailleur·euses plus jeunes[1322] étaient plus porté·es à réclamer un certain équilibre travail-vie personnelle, et à verbaliser (et maintenir) leurs limites quant à leur télédisponibilité hors des heures de travail. Bien que ces jeunes travailleur·euses soient en début de carrière, le fait qu'ils et elles œuvrent dans des milieux où l'employeur peine à recruter suffisamment de main-d'œuvre fait en sorte que le rapport de force est beaucoup plus en leur faveur qu'il ne le serait dans d'autres domaines ou dans d'autres contextes économiques. Comme le soulignait avec approbation Béatrice (travailleuse dans le milieu scolaire) : les jeunes « vont aller travailler ailleurs si [l'équilibre travail-vie personnelle] n'est pas là, tu sais. Ils ont un discours de "ce n'est pas vrai que je vais empiéter sur ma santé", beaucoup plus que, je trouve, que les plus âgés. »

7.2.4.3 Le recours au droit n'est pas une option jugée appropriée ou efficace

Enfin, certain·es intervenant·es m'ont partagé des situations où, en présence d'infraction à la convention collective, le travailleur ou la travailleuse ne portera pas plainte. On parle ici de la perception (avérée ou non) que les démarches entreprises sont trop importantes pour ce qui sera gagné, ou encore que même advenant la victoire du travailleur ou de la travailleuse, sa situation ne s'améliorera pas. Dans ces deux cas, le travailleur ou la travailleuse « choisira » de ne pas investir de temps et d'efforts dans la mobilisation du recours, bien qu'il ou elle constate l'entorse au droit légiféré ou négocié, connaisse l'existence du recours et même, parfois, n'ait aucune crainte de représailles. Bref dans un monde idéal, ce·tte travailleur·euse souhaiterait voir des changements, mais vu les circonstances, le *statu quo* lui semble préférable.

[1322] Dans le cadre des entretiens, par « plus jeunes », il était généralement entendu « les travailleur.euses des générations millénariales et Z ». Selon une autrice, cette situation s'expliquerait par une réaction face à l'entrée des millénariaux.ales dans un marché de travail difficile, marqué par la récession des années 2008-2009, où ils et elles cherchaient à se démarquer du lot et à faire mentir les stéréotypes entretenus par les plus âgé.es à leur égard: « When they entered the workforce back in the early 2000s, they'd internalized that any pushback against workforce status quo would feed into the stereotypical understanding of millennials as "entitled" and "lazy." And so they bent [them]selves to the existing standards of the workplace, repeating the mantra that we were "just grateful to be here," no matter the treatment ». Cette façon de faire n'aurait pas donné les résultats escomptés (en plus de mener à bon nombre d'épuisements professionnels, de démissions et de réorientations de carrière), d'où le changement de tactique pour réclamer un meilleur équilibre : Anne Helen Petersen, « Just because your early career was hell doesn't mean others' has to be » (1 juin 2021), en ligne : *Culture Study* <https://annehelen.substack.com/p/just-because-your-early-career-was>.

Par exemple, des travailleur·euses décideront de ne pas enclencher de recours officiel en rémunération d'un nombre d'heures supplémentaires jugé minime, comme l'expliquait Olivier (représentant syndical en milieu universitaire) : « il y a beaucoup de gens qui vont faire comme : "J'ai juste fait ¾ d'heure de plus aujourd'hui. Ce n'est pas grave". » Le désir d'être payé·es pour cette prestation de travail qui leur semble courte ne surpassera pas, dans ce cas, les efforts, le temps et les ressources nécessaires à une demande à ce sujet et, *a fortiori*, à une plainte voire à un grief.

Toutefois, la perception qu'ont certain·es travailleur·euses voulant que les moyens employés seront trop importants par rapport à l'entorse décelée n'est pas toujours justifiée. Ainsi, Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) notait que parmi les raisons qui poussaient les travailleur·euses à ne pas se plaindre auprès de leur syndicat, on retrouvait parfois, surtout chez les nouveaux et nouvelles :

> [L]a méconnaissance de la façon de faire du syndicat. Les gens s'imaginent que je suis "Rambo" Gauthier, et que là, je vais rentrer dans le tas, et je vais aller faire du méchant syndicalisme, en tapant avec mes pancartes, et en déposant des griefs à tour de bras… Mais, tu sais, moi, ce que j'explique aux gens, c'est "écoute, nous, on fait du syndicalisme à l'image des professionnel·les [qu'on représente], c'est-à-dire qu'on fait du militantisme propre". Et, tu sais, j'ai une belle relation avec les ressources humaines.

Ces personnes ne seront, sans surprise, pas portées à déposer de plainte dans ces circonstances; on ne parle pas ici de crainte de représailles, mais plutôt de l'impression (avérée ou fausse) que la seule réponse possible à leur litige emporte des effets disproportionnés quant à l'importance qu'elles accordent à ce dernier.

L'évaluation du bien-fondé des efforts nécessaires versus le résultat envisageable peut également être faite par le syndicat. Dans les cas d'appréciation plus subjective comme la capacité du travailleur ou de la travailleuse à gérer sa charge de travail, des représentant·es du syndicat notaient un certain débalancement dans le poids accordé à la version des différentes parties. Diane, représentante syndicale en milieu universitaire, a expliqué ce qui se passait dans son organisation lorsqu'un·e travailleur·euse demandait à faire du temps supplémentaire pour terminer un mandat, mais que son ou sa gestionnaire le refusait. Lorsque le syndicat contactait les RH pour dénoncer une telle situation, celles-ci se tournaient vers le ou la gestionnaire pour avoir sa version des faits. Ce qu'elle déplorait, c'est que le ou la gestionnaire pouvait alors invoquer une panoplie de raisons pour expliquer la surcharge de travail (la personne « n'est pas très habile en technologie », « [o]n ne lui en demande pas tant que ça », etc.) :

> Diane : Puis les ressources humaines prennent ça pour du *cash*, ce que les gestionnaires vont dire. On pourrait déposer des griefs. On peut discuter, mais c'est très difficile d'avoir le dessus sur la version du gestionnaire. [… P]ourtant ce sont des ressources *humaines*, elles sont supposées de s'occuper de tout le monde.

Si la représentante syndicale n'a pas confiance en l'impartialité du recours, ou du moins en le fait que la voix du syndicat y sera bien entendue, cela pourrait expliquer (en partie) le faible nombre de griefs sur ces sujets : le syndicat ne voudra pas mobiliser temps et ressource pour un litige quasi assurément perdu d'avance.

Deux intervenant·es m'ont fait part de deux cas plus extrêmes. D'abord, Andrée-Anne, représentante syndicale en milieu scolaire, m'expliquait que les enseignant·es et les professionnel·les n'ont déjà pas le temps de remplir un rapport d'incident à chaque cas de violence verbale ou de menaces provenant d'élèves (ils et elles s'en tiennent aux cas graves d'agressions physiques, qui ne sont malheureusement pas rares[1323]). On comprend alors qu'ils et elles n'auront pas de temps ou d'énergie à consacrer aux questions moins immédiatement pressantes d'encadrement de temps de travail.

Également, une travailleuse en milieu universitaire témoignait qu'au début de la pandémie de COVID-19, alors que les garderies et les écoles étaient fermées et qu'elle devait s'occuper de ses jeunes enfants à la maison en plus de télétravailler, elle était si débordée qu'elle n'avait parfois pas le temps d'aller à la salle de bains durant sa journée de travail. Comment aurait-elle pu trouver le temps de remplir les étapes d'un processus formel de plainte, ou même d'y penser? Il s'agissait d'un cas bien précis, avec des circonstances exceptionnelles, et la situation s'est rétablie depuis. Toutefois, cela met en lumière le fait que si un·e travailleur·euse ne se manifeste pas, voire qu'il ou elle n'identifie pas de situation problématique, cela ne signifie pas pour autant qu'il y a absence de contravention de l'employeur.

Dans quelques cas, les travailleur·euses ne se plaignent pas d'entorse à des droits explicitement prévus à leur convention collective (par exemple, le nombre d'heures de travail hebdomadaire délimité, les horaires bien définis, etc.), car ils et elles ont l'impression que même si leur plainte était accueillie ou que le grief était tranché en leur faveur, cela ne changerait rien à la situation problématique. C'est notamment le cas des personnes qui, comme Victoria, sont le ou la seule·e professionnel·le de leur catégorie pour l'ensemble

[1323] Jérôme Labbé, « Violence à l'école : les employés de soutien lancent un SOS » (10 octobre 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2111105/violence-milieu-scolaire-personnel-soutien>.

du territoire d'un centre de services. À la suite d'une plainte, ils et elles recevront sans doute la rémunération ou la compensation requises pour leur temps supplémentaire, mais n'auraient personne à qui déléguer leur surcharge de travail, personne pour les remplacer durant leurs vacances, personne à qui référer les élèves hors de leurs heures régulières de travail, etc.

Dans un ordre d'idées similaires, Charlotte témoignait de sa surcharge de travail : « Souvent, [dans notre domaine précis], nous sommes les seuls détenteurs de l'expertise qu'on a. On [se] partage rarement à deux des dossiers, malheureusement ». Sa supérieure précédente était très empathique face à cette situation. Toutefois, cette dernière était elle-même « tellement brûlée » et débordée, et n'arrivait pas à gérer sa propre surcharge de travail; Charlotte avait donc cessé de lui demander de l'aide à ce sujet. La supérieure actuelle de Charlotte peut la soutenir de façon plus concrète, par exemple en l'aidant à prioriser certaines tâches, mais cela reste du travail de surface, étant elle aussi limitée par la charge de travail importante et l'absence de collègues à qui déléguer.

***

Les raisons de la non-activation des normes et du non-recours sont protéiformes, et il est nécessaire d'en faire une analyse détaillée et adaptée au milieu étudié pour en saisir les nombreuses subtilités et nuances, plutôt que de simplement conclure que si les travailleur·euses n'utilisent pas les mécanismes formels de plainte, c'est qu'il n'y a aucune entorse à la loi ou à la convention collective. De plus, les facteurs contribuant à forger des comportements de non-activation s'installent rapidement dans la relation d'emploi, parfois avant même l'entrée en poste, lorsqu'on indique dans l'affichage la possibilité d'être contacté·es régulièrement hors des heures de travail prévues à la convention collective. Mes résultats à ce sujet contribuent à l'étude des différents facteurs de non-activation de la norme dans des milieux où, sur papier, toutes les conditions semblent pourtant réunies pour permettre une mobilisation efficace et effective du droit. Même dans ces milieux, la crainte de représailles, le fort pouvoir de l'employeur sur les conditions de travail et le lien d'emploi des travailleur·euses[1324], de même que le recours aux modes informels de règlement des frictions et des litiges[1325] auront un impact sur l'utilisation des recours formels et, partant, sur la connaissance et la prise en charge, par l'employeur, de ces enjeux. De fait, les résultats de mon terrain de recherche mettent également en lumière l'importance d'élaborer et de mettre en

[1324] Voir, sur la question, *supra* sous-section 4.3.

[1325] Voir, sur la question, *supra* sous-section 4.2.

œuvre des mesures concrètes, adaptées, réfléchies et proactives[1326] visant à assurer le respect de la loi et de la convention collective en matière d'encadrement du temps de travail. J'étudierai des initiatives à ce sujet à la section suivante.

7.3 Initiatives visant à gérer les frontières du temps de travail : des mesures volontaires et individualisées

La gestion par les travailleur·euses de leur propre non-disponibilité est délicate :

> In many ways, managing unavailability is a more difficult problem than coordinating co-presence or availability. One is unlikely to be perceived as rude for answering the phone and talking, but one might risk damaging a relationship by failing to respond promptly to a call or text message[1327].

La facilité grandissante de l'usage des TIC, tant durant les heures de travail qu'en-dehors de celles-ci, fait en sorte que pour encadrer cet usage, la passivité ne suffit plus[1328]. L'absence d'attentes ou de directives forçant les travailleur·euses à demeurer disponibles hors des heures régulières est un début, mais pour arriver à réellement permettre aux travailleur·euses de déterminer et de maintenir des frontières étanches entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, les travailleur·euses, les syndicats et les employeurs devront être proactifs et proactives[1329].

On l'a vu au chapitre précédent, le droit du travail québécois n'énonce aucune obligation claire pour les employeurs (ni de droits clairement établis pour les travailleur·euses) quant à la gestion et à l'encadrement du temps de travail, ou encore quant aux limitations des intrusions du travail dans la vie personnelle des travailleur·euses. Les organisations, les équipes de travail et les travailleur·euses sont donc libres de mettre en place des mesures et initiatives visant à tenir compte des effets des TIC sur la télédisponibilité et la

---

[1326] CNESST, « Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail>.

[1327] Jeremy Birnholtz et al, « Understanding unavailability in a world of constant connection » (2012) 19:5 interactions 32 à la p 33.

[1328] Lizzie Richardson, « Feminist geographies of digital work » (2018) 42:2 Progress in Human Geography 244 à la p 248; Fast, *supra* note 207 à la p 8.

[1329] Dès 2004, un auteur avait prédit que la non-connectivité ne serait plus l'option par défaut et qu'elle devrait être justifiée par les personnes voulant s'en réclamer: Christian Licoppe, « 'Connected' Presence: The Emergence of a New Repertoire for Managing Social Relationships in a Changing Communication Technoscape » (2004) 22:1 Environment and Planning D: Society and Space 135 à la p 153.

charge de travail. Pour certain·es, la solution aux enjeux d'hyperconnectivité professionnelle, de longues heures de travail et de temps supplémentaire bénévole est des plus simples : la technologie et l'autodiscipline. Par exemple :

> C'est à vous de dire non et de fixer des limites saines. […] Et si vous voulez le silence total, il suffit d'activer le mode concentration ou « Ne pas déranger ». Vous êtes compulsif envers vos applications professionnelles? Limitez votre temps d'écran[1330].

Or, les raisons poussant les travailleur·euses à demeurer connecté·es hors des heures régulières de travail sont multiples, et la plupart dépassent leur volonté ou leur discipline[1331]. À ce sujet, un auteur liste trois catégories d'actions que peuvent mettre en œuvre les entreprises qui souhaitent améliorer leur culture de courriels (« email culture ») : 1) former les employé·es à utiliser efficacement les courriels, 2) mettre des politiques en œuvre et partager des lignes directrices quant à l'envoi de courriels, et 3) montrer l'exemple (notamment en évitant d'envoyer des courriels hors des heures de travail et en respectant les besoins et préférences des récipiendaires, lorsque connus)[1332]. Il rappelle que l'expéditeur·trice d'un message professionnel a un certain pouvoir sur le ou la récipiendaire :

> As there are very few or no restrictions on incoming emails, most emails sent ultimately reach their destinations. This implies that email senders wield more authority over email receivers, for example, by having the power to 'drop' tasks on them, by being responsible for the quality of the emails initially sent, and by originating response expectations[1333].

Il est donc impératif d'étudier des mesures visant les personnes qui reçoivent ces messages, mais également celles qui les envoient[1334]. Cela ne signifie pas que les récipiendaires n'ont aucun pouvoir, mais plutôt que ce pouvoir sera toujours nécessairement limité par celui qu'exercent sur eux et elles les

---

[1330] Danielle Abril, « Vie au travail: Comment remettre le travail dans sa cage », *La Presse* (23 juillet 2024) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/2024-07-23/vie-au-travail/comment-remettre-le-travail-dans-sa-cage.php>. Voir aussi, pour des conseils faisant reposer la responsabilité sur les épaules des travailleur.euses: Sam Forsdick, « We all deserve the right to switch off, but is new legislation necessary? » (17 mai 2023), en ligne: *Raconteur* <https://www.raconteur.net/talent-culture/right-to-switch-off-disconnect-employees/>; Krystin Arneson, « How Germans disconnect from the workday » (février 2022), en ligne: *BBC News* <https://www.bbc.com/worklife/article/20200929-how-feierabend-helps-germans-disconnect-from-the-workday>.

[1331] Richard, *supra* note 45.

[1332] Jean-François Stich, « Towards a Sustainable and Supportive Email Culture » dans *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations*, 1re éd, London, Routledge, 2023 159, à la p 165.

[1333] *Ibid* à la p 166 (références omises).

[1334] *Ibid*.

expéditeur·trices, surtout lorsque ces expéditeur·trices sont des cadres ou gestionnaires[1335] : « il faut s'attaquer aux attentes des gestionnaires et de l'organisation si l'on souhaite promouvoir la déconnexion »[1336].

Les intervenant·es interrogé·es dans le cadre de cette thèse m'ont partagé plusieurs initiatives et pistes de solutions à cet effet. Dans cette section, j'étudierai d'abord les initiatives individuelles mises en œuvre par les travailleur·euses (1), puis je traiterai des programmes d'aide aux employé·es et de prévention SST (2).

7.3.1 Initiatives individuelles : gère-toi!

Dans un article étudiant les attentes organisationnelles de suivi des courriels hors des heures de travail, des autrices et un auteur précisent que la délimitation entre les sphères personnelle et professionnelle des travailleur·euses ne se fera pas toute seule, et qu'en sus des mesures que pourrait adopter l'employeur, « employees need to be proactive about protecting their resources and their lives »[1337].

Qu'en est-il des intervenant·es interrogé·es? En matière d'encadrement du temps de travail, Claire, représentante syndicale en milieu universitaire, résumait ainsi la situation : « L'institution ne nous donne pas un cadre clair là-dessus, c'est à nous de placer nos limites. » À cet effet, plusieurs intervenant·es m'ont fait part de stratégies qu'ils et elles avaient personnellement mises en place pour s'assurer de ne pas être dérangé·es par le travail hors des heures régulières : désinstaller, sur leur téléphone personnel, les applications permettant à l'entourage professionnel de les contacter; établir, clairement et à l'avance[1338], leur limites avec leur gestionnaire et leurs collègues; en cas de débordement de charge de travail, parler avec leur gestionnaire pour déterminer les priorités, etc. Ces exemples font écho à des recommandations émises par des autrices au bénéfice de travailleuses qui voudraient limiter les conflits travail-famille, soit de communiquer clairement leur non-disponibilité hors des heures de travail (en précisant ne pouvoir être

---

[1335] Stich, *supra* note 1332 (références omises); Lucía Grijalbo Fernández, « La desconexión digital para un trabajo decente » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 335, aux pp 341-343.

[1336] Malouin-Lalonde, *supra* note 206 à la p 106. En effet, "les gestionnaires et l'organisation sont des sources d'influence sur lesquelles les employé(e)s se basent pour comprendre ce qui est attendu d'eux(elles) en matière de connectivité » (p. 94).

[1337] Belkin, Becker & Conroy, *supra* note 233 à la p 730.

[1338] Stephens, *supra* note 64 à la p 232.

joint·es qu'en cas d'urgence), de demander de l'aide pour prioriser leurs dossiers et, en cas d'échec de ces mesures, de se chercher un autre emploi[1339].

Les intervenant·es qui m'ont partagé leurs initiatives individuelles de déconnexion m'ont précisé que celles-ci fonctionnaient bien pour eux et elles. Il importe ici de préciser que de telles initiatives ne sont pas à la portée de tou·tes[1340], puisque leur succès repose sur le fait que le travailleur ou la travailleuse œuvre auprès de collègues compréhensif·ves et de supérieur·es[1341] qui voudront (et sauront) les aider et, éventuellement, que les personnes insatisfaites des conditions de travail soient dans un marché du travail qui leur soit favorable en cas de recherche d'emploi!

Certain·es n'opteront pas pour une déconnexion totale hors des heures de travail, mais préféreront limiter leur connexion à des moments précis, par exemple en réservant un bref moment dans la journée de congé à la prise de leurs courriels, puis en éteignant par la suite leur ordinateur. Ils et elles en profiteront donc pour filtrer les messages en vue de déterminer lesquels sont urgents et auxquels ils et elles doivent répondre d'ici la prochaine période de travail[1342]. Or, cette « tentative de maîtrise de la connexion »[1343] ou « connexion rationnalisée »[1344] implique de, justement, rester connecté·es. On tente ici, en délimitant ces périodes de connectivité hors des heures régulières de travail, de limiter les dégâts, en permettant notamment des périodes de détachement et donc de récupération du travail[1345]. Selon l'auteur

[1339] Diehl & Dzubinski, *supra* note 307 à la p 180.

[1340] Pour une étude qualitative des différents facteurs modulant l'agentivité de télétravailleur·euses quant aux périodes pendant lesquelles ils et elles sont connecté·es au travail, voir : Luke Booker et al, « Connectivity agency in telework: a qualitative analysis of facilitators and barriers » (2025) 47:9 Employee Relations: The International Journal 24. Voir aussi, pour une étude qualitative en milieu académique : Farveh Farivar et al, « Constant connectivity and boundary management behaviors: the role of human agency » (2024) 35:7 The International Journal of Human Resource Management 1250.

[1341] Suzanne, qui parvenait très bien à déconnecter hors des heures de travail, me précisait : « Je suis chanceuse que mon employeur ait à cœur ces enjeux-là ».

[1342] Plusieurs applications peuvent les aider en ce sens, en « verrouillant » les courriels ou d'autres applications de messagerie durant des périodes définies, par exemple: Fast, *supra* note 207 aux pp 7 et 8.

[1343] Ophélie Morand, *Hyperconnexion numérique au travail : de la compréhension des activités et vécus à la transformation par le théâtre-forum*, thèse de doctorat, Institut Polytechnique de Paris, 2020 à la p 59.

[1344] Felio, *supra* note 116 à la p 246.

[1345] Tedone, *supra* note 245 à la p 17. De même, l'usage de TIC efficaces diminuerait les risques pour les travailleur·euses d'être hyperconnecté·es, notamment en leur permettant de mieux choisir les moments où ils et elles sont connecté·es: Collins & Kolb, *supra* note 249.

Jauréguiberry, toutefois, l'utilisation de cette stratégie pour éviter « la boîte de courriels qui déborde » au retour d'une absence constitue une « fuite en avant » :

> Voyant qu'il se fait posséder par une accélération non maîtrisée, le « branché dépassé » nourri[t] l'espoir qu'une gestion encore plus rentabiliste de son temps va lui permettre d'échapper à ce tourbillon[1346].

Claire (représentante syndicale en milieu universitaire) indiquait qu'« exceptionnellement » elle consultait brièvement ses messages professionnels lorsqu'elle s'absentait « plus longtemps ». Il s'agissait, pour elle, de se tenir au courant de ce qui se passait dans son milieu de travail, sans aller jusqu'à répondre aux messages. Dans son cas, il semble que le fait que l'employeur ignorait cette connexion (et donc, la possibilité que cela se reproduise) l'aidait à maintenir une séparation presque totale entre les sphères de sa vie : il n'y avait aucune attente de la part de l'employeur! Toutefois, il s'agissait vraisemblablement de temps travaillé (voire de temps supplémentaire) non déclaré et non rémunéré.

Les travailleur·euses peuvent s'influencer entre eux et elles quant à leurs pratiques de déconnexion. Par exemple, Claire a encouragé une collègue, qui avait le même patron qu'elle, à poser ses limites et à refuser de répondre aux messages hors des heures régulières de travail; Claire savait que cela était une possibilité, puisqu'elle-même l'avait fait sans problème. La collègue a suivi son conseil et le patron a accepté les limites. Judith (représentante RH en milieu universitaire) a quant à elle décidé de ne plus travailler la fin de semaine; étant cadre, elle n'avait pas d'horaire prédéfini. Elle a parlé de cette initiative à ses collègues cadres, dont quelques-un·es ont suivi son exemple[1347]. Depuis, elle a noté une diminution de courriels reçus les samedis et dimanches, permettant une déconnexion plus sereine pour tou·tes : « Ça enlève une pression de dire : "ma boîte de courriel ne va pas se remplir un samedi et un dimanche". On ne reçoit pratiquement plus rien, nous, les fins de semaine. C'est agréable ça aussi ».

L'ennui avec les initiatives personnelles et les limites auto imposées est que les frontières ainsi érigées sont perméables[1348] et qu'elles seront « imminemment franchies »[1349], par le travailleur ou la travailleuse

---

[1346] Francis Jauréguiberry, « De la déconnexion aux TIC comme forme de résistance à l'urgence » (2006) 29 Communication et organisation 186 au para 15.

[1347] Le soutien social est très important chez les cadres: Felio, *supra* note 116 au para 26.

[1348] Stolzoff, *supra* note 178 à la p 181.

[1349] Petersen, *supra* note 1322 (je traduis).

ou par son entourage professionnel. Le cas échéant, vu l'internalisation d'une culture d'hyperproductivité (*hustle culture*)[1350], le travailleur ou la travailleuse considérera que c'est sa faute, que c'est lui ou elle qui n'a pas réussi à faire respecter ses limites[1351]. Une autrice est catégorique à ce sujet :

> When cultivating a healthy working culture becomes the responsibility of the individual, **it will always fail. Full stop**. The responsibility for better culture lies with the workplace itself — which [is] uniquely equipped to construct the sort of guardrails that can actually protect employees, particularly those early in their career and frantic to distinguish themselves, from the freight train of work[1352].

En effet, il y a « une ligne très fine et complexe »[1353] entre les choix volontaires des travailleur·euses (par exemple, de demeurer disponible de leur plein gré pour aider ponctuellement leurs collègues ou la clientèle) et les attentes internalisées en raison de la télépression et des objectifs fixés par l'employeur[1354]. Les attentes peuvent être imposées aux travailleur·euses, elles peuvent avoir été intégrées et rendues possibles (« enabled ») par ces derniers et dernières, ou alors elles peuvent résulter de ce que les travailleur·euses considèrent comme un « échange de bons procédés »[1355], par lequel une personne qui reçoit une forme ou une autre d'avantage se sentira obligée de faire preuve de réciprocité, et ce, même en l'absence de toute entente ou toute demande expresse à cet effet[1356]. Ainsi, un·e travailleur·euse qui bénéficie d'autonomie ou de flexibilité dans le cadre de son emploi (notamment quant à l'horaire de travail ou la possibilité de pouvoir télétravailler) pourrait se sentir redevable, non seulement envers son employeur mais également envers ses collègues[1357], ce qu'elle démontrera en travaillant plus ou de façon plus intensive, par exemple.

Vu l'ensemble de ces considérations, il semble que les initiatives individuelles, si elles fonctionnent pour certaines personnes et qu'elles ne sont donc pas dépourvues d'intérêt, ne suffiront pas pour protéger

---

[1350] Stolzoff, *supra* note 178 à la p 181.

[1351] Petersen, *supra* note 1322.

[1352] *Ibid* (mes caractères gras).

[1353] Corrêa Gomes Cardim, *supra* note 1209 à la p 429 (je traduis).

[1354] *Ibid*. « Les travailleurs sont en fait subtilement incités à internaliser les contraintes du capitalisme »: Morissette, *supra* note 2 à la p 58.

[1355] Kelliher & Anderson, *supra* note 116 à la p 86 (je traduis).

[1356] *Ibid* à la p 87.

[1357] *Ibid*.

l'ensemble des travailleur·euses des effets néfastes associés aux longues heures de travail et à la non-déconnexion des travailleur·euses[1358]. Des mesures plus proactives et mettant en jeu l'ensemble du milieu professionnel doivent donc être envisagées. Qu'en est-il justement des milieux de travail où l'on retrouve un encadrement plus défini du temps de travail?

7.3.2 Initiatives des équipes de travail et des organisations

Dans les milieux étudiés, les intervenant·es n'ont rapporté qu'un faible nombre d'attentes expresses de télédisponibilité hors des heures régulières, et aucune attente en matière de travail bénévole. Le cas échéant, le syndicat puis les RH intervenaient auprès des gestionnaires[1359] ou encore, les attentes étaient écrites clairement dans l'affichage de postes précis, pour lesquels une telle télédisponibilité et un tel travail (rémunéré) hors des heures régulières étaient considérés comme raisonnables par les travailleur·euses et le syndicat. Malgré cela, tant dans les témoignages des intervenant·es que dans les différentes études parues sur le sujet, plusieurs travailleur·euses se sentent tout de même lié·es par de telles attentes implicites (réelles ou perçues) qu'ils et elles ont internalisées, le tout étant facilité par l'usage grandissant des TIC en milieu de travail.

Certains milieux de travail ont mis en place différentes mesures afin de tenter de contrer les attentes perçues par les travailleur·euses, mais non réellement voulues par l'employeur ou le milieu de travail[1360]. Dans cette sous-section, je traiterai de l'importance du rôle de l'employeur et de ses représentant·es dans la mise en œuvre de ces mesures (1), puis me pencherai plus particulièrement sur la gestion des enjeux de santé mentale et de bien-être au travail (2). Je terminerai la sous-section par un constat général, celui de l'individualisation des problèmes et des solutions (3).

[1358] Kratel, *supra* note 986 à la p 21.

[1359] Par exemple, comme le rapportait Diane, si un·e gestionnaire a des attentes démesurées de connectivité et de travail hors de heures régulières à l'égard d'un·e travailleur·euse, ce·tte dernier·ère pourra s'en plaindre à son syndicat. Celui-ci en informera les RH afin qu'elles rappellent au ou à la gestionnaire les dispositions contenues à la convention collective à ce sujet.

[1360] Pour des exemples de mesures recensées dans des entreprises européennes, voir: Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 aux pp 21 et suiv.; Centre Hubertine Auclair, *Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*, Territoires français pour l'égalité, 2022 à la p 68, en ligne : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/medias/egalitheque/documents/etude-impact-teletravail-fev22-web.pdf>.

7.3.2.1 Attentes en matière d'encadrement de temps de travail : rôle des représentant·es de l'employeur

En 2004, deux autrices ont défini le concept de « job creep »[1361] :

> the slow and subtle expansion of employee job duties such that extra-role behavior becomes viewed as in-role behavior and employees feel ongoing pressure to do more than the official requirements of their jobs[1362].

Comme son nom l'indique, le « job creep » est subtil et il s'étend progressivement. De plus, il est « influencé par la ténacité des attentes et la tendance des gens à s'attendre à ce qu'un comportement passé se manifeste de nouveau dans le futur »[1363]. Il en découle que ce débordement n'est généralement pas formellement reconnu ni récompensé[1364], puisqu'il devient une forme de « nouvelle normalité ». Prévenir ce « job creep » demande donc un souci actif et répété[1365] de l'employeur. Cela est plus complexe lorsque les travailleur·euses ont (avec raison, vu leurs compétences) plus d'autonomie et de flexibilité quant à leur horaire et quant à la façon dont ils et elles gèrent leurs dossiers. Les employeurs peuvent d'abord revoir leurs attentes, et ne pas forcer les travailleur·euses à augmenter leur charge de travail ou à faire de plus longues heures pour satisfaire les objectifs :

> Job creep could occur when supervisors encourage employees to help co-workers who are behind in their work on an ongoing basis, but provide no extra tangible or intangible recognition (violating the norm of reciprocity). For example, although helping might not be formally written into a job description, supervisors can use a variety of techniques (such as direct commands, threats, persuasion, requests, and peer pressure) to reinforce expanded role responsibilities. **When employees feel ongoing pressure to help those with heavy workloads, what was originally a volitional or discretionary behavior becomes transformed into an obligation**[1366].

[1361] Je n'ai trouvé aucune traduction satisfaisante et percutante en français pour décrire le travail qui se faufile subtilement, qui s'insinue sans bruit, qui envahit le temps hors travail.

[1362] Van Dyne & Butler Ellis, *supra* note 281 à la p 183.

[1363] *Ibid* à la p 184 (je traduis).

[1364] *Ibid* à la p 185.

[1365] Parlant de déconnexion en général (pas seulement en matière de travail), une autrice notait : « The more we move towards 24/7 connectivity, the more work it is to permanently or temporarily disconnect, and the more work must be done to find compensatory solutions and alternatives" : Trine Syvertsen, *Digital Detox: The Politics of Disconnecting*, Emerald Publishing Limited, 2020 à la p 10.

[1366] Van Dyne & Butler Ellis, *supra* note 281 à la p 186 (mes caractères gras).

En contexte de l'omniprésence de TIC qui permettent aux travailleur·euses d'être joint·es en tout temps et en tout lieu (ou presque)[1367], l'on parle désormais également de « availability creep », une tendance selon laquelle on s'attend de plus en plus à un engagement et à une télédisponibilité des travailleur·euses hors des heures de travail[1368].

Dans les milieux étudiés, pour tenter de contrer ces tendances, les employeurs et leurs représentant·es misaient généralement sur la formation et l'information, plutôt que sur des mesures contraignantes ou qui viendraient limiter le droit de gérance des gestionnaires. Je précise d'emblée qu'aucune des mesures ou politiques mentionnées dans cette sous-section n'a été intégrée aux conventions collectives.

Les moyens utilisés par les RH pour sensibiliser les travailleur·euses et leur transmettre de l'information et des outils notamment sur la déconnexion, la gestion de la charge de travail, l'équilibre travail-vie personnelle et sur les enjeux de santé mentale étaient nombreux : infolettre, courriels[1369], formations (synchrones ou asynchrones, en ligne ou en présence, obligatoires ou facultatives)[1370]. Le département de RH de l'université où travaille l'une des intervenantes avait même organisé un atelier sur le droit à la déconnexion pour tenter de pallier de mauvaises habitudes prises depuis le début de la pandémie.

[1367] Select Committee on Work and Care, *Select Committee on Work and Care. Final Report*, Canberra, Australian Senate, 2023 à la p 114, en ligne : <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/reportsen/024994/toc_pdf/FinalReport.pdf;fileType=application%2Fpdf>.

[1368] *Ibid* à la p 118.

[1369] De tels modes de diffusion permettent de joindre un plus grand nombre de personnes rapidement; il y a toutefois moins de chance que le message atteigne le public visé que, par exemple, dans le cadre d'une campagne plus ciblée. Comme le disait l'auteur Friedman, « Broadcasting has to make up in frequency or intensity what it lacks in clear focus »: Friedman, *supra* note 492 à la p 57. Ainsi, un message trop vague, trop général, fera en sorte que ceux et celles qui le reçoivent ne se sentiront pas visé·es ou encore qu'ils et elles l'interprèteront à leur guise; à l'opposé, un message direct aura le bénéfice de la clarté et de la redevabilité du ou de la récipiendaire: *Ibid* à la p 58.

[1370] Deux travailleuses déploraient que les formations offertes par l'employeur n'étaient pas particulièrement intéressantes ou adaptées à leur situation et à leurs besoins – dans ces cas, il semblait s'agir de transmission unilatérale d'information par l'employeur, sans dialogue ou rapprochement pour comprendre les enjeux réels vécus par les travailleur·euses.

Les formations étaient généralement offertes à l'ensemble des travailleur·euses, y compris les cadres[1371]. Il est primordial que ces dernier·ères soient sensibilisé·es à ces enjeux[1372] puisque ce sont eux et elles qui mettront en œuvre le message des RH et de l'employeur sur les attentes de connectivité, la gestion de la charge de travail, etc.[1373].

D'autres mesures mises en œuvre par les représentant·es de l'employeur constituaient en la promotion de bonnes pratiques. Par exemple, plusieurs des organisations étudiées encourageaient les travailleur·euses à bien noter tout le temps qu'ils et elles ont travaillé, de façon complète et entière. Cela est à l'avantage non seulement des travailleur·euses (qui reçoivent la pleine rémunération pour leurs services rendus), mais également de l'employeur, comme en témoignait Ève (travailleuse en milieu universitaire) :

> Ève : Ça permet [au gestionnaire] de voir la charge de travail [de ses employé·es]. Ça leur permet aussi parfois de justifier des postes supplémentaires. […] Ça donne une idée de ce qui se passe dans l'environnement, donc c'est bon pour les deux côtés.

L'université où travaille Judith (représentante RH) avait quant à elle « mis en place des feuilles de temps informatisées […] On va faire des interventions auprès des gestionnaires pour leur dire que nous, on n'accepte pas les feuilles de cartables sur le coin d'un bureau. Il faut que ce soit déclaré. »

Certaines organisations ont également élaboré et diffusé des guides et outils quant aux bonnes pratiques à adopter en matière d'usage des différents moyens de télécommunication, y compris les courriels. Comme expliqué au chapitre 1, les courriels sont le mode de communication le plus utilisé au sein des entreprises, mais pas toujours de façon efficace ou appréciée[1374]. De fait, le recours « par défaut » au courriel pour communiquer avec l'entourage personnel (sans tenir compte des besoins de la situation, ou des besoins et préférences du ou de la récipiendaire) est associé à une surcharge de courriels et à une plus

---

[1371] Ce qui est recommandé par plusieurs autrices: Martín Estebaranz, *supra* note 287 à la p 115; Franklin, *supra* note 1181 à la p 472.

[1372] Voir, par exemple, les changements organisationnels opérés au sein de FT/Orange en France, suivant une véritable crise sociale due en grande partie à la mauvaise gestion des risques psychosociaux: Maxime Bellego, Virginia Doellgast et Elisa Pannini, « From Taylorism to teams: organisational and institutional experimentation at France Télécom » (2023) 29:3 Transfer: European Review of Labour and Research 355.

[1373] Comme le résumait Brigitte, représentante RH en milieu universitaire : « c'est sûr que si un gestionnaire ne donne pas l'exemple [en matière de déconnexion], il met de la pression à ses employé·es ».

[1374] Stich, *supra* note 1332.

faible productivité quant aux tâches qui requièrent, justement, l'usage de courriels[1375]… Fait encourageant, la mise en œuvre de lignes directrices sur l'utilisation des courriels est associée, selon deux études britanniques, à des effets positifs sur le temps consacré aux courriels hors des heures régulières, sur la performance des travailleur·euses et sur leur bien-être[1376], de même qu'à une diminution des risques d'épuisement professionnel[1377]. Les mesures visant à encadrer l'envoi et la gestion des courriels peuvent donc avoir un effet significatif sur les travailleur·euses.

Également, l'université où travaille Brigitte (représentante RH) s'est dotée d'un code de conduite sur l'utilisation des différents outils informatiques. En effet, les travailleur·euses, l'employeur et la clientèle n'utilisent plus seulement les courriels et le téléphone pour communiquer entre eux et elles, mais ont maintenant une panoplie d'outils différents à leur portée : messages textes, messages Teams, SharePoint, réseaux sociaux (personnels ou de l'entreprise), etc. Les RH de l'organisation où travaille Brigitte ont donc publié des fiches résumant les bonnes pratiques pour ces différents outils, notamment la recommandation d'utiliser les courriels différés hors des heures de travail (afin de diminuer la pression, pour les collègues, de demeurer connecté·es durant ces périodes) et d'utiliser Teams pour les discussions courtes (afin d'éviter de générer encore plus de courriels). De son côté, le département de RH au centre de services scolaires où œuvre Danièle a misé sur la gestion des attentes de réponse : « quand tu envoies un courriel, il faut que tu t'attendes à un 24 heures de délai [de réponse] »[1378]. L'idée de baliser les attentes selon chaque différent canal de communication pourrait permettre aux personnes qui doivent réellement demeurer disponibles pour répondre à des urgences de se concentrer sur un seul canal (par exemple, les messages textes ou les appels sur un téléphone fourni par l'entreprise) et de se déconnecter des autres[1379].

[1375] Monideepa Tarafdar, Helena Wenninger et Jean-François Stich, « Email Overload: Investigating Technology-fit Antecedents and Job-related Outcome » (2023) 54:2 SIGMIS Database 77 à la p 89.

[1376] Lina V Siegl, *« The right to disconnect »: an intervention study to examine the effect of constant connectivity through work emails on work-home conflict, recovery, burnout and performance*, thèse de doctorat, Alliance Manchester Business School, 2023 aux pp 64 et suiv.

[1377] *Ibid* aux pp 100 et suiv.

[1378] Cela va avec la recommandation de deux autrices et un auteur quant à l'utilisation de différents moyens de communication au sein de l'entreprise, afin de réduire le nombre de courriels: Tarafdar, Wenninger & Stich, *supra* note 1375 à la p 91.

[1379] Par exemple, Lea Reis et al, « Unintended Consequences of Technostress Mitigation: An Employee Perspective on the Effectiveness of Mitigation Measures » (2024) 55:2 SIGMIS Database 72 à la p 78.

Selon des représentantes RH, les mesures prises par l'employeur étaient demandées et appréciées par les travailleur·euses. Cependant, lorsqu'interrogé·es sur leur appréciation de ces mesures, l'avis des travailleuses et des représentant·es du syndicat était varié. Cet avis était fortement tributaire de la façon dont l'employeur (via les RH) diffusait le message, ainsi que du fait que les mesures soient adaptées ou non aux besoins des travailleur·euses. Les mesures concrètes et réellement adaptées à leur charge de travail et à leur réalité quotidienne professionnelle étaient plus appréciées que les formations générales ou les longs courriels génériques.

7.3.2.2 Santé et bien-être au travail : l'accent sur la prévention secondaire et tertiaire

Dans le cadre des entretiens, j'ai aussi posé des questions sur la prévention et la prise en charge des enjeux de santé mentale, puisque comme exposé aux chapitres 2 et 6, les enjeux d'encadrement du temps de travail touchent autant les questions de conditions de travail que de santé au travail. Les réponses des participant·es à ces questions couvraient autant des initiatives visant le mieux-être et le bien-être des travailleur·euses que, dans une moindre mesure, certaines formes de prévention en matière de SST. Ces concepts étaient souvent employés d'une façon donnant l'impression qu'ils étaient interchangeables, mais il n'en est rien en réalité : le bien-être au travail peut être défini comme « l'évaluation subjective d'un·e employé·e quant à sa capacité à se développer et à fonctionner de façon optimale au sein de son milieu de travail »[1380], alors que la santé au travail peut largement être définie comme étant, en plus de « l'absence de maladie ou d'infirmité […, également] les élément physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail »[1381].

Parmi les mesures mises en place au sein des organisations où œuvraient les intervenant·es se trouvaient surtout, au-delà des mesures sur le bien-être des travailleur·euses sur lesquelles je reviendrai *infra*, des mesures qui mobilisaient les modes secondaires et tertiaires de prévention. En matière de SST, il existe « trois types d'actions de prévention selon les moments où elles s'appliquent :

[1380] Amy L Bartels, Suzanne J Peterson et Christopher S Reina, « Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale » (2019) 14:4 PLoS ONE, en ligne : <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0215957> à la p 3 (je traduis).

[1381] Organisation internationale du travail, *Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs*, 1981 art 3(e), en ligne : <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,fr,C155,/Document>.

> **Prévention primaire :** en amont du risque de la maladie, pour éviter l'apparition de la maladie en agissant sur ses causes. Par exemple, l'existence d'un comité paritaire permet d'identifier et d'agir sur les risques psychosociaux.
>
> **Prévention secondaire :** à un stade précoce de la maladie où la prise en charge des individus peut se faire efficacement. Par exemple, des activités de sensibilisation sur la santé psychologique sont offertes aux employés.
>
> **Prévention tertiaire :** pour diminuer les récidives, les incapacités et limiter les complications et séquelles d'une maladie. Par exemple, un programme de retour au travail est mis en place à la suite d'une absence maladie[1382].

Pour être effectives, les initiatives et mesures en matière de SST doivent recevoir l'adhésion et la participation de l'ensemble des parties, comprendre à la fois des interventions individuelles et systémiques[1383] et faire « partie intégrante et permanente de tous les processus organisationnels »[1384]. En effet, la prévention en SST « englobe autant la santé mentale et physique (facteurs individuels) que la nécessité que les structures de travail encouragent et soutiennent des choix favorables à la santé (facteurs organisationnels) »[1385]. L'employeur et les travailleur·euses ont donc un rôle collaboratif à jouer pour le succès de telles mesures[1386].

Rappelons que depuis l'entrée en vigueur du régime intérimaire de SST en 2021, les organisations de plus de 20 employé·es (ce qui est le cas des milieux étudiés dans le cadre de mes entretiens semi-dirigés) devront constituer un CSS, avec lequel l'employeur devra collaborer pour documenter et analyser les risques à la santé et à la sécurité des travailleur·euses, c'est-à-dire « évaluer la probabilité et la gravité [des risques] pour les prioriser »[1387].

[1382] INSPQ, « Fiche 1-C : Indicateur « Activités ou politique de santé au travail » » (2024), en ligne: *INSPQ* <www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/1c_activites_politique_sante_travail.pdf>.

[1383] Franklin, *supra* note 1181 à la p 472.

[1384] Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Promotion de la santé au travail pour les employeurs*, Factsheets, Bilbao, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Factsheets 93, 2010 à la p 2, en ligne : <https://osha.europa.eu/sites/default/files/fs93_whp_employers_fr.pdf>.

[1385] Franklin, *supra* note 1181 à la p 472 (je traduis).

[1386] *Ibid*.

[1387] Geneviève Baril-Gingras et Rachel Cox, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et aux autres sources d'inégalités » (2023) 77:4 Relations industrielles / Industrial Relations, en ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/1097694ar> à la p 12.

Comme mentionné *supra* à la sous-section 6.3.3, les milieux de travail doivent mettre en œuvre un programme de prévention et d'analyse des RPS. Plusieurs des milieux étudiés n'étaient pas très avancés en la matière au moment des entretiens. Ceux-ci ont eu lieu entre juin 2022 et décembre 2023 et ne sont donc qu'un polaroïd de la situation de l'époque, alors que les organisations se relevaient du plus fort des chambardements de la pandémie de COVID-19 et des mesures mises en place pour tenter de l'endiguer (recours massif et soudain au télétravail, enseignement en ligne, etc.). Rappelons également que l'entrée en vigueur du régime intérimaire de la SST[1388] était, alors, encore récente.

Certains milieux avaient déjà à cœur les enjeux de RPS mais n'avaient pas encore élaboré de programme de prévention[1389] ou procédé à l'identification et à l'analyse de ces risques. Les mesures rapportées ne concordaient donc pas, à ce moment-là, avec les recommandations de l'inspectorat en cette matière, c'est-à-dire des mesures qui visent la prévention de ces risques.

À l'automne 2022, une représentante syndicale déplorait qu'à sa connaissance du moins, l'employeur n'avait pas entamé de démarches à ce sujet : « Les risques psychosociaux au travail, peut-être que [l'employeur et ses représentant·es] font des choses, mais moi je vois ce qu'ils ne font pas ». Quelques mois plus tard, une représentante des RH de la même organisation m'expliquait que l'employeur avait demandé l'avis des travailleur·euses au sujet « de la charge de travail, de la santé physique, la santé psychologique » et que l'analyse des réponses lui avait permis de voir les sujets où cela se passait bien, mais également les endroits où il y aurait matière à amélioration. À ce stade de développement des démarches, impossible de déterminer la part, le cas échéant, de chacun des types de prévention dans leurs démarches. La représentante RH ajoutait :

> Donc le terme « risques psychosociaux », nous on a commencé à l'intégrer dans nos modèles, dans notre démarche santé organisationnelle, on l'a mis en priorité. […] On est plutôt à cette étape-là, je te dirais. Donc on est comme au début, mais on faisait déjà plein de choses, on a fait l'inventaire de ce qu'on fait déjà.

Celle-ci appréciait d'ailleurs grandement le fait que la prévention des RPS ait été intégrée à la LSST : « Pour nous, c'est un gros levier [auprès de l'employeur]. Tu sais, les ressources humaines sont souvent dans un

[1388] Voir, sur le sujet, *supra* à la sous-section 6.3.3.

[1389] CNESST, *supra* note 1172.

mode leadership-conseil, et ça nous donne un outil supplémentaire pour renchérir le fait que les risques psychosociaux, c'est important ».

Malgré cette inclusion à la loi, il faut souligner que les conséquences du non-respect de cette obligation générale de tenir compte des RPS en matière de prévention ne sont pas aussi claires qu'en matière de certains risques physiques. William (représentant syndical dans le milieu de la recherche) m'expliquait que si un laboratoire ne respecte pas les normes de sécurité en matière de risques biologiques, il n'aura ni accréditation ni permis, et ne pourra donc pas fonctionner. Les incitatifs à respecter ces normes sont très élevés, ce qui n'est pas nécessairement le cas de façon évidente, du moins pour le moment, en ce qui concerne les RPS.

Si la prise en charge des RPS n'y était pas encore très avancée, les organisations étudiées avaient toutefois élaboré des activités axées sur divers enjeux de santé mentale, sous la forme de formations sur des sujets précis, ou encore de journées ou de demi-journées consacrées à un thème général (stress ou gestion de la surcharge de travail, par exemple). Il s'agissait généralement d'événements ponctuels, qui ne revenaient pas nécessairement d'une année à l'autre.

Afin d'aider les travailleur·euses à naviguer les premières années de la pandémie de COVID-19, certaines des organisations étudiées ont mis en place des mesures *ad hoc* et ponctuelles[1390], portant sur la santé mentale ou sur le bien-être au travail. Par exemple, un des milieux universitaires étudiés a instauré un comité dont le mandat était la prévention en santé mentale. La travailleuse qui m'en a parlé se souvient d'avoir reçu « quelques courriels avec des liens vers des ressources ou des conférences », mais avait l'impression que le comité avait cessé d'exister depuis – elle ne se souvenait pas non plus du mandat précis de ce comité, ou du type de prévention (primaire, secondaire ou tertiaire) qu'il visait.

Ces mesures ont aussi pris la forme, dans l'université où travaille Émilie (représentante RH), de trois journées « de ressourcement ». Aucune prestation de travail n'était attendue durant ces journées, qui étaient composées de webinaires de méditation, d'invitations à passer du temps en famille, etc. Ces

[1390] Les autrices Tremblay et Mathieu rapportent que plusieurs employeurs, à défaut de diminuer les attentes de rendement et de réponse de façon générale (p. 82), se montraient « compréhensifs » à l'égard de leurs travailleur.euses qui avaient des jeunes enfants, surtout pendant la période où les écoles et les garderies étaient fermées: Tremblay & Mathieu, « Concilier emploi et famille en temps de pandémie », *supra* note 1223 aux pp 78, 79, 85 et suiv. Ce constat a été partagé de façon variable chez les intervenant·es.

journées auraient été très appréciées par les travailleur·euses, mais n'ont pas été reprises après la fin des mesures sanitaires. Dans la même période, le centre de service où œuvre l'une des travailleuses en milieu scolaire interviewées a mis en place des formations hebdomadaires obligatoires sur la santé mentale, elles aussi bien appréciées en raison de la pertinence des sujets traités.

La façon dont le message sera transmis aux travailleur·euses aura un rôle important à jouer quant à sa réception. Les travailleur·euses, déjà bien occupé·es, n'auront pas nécessairement le réflexe d'aller d'eux- et d'elles-mêmes regarder l'offre de formations sur Intranet, ou de prendre le temps de lire chaque long courriel envoyé par l'employeur (« régulièrement, je les *flushe* avant de les lire », me confiait une travailleuse en milieu universitaire). Des formations obligatoires, synchrones, portant sur des sujets qui touchent directement les travailleur·euses et offertes par des personnes qui semblent bien au courant de leur réalité et de leurs défis auront plus d'impact, comme le mentionnaient des travailleuses qui avaient particulièrement apprécié ce format. Toutefois, Béatrice mentionnait que plusieurs des formations offertes par l'employeur étaient « des formations de soir, auxquelles tu dois t'inscrire individuellement ». Selon elle, peu de travailleur·euses y allaient, en raison de la logistique y associée et du fait qu'elles se déroulent hors des heures de travail, mais aussi, pour ce qui était des formations sur la santé mentale ou la gestion de la charge de travail, par crainte de signaler à l'employeur l'existence de soucis ou de problèmes. De fait, dans l'échantillon étudié, les formations offertes par le syndicat étaient généralement jugées plus intéressantes et utiles que celles à l'initiative de l'employeur.

Quant au moment où ces formations devraient être données (durant les heures du travail ou hors de celles-ci?), les avis différaient. Un point sur lequel tou·tes s'entendaient était que les formations non obligatoires seront suivies hors des heures de travail (et généralement de façon bénévole) : pas question d'accumuler du retard dans ses dossiers pour cela. Quant aux formations obligatoires, les travailleur·euses seront réticent·es à prendre de leur temps de travail déjà bien occupé et donc à offrir moins de services à leur clientèle ou encore à retarder l'avancement dans leurs dossiers. Toutefois, la plage horaire régulière serait le moment le plus efficace et opportun pour donner une formation synchrone… sans compter qu'obliger des travailleur·euses à suivre une formation sur l'encadrement du temps de travail ou sur la gestion de leur charge de travail hors de leurs heures de travail serait plutôt contre-productif! Dans tous les cas, la question de la (sur)charge de travail, particulièrement criante dans le milieu scolaire, doit être étudiée de façon plus approfondie – cela dépasse toutefois le cadre de cette thèse.

Dans les milieux étudiés, en matière de SST, l'on était donc (au moment des entretiens, du moins) devant des mesures de sensibilisation qui « permet[tent] de faciliter l'adaptation des individus au système dans lequel ils doivent fonctionner »[1391] ou encore qui aident les travailleur·euses « à trouver les moyens de résoudre les problèmes avec lesquels [ils et elles sont] aux prises »[1392], c'est-à-dire des mesures de prévention secondaire et tertiaire. Personne ne m'a parlé de mesures de prévention primaire, c'est-à-dire qui visent le traitement des problèmes à la source, pour en prévenir autant que possible l'apparition.

En fait, à ma question sur les mesures prises en matière de santé mentale au travail, les intervenant·es m'ont surtout spontanément partagé des mesures visant plutôt le mieux-être et le bien-être des travailleur·euses. Parmi celles-ci, les Programmes d'aide aux employé·es (PAE), des programmes offrant des services confidentiels et gratuits aux travailleur·euses et parfois à leur entourage proche « pour résoudre des difficultés qui nuisent au rendement au travail, mais qui ne sont pas forcément causées par le milieu de travail »[1393]. Une représentante RH m'a également expliqué que son organisation collabore avec une firme externe qui offre aux travailleur·euses des services d'aide et d'accompagnement professionnel, en personne ou par le biais de Teams (le tout aux frais de l'employeur). Les représentantes RH mettaient l'accent, dans nos discussions, sur ce type de programme; elles en parlaient spontanément et avec enthousiasme. Lorsque j'abordais le sujet avec les travailleuses, leurs réactions était plus divisées. Par exemple, Charlotte (travailleuse en milieu scolaire) savait qu'un PAE existait dans son milieu de travail, mais seulement parce qu'elle avait vu une affiche sur un babillard à cet effet. Personne ne le lui avait spécifiquement mentionné – elle n'avait pas non plus eu besoin d'y avoir recours.

Une travailleuse en milieu scolaire et une représentante RH en milieu universitaire m'ont toutes deux parlé d'un programme dit de « sentinelles » mis en place au début de la pandémie dans leur organisation respective. Il s'agissait, dans les deux cas, de personnes-ressources clairement désignées et qui pouvaient, en toute confidentialité, référer les travailleur·euses vers les ressources existantes en matière de santé mentale, que les besoins proviennent de la sphère personnelle ou professionnelle du travailleur ou de la

---

[1391] Ministère de l'Éducation du Québec, Micheline Gamache et Danielle Lahaie, *Grille de réflexion pour soutenir l'action en matière de santé au travail. La santé des personnes au travail, une force vive*, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, 2003 à la p 5, en ligne : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/organisation_travail/web-grille_de_reflexion.pdf>.

[1392] *Ibid*.

[1393] Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (Gouvernement du Canada), « CCHST: Programmes d'aide aux employés (PAE) » (10 mai 2024), en ligne: *Programmes santé et sécurité* <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/eap.html>.

travailleuse en question. Or, la personne-ressource sentinelle dans l'organisation de la travailleuse interviewée était, depuis, partie à la retraite et aucune annonce n'avait été faite quant à son remplacement. En comparaison, dans l'organisation de la représentante RH le programme existait depuis plusieurs années. À l'origine prévu pour les étudiant·es, il a ensuite été tabletté au début de la pandémie de COVID-19, puis fut repris par des représentant·es RH et étendu aux membres du personnel. Au moment de l'entretien, ce programme était toujours en vigueur. Le moins qu'on puisse dire quant à ces programmes est que leur mise en œuvre, leur pertinence et leur appréciation varie beaucoup d'un endroit à l'autre.

Au moment des entretiens, en matière de protection de la santé des travailleur·euses quant aux enjeux de déconnexion, de brouillage des frontières et, plus généralement, de RPS, les mesures portaient surtout sur le bien-être au travail ou sur des types secondaires ou tertiaires de prévention. On était donc encore bien loin de l'objectif de « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs »[1394]. Le constat qui se dégage de mes entretiens est que dans les milieux interrogés, l'on souhaite sincèrement que les travailleur·euses soient bien au travail, mais l'on semble peu s'interroger (ou du moins, ces interrogations ne sont pas suivies d'interventions particulières) sur le rôle que pourraient jouer l'organisation du travail, les directives de l'organisation et la charge de travail sur l'état de santé des travailleur·euses. L'analyse et l'identification des RPS pourra aider à ce sujet; d'autres études seront nécessaires dans les prochaines années afin de mieux mesurer l'effet de leur incorporation à la LSST.

7.3.2.3 Constat : malgré des initiatives intéressantes, une individualisation des solutions

Quels constats peut-on tirer de l'étude de ces milieux? Lorsque je leur demandais ce qui se passait dans leur organisation en matière de bonnes pratiques ou de mesure de prévention, les travailleur·euses et représentant·es syndicaux m'ont surtout parlé des mesures individuelles qu'ils et elles avaient mis en œuvre, ainsi que de formations données par le syndicat et par l'employeur. Du côté de l'employeur, on comprend indéniablement les notions théoriques et l'on s'en préoccupe; les mesures mises en place ne sont pas que cosmétiques ou superficielles[1395]. Toutefois, l'impression qui ressortait des entretiens était

[1394] LSST, *supra* note 57 art 2 al. 1.

[1395] Contrairement aux milieux rapportés par une autrice, où les mesures de l'employeur se résumaient plutôt à encourager la déconnexion des travailleur·euses par le biais de phrases dites « inspirantes »... Fast, *supra* note 207 à la p 6.

que, à tort ou à raison, ces employeurs ne percevaient généralement pas ces enjeux comme étant systémiques, urgents ou particulièrement répandus dans leur organisation; le cas échéant, les mesures de l'employeur ne portaient pas sur les causes de la non-déconnexion (notamment la surcharge de travail), mais plutôt sur ses symptômes.

L'employeur, entre autres par le biais des RH et des gestionnaires[1396], a un rôle fondamental à jouer en la matière. Il ne peut pas se contenter de donner l'exemple et de s'abstenir d'exiger formellement que ses travailleur·euses demeurent disponibles hors des heures régulières de travail[1397]. Pour que les bonnes pratiques survivent au passage du temps et qu'elles s'intègrent dans la culture de l'entreprise[1398], il est également primordial que l'employeur et ses représentant·es découragent les mauvaises pratiques (on ne parle pas ici nécessairement de sanctions disciplinaires!) : la connexion hors des heures régulières doit être « continuellement, constructivement et activement découragée »[1399].

Les employeurs interrogés misaient énormément sur la formation et l'information. Il s'agit là d'une voie importante, voire essentielle, mais elle ne peut être le seul axe d'intervention. En effet, les effets à long terme de ce type d'intervention individuelle sont à peu près inexistants lorsque les facteurs ayant contribué au problème (agents stressants au travail, surcharge, etc.) sont encore présents[1400], de surcroît si le nombre de personnes individuellement déconnectées est minime[1401]. Bref, il ne suffit pas de traiter les symptômes, en fournissant des ressources pour que les travailleur·euses « se gèrent », quelles que

[1396] Plusieurs intervenant·es m'ont souligné la chance qu'ils et elles avaient de travailler avec un·e supérieur·e aussi compréhensif·ve, et pour un employeur qui « avait à cœur ces enjeux » (Suzanne, travailleuse en milieu scolaire). Ils et elles me précisaient généralement que ce n'était toutefois pas le cas de tou·tes les supérieur·es.

[1397] Stephens, *supra* note 64 à la p 219.

[1398] Sur le rôle limité des politiques d'entreprise en présence d'une culture organisationnelle valorisant une disponibilité accrue hors des heures de travail, voir : Farivar et al, *supra* note 1340.

[1399] Petersen, *supra* note 1322 (je traduis).

[1400] Franklin, *supra* note 1181 à la p 476; Sara Van Bruyssel, Ralf De Wolf et Mariek Vanden Abeele, « Who cares about digital disconnection? Exploring commodified digital disconnection discourse through a relational lens » (2023) 31:2 Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies 521 à la p 5. « However, these practices are only effective when they also address factors that stand in the way of an employee detaching – i.e., when work culture and norms also support disconnection »: Ollier-Malaterre et al, *supra* note 898 à la p 97.

[1401] Kratel, *supra* note 986 à la p 22.

soient les raisons de leur maladie ou de leur mal-être. L'on doit également en traiter les causes[1402]. Comme le remarquait une autrice :

> problems inherent to present-day capitalism are constructed as individual problems to be solved through self-improvement rather than political intervention. Subsequently, workers are made responsible for their own digital "fitness" and failure to succeed with a "digital diet" is bound to be taken personally[1403].

Par ailleurs, un programme de type PAE sera mobilisé après la survenance de problèmes de santé[1404]; bien que généralement apprécié des travailleur·euses, il ne peut constituer l'entièreté de la stratégie de l'employeur en matière de santé mentale et de bien-être au travail. De plus, vu la confidentialité qui entoure à juste titre le recours aux services offerts, les PAE ne peuvent constituer de source auprès de l'employeur afin d'identifier les facteurs de risques et les problèmes en milieu de travail[1405].

Dans tous les cas, les mesures présentement mises en place par les organisations étudiées ont certaines limites intrinsèques, en ce qu'elles font reposer leur succès sur les épaules des travailleur·euses :

> The proposed solutions, such as 'establish response times, communicate your availability, have an email policy and manage your focus times', **imply the problem ultimately lies with the employee**. As such, we observe a double alienation process that may distance employers and employees: those buying the commodity are alienated from the work it takes to care for a sense of digital well-being, and those put in a position to practice disconnection are also alienated from a structural responsibility that lies higher up than the agency they possess to care for a balance between connection and disconnection[1406].

Or, même dans les milieux où les représentantes de l'employeur étaient pourtant formel·les quant à l'absence d'attentes de connectivité, plusieurs travailleur·euses n'osaient pas déconnecter complètement

---

[1402] Quinlan, *supra* note 1167 à la p 12.

[1403] Fast, *supra* note 207 à la p 10; référant à Syvertsen, *supra* note 1365.

[1404] Rhéaume, *supra* note 1183 à la p 103. L'auteur ajoutait : « L'analyse des principaux résultats de notre recherche semblent confirmer en grande partie l'orientation des PAE telle que définie par le Comité de santé mentale du Québec, soit une "adaptation des individus à leur travail" ».

[1405] Comme l'indiquait la professeure Estelle Morin : « Quand on est rendu dans les programmes d'aide aux employé.es, c'est qu'on a manqué l'occasion de prévenir le dommage »: Gérald Fillion et Radio-Canada Première, *Votre travail nuit-il à votre santé mentale?*, balado « Question d'intérêt », 21 mars 2024, à 12:20.

[1406] Van Bruyssel, De Wolf & Vanden Abeele, *supra* note 1400 à la p 11.

hors des heures de travail[1407]. Cela est d'ailleurs ressorti lors des entretiens et fut traité *supra* à la sous-section 7.2.4.2 : la sécurité d'emploi est un facteur non négligeable motivant le choix d'un·e travailleur·euse d'établir à l'avance ses limites avec son employeur et ses supérieur·es hiérarchiques, de les maintenir et d'activer les protections prévues à la loi ou à la convention collective en cas de non-respect.

De plus, la mise en œuvre d'une norme dépend des ressources qui lui sont dévolues[1408]. Dans les milieux étudiés (universitaire, scolaire et de la recherche), beaucoup d'intervenant·es m'ont parlé du fait que les ressources financières, temporelles et humaines étaient limitées : les employeurs devaient donc nécessairement faire des choix quant à ce qui était prioritaire ou non en matière de prévention. Deux travailleuses déploraient que l'information fournie par l'employeur sur les initiatives de déconnexion et de gestion des courriels se trouvait, justement, dans de longs courriels et n'était pas mise de l'avant, contrairement à d'autres enjeux, comme la sécurité informatique par exemple[1409].

Dans les organisations étudiées, les mesures mises en place par l'employeur semblaient, malgré une bonne volonté manifeste, souvent insuffisantes. En effet, beaucoup d'entre elles étaient concentrées sur les modes secondaires et tertiaires de prévention, et semblaient occulter la prévention primaire, c'est-à-dire la gestion des risques en amont, avant que la situation devienne problématique[1410]. En clair, on encourage les travailleur·euse à prendre soin d'eux et elles, mais en n'adoptant pas toujours des mesures permettant de prévenir les problèmes de santé et de bien-être[1411], et sans s'interroger sur « les liens entre l'organisation du travail et les problèmes de santé mentale »[1412]. À ce propos, une autrice traite de « la montée des pratiques et des discours psychologisants, c'est-à-dire qui tendent à responsabiliser individuellement les travailleuses et les travailleurs pour des problèmes organisationnels ou sociaux plus

[1407] La déconnexion n'est pas toujours simple: « The moment one picks up or puts down a phone, opens or closes a laptop, enables or disables a notification feature on one's phone is politically charged »: Paul C Adams, « The intimate politics of everyday digital practices: Entangling and disentangling » (2024) 111 Political Geography, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0962629824000404> à la p 3. Pour des exemples d'initiatives individuelles de déconnexion, voir *ibid* aux pp 5 et suiv.

[1408] Friedman, *supra* note 492 à la p 97.

[1409] Qui, dans l'organisation d'une travailleuse, faisait l'objet de plusieurs courriels ciblés et de formation obligatoires, contrairement aux mesures visant à préserver le temps hors travail des travailleur·euses.

[1410] INSPQ, *supra* note 1175.

[1411] « In order not to break under the weights of flexibilized, neoliberal capitalism, workers are stimulated to take care of themselves »: Fast, *supra* note 207 à la p 3.

[1412] Jacques Rhéaume et al, « Action syndicale, démocratie et santé mentale au travail » (2008) 20:2 Nouvelles pratiques sociales 82 à la p 101.

larges et offrent des solutions thérapeutiques et individualisées »[1413]. Or, la promotion de la santé au travail « repose sur une culture saine nécessitant avant tout une gestion des risques appropriée »[1414]. C'est d'autant plus le cas en matière de RPS au travail, qui peuvent avoir des effets « en cascade, corrosifs et indirects »[1415]; il est donc primordial d'en prévenir l'apparition.

7.4 Cas particuliers : cadres et représentant·es du syndicat

Les intervenant·es interrogé·es étaient des travailleuses (professionnelles), des représentantes RH ou des représentant·es du syndicat. Ces dernier·ères ont, au fil de entretiens, exposé le fossé qui séparait d'une part les conditions de travail qu'ils et elles réclamaient pour leurs membres en matière d'encadrement de temps de travail et, d'autre part, leurs propres conditions (2). Aussi, je n'avais pas mis l'accent, dans ma question de recherche et dans mon échantillonnage, sur les cadres. Or, des intervenant·es m'ont spontanément mentionné des aspects particuliers de la situation des cadres, supérieur·es, chef·fes d'équipe, etc., qui méritait une sous-section particulière (1).

7.4.1 Les cadres

Il faut d'emblée préciser que les cadres constituent, aux yeux de la loi, une catégorie distincte de travailleur·euses. Par exemple, ils et elles sont exclu·es de la protection de la LSST[1416] et n'ont pas accès au régime de syndicalisation et de négociation collective du *Code du travail*[1417]. Ils et elles ne sont donc pas visé·es par les dispositions de conventions collectives. De plus, le paiement du temps supplémentaire n'est

[1413] Ruelland, *supra* note 1288 à la p 65.

[1414] Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *supra* note 1384 à la p 2.

[1415] Quinlan, *supra* note 1167 à la p 3 (je traduis).

[1416] LSST, *supra* note 57 art 1 "travailleurs"(1); Trujillo Pons, *supra* note 196 à la p 163, et ce, bien que leur charge de travail les rende particulièrement susceptibles de souffrir des effets des RPS.

[1417] *Code du travail*, *supra* note 454 art 1(L)(1); *Société des casinos du Québec inc c Association des cadres de la Société des casinos du Québec*, 2024 CSC 13.

pas obligatoire dans leur cas[1418] et ils et elles sont souvent rémunéré·es « à la semaine » plutôt qu'à l'heure; bien souvent, donc, les cadres ne compteront pas leurs heures[1419].

Toutefois, des normes portant sur des facettes du temps de travail qui ne sont pas liées à la rémunération (par exemple le droit de refus de la LNT, les congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore le temps de pause hebdomadaire ainsi que la pause prévue après cinq heures de travail) protègent bel et bien les cadres. De même, les premiers textes sur les effets des TIC sur l'encadrement du temps de travail portaient généralement sur les cadres, les premiers à avoir accès à ces TIC[1420]. Là-dessus, Caroline, représentante syndicale en milieu scolaire, témoignait que les cadres œuvrant à son centre de services et qui approchaient de l'âge de la retraite avaient relevé que les phénomènes d'hyperconnectivité et d'attentes élevées en matière de télédisponibilité étaient beaucoup moindres au début de leur carrière, ce qui correspond aux observations notées dans le chapitre 1 sur le rôle des TIC en milieu de travail dans les deux ou trois dernières décennies.

Marie-Claude (travailleuse en milieu scolaire) m'expliquait qu'il n'y avait, dans son organisation, aucune attente de télédisponibilité envers les professionnel·les, mais que la situation était tout autre pour les cadres :

> Si j'étais cadre, ça serait différent. Je le sais que les cadres, eux, ils travaillent des fois les samedis, les dimanches… on en a plusieurs en arrêt de travail. […] Donc le droit à la déconnexion pour les cadres, je n'ai pas l'impression que ça existe en ce moment.

Tout comme les travailleur·euses interrogé·es, les cadres internalisent les attentes de télédisponibilité et de travail à leur égard; Judith, représentante RH en milieu universitaire, parlait de « l'image du cadre qui travaille tout le temps ». Cela ne signifie pas pour autant qu'ils et elles ne souhaiteraient pas pouvoir mieux séparer leur temps de travail de leur temps hors travail, au contraire. Ils et elles sont donc tiraillé·es entre

---

[1418] LNT, *supra* note 56 art 54(3). De plus, les cadres occupant des fonctions de contrôle et de direction dans l'entreprise (dit·es les « cadres supérieur·es ») sont exclu·es de la plupart des normes minimales de travail (*ibid* art 3(6)).

[1419] Jessica (représentante RH en milieu universitaire) expliquait, sans nécessairement cautionner cette façon de faire, que c'était comme si l'organisation se disait « notre cadre est payé tant et on s'attend à ce qu'il prenne en charge les mandats qui lui incombent », peu importe le nombre d'heures nécessaires.

[1420] Par exemple: Emilie Genin, *La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel*, thèse de doctorat, École des Hautes Études Commerciales, 2007; Felio, *supra* note 116; Carayol et al, *supra* note 178; Bobillier Chaumon et al, *supra* note 254.

les attentes de leur milieu ainsi que leur souhait d'être présent·es pour leurs employé·es, d'une part, et leur souhait d'avoir un certain équilibre travail-vie personnelle, d'autre part. Judith, qui avait déjà été cadre dans un emploi précédent, le résumait ainsi :

> [Pour les cadres], il n'y en a pas d'horaire, c'est 24/7. Des fois je me dis : "bien ça fait partie de la job des cadres, ça arrive". Puis en même temps, les cadres aussi ont besoin de leur santé mentale. Et si ce n'est pas urgent et que ça peut se traiter demain, bien eux autres aussi ont le droit, je pense, qu'on prenne soin d'eux.

Une des travailleuses interrogées occupait également un rôle de coordination[1421]. Elle m'a expliqué la charge que représentait son souhait d'être disponible en tout temps pour les travailleur·euses qu'elle encadrait et qui avaient un horaire de travail variable, et ce, même si le temps consacré à leur répondre semblait court :

> Effectivement [chaque message] prend juste 2 minutes, mais ça vient troubler la tranquillité de la soirée. Moi ce qui m'arrivait souvent, tôt le matin avant le travail, c'était mon heure pour aller jogger. Là j'avais quelqu'un qui m'écrivait, je raccourcissais mon temps de jogging pour rentrer à la maison et rappeler la personne… à un moment donné, ça avait un impact réel… […] Comme les gens sont flexibles sur leurs heures de travail, il y en a qui vont travailler beaucoup plus tôt et d'autres qui vont travailler beaucoup plus tard. Moi je devenais disponible pour l'ensemble des *brackets* d'heures finalement.

Elle me précisait également que personne dans l'organisation ne lui avait demandé une telle plage de disponibilité : « [ç]a m'appartient, l'organisation n'a jamais eu cette attente-là ». Au début de la pandémie de COVID-19 et du recours soudain et massif au télétravail, elle devait travailler sur son ordinateur personnel; il lui était donc plus difficile de se couper des messages professionnels hors de ses heures de travail lorsqu'elle utilisait le même appareil durant son temps hors travail. Elle en a finalement parlé à son gestionnaire, qui lui a conseillé de demander à l'employeur de lui fournir un ordinateur, afin de pouvoir l'éteindre à la fin de sa journée de travail[1422]. Elle a également désinstallé l'application Teams de sur son téléphone cellulaire personnel.

[1421] Comme je ne voulais pas modifier l'exemple précis qu'elle donne, j'ai choisi de ne pas l'identifier par son pseudonyme, pour éviter tout recoupement possible.

[1422] La diminution de sa charge de travail et/ou la possibilité de demander aux travailleur·euses d'envoyer leurs demandes durant ses propres heures de travail ne semblent pas avoir été envisagées ou envisageables.

Les données recueillies dans le cadre de cette thèse ne permettent pas de tirer d'inférence générale quant aux façons dont les cadres se saisissent, le cas échéant, des quelques protections offertes par le droit légiféré, ni comment ils et elles naviguent les nombreuses attentes à leur égard en matière de connectivité, de (télé)disponibilité et de temps de travail. Toutefois, il semblait pertinent d'attirer l'attention sur leur situation particulière, vu leur nombre[1423] et la protection juridique plus limitée qui leur est offerte.

7.4.2 Faire de la représentation syndicale : une illustration de l'adage des cordonnier·ères mal chaussé·es?

Les avantages potentiels, pour les travailleur·euses, d'être représenté·es par un syndicat sont variés et comprennent des salaires et avantages plus élevés, de même qu'un traitement plus équitable de la part de l'employeur[1424]. De plus, la négociation collective et les rapports collectifs du travail visent à protéger les travailleur·euses des risques économiques, en leur offrant une certaine stabilité d'emploi qui les protègent « des conditions du marché »[1425], en tentant d'améliorer les conditions de travail[1426], plutôt que de recommander aux travailleur·euses de changer d'emploi pour espérer y trouver des conditions plus avantageuses[1427].

Le syndicat a également un rôle primordial à jouer en matière d'établissement et de maintien des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleur·euses; ce type de mesure est donc des plus importants afin que les travailleur·euses aient des solutions adaptées à leurs besoins et à leur réalité, et qu'ils et elles comprennent bien l'importance des enjeux qui y sont rattachés (santé, bien-être, sommeil, etc.)[1428].

[1423] Il n'y a aucune définition de « cadre » dans les lois du travail québécoises. Toutefois, la jurisprudence indique qu'il s'agit d'une personne salariée qui a un certain pouvoir de décision et qui gère une ou plusieurs autres personnes salariées: *Skiba c Playground, l.p*, 2014 QCCA 1094. On en retrouve donc dans chaque entreprise et chaque organisation.

[1424] Verma, *supra* note 753 aux pp 276 et 277.

[1425] Morissette, *supra* note 2 à la p 61.

[1426] Ce qui contribue à réduire certain facteurs de RPS: Quinlan, *supra* note 1167 aux pp 4-7.

[1427] En ce sens, les syndicats sont encore bien souvent « l'un des moyens les plus effectifs pouvant garantir la voix des employé.es ["employee voice"] dans les organisations » : Wilkinson et al, *supra* note 1312 à la p 186 (voir en général là-dessus *ibid* aux pp 185-189).

[1428] Ollier-Malaterre et al, *supra* note 898 aux pp 99 et 100.

Il est rapidement apparu, au fil des entretiens, que la question de l'étanchéité des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ainsi que des attentes de disponibilité hors du lieu et des heures régulières de travail devait être posée en deux volets aux représentant·es du syndicat. En effet, lorsqu'il était question des droits des travailleur·euses, la position des représentant·es était sans équivoque : chaque heure travaillée doit être correctement comptabilisée et rémunérée (le cas échéant, à taux majoré). Les syndicats dans les milieux étudiés s'efforçaient d'ailleurs de « passer le message » à cet effet, en offrant des formations (considérées comme du temps de travail) et en s'assurant que les travailleur·euses appliquaient bien leurs recommandations en matière de suivi du temps travaillé. Également, dans l'une des organisations, le syndicat avait, avec l'accord de l'employeur, nommé une personne au CSS qui serait chargée spécifiquement de santé organisationnelle. Le syndicat utilise donc un moyen existant à la convention collective et à la loi (le CSS) pour traiter d'enjeux non prévus expressément à la convention collective, mais pourtant importants.

Lorsque, par la suite, j'interrogeais les représentant·es des syndicats quant à leur *propre* (télé)disponibilité auprès de leurs membres, leur réponse était souvent bien différente, et les heures de travail non comptabilisées (et donc bénévoles) étaient légion. Cela n'était pas propre aux personnes interviewées : une étude de 2024 effectuée au Québec auprès de représentants syndicaux et représentantes syndicales relevait également une situation de surcharge imminente de travail, en raison notamment du faible équilibre travail-vie personnelle et du fort épuisement émotionnel de ces représentant·es[1429].

De fait, les représentant·es de syndicats ont vu leur rôle changer au fil des dernières années, ne se « contentant » plus de simplement faire de l'application de la convention collective, mais également d'aider leurs membres quant à des questions hors de celle-ci, comme les relations de travail[1430] et le soutien de ceux et celles qui vivent des situations difficiles[1431], le tout dans un environnement qui évolue

[1429] Mélanie Lefrançois et Mélanie Trottier, « Ironclad work overload: prevention of psychosocial hazards among union counsellors in Quebec » (2024) Journal of Industrial Relations, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00221856241265273>; « La fatigue des militants syndicaux » (29 novembre 2023), en ligne: *Les clés du social Un regard sur le social* <https://www.clesdusocial.com/la-fatigue-des-militants-syndicaux>; Rhéaume et al, *supra* note 1412 aux pp 90 et 91.

[1430] Lefrançois & Trottier, *supra* note 1429 à la p 3; Mélanie Gagnon et Catherine Beaudry, « Délégués syndicaux et prise en compte des besoins particuliers des employés : un rendez-vous manqué? » (2019) 60:1 Recherches sociographiques 87 aux pp 89 et suiv.

[1431] Voir l'exemple des délégués sociaux et déléguées sociales d'une grande centrale syndicale québécoise, qui « cherchent à briser la souffrance vécue dans les milieux de travail pour agir comme de véritables sentinelles,

rapidement[1432]. Cela occasionne donc encore plus de communications, qui sont souvent plus délicates et qui nécessitent plus de temps. Comme l'expliquait Viviane : « C'est sûr que moi si un membre m'appelle, il ne *feel* pas, il est sur le bord [de l'épuisement professionnel], c'est sûr que je vais en parler de ça ». Béatrice, travailleuse en milieu scolaire qui s'impliquait également dans son syndicat, indiquait qu'elle et ses collègues se sentaient « beaucoup plus proches des membres. [… O]n est bien plus au courant [de leurs] besoins ». Cela leur permet, selon Andrée-Anne (représentante syndicale dans le milieu scolaire), « [d']informer les membres, faire de la prévention. [… O]n prévient des situations problématiques par la suite ».

Cela était particulièrement marqué au début de la pandémie, durant la période de forte incertitude quant aux mesures sanitaires en vigueur et aux modalités du (télé)travail et des services donnés aux étudiant·es et aux élèves. Viviane (représentante syndicale en milieu universitaire) témoignait qu'elle avait ressenti, tant chez les travailleur·euses qu'elle représente qu'elle-même en tant que représentante, une pression d'être disponible en tout temps, y compris hors des heures de travail, pourtant très clairement délimitées à la convention collective : « Il n'y avait plus d'horaire. On travaillait tout le temps. On répondait tout le temps. »

Bien que la situation se soit améliorée depuis, plusieurs représentants syndicaux et représentantes syndicales m'ont fait part de leur grande disponibilité à l'égard de leurs membres, et ce, tant durant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci. Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) m'expliquait que cette disponibilité n'était pas nécessairement en réponse à des attentes des travailleur·euses à l'égard de leurs représentant·es :

> Je pense que mes membres comprennent que j'ai une vie et que je suis un humain. Donc, ils ne s'attendent pas, je pense, à une réponse instantanée. Par contre, je suis un humain mal fait. Quand le courriel rentre, j'ai souvent tendance à répondre direct.

Diane (représentante syndicale en milieu universitaire) indiquait quant à elle que les travailleur·euses qu'elle représentait « ont pris l'habitude de penser que j'étais disponible en tout temps. Eux m'écrivent à

---

constamment aux aguets, auprès de leurs collègues »: Mélanie Dufour-Poirier et Catherine Le Capitaine, « Syndicalisme et souffrance au travail : l'expérience des délégués sociaux au Québec » (2016) 28 Les cahiers des RPS 37 à la p 37; Mélanie Dufour-Poirier et Reynald Bourque, « Risques psychosociaux au travail et action syndicale : l'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec: » (2013) 19:1 Négociations 43.

[1432] Par exemple, les réformes successives en éducation: Rhéaume et al, *supra* note 1412 à la p 88.

l'heure qui leur convient ». Des travailleur·euses lui ont expliqué qu'ils et elles ne voulaient pas lui écrire lorsqu'ils et elles travaillaient, sans préciser si c'était par souci de discrétion ou en raison de leur charge de travail trop élevée. Elle ajoutait, faisant écho aux discussions sur les différents canaux de communication *supra*, que lorsque les membres lui écrivent par Messenger, elle ressent une pression plus grande pour répondre rapidement que lorsque le message provient par courriel.

Andrée-Anne (représentante syndicale en milieu scolaire) bénéficiait, hebdomadairement, d'un certain nombre d'heures reconnues pour son mandat de représentante syndicale, le reste étant consacré à sa tâche de professionnelle. Lorsque je lui ai demandé si elle travaillait plus que le nombre d'heures alloués à sa tâche syndicale et comment le temps supplémentaire était calculé, le cas échéant, elle m'a répondu :

> Dans la tâche syndicale, on ne note pas nos heures. [… Entre représentant·es du syndicat], on se dit tout le temps en riant qu'on ne se donne pas les conditions de travail pour lesquelles on milite pour nos membres. Donc, le temps supplémentaire, souvent, on ne le charge pas, il n'est pas rémunéré, il n'est pas repris parce qu'on n'a pas le temps. C'est comme si on se dit que ce n'est pas grave.

Elle ajoutait qu'au début de son mandat, elle se disait parfois que, pour compenser le temps supplémentaire, elle prendrait congé durant une période moins chargée, « mais il n'y en a pas de période tranquille ». Elle décelait également une différence entre les genres, dans cette approche, dans laquelle elle jugeait qu'il y avait « quelque chose de féminin »[1433] :

> Andrée-Anne : [O]n la voit même à l'intérieur de notre équipe, la différence gars-fille là-dessus. Peut-être qu'on est toutes des filles perfectionnistes aussi. Souvent, c'est nous autres qui sommes connectés le plus longtemps et qui répondons plus vite, qui ne voulons pas qu'il y ait de délai. On se sent coupables de tout.

Ce dépassement des heures sans compter et cette disponibilité de tous instants étaient de plus en plus remis en question par les représentant·es, qui cherchaient désormais à continuer d'aider leurs membres

[1433] Ce qui est confirmé par une étude, qui notait que bien que les hommes et les femmes ressentaient tou·tes deux un fardeau émotionnel élevé dans le cadre de leurs fonctions de représentation syndicale, les femmes étaient significativement plus souvent interrompues dans leur temps personnel pour des questions reliées à leur rôle que les hommes: Lefrançois & Trottier, *supra* note 1429 à la p 20. Il y a une trentaine d'année, l'autrice Fudge constait que : « Despite the fact that collective bargaining is gender neutral on its face, at best it assumes a sexless worker, at worst an all male cast. Mostly, it has been done by men for the benefit of men. » - la situation semble cependant tranquillement changer: Fudge, *supra* note 17 à la p 77.

et de bien les représenter[1434], mais plus au détriment de leur santé ou de leur vie personnelle et familiale. Pour ce faire, ils et elles utilisaient les TIC, entre autres les plateformes vidéo Zoom et Teams, afin de pouvoir mener plus de rencontres en virtuel, épargnant ainsi beaucoup de temps de déplacement, particulièrement en contexte de négociations. Andrée-Anne ajoutait :

> Ça commence à être conciliable, tu sais. Ça aussi, il faut l'encadrer, même nous comme centrale. On a l'impression qu'on est un peu à un tournant du mouvement syndical. En tout cas, de l'intérieur, sur la conciliation travail-famille et sur les militants qui s'impliquent, là, il y a un renouvellement, il y a plus de jeunes, plus de femmes.

En quelques années seulement, on note une certaine prise de conscience des enjeux et du caractère difficilement tenable du *statu quo*. Comme mentionné au chapitre 1, il y a une capacité grandissante de joindre les travailleur·euses partout et en tout temps depuis l'arrivée des téléphones intelligents, alors qu'ils sont plus facilement accessibles à l'ensemble de la population et qu'ils ne sont plus réservés à certains postes haut placés. Cela place une pression qui a été mise en lumière, voire exacerbée, par le brusque et nécessaire passage au télétravail durant les premières années de la pandémie de COVID-19. Ce n'est pas un hasard non plus si le changement de cap expliqué par Andrée-Anne survient lorsque plus de femmes et de jeunes occupent des postes qui exigent une forte disponibilité hors des heures régulières. Il s'agit d'une population plus à même d'avoir à jongler avec le soin de jeunes enfants et/ou de parents vieillissants, et qui serait plus revendicatrice au sujet de l'équilibre travail-vie familiale[1435]. C'était le cas d'une des représentantes syndicales, maman d'un jeune enfant et dont le conjoint avait un horaire de travail atypique; elle ne pouvait réalistement pas être disponible en tout temps pour les travailleur·euses. Bref, on essaie, petit à petit, de se défaire de l'idée que :

> [t]he work implies that to be a good union employee or a good union representative you "must put in the hours" and "must put in the time" [... or that] a union representative or employee must have a "crazy schedule" to demonstrate that he is working hard[1436].

[1434] Diane-Gabrielle Tremblay, « Trade Unions and Work-Life Rights: The Challenge of Work-Life Interface in a Union Environment » (2016) 28:3 Employee Responsibilities and Rights Journal 171 aux pp 175, 177 et 178.

[1435] Catherine Le Capitaine, Gregor Murray et Christian Lévesque, « Empowerment and union workplace delegates: a gendered analysis » (2013) 44:4 Industrial Relations Journal 389 à la p 391; Gill Kirton et Geraldine Healy, « Gender, Union Democracy and Leadership » dans *Gender and leadership in trade unions*, Routledge research in employment relations 30, New York, NY, Routledge, 2013 47, aux pp 66-67.

[1436] Tremblay, *supra* note 1434 à la p 179.

Les représentant·es du syndicat ne sont pas limité·es que par le nombre d'heure dans une journée, mais également par les ressources qui leur sont allouées, et ils et elles doivent parfois prioriser leurs interventions quant à certains enjeux au détriment d'autres. Comme l'illustre Caroline, en parlant de télédisponibilité hors des heures du travail et de difficultés pour les travailleur·euses de réellement se déconnecter : « Ça a été porté à mon attention dernièrement. Et comme on est en période de négociation… il y a beaucoup d'autres sujets sur le *top* de la liste. […] Donc que je te dirais que pour le moment, non, ça n'a pas été discuté [à la table de négociations] ». L'entretien avec Caroline a eu lieu à la fin de l'automne 2023, quelques jours avant le déclenchement de la grève du Front commun[1437]; il est tout-à-fait compréhensible que d'autres enjeux plus imposants et plus urgents mobilisaient alors les ressources du syndicat.

Enfin, les représentant·es du syndicat n'étaient pas contacté·es hors de leurs heures de travail que par les membres qu'ils et elles représentaient. L'employeur les rejoignait parfois, lorsqu'il jugeait que la situation était urgente : Viviane me donnait l'exemple d'un appel de l'employeur, un vendredi soir, pour l'aviser d'un bris dans une école qui allait entraîner la fermeture de l'école la semaine suivante. En général, bien que les représentant·es n'étaient pas toujours d'accord avec la définition « d'urgence » de l'employeur, ce dernier ne semblait pas exagérer dans les contacts hors des heures de travail et, donc, les représentant·es les toléraient bien.

Conclusion

Les raisons pour lesquelles des travailleur·euses syndiqué·es ne déposent pas de grief en matière d'encadrement de temps de travail sont nombreuses et varient de l'absence de situation problématique à la crainte de représailles en cas d'exercice d'un recours. Il est aussi intéressant de noter que la non-activation ne s'appliquait pas qu'aux droits et recours expressément prévus à la convention collective, mais aussi à la gestion de conflits qui ne mènent pas à des recours officiels de grief. En effet, même dans les organisations où les travailleur·euses, le syndicat et l'employeur ont de bonnes relations de travail, les travailleur·euses ne font que peu de demandes et de plaintes, même en sachant que celles-ci se règleraient rapidement, fort probablement avant le grief.

[1437] « Grèves dans le secteur public au Québec - Dossier », *supra* note 1309.

Au chapitre 6, j'ai relevé le faible nombre de décisions jurisprudentielles portant sur les différents articles de la LNT touchant à l'encadrement du temps de travail, de même que le nombre peu élevé de plaintes en matière de SST sur le sujet. De fait, dans les quelques cas qui avaient mené à des interventions du syndicat auprès des RH au sein des organisations où œuvraient les intervenant·es, le syndicat avait mobilisé la convention collective (par exemple, les dispositions portant sur les heures et horaires de travail), en n'invoquant pas les normes minimales de la LNT. De plus, aucune plainte à la CNESST quant à un éventuel non-respect de la LSST n'avait été rapporté dans ces milieux.

Pourtant, en matière d'encadrement de temps de travail, d'hyperconnectivité professionnelle, de surcharge de travail, de brouillage des frontières et de (non-)déconnexion, la situation des intervenant·es, sans être catastrophique, pourrait être améliorée. Le rôle de l'employeur et des RH est primordial quant à ces enjeux. En effet, vu le nombre, la variété et l'impact des attentes internalisées par les travailleur·euses quant à leur prestation de travail et leur télédisponibilité, non seulement à l'égard de l'employeur mais aussi de la clientèle et des collègues, l'employeur ne peut se contenter de ne pas avoir d'attentes et de ne pas obliger les travailleur·euses à travailler bénévolement.

En effet, à l'instar des changements technologiques, certaines modifications à l'organisation du travail survenues au début de la pandémie ont perduré, de façon plus ou moins intense selon les milieux. Émilie, représentante RH contactée à l'hiver 2023, m'indiquait qu'après les deux années de mesures sanitaires, d'incertitude et de bouleversements quant aux façons d'organiser et d'accomplir le travail, elle sentait qu'il y avait « du rattrapage » qui était effectué de la part des travailleur·euses et des gestionnaires : « [Ç]a n'a jamais roulé vite de même. […] Il n'y a jamais eu autant de demandes comme ça en même temps. Il n'y a jamais eu d'attentes de performance si élevée. » L'employeur doit donc non seulement clairement dire et répéter qu'il n'a aucune attente de disponibilité et de travail hors des heures régulières, mais il doit également encadrer concrètement les travailleur·euses afin d'éviter que la surcharge de travail et les attentes de la clientèle, par exemple[1438], forcent les travailleur·euses à allonger leurs heures de travail et de disponibilité.

Certaines mesures mises de l'avant par l'employeur et les RH des milieux interrogés sont autant de pas dans la bonne direction; pensons par exemple aux codes de bonne conduite et aux formations portant sur

[1438] « At the organization level, generous vacation policies and wellness benefits without a reduction in the amount of work managers expect from workers do little to change the culture. »: Stolzoff, *supra* note 178 aux pp 182-183.

des enjeux qui rejoignent les travailleur·euses et qui proposent des solutions concrètes. En général, toutefois, ces mesures restent en surface des enjeux, en renvoyant aux travailleur·euses la responsabilité de les gérer : les RH et l'employeur demeurent dans un rôle d'accompagnateur, ce qui est un bon début, mais qui sera insuffisant dans les milieux où l'enjeu n'est pas qu'anecdotique.

Dans le cadre de mes entretiens, j'ai relayé la parole de deux hommes et de 18 femmes; je suis consciente que sur ces 18 femmes, j'ai contribué, du moins en partie, à la « perpétuelle centralisation des expériences des femmes privilégiées »[1439]. En effet, les femmes interviewées occupaient un emploi syndiqué et stable, n'étaient pas membres de minorités ethniques ou religieuses visibles, étaient titulaires de diplôme(s) universitaire(s) (plusieurs de cycles supérieurs, y compris des doctorats), et étaient francophones; sans vouloir présumer de la langue maternelle des intervenant·es, je peux attester que leur maîtrise du français était impeccable. Cette dernière caractéristique était inévitable vu les conditions de leurs emplois respectifs[1440].

Quant au choix du terrain auprès de personnes syndiquées, je l'ai expliqué *supra* à la sous-section 5.2.2.1. Les personnes interviewées, en très forte majorité, appréciaient leur emploi et ont souligné, souvent à plusieurs reprises, la chance qu'elles avaient de travailler avec leur gestionnaire[1441]. Je dois préciser de nouveau que ces personnes se sont portées volontaires[1442], et leurs coordonnées m'ont été transmises après qu'elles ont exprimé leur intérêt auprès de leur fédération syndicale respective. En fait, comme le soulignait Marie-Claude :

> [L]es gens qui acceptent de passer en entrevue avec toi, c'est des gens qui pensent au bien collectif, c'est des gens qui veulent partager leur expérience pour le bien collectif. […] Déjà, il y a comme un filtre […]. Les personnes qui s'en foutent, ils n'ont même pas lu le courriel [qui expliquait] que tu avais besoin de quelqu'un.

[1439] Geneviève Pagé, « Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou Pourquoi le mouvement féministe québécois ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle » (2015) 26:2 Nouvelles pratiques sociales 200 à la p 213.

[1440] Tous les entretiens se sont déroulés en français. J'avais offert à un·e potentiel·le intervenant·e employé·e auprès d'un centre de services anglophone de mener l'entretien en anglais, mais iel n'a simplement pas donné suite à ma demande.

[1441] Quelques-un·es ne l'ont pas dit de façon aussi explicite, mais aucun·e ne m'a mentionné vouloir changer de poste ou d'employeur, ni n'a exprimé d'insatisfaction générale face à son emploi.

[1442] Certain·es le comptaient comme du temps travaillé et rémunéré. D'autres toutefois m'ont accordé l'entretien au détriment de leur heure de diner, comme pour Suzanne, ou encore en repoussant d'une heure la fin de leur quart de travail pour compenser l'heure passée à me parler, ce qu'a fait Victoria.

Les conditions étaient donc réunies pour obtenir un échantillon bénéficiant d'une forte sécurité d'emploi, d'une possibilité réelle de faire valoir leurs revendications, ainsi que l'accès à des personnes pouvant bien leur expliquer leurs droits si nécessaire[1443]. Par ailleurs, je dois rappeler que les représentantes des RH avaient été approchées par une fédération syndicale; il s'agissait d'un échantillon de personnes intéressées par mon sujet, mais qui, de plus, entretenaient de bonnes relations de travail avec la partie syndicale. Ma recherche doit donc servir de point de départ pour approfondir la question et mener d'autres études afin de mieux comprendre les particularités de groupes moins privilégiés, dont la situation professionnelle est plus précaire et la sécurité professionnelle, moins assurée.

Ma question de recherche porte sur la capacité du droit du travail, en contexte d'omniprésence des TIC en milieu de travail, de protéger les travailleur·euses en matière d'encadrement du temps de travail. J'ai étudié au chapitre 6 de cette thèse les nombreuses zones de silence de la législation et de la jurisprudence à ce sujet, laissant le champ libre aux employeurs d'exiger de leurs travailleur·euses du temps supplémentaire et des périodes de télédisponibilité. Le présent chapitre visait à soumettre le droit à l'épreuve des faits : comment ces enjeux sont-ils vécus « au jour le jour » dans des organisations syndiquées? Les réponses variées auront permis de brosser un portrait qui, sans être des plus inquiétants, soulève plusieurs lacunes du cadre juridique, notamment en faisant reposer le succès des différentes mesures sur les épaules des individus (surtout ceux et celles bénéficiant d'une forte sécurité d'emploi et travaillant auprès de supérieur·es compréhensif·ves).

On peut donc en conclure que non, le droit du travail québécois actuel ne parvient pas à remplir adéquatement son rôle de protection des travailleur·euses en matière d'encadrement du temps de travail, vu la facilité avec laquelle ceux- et celles-ci peuvent être joint·es par leur entourage professionnel à tout moment et en tout lieu et des habitudes et attentes que cela a entraînées. Si les balises négociées présentes dans les milieux étudiés sont plus prometteuses à ce sujet que les balises légiférées présentement en vigueur, elles semblent toutefois insuffisantes pour assurer des protections robustes du temps hors travail des travailleur·euses.

Ma thèse m'a permis de constater de quelle façon les bonnes pratiques de déconnexion ainsi que de création et de respect des frontières entre le travail et la vie personnelle sont liées autant à des facteurs

[1443] « La voix collective est [...] un moyen essentiel pour les travailleurs de corriger » l'inégalité du rapport de forces présent face à l'employeur: Emploi et Développement social Canada, *supra* note 843 à la p 148.

internes à l'organisation qu'à des facteurs qui lui sont externes. Parmi les facteurs internes, notons les politiques et bonnes pratiques mises en place dans l'organisation et promues par l'employeur et les RH. Un autre facteur des plus importants, et sur lequel l'employeur pouvait jouer un certain rôle, était le niveau de sécurité d'emploi[1444] que les travailleur·euses percevaient et qui avait un impact direct sur leur propension à placer leurs limites et à en demander le respect.

Également, peu importe les exigences précises de leur poste, la non-disponibilité et l'absence de travail des travailleur·euses durant leurs vacances et congés ou entre deux quarts de travail ne sera souvent envisageable qu'avec l'aide de leur équipe, de l'employeur et de ses représentant·es[1445]. Par exemple, Caroline (représentante syndicale en milieu scolaire) m'expliquait que pour éviter qu'elle soit contactée durant ses vacances, du travail de coopération en amont était nécessaire :

> En fait, moi, je parle avec mes ressources humaines avant de partir. Et l'inverse est vrai aussi. Les ressources humaines me tiennent au courant : « voici, tout le monde est en vacances, qui, toi, t'appelles si jamais il y a quelque chose ? » C'est comme un partenariat implicite qui fait en sorte qu'on se sacre patience pendant nos vacances. […] Là-dessus, jusqu'à maintenant, dans mon expérience, on l'a bien vécu et on l'a bien fait.

Dans le même ordre d'idées, William, représentant syndical dans le milieu de la recherche, précisait que le milieu se mobilise pour coordonner les tâches afin que les personnes qui partent en vacances puissent déconnecter sans souci; son environnement est particulier, puisque certaines expériences de laboratoire ne peuvent être « mises sur pause ». Dans tous ces cas, l'employeur a son rôle à jouer en permettant, voire en facilitant, ces aménagements temporaires.

L'employeur (et, partant les lois du travail) n'aura pas de pouvoir sur les facteurs externes à l'organisation. Ces derniers peuvent être liés à la structure socio-communautaire dans laquelle s'insère le travailleur ou la travailleuse. Ainsi, Lyne me confiait que « [s]i mon chum et mes filles ne me regardent pas, ça se peut que je réponde [à mes courriels hors des heures de travail] » et Marie-Claude disait qu'« une chance que j'ai des enfants, parce que grâce à eux, je ne travaille pas trop ». Quant à Suzanne, l'art occupe une place

---

[1444] Comme mentionné *supra* à la sous-section 7.2.4.2, le sentiment que leur emploi est assuré (notamment parce qu'ils et elles étaient à leur poste depuis plusieurs années, ou encore qu'ils et elles occupaient un poste dans le syndicat) fait en sorte que les travailleur·euses éprouvent peu ou pas de craintes quant à d'éventuelles représailles pour le simple exercice de leurs droits.

[1445] Pour des exemples de ces « pratiques d'entraide » entre collègues (parfois surchargé·es): Trémeau, *supra* note 428 à la p 343.

importante dans sa vie, et les heures qu'elle y consacre (préparation et représentations, notamment) comblent suffisamment son temps hors travail. Ces trois travailleuses œuvraient au sein d'organisations dont l'employeur n'avait aucune attente de télédisponibilité à leur égard; leur entourage et leurs activités servaient donc à contrer un éventuel réflexe de télédisponibilité et de travail supplémentaire (rémunéré ou non) qu'elles auraient pu développer.

Un autre facteur externe est la multiplication de moyens de communication qui s'ajoutent souvent à ceux fournis par l'employeur (comme l'adresse de courriel professionnelle ou le téléphone cellulaire professionnel). C'était le cas notamment des conversations par messages textes sur le téléphone personnel du travailleur ou de la travailleuse ainsi que de discussions par Messenger, soit par le biais de groupes de discussions entre collègues, ou encore d'échange de messages avec des collègues qui étaient également des ami·es. Dans ces derniers cas, la conversation pouvait rapidement passer de sujets personnels à des sujets professionnels. De leur côté, les tiers (élèves ou étudiant·es) communiquaient aussi parfois avec les travailleur·euses hors des moyens officiels de l'organisation[1446].

Un employeur ne pourrait pas, vraisemblablement, empêcher des collègues de communiquer entre eux et elles hors des heures du travail via des canaux de communication privée, alors qu'il pourrait plus facilement interdire ou limiter le recours aux canaux professionnels. Or, le brouillage des frontières est encore plus prononcé lors de l'utilisation de canaux personnels. De surcroît, la réception d'un texto ou d'un message Messenger entraînait l'impression pour certain·es intervenant·es que l'expéditeur·trice s'attendait à une réponse rapide, contrairement au courriel, par exemple. Dans de tels contextes, il est donc d'autant plus primordial pour l'employeur d'établir et de répéter clairement ses attentes de télédisponibilité et de travail hors des heures régulières.

En matière d'habitudes de (non-)déconnexion, les facteurs externes et les facteurs internes pourront se renforcer mutuellement ou, au contraire, entrer en conflit; pensons par exemple à un·e travailleur·euse qui perçoit des attentes implicites de télédisponibilité, alors que son entourage personnel désapprouve ces interruptions hors des heures de travail. Le droit du travail devra se pencher sur le rôle que peut (ou

[1446] Une travailleuse en milieu scolaire a illustré pourquoi elle évitait à tout prix de mélanger les canaux de communication : « Ce n'est pas vrai que je vais gérer des crises suicidaires, le dimanche matin, en mangeant mes toasts ».

doit) jouer l'employeur quant au contrôle des facteurs internes à l'organisation, vu le pouvoir qu'il détient quant à l'élaboration et à la mise en œuvre de ses pratiques, procédures et orientations.

Or, dans les milieux étudiés, ce pouvoir ne pouvait toujours être exercé à son plein potentiel. En effet, plusieurs des organisations n'avaient aucune façon officielle et documentée de savoir comment se portent leurs travailleur·euses, quels enjeux les préoccupent, etc. Il est vrai qu'à moins d'une mention précise et expresse à cet effet dans la convention collective (ce qui n'est pas le cas des conventions étudiées), les employeurs ne sont, légalement, pas obligés d'accéder à toutes les demandes des travailleur·euses dans les domaines où la loi ne prévoit rien. Tout de même, il semble plutôt opportun qu'ils soient au moins au courant de l'état de satisfaction de leurs travailleur·euses et des demandes ou suggestions qu'ils et elles pourraient avoir. En effet, déjà en 2018, des auteurs indiquaient que « le monde du travail a dramatiquement changé depuis la dernière décennie et pourtant, les modèles de gestion peinent à suivre, entraînant des impacts négatifs importants sur les employé·es »[1447]. À ce sujet, les employeurs peuvent procéder à des entrevues de sorties (effectuées auprès du travailleur ou de la travailleuse démissionnaire)[1448], des sondages post-emploi (envoyés peu de temps après le départ du travailleur ou de la travailleuse) ou encore des sondages ou enquêtes sur la satisfaction au travail des travailleur·euses présentement à l'emploi[1449].

Les intervenant·es ont révélé un éventail de façons de procéder en matière de méthodes pour connaître l'opinion et les demandes des travailleur·euses. Une organisation refusait de faire des sondages sur la satisfaction au travail en raison, selon la représentante RH, d'une « peur de la réaction et des réponses, [et de la crainte de] ne pas être capable de l'assumer par la suite »; par exemple, si les travailleur·euses manifestent un très fort intérêt pour une condition de travail que l'employeur ne peut pas offrir. À l'autre extrémité, une organisation menait de vastes enquêtes, auprès de différents groupes de travailleur·euses et de cadres, afin de sonder leur satisfaction sur différents enjeux (dont le télétravail); les résultats influençaient par la suite les décisions de l'organisation, selon la représentante RH qui m'en a parlé. Enfin,

[1447] Savage & Staunton, *supra* note 398 à la p 9 (je traduis).

[1448] Dans les données des dernières années de l'un des milieux étudiés, la moitié des répondant·es avaient identifié la charge de travail comme facteur dans leur décision de quitter leur emploi (et environ la moitié d'entre eux et elles l'avaient noté comme facteur majeur).

[1449] Tessema et al, *supra* note 1293 à la p 166. Ces façons de faire permettent de connaître l'opinion des travailleur·euses, mais ne constituent pas un accès direct, pour ces dernier·ères, leur permettant de contester des décisions ou façons de faire de l'employeur: Wilkinson et al, *supra* note 1312 à la p 183.

une autre organisation préférait quant à elle ne pas effectuer de sondage, car pour le moment du moins, il régnait un certain flou quant aux mesures mises en place de façon temporaire au début de la pandémie (« on est encore en transition là-dessus »)[1450].

La gestion des RH peut certainement contribuer à la mise en place et au respect de bonnes pratiques en matière de déconnexion et de frontières entre le travail et la vie personnelle. Mes recherches mettent toutefois en lumière la nécessité d'une intervention du droit du travail afin d'établir un cadre qui protège réellement les travailleur·euses, de s'assurer que les enjeux de déconnexion, de brouillage des frontières et, plus généralement, de temps de travail figurent parmi les priorités de l'employeur, et de faire en sorte que la mise en œuvre de mesures à ces sujets ne soit pas tributaire de la bonne foi de l'employeur, des ressources qu'il leur octroie… ou du regard désapprobateur de l'entourage personnel des travailleur·euses qui répondent à leurs courriels hors des heures régulières de travail! Je présenterai, au chapitre suivant, les principes qui devront sous-tendre de telles interventions législatives.

[1450] Les témoignages mentionnés à ce paragraphe (les plus positifs comme les moins encourageants) provenaient tous de personnes travaillant aux RH; je les remercie pour leur candeur et leur transparence. Les travailleur·euses et représentant·es du syndicat interrogé·es se souvenaient généralement de sondages menés par le syndicat, ou encore conjointement par le syndicat et l'employeur. Leurs réponses étaient plus floues que celles des représentantes RH (ce qui est compréhensible, vu que ce sont ces dernières qui les mettent en œuvre), mais peu se souvenaient de mesures prises par l'employeur et, dans tous les cas, ils et elles n'avaient aucune idée du suivi effectué à la suite des réponses reçues aux questionnaires de satisfaction.

CHAPITRE 8

Discussion des résultats : principes en vue d'une prise en compte du droit à la déconnexion par le droit québécois

> *[W]e are not advocating "living off grid" without devices or Wi-Fi; nor are we throwing up our hands in the air in resignation, succumbing to digital inevitability and its troubles ("just live with it")*[1451]

Les deux chapitres précédents ont illustré que dans le contexte actuel où les TIC permettent aux travailleur·euses d'être joint·es partout et en tout temps (ou presque), le droit du travail québécois peine à limiter, et encore plus à empêcher, les intrusions du travail dans leur temps hors travail. Les facteurs sont multiples : mentionnons les silences de la loi ou encore l'internalisation par les travailleur·euses d'attentes (réelles ou perçues) de rendement à l'égard de leur employeur, de leurs collègues ou de tiers. En milieu syndiqué, les syndicats peinent à intégrer ces « nouvelles » réalités à la convention collective. En somme, le succès du maintien de frontières étanches entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle dépend trop souvent de facteurs qui échappent au contrôle des travailleur·euses, notamment les ressources de l'employeur, leur charge de travail et leur degré de sécurité d'emploi.

Ce chapitre final a pour objet de présenter les principes pouvant guider une réforme du droit en matière d'encadrement du temps de travail afin d'assurer la fonction de protection du droit du travail à l'égard des travailleur·euses, en prenant pour appui l'analyse des résultats de ma recherche présentés aux chapitres 6 et 7 de cette thèse. L'acte de légiférer en droit du travail impose la conciliation de nombreux impératifs[1452]; mon analyse aura pour principe directeur la fonction de protection du droit du travail[1453], ainsi que l'indique ma question de recherche.

Je traiterai d'abord de la nécessité d'enchâsser, dans la législation, des protections d'ordre public en vue de mieux encadrer les frontières entre le temps de travail et le temps hors travail (1). Les résultats de ma

---

[1451] Kuntsman & Miyake, *supra* note 325 à la p 151.

[1452] Il s'agit d'incitatifs économiques: Morissette, *supra* note 2 aux pp 36 et 37 (par exemple, une entreprise qui quitte un pays ou une province en cas de mesures qu'elle juge trop contraignantes: Brulotte, *supra* note 482). Il y a aussi des impératifs de protection des travailleur·euses: Gesualdi-Fecteau & Lamarche, *supra* note 424 aux pp 30 et 31, citant Verge & Vallée, *supra* note 424.

[1453] Gesualdi-Fecteau & Lamarche, *supra* note 424 aux pp 30 et 31, citant Verge & Vallée, *supra* note 424.

recherche me permettent de mettre de l'avant un certain nombre de principes en vue de modifications législatives favorisant un droit à la déconnexion assorti de mesures visant à protéger le temps hors travail des travailleur·euses. Je présenterai ces principes en trois temps : les modifications législatives en tant que telles (2), des considérations quant à la mise en œuvre de la législation amendée pour tenir compte de ces principes (3), puis les enjeux afférants à la mobilisation de ce droit par les travailleur·euses et leur protection contre les représailles (4).

8.1 Déconnexion des travailleur·euses au Québec : *statu quo*, politiques d'entreprises ou disposition législative?

Comme expliqué aux chapitres 6 et 7, la législation du travail au Québec, adoptée il y a plusieurs décennies, ne tient pas compte des enjeux de brouillage des frontières et d'hyperconnectivité professionnelle, exacerbés par l'omniprésence des TIC. Or, « digital technology and flexible work have enabled new cultural norms to permeate the workplace »[1454], générant des attentes de connectivité et de rapidité de réponse auxquelles les travailleur·euses ont souvent du mal à résister. Ceux et celles qui le réussissent ne le font pas par hasard ou passivement, mais y arrivent plutôt avec le soutien continu et exprès de leur équipe et de leur supérieur·e[1455].

Avant de présenter certains principes devant sous-tendre d'éventuelles interventions législatives, je dois d'abord traiter de la nécessité même de recourir à des dispositions législatives pour encadrer ces enjeux.

Certains employeurs estiment qu'une intervention législative proposant une forme ou une autre de droit, pour les travailleur·euses, de ne pas être contacté·es durant leur temps hors travail entraînerait inévitablement une perte importante de flexibilité[1456] à leur détriment[1457]. Or, l'analyse, au chapitre 6 de

---

[1454] Marilyn Pittard, « Women and Flexible Work » dans *The Feminist Legislation Project*, 1re éd, London, Routledge, 2024 293, à la p 302.

[1455] Voir par exemple les témoignages de Claire et de Caroline au chapitre 7.

[1456] C'est-à-dire la capacité, pour l'organisation, de s'adapter aux changements et aux pressions externes, en requérant les services des travailleur·euses seulement lorsqu'elle en a réellement besoin (« juste-à-temps », temps partiel, contrats à zéro heure garantie, etc.): Izak, *supra* note 17 aux pp 251 et 252.

[1457] Par exemple: Ashley Nunes, « Opinion: The problem with the 'right to disconnect' from work », *The Globe and Mail* (1 novembre 2021), en ligne : <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-the-problem-with-the-right-to-disconnect-from-work/>; Howard Levitt et Katherine Golobic, « The lines have blurred between home and work, but a "right-to-disconnect" law is ludicrous », *Financial Post* (mai 2021), en ligne : <https://financialpost.com/fp-work/howard-levitt-the-lines-have-blurred-between-home-and-work-but-a-right-to-disconnect-law-is-ludicrous>; David Marin-Guzman, « Business fights back against 'right to disconnect' from work »

cette thèse, des différentes formes de mesures législatives de droit à la déconnexion en vigueur ou à l'étude révèle qu'aucune d'entre elles n'empêche complètement[1458] les employeurs de prévoir les horaires qui répondent aux besoins de l'entreprise ou de l'organisation[1459]. Il est vrai toutefois qu'en restreignant la possibilité de joindre les travailleur·euses *hors* de leurs heures régulières de travail, cela limite inévitablement la flexibilité qu'avaient auparavant les employeurs de les contacter à tout moment et où qu'ils ou elles se trouvent (et, partant, de leur exiger une prestation de travail), que ce contact soit urgent ou non[1460].

Quant aux travailleur·euses, une étude sur la mise en œuvre de différentes dispositions instaurant un droit à la déconnexion dans des pays européens ne notait aucun effet négatif[1461] de ces dispositions sur leur quête de flexibilité quant au moment et au lieu où ils et elles effectuent leur prestation de travail[1462]. De fait, ils et elles pourraient *gagner* de la flexibilité avec l'adoption d'une mesure de droit à la déconnexion : comme l'expliquait un syndicat britannique, le travail dit flexible « isn't flexible if there is a digital leash pulling us into a constant state of work »[1463]. En résumé, selon deux professeurs australiens, « [t]he

(20 décembre 2023), en ligne: *Australian Financial Review* <https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/business-fights-back-against-right-to-disconnect-from-work-20231220-p5esol>.

[1458] Deux légères nuances: la loi chilienne et le décret péruvien prévoient un minimum de 12 heures consécutives de déconnexion par période de 24 heures: *Codigo del trabajo*, *supra* note 906 art 152(j) al. 6; *Decreto de Urgencia N° 127-2020*, *supra* note 890 art 18.1.5 al. 3.

[1459] Une usine de Volkswagen en Allemagne, qui éteignait carrément les serveurs de courriels des employé.es hors des heures régulières de travail, prévoyait tout de même d'autres moyens pour les joindre en cas d'urgence (par exemple, le téléphone): Gordon Corera, Volkswagen turns off Blackberry email after work hours, *BBC News* (8 mars 2012) en ligne: <https://www.bbc.com/news/technology-16314901>. Il est vrai, comme l'expliquait un auteur, que malgré l'apparente simplicité de la mise en oeuvre de telles mesures, celles-ci entraîneraient une grande perte de flexibilité pour l'ensemble des parties (c'est pourquoi elles sont négociées au sein des milieux de travail et non pas imposées par la loi) : Pansu, *supra* note 337 à la p 114.

[1460] Par exemple, des critiques du projet de loi californien dressent une liste de situations où un employeur pourrait avoir à contacter un·e travailleur·euse hors des heures régulières de travail - toutefois, une grande partie de ces situations ne constituent pas de véritables urgences et seraient pleinement évitables si la communication se fait efficacement *durant* les heures régulières de travail: Smith, *supra* note 964.

[1461] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 2.

[1462] Izak, *supra* note 17 à la p 251.

[1463] Liam Geraghty, « What is a right to disconnect and is it coming to the UK? » (30 juillet 2021), en ligne: *The Big Issue* <https://www.bigissue.com/latest/employment/what-is-a-right-to-disconnect-and-does-the-uk-need-one-after-covid/>; Il s'agirait là en fait d'une « delusion of control »: Aljabr, *supra* note 1272 à la p 6.

rationale for introducing a right to disconnect stems from the inherent tension between the positive and negative effects of technology-enabled remote work »[1464].

D'autres critiques, pas nécessairement opposées au droit à la déconnexion en tant que tel, sont d'avis que c'est à chaque entreprise d'adopter sa propre politique ou à négocier des changements à sa convention collective, et non pas à l'État de leur imposer une voie à suivre[1465]. Or, il semble que peu d'entreprises le fassent, même lorsqu'elles y sont légalement obligées : les plus récentes données sur le sujet, rapportées *supra* à la sous-section 6.1.4, mettent en lumière le fait qu'une minorité d'employeurs français[1466] et espagnols[1467] avaient adopté une politique sur le droit à la déconnexion, et ce, malgré le fait qu'ils n'étaient pas régis par des critères contraignants quant au contenu de ces politiques[1468].

Au moment de rédiger cette thèse, au printemps 2025, rien n'empêche légalement les employeurs québécois d'adopter des politiques de déconnexion ou d'interdiction de contact hors des heures de travail, et les syndicats et représentant·es d'employeurs sont aussi libres de négocier à ce sujet lors de l'adoption ou du renouvellement de leur convention collective. Qu'en est-il, toutefois, en pratique? Les politiques d'entreprise écrites et formelles sont peu nombreuses; en effet, une étude de 2023 révèle qu'entre 4 et 7% seulement des travailleur·euses québécois·es interrogé·es œuvrent dans une entreprise qui a adopté *au moins une* « mesur[e] visant l'adaptabilité de l'organisation », une désignation qui comprenait notamment le droit à la déconnexion[1469]. Et lorsqu'elles existent, de telles politiques sont plus souvent verbales et informelles[1470]; par exemple, du côté des membres du Jeune Barreau de Québec, seuls 3% avaient une politique écrite de déconnexion au sein de leur organisation, 8% avaient une politique verbale, et 16% ignoraient s'il y en avait une ou non[1471]. Une politique inconnue des travailleur·euses sera peu

[1464] Josserand & Boersma, *supra* note 894 à la p 704. Voir aussi: Foley et al, *supra* note 306.

[1465] Voir, en général sur la critique du rôle de l'État dans la création du droit: Pierre Issalys, « La loi dans le droit: tradition, critique et transformation » dans Jean-Guy Belley et Pierre Issalys, dir, *Aux frontières du juridique Études interdisciplinaires sur les transformations du droit*, Collection travaux 1, Québec, Groupe d'étude sur les processus de transformation du droit, Faculté de droit, Université Laval, 1993 185, à la p 211.

[1466] Canivenc & Cahier, *supra* note 940 à la p 83; Centre Hubertine Auclair, *supra* note 1360 à la p 29.

[1467] Rincón Sánchez, *supra* note 944 à la p 213.

[1468] Contenu qui, on l'a vu supra à la sous-section 6.1.4, n'était généralement pas très élaboré: Besnier et al, *supra* note 945; Héas, *supra* note 951.

[1469] Tremblay & Mathieu, *supra* note 251 à la p 154.

[1470] *Ibid* à la p 155.

[1471] Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 aux pp 104 et suiv.

efficace et peu effective[1472] et une politique verbale, bien qu'ayant l'avantage d'être plus souple pour l'employeur, sera plus difficile à invoquer et à appliquer de façon cohérente. La présence d'un syndicat ne semble pas, pour le moment, avoir d'influence marquée sur les engagements formels de l'employeur[1473]: rappelons qu'en date du 1er mai 2025, seules seize conventions collectives québécoise traitent de déconnexion ou d'hyperconnectivité[1474]. Bref, pour le moment au Québec, les parties ne veulent ou ne peuvent pas adopter des politiques protégeant le temps hors travail des travailleur·euses en leur permettant de se déconnecter.

Des autrices australiennes concluent ainsi leur étude sur la connectivité des professionnel·les du milieu juridique, en mettant l'accent sur les différences d'enjeux selon le genre :

> Although our participants welcomed these [technological] changes, we argue that **without regulatory intervention, the negative aspects of digital connectivity threaten to overshadow these gains**. The call for greater regulatory controls, such as a legislated right to disconnect, reflects **a need to balance the advantages of digital flexibility with protections against overwork**. Moreover, the highly individualistic framing of digital work intensification among our participants suggests further entrenchment of a managerialist ideology of professionalism, wherein personal responsibility is emphasised over collective action and organisational change. This highlights the necessity for robust policy frameworks to address these challenges[1475].

Au Québec, le soutien pour une intervention législative encadrant une forme ou une autre de droit à la déconnexion varie, sans grande surprise[1476], selon qu'on s'adresse aux travailleur·euses ou aux

[1472] Voir *supra* sous-section 4.2.1.

[1473] En effet, ce ne sont pas tous les syndicats qui ont suffisamment de pouvoir (Talarico & Pérès, *supra* note 51; Cabrelli, *supra* note 673) pour convaincre l'employeur d'adopter une nouvelle disposition qui offrira plus de droits aux travailleur·euses: Montreuil & Foucher, « Technological changes in the era of digitalization », *supra* note 483 à la p 33.

[1474] Voir l'annexe B de la présente thèse.

[1475] Foley et al, *supra* note 306 à la p 379 (mes caractères gras).

[1476] Ce clivage avait été mis en lumière par ce rapport, qui n'a finalement émis aucune recommandation: Emploi et Développement social Canada, *supra* note 847.

employeurs[1477]. Ainsi, une légère majorité de travailleur·euses de petites et moyennes entreprises y est favorable et le tiers d'entre eux et elles n'y est ni favorable, ni défavorable[1478].

Est-ce qu'une campagne d'information et de sensibilisation, visant à encourager les employeurs à adopter une politique de déconnexion, en en présentant les bénéfices tant pour les travailleur·euses que pour les employeurs serait suffisante? Cela aurait certes l'avantage de laisser une grande latitude aux milieux de travail quant à la forme que prendraient ces protections, et éviterait d'ajouter un fardeau administratif aux employeurs, ce que les entreprises de plus petite taille apprécieraient certainement.

Or, dans un contexte d'asymétrie des pouvoirs entre l'employeur et les travailleur·euses l'adoption d'une loi peut, justement, contribuer à visibiliser certains enjeux auprès des personnes visées par ceux-ci[1479]. La législation peut en effet contribuer au changement de pratiques sociales, en étant « un agent actif de changement social »[1480], en « contribuant […] à modeler [la société] »[1481]; on parle ici des effets symboliques de la norme[1482]. De plus, comme l'explique une autrice :

[1477] Ceux-ci voient généralement l'environnement juridique comme une contrainte: Morissette, *supra* note 2 à la p 249. Un rapport américain notait toutefois que 72% des 1036 directeurs et directrices seniors interviewé.es appuyaient un droit à la déconnexion légiféré pour leurs employé·es : tech.co, *The impact of tech on the workplace '25*, États-Unis, tech.co, 2025 aux pp 41 et 42, en ligne : <https://images.tech.co/wp-content/uploads/Techco-Workplace-Report-2025.pdf>. Cependant, malgré ce fort appui, un très faible nombre d'entre eux et elles avaient adopté des politiques mettant en oeuvre une forme ou une autre de droit à la déconnexion.

[1478] À 52% de travailleur·euses favorables en 2023, il s'agirait d'une hausse de 6% par rapport à l'année précédente. Les télétravailleur.euses à temps plein et ceux et celles qui seraient à temps plein au bureau y seraient légèrement plus favorables que ceux et celles ayant des modalités de travail hybride: Maude Villeneuve, Simon Coulombe et Anne Missud, *Portrait de la santé mentale au sein des PME canadiennes édition 2023 – Pérennisation du télétravail et autogestion de la santé mentale : impacts sur la santé et la performance organisationnelle*, Québec, Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail (Université Laval), 2023 à la p 35, en ligne : <https://crrsmat.ca/wp-content/uploads/2023/06/Chaire-de-recherche-2023-PME-Rapport-complet.pdf>.

[1479] « Red lines, due to inherent power and information asymmetries, will always be needed »: Marta Otto, « Privacy at Work and the Right to Private Life outside Work » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 633, à la p 642.

[1480] Demers, *supra* note 506 à la p 1.

[1481] *Ibid* à la p ix.

[1482] *Ibid* aux pp 72 et 75; Leroy, *supra* note 494 à la p 403. Voir aussi *supra*, sous-section 4.1.4. Ainsi, une chercheuse australienne en parlant de la nouvelle loi de son pays sur le droit à la déconnexion des travailleur·euses expliquait justement qu'une intervention législative peut contribuer à un tel changement: « This law is trying to recreate the idea of what is "the norm" »: Burgess, *supra* note 983.

> if the establishment of a right to disconnect is left entirely to the discretion of employers or to negotiation by unions, the most marginalized workers with the least bargaining power will have the least ability to set or to enforce boundaries around their private lives. This suggests the state should not abdicate all responsibility for ensuring workers have a right to disconnect[1483].

De fait, comme le mentionnaient les intervenant·es dans le cadre de mon terrain de recherche, les ressources des employeurs sont limitées, et ils doivent donc prioriser les mesures qu'ils mettront de l'avant. Le fait qu'une mesure soit dans la loi plutôt que d'être simplement encouragée procure « un gros levier »[1484] aux RH, qui leur permet de souligner auprès de l'employeur l'importance de prioriser les enjeux traités par cette mesure. La législation, en établissant des normes minimales[1485] aurait donc un rôle primordial à jouer, en « forçant » les entreprises à revoir certaines de leurs façons de faire[1486].

Il importe enfin de rappeler que les facteurs qui mènent à l'hyperconnectivité professionnelle et à l'intensification et l'extensification du travail dépassent souvent l'employeur ou l'organisation : compétition, demandes accrues de la clientèle, ressources limitées, etc.[1487]. Il en découle, comme l'indiquaient des auteurs, que tant les travailleur·euses, les organisations que le législateur ont leur rôle à jouer pour, à tout le moins, limiter les effets néfastes associés à la non-déconnexion :

> technology both facilitates and undermines people's work–life balance. Because constant connectivity is a double-edged sword, we argue that the active regulation of digital technologies by (1) individuals, (2) organizations, and (3) policy makers and unions is the key to sustaining a healthy work–life balance[1488].

En ce sens, l'adoption de mesures visant à assurer un droit à la déconnexion « est justifiée par le fait que ce droit peut influencer des facteurs de médiation et de modération [de l'hyperconnectivité

[1483] Reilly, *supra* note 888 à la p 307.

[1484] Comme le disait une représentante RH, au sujet de l'enchâssement législatif de la protection des RPS.

[1485] Otto, *supra* note 1479 à la p 642.

[1486] Le fait d'uniquement miser sur un changement sociétal déresponsabilise en effet les entreprises et organisations. Comme elles ne commencent que timidement à mettre en oeuvre certaines mesures formelles, la législation viendra accélérer le processus: Munsch, O'Connor & Fisk, *supra* note 303 aux pp 16 et 17.

[1487] « Competitive pressures towards worker exploitation and domination are structural and inherent in labour markets »: Collins, *supra* note 429 à la p 167. Voir aussi: Ladipo & Wilkinson, *supra* note 9 à la p 48.

[1488] Ollier-Malaterre et al, *supra* note 898 à la p 96.

professionnelle], créant ainsi des garde-fous en vue de maintenir les frontières entre le temps de travail et le temps de repos »[1489].

Il nous faut ensuite considérer la forme que de telles interventions législatives devraient revêtir. Doit-on envisager ce droit sous l'angle de l'encadrement du temps de travail (en protégeant notamment la frontière qui sépare le temps de travail du temps hors travail), ou plutôt celui de la gestion de la charge de travail (en axant l'intervention sous l'angle de la SST)?

Des auteurs recommandent de s'attaquer à la porosité des frontières entre le travail et la vie personnelle et à la connectivité hors des heures régulières de travail en ne passant non pas par des mesures instaurant une forme de droit à la déconnexion, mais plutôt en s'attaquant à l'enjeu de la surcharge de travail et, plus généralement, du contrôle par les travailleur·euses de leur charge de travail[1490]. La surcharge de travail a certes un rôle important voire fondamental à jouer quant à la (non-)déconnexion des travailleur·euses[1491]; ne traiter que du droit de ne pas recevoir de courriels ou de messages hors des heures régulières n'aidera en effet pas beaucoup les travailleur·euses si la charge de travail et les attentes, à leur égard, de disponibilité et de réponse hors des heures de travail demeurent élevées[1492].

Les quelques données disponibles quant aux effets des mesures législatives instaurant une forme ou une autre de droit à la déconnexion tendent à démontrer qu'en effet, ces mesures ne régleront pas tous les problèmes connexes de surcharge, de brouillage des frontières, de surmenage, etc.[1493] : « On its own, the right to disconnect constitutes a simplistic concept applied to an under-determined problem »[1494]. Cela ne

---

[1489] Josserand & Boersma, *supra* note 894 à la p 707 (je traduis). Voir aussi, quant à l'effort collaboratif nécessaire entre les travailleur·euses, les employeurs et le législateur pour endiguer le technostress: Brod, *supra* note 118 à la p 170.

[1490] Par exemple, Tournaux, *supra* note 406; Pansu, *supra* note 337.

[1491] Voir à ce sujet, Luc de Montvalon et Laurianne Enjolras, « Régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion, entre prévention des risques et promotion de la santé mentale des travailleurs » (2023) 10 Revue de droit du travail 606.

[1492] Loïc Lerouge, « Work-life balance and Industry 4.0 in the legal framework of the European Union » dans Lourdes Mella Méndez et Jo Carby-Hall, dir, *Labour law and the gig economy: challenges posed by the digitalisation of labour processes*, Abingdon, Taylor & Francis, 2020 222, à la p 227; Ollier-Malaterre et al, *supra* note 898 à la p 97.

[1493] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 47. Voir également: Pansu, *supra* note 337 à la p 113.

[1494] David Mangan, « Your right to disconnect is about to start » (19 septembre 2024), en ligne: *Global Workplace Law & Policy* <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/09/19/your-right-to-disconnect-is-about-to-start/>.

constitue toutefois pas une raison pour rejeter ces mesures, mais doit plutôt militer pour qu'on les bonifie et qu'on travaille, en parallèle, à l'implémentation de changements de culture en entreprise.

De plus, les études sur le sujet[1495] et mes recherches présentées au chapitre 7 ont fait ressortir d'autres facteurs entravant la déconnexion. La gestion de la charge de travail et le droit à la déconnexion sont deux enjeux connexes, qui exercent une influence marquée l'un sur l'autre, mais ils ne sont pas interchangeables. Je traiterai donc, dans ce chapitre, surtout de temps de travail, mais y aborderai également, plus brièvement, la notion de surcharge.

Mes résultats militent pour une intervention législative en vue de protéger le temps hors travail des travailleur·euses avec, au centre de celle-ci, un droit à la déconnexion. Ce dernier sera matérialisé par des modifications législatives effectuées sur un éventail de bouquets normatifs portant sur le temps de travail, le temps supplémentaire, le lieu de travail, l'obligation générale de l'employeur en matière de SST, et les droits fondamentaux. Je présenterai ces principes à la prochaine section.

8.2 Impacts des TIC sur le travail : principes en vue d'une modification de bouquets normatifs

En droit québécois du travail, les notions phares telles que le lieu de travail, le temps de travail et la prestation de travail n'ont été que très timidement[1496] mises à jour pour refléter les possibilités offertes par l'omniprésence des TIC en milieu de travail. Or, ces dernières jouent un rôle prépondérant en matière de (non-)déconnexion et de brouillage des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle des travailleur·euses. Comme le notait une autrice en 2018 en étudiant la façon dont était appréhendé le temps hors travail en droit québécois, l'on se trouve, en raison de ce silence du droit, devant une « réglementation qui semble favoriser les besoins économiques au détriment de ceux du travailleur [ou de la travailleuse] »[1497].

Le rôle prépondérant des TIC en milieu de travail appelle à des amendements législatifs portant sur une variété de notions se retrouvant dans plusieurs bouquets normatifs en vue de mettre à jour : la notion de lieu de travail, pour formellement tenir compte de la possibilité du télétravail (1); la notion de ce qui constitue ou non une prestation de travail (2); et les limites à apporter au temps de travail (3). Je

[1495] Présentées au chapitre 2 de cette thèse et dans Richard, *supra* note 45.

[1496] LSST, *supra* note 57 art 5.1.

[1497] Benchaabane, *supra* note 137 à la p 123.

terminerai cette section en traitant des modifications législatives à envisager en matière de santé et sécurité au travail (4), puis d'ajouts à la Charte québécoise afin de renforcer les protections offertes à certains groupes plus susceptibles de subir les effets néfastes de l'hyperconnectivité ou des attentes de disponibilité hors des heures régulières de travail (5).

8.2.1 Lieu de travail

Comme mentionné *supra* à la sous-section 6.3.1, j'entends par « télétravail » non seulement le télétravail encadré et prévu par les parties (par exemple, le fait de travailleur deux jours par semaine à partir du domicile et trois jours dans les locaux de l'employeur), mais également celui qui se produit de façon plus officieuse et moins comptabilisée, alors que les travailleur·euses répondent à des messages professionnels hors du lieu et des heures régulières de travail.

Malgré l'absence d'encadrement législatif du télétravail dans la LNT, il est admis que « le cadre juridique actuel s'applique en contexte du télétravail pour tous les milieux de travail »[1498]. Ainsi, le temps pris pour consulter, analyser et répondre aux messages reçus hors des lieux physiques de l'entreprise ou de l'organisation (donc forcément en télétravail) devrait théoriquement être considéré comme une prestation de travail devant être rémunérée. Toutefois, comme la disponibilité hors des lieux de travail n'est pas considérée comme du temps de travail[1499], l'absence de politique d'utilisation saine des TIC, jumelée à l'absence (ou à l'insuffisance) d'une politique de télétravail ou de normes sur le sujet devient donc un terreau fertile pour l'hyperconnectivité et tous les risques qui y sont liés[1500]. Lors de mes entretiens, les intervenant·es m'ont aussi fait part de situations de prestations de travail ponctuelles effectuées hors des lieux de travail, qu'ils et elles ne « comptabilisaient » pas; les conventions collectives en vigueur dans les milieux étudiées ne prévoyaient généralement pas non plus de rémunération particulière pour l'intervention (par exemple, sous forme de nombre d'heures minimales de salaire) en télétravail durant les périodes de temps hors travail[1501].

[1498] Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, *supra* note 230 à la p 6.

[1499] LNT, *supra* note 56 art 57(1) *a contrario*. J'y reviendrai *infra* à 8.2.2.

[1500] Martín Estebaranz, *supra* note 287 à la p 123.

[1501] La seule exception étant Convention collective APAPUS, *supra* note 1123, art 6-2.06 al. 2. Voir l'annexe B de la présente thèse pour les extraits pertinents des autres conventions collectives.

Mes résultats militent donc pour que la LNT, à l'instar de la LSST, reconnaisse formellement l'existence du télétravail; les nuances et modalités précises seraient à déterminer à la suite de réflexions et d'études qui dépassent le cadre de cette thèse[1502]. Il serait toutefois opportun d'y définir les expressions « lieu de travail » et « télétravail » et d'énoncer expressément que la LNT s'applique également pour toute prestation effectuée à l'aide des TIC de façon ponctuelle (par exemple, la prise de courriels lors des vacances ou entre deux périodes de travail). Le terme « établissement », que l'on retrouve également dans de nombreux articles de la LNT, devrait aussi être étudié afin de s'assurer qu'il représente toujours la réalité des personnes salariées – mes résultats ne me permettent toutefois pas de me prononcer plus précisément à ce sujet.

L'ajout d'une définition officielle du « lieu de travail », une expression qui se retrouve présentement à quelques articles de la LNT sans pourtant y être définie, clarifierait l'étendue de ce qui peut être considéré ou non comme une prestation de travail, notamment en matière de disponibilité « sur les lieux de travail »[1503]. Si cette définition englobait tant le lieu physique de l'entreprise que tout autre lieu à partir duquel les travailleur·euses effectuent leur prestation de travail, les travailleur·euses qui sont disponibles et obligé·es d'attendre du travail et qui se trouvent dans les lieux où ils effectuent généralement leur prestation de télétravail seraient désormais réputé·es au travail. Qu'on pense par exemple aux travailleur·euses de centre d'appels, qui doivent rester disponibles entre deux appels de la clientèle : la législation viendrait énoncer clairement qu'ils et elles seront considéré·es comme étant en temps de travail pour ces périodes, et ce, qu'ils et elles soient dans les locaux de l'entreprise ou à leur bureau à domicile.

L'idée ici n'est pas de dicter aux employeurs comment gérer le télétravail (tant officiel qu'officieux) au sein de leur entreprise : ils pourront encore adopter des politiques de télétravail, pour notamment en préciser les limites, les conditions, etc. Il s'agit plutôt de reconnaître, dans la législation, un phénomène qui s'est accentué dans les dernières années[1504].

[1502] Voir notamment: Bernstein et al, *supra* note 40 aux pp 2 et suiv.

[1503] LNT, *supra* note 56 art 57(1).

[1504] Un projet de loi déposé par un député de Québec solidaire (alors la deuxième opposition à l'Assemblée nationale) prévoit un certain encadrement du télétravail. Il est toutefois incertain que ce projet de loi franchira les autres étapes nécessaires à son adoption : PL 990, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail*,1re sess, 43e lég, Québec, 2025.

8.2.2 Qu'est-ce qu'une prestation de travail?

« It should be a basic right that workers are paid for all the work they do »[1505]… mais encore faut-il définir ce qui est (et n'est pas) du travail! Le nombre d'heures considérées comme une prestation de travail aura un effet direct sur la rémunération des travailleur·euses payé·es à l'heure, en plus d'indiquer le nombre d'heures devant leur être payées en temps supplémentaire, le cas échéant. Quant aux travailleur·euses rémunéré·es à la semaine[1506] ou à la commission, cette définition aura également un impact indirect. En effet, il sera nécessaire de calculer le nombre d'heures réellement travaillées pour s'assurer que leur salaire équivaut bel et bien au moins au salaire minimum[1507]. Également, le nombre d'heures travaillées, quel que soit le mode de rémunération du travailleur ou de la travailleuse, a un impact sur des aspects autres que la rémunération, qui seront abordés *infra* à la sous-section 8.2.3.

La notion de ce qui est du temps de travail devrait donc être revue afin de tenir compte des possibilités offertes par les TIC. La définition donnée par un auteur français semble à la fois simple, claire et exhaustive : « le temps de travail est celui que [la personne] salarié[e] passe *sous l'autorité* de son employeur »[1508]. Comme l'expliquent des auteurs, pour déterminer s'il s'agit ou non d'une période de temps de travail, le lieu où se trouve le travailleur ou la travailleuse n'est désormais plus déterminant vu les possibilités offertes par les TIC; l'on devrait plutôt considérer ce qui est attendu en termes de réponse de sa part[1509]. En effet, « the worker who is required to respond very quickly, sometimes within a few minutes, cannot

---

[1505] Australian Council of Trade Unions, « Right to disconnect award should be clear and practical, says ACTU » (août 2024), en ligne: <https://www.actu.org.au/media-release/right-to-disconnect-award-should-be-clear-and-practical-says-actu/>.

[1506] Je n'ai pas trouvé de statistique sur le nombre de personnes payées « à la semaine » ou « à l'année » au Québec, un concept qu'ignorent totalement les lois du travail. À l'opposé, d'autres juridictions reconnaissent ce phénomène et ont choisi de l'encadrer, par exemple en imposant un certain seuil salarial minimal ou un certain type d'emploi (généralement administratif et de gestion de personnel), afin d'éviter les abus. Voir, par exemple: *California Labor Code* art 515, en ligne : <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=LAB&tocTitle=+Labor+Code+-+LAB>. Des études sur la faisabilité d'un tel encadrement seraient à considérer au Québec.

[1507] Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 31.

[1508] Luc de Montvalon, *La charge de travail: pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail*, Bibliothèque de droit social 79, Paris-La Défense, LGDJ, 2021 à la p 8 (italiques originaux). Voir également: Karla Varas Marchant, « El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso » (2024) 13 Revista Chilena de Derecho y Tecnología, en ligne : <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/74527> à la p 9.

[1509] Leszek Mitrus, « Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect) » (2019) 10:4 European Labour Law Journal 386 aux pp 390-393; Manuel Antonio Garcia-Munoz Alhambra et Christina Hiessl, « The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time » (2019) 10:4 European Labour Law Journal 343 aux pp 348 et suiv.

properly engage in non-work activities and should therefore not be regarded as enjoying genuine rest time »[1510]. À partir du moment où l'employeur a une quelconque attente de réponse de la part du travailleur ou de la travailleuse (ou qu'il encourage ou permet que des collègues, des supérieur·es, des client·es, des patient·es, des tiers, etc. aient une telle attente[1511]), cette période de (télé)disponibilité devrait être considérée comme du temps de travail. Comme l'exposait l'auteur Fernand Morin il y a près d'un quart de siècle :

> Qu'il y ait appel ou non, cette attente consciente, cette possibilité d'appel en tout temps, constitue une charge à tout le moins psychologique et s'ajoute au temps normal de travail, à titre de période de disponibilité sous condition suspensive. De ce seul fait, on réduit ou assombrit le temps libre. Certes, le salarié « cellulaire » n'est pas au travail, mais à ce même moment, à cette condition et sous astreinte professionnelle, est-il vraiment en congé[1512]?

Comment cela se traduirait-il en droit québécois du travail? Il n'y a pas, dans les lois présentement en vigueur, de définition de ce qui constitue du temps de travail; cela est généralement compris comme le temps où un·e travailleur·euse effectue la prestation demandée[1513] par l'employeur. Également, l'article 57 LNT énumère d'autres situations qui sont réputées comme étant du temps de travail, comme la formation offerte par l'employeur, de même que certaines périodes de disponibilité, certaines périodes de transport, et certaines pauses.

La LNT ne définit pas non plus ni le temps de repos, ni le temps hors travail; on les considère généralement comme étant toute période qui n'est pas du temps de travail. Vu les possibilités offertes par les TIC permettant au travail de s'immiscer durant le temps hors travail des travailleur·euses, l'angle

---

[1510] Davies, *supra* note 200 à la p 353.

[1511] Il importe de considérer l'ensemble de ces personnes, puisque, comme expliqué *supra* à la sous-section 2.4.2 et au chapitre 7, de même qu'à Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 80, les travailleur·euses identifient souvent des personnes autres que l'employeur comme étant la source des attentes quant à leur disponibilité hors des heures de travail.

[1512] Fernand Morin, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55:4 Relations industrielles 725 aux pp 735-736.

[1513] Dans certains cas, le droit considérera aussi comme prestations de travail devant être rémunérées des prestations qui n'ont pas été explicitement demandées par l'employeur, mais qui ont simplement été permises ou tolérées par lui. J'y reviendrai *infra* à cette sous-section.

d'approche[1514] doit être modifié, et l'on devrait explicitement considérer toute période pendant laquelle le travailleur ou la travailleuse ne peut réellement se reposer du travail comme étant du temps de travail.

Pour ce faire, il serait opportun, à l'instar d'autres dispositions sur le sujet[1515], de prévoir une présomption réfragable de temps de travail lorsque le travailleur ou la travailleuse est disponible hors du lieu de travail, quel qu'il soit[1516], c'est-à-dire lorsqu'il ou elle se trouve en période de télédisponibilité. Pour repousser cette présomption, l'employeur aurait à démontrer qu'il n'avait aucune exigence ou attente de télédisponibilité ou de travail hors des heures régulières de travail, en témoignant à cet effet, ou encore en produisant la clause d'un contrat de travail écrit, le manuel d'employé·e, la convention collective ou la politique d'entreprise portée à l'attention du travailleur ou de la travailleuse au préalable et qui précise l'absence d'attente de télédisponibilité. En effet, l'idée n'est pas de facturer rétroactivement à l'employeur des périodes de télédisponibilité qu'il n'a pas exigées et dont il n'avait pas connaissance, ou encore auxquelles il s'est formellement opposé[1517]. Comme le résumait la professeure Bernstein :

> Puisqu'il incombe à l'employeur de contrôler le temps de travail, s'il omet de le faire, il devra rémunérer le salarié pour les heures travaillées. […] En même temps, un salarié ne peut pas simplement décider qu'il va élargir sa description de tâches et effectuer des tâches pour lesquelles il n'a pas été employé[1518].

[1514] Des auteurs parlaient de « [d]éfinir négativement le temps de travail par opposition à celui de repos »: Jacques Barthelemy et Gilbert Cette, « La notion actuelle de durée du travail peut-elle résister au coronavirus ? » (2020) 57:1 Regards 13 à la p 20, cité à Gesualdi-Fecteau et al, *supra* note 106 à la p 162.

[1515] Par exemple, les dispositions slovènes sur le droit à la déconnexion, qui prévoient un renversement du fardeau de preuve en introduisant une présomption voulant que la preuve, par le travailleur ou la travailleuse, d'un contact de l'employeur hors des heures régulières de travail constitue une entorse à ce droit: Beširević, *supra* note 905 à la p 210; Sara Bagari, « Mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la loi slovène sur la relation de travail » (2024) 3 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 350 au para 12.

[1516] Comme expliqué *supra* à la sous-section 8.2.1, la disponibilité sur les lieux de travail (y compris les lieux de télétravail) serait quant à elle réputée être du temps de travail.

[1517] Les critères entourant la détermination de la période « classique » de temps supplémentaire pourraient être considérés: Bernstein, *supra* note 1108 au para 18; *Commission des normes du travail c Maison de la jeunesse à Val-des-Lacs inc*, 2007 QCCQ 14678 au para 48. Voir également: Benchaabane, *supra* note 137 aux pp 80 et 81, et *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c Centre du camion UTR inc*, 2019 QCCQ 8314 aux para 27 et 28, où l'employeur doit payer du temps supplémentaire à une salariée qui n'en avait pas formellement demandé la permission, mais auquel l'employeur ne s'était pas opposé (bien qu'il ne pouvait en ignorer l'existence) et dont il bénéficiait.

[1518] Bernstein, *supra* note 1108 au para 4.

Il importe ici de préciser que l'identité de la personne pour qui le travailleur ou la travailleuse doit demeurer disponible ne change rien à cette présomption; il pourrait donc s'agir de l'employeur et ses représentant·es, mais aussi de collègues, de la clientèle, de tiers, etc.[1519], pour autant que le message attendu soit de nature professionnelle. Un texto provenant d'un·e collègue concernant une sortie au cinéma n'en ferait pas partie, mais le courriel envoyé à un·e enseignant par le parent d'un·e élève, oui. Il est en effet impératif de ne pas se limiter aux contacts et attentes de l'employeur et de ses représentant·es à l'égard des travailleur·euses[1520], puisqu'une réponse rapide hors des heures régulières de travail à de tels contacts bénéficie à l'employeur. Il s'agit là effectivement d'une prestation de travail qui, comme exposé au chapitre 7, est souvent accomplie de façon bénévole et qui n'aura pas à être complétée durant les heures régulières, libérant ainsi du temps pour accomplir plus de travail durant la prochaine période de temps de travail...

Les TIC ont un rôle indéniable à jouer dans les difficultés vécues par les travailleur·euses en matière de brouillage des frontières et d'attentes de (télé)disponibilité hors des heures régulières. Toutefois, il serait superflu, voire contreproductif, de viser certains médias précis, au risque d'en oublier et que la disposition devienne très rapidement désuète. On l'a vu au chapitre 7, les moyens utilisés pour contacter les travailleur·euses hors de leurs heures régulières de travail sont très variés : tant les canaux officiels (Teams, courriels professionnels, Slack, cellulaires fournis par l'employeur, etc.) que des canaux plus personnels (Messenger, courriels ou cellulaires personnels, etc.) sont employés. Bref, il faut présumer que toute télédisponibilité en vue de répondre à des messages professionnels est du travail, peu importe le média utilisé, car même lorsqu'il y a une apparence de choix quant au média, l'injonction ou l'attente est d'être connecté·e, elle, demeure[1521].

[1519] Un auteur présente d'ailleurs le droit à la déconnexion comme étant le droit, hors du temps de travail, de ne pas être dérangé par « les tiers » (dans le sens « d'autrui »), qu'il ne faut pas l'envisager comme étant seulement un rempart contre les communications de l'employeur et celles des collègues: Ignacio Camós Victoria et Alfredo Sierra Herrero, « El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación » (2020) 49 Izquierdas (Santiago), en ligne : <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=en&nrm=iso&tlng=en>.

[1520] L'étude du Jeune Barreau de Québec rapportait que plus de la moitié des personnes interrogées qui ressentaient une pression de rester connecté·es hors des heures régulières en identifiait la source comme étant la clientèle et la concurrence, loin devant l'employeur (28%) et les collègues (26%): Jeune Barreau de Québec et al, *supra* note 273 à la p 80.

[1521] Kratel, *supra* note 986 à la p 22, citant Feldman, *supra* note 706.

Si les périodes de télédisponibilité sont considérées (à moins d'une preuve contraire présentée par l'employeur) comme du temps de travail, elles devront être rémunérées en conséquence, ce qui aura un effet, direct ou indirect, sur l'ensemble des travailleur·euses visé·es par la LNT, quel que soit leur mode de rémunération. Les employeurs pourraient toutefois, pour les périodes de disponibilité, prévoir un taux de salaire différent de celui des périodes de travail, pour autant que ces chacun de ces taux égale ou excède le salaire minimum en vigueur[1522]. Se fondant sur ce qui existe déjà dans les conventions collectives et sur la notion d'astreinte en droit français[1523], on pourrait aussi faire une exception au salaire minimum en exigeant seulement la rémunération de ces périodes de disponibilité sans préciser de minimum, ou alors en en précisant un qui soit différent du salaire minimum applicable aux autres prestations de travail.

À l'opposé, prenant exemple sur une disposition d'une des conventions collectives étudiées[1524] dans le cadre de cette thèse, la législation pourrait également limiter les exigences de l'employeur quant aux périodes de disponibilité des travailleur·euses, en imposant le paiement d'une prime minimum pour toute intervention lors d'une période de disponibilité, quel que soit l'endroit où se trouve le travailleur ou la travailleuse [1525] . D'autres recherches et études seront nécessaires pour déterminer un seuil de rémunération adéquat. L'idée n'est pas d'interdire ces périodes de télédisponibilité, mais plutôt de faire en sorte qu'elles soient compensées. De surcroît, l'obligation de rémunération imposerait de facto à l'employeur une réflexion quant à leur nécessité; je traiterai à la sous-section suivante d'autres moyens pour les limiter.

Enfin, bien que ma recherche n'ait pas porté sur les personnes qui sont partiellement ou totalement sur appel, la littérature démontre que cette obligation de télédisponibilité (c'est-à-dire d'être prêt·e, durant de longues périodes, à répondre à l'employeur et à se présenter rapidement au travail[1526]) peut entraîner des conséquences importantes pour les travailleur·euses qu'elle vise[1527]. En effet, puisque ces périodes de télédisponibilité ne sont pas comptabilisées comme des périodes de travail, aucun encadrement légal ne

[1522] Cela compliquerait toutefois les calculs, forçant les travailleur·euses à noter chaque interruption (qui, elle, sera du télétravail, donc une prestation de travail) durant la période de télédisponibilité.

[1523] *Code du travail*, *supra* note 871 arts L3121-9 al. 3.

[1524] Convention collective APAPUS, *supra* note 1123, art 8-5.01.

[1525] Contrairement à la situation actuelle, où seule la personne qui est appelée à se déplacer au travail doit (sauf exceptions) être rémunérée un minimum de trois heures LNT, *supra* note 56 art 58.

[1526] Voir, par exemple, *Fraternité du Bas-St-Laurent et Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, *supra* note 463.

[1527] Vallée, *supra* note 134, sect 2.3.

les régit[1528] et les travailleur·euses sur appel sont limité·es quant à la possibilité d'occuper un autre emploi qui entrerait en conflit avec ces périodes. Ces périodes de télédisponibilité étendue devraient-elles être incluses à une éventuelle présomption de temps de travail, vu leurs impacts chez les travailleur·euses? Cela entraînerait des répercussions importantes pour plusieurs employeurs, qui comptent sur ces longues périodes qui leur évitent d'« engager [d'autres travailleur·euses] afin de pouvoir répondre en temps opportun aux demandes urgentes »[1529]. Il s'agit là d'une question importante, qui devra être envisagée dans une éventuelle réflexion sur l'inclusion de la télédisponibilité comme période de travail, mais qui n'est pas l'objet de ma thèse.

8.2.3 Temps de travail et temps hors travail: des remparts légiférés

Au milieu du 19e siècle, des maçons australiens avaient ainsi énuméré leurs revendications en matière de conditions et de temps de travail : « Eight hours to work, Eight hours to play, Eight hours to sleep, Eight bob a day. A fair day's work, For a fair day's pay. »[1530]. La réalité est plus maintenant complexe en ce que, notamment, le temps hors travail n'en est pas nécessairement un de repos[1531], et que les plages horaires ne seront pas toujours aussi parfaitement segmentées et définies, ni nécessairement les mêmes d'un jour à l'autre. L'idée demeure, toutefois, de vouloir limiter la place du travail, et de s'assurer qu'il ne prenne pas plus de place que « le reste »[1532], quel qu'il soit.

Après avoir déterminé ce qui constituait du travail (c'est-à-dire, pour la suite de ce chapitre, non seulement les prestations de travail effectives, mais également les périodes de disponibilité sur les lieux de travail – quels qu'ils soient – ainsi que les périodes de télédisponibilité), il apparaît essentiel de se pencher sur les façons de mieux préserver les frontières entre le temps de travail et le temps hors travail en limitant les pouvoirs de l'employeur durant les périodes hors travail[1533]. Plusieurs approches complémentaires doivent

---

[1528] *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, *supra* note 1119 au para 36; Doss, *supra* note 995 aux pp 65 et 66.

[1529] *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, *supra* note 1119 au para 36.

[1530] Brough et al, *supra* note 274 à la p 2.

[1531] C'est-à-dire que les travailleurs (et encore plus les travailleuses) consacrent une portion de ce temps « hors travail rémunéré » à du travail de care, des tâches domestiques, des tâches de soin, etc.: INSPQ, Direction des risques biologiques et de la santé au travail et al, *supra* note 51 à la p 9.

[1532] Des autrices parlent parfois de conciliation travail/non-travail, pour mettre en exergue la place qu'il prend dans nos vies: Brough et al, *supra* note 274 à la p 4.

[1533] Bellalou, *supra* note 461 à la p 123; Varas Marchant, *supra* note 1508.

ici être envisagées : limitation du nombre d'heures de travail, amenuisement du pouvoir de l'employeur d'imposer du temps supplémentaire et introduction expresse d'un droit à la déconnexion ainsi que d'une limitation des contacts professionnels hors du temps de travail.

Comme l'expliquait un auteur:

> Working time, perhaps second only to wages, is the working condition that has the most direct impact on the day-to-day lives of workers. The number of hours worked and the way in which they are organised can significantly affect not only the quality of work but also life outside the workplace[1534].

L'OIT renchérit en précisant que la limitation de « la durée hebdomadaire du travail est l'un des moyens les plus évidents de réduire ses effets négatifs lorsqu'elle est excessive »[1535]. Les effets néfastes associés aux longues heures de travail[1536], les difficultés vécues par plusieurs travailleur·euses pour repousser ou empêcher les intrusions du travail dans leur temps hors travail[1537], ainsi que les contextes de surcharge de travail qui font en sorte que les heures de travail ne suffisent plus pour effectuer l'ensemble des tâches requises[1538] pointent unanimement en faveur d'une intervention légiférée pour imposer un nombre maximal d'heures de travail, par semaine et/ou par jour, afin de protéger les travailleur·euses. Plusieurs scénarios sont ici possibles, notamment celui du droit fédéral canadien (qui interdit à un employeur de faire travailler un·e travailleur·euse plus de 8 heures par jour et plus de 40 heures par semaine[1539], hormis plusieurs exceptions, dont celle du temps supplémentaire jusqu'à 48 heures par semaine[1540]), celui de l'OIT (des maximums de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine[1541], sauf plusieurs exceptions, dont les

---

[1534] Gábor Kártyás, « The Role of Working Time Guarantees in the Era of Growing Autonomy » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 151, à la p 152.

[1535] Organisation internationale du travail, *Le temps de travail au XXI^e^ siècle*, Genève, Bureau international du travail, 2011 à la p 13, en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161741.pdf>.

[1536] Voir *supra* section 2.3.

[1537] Voir *supra* section 7.2.

[1538] Voir *supra* sous-section 2.4.5

[1539] CCT, *supra* note 449 art 169(1).

[1540] *Ibid* art 171(1).

[1541] Organisation internationale du travail, *Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie)*, 1919 art 2 al. 1, en ligne : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001>.

« personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance »[1542]), celui de la France (35 heures par semaine[1543]), ou encore celui de l'IRIS[1544] (un passage graduel vers une semaine de 32 heures[1545]).

Ces limitations doivent toutefois couvrir *l'entièreté* du temps de travail, y compris les périodes de disponibilité et de télédisponibilité[1546]. En effet, la rémunération de ces périodes est nécessaire pour compenser le fait que les travailleur·euses se tiennent à la disposition de leur entourage professionnel, mais cette rémunération ne les protège pas des effets néfastes qui sont associés à la non-déconnexion du travail[1547]. Les périodes de disponibilité et de télédisponibilité doivent donc être comprises dans le calcul des heures de travail et des limites quotidiennes et hebdomadaires.

Selon l'auteur Guertin, à moins d'une disposition expresse à cet effet au contrat de travail ou dans la convention collective, l'employeur ne devrait pas pouvoir ajouter d'heures de travail comme bon lui semble à un contrat ou à une convention collective qui en précise un certain nombre – sinon, il faudrait au moins que le recours au TSO soit interprété restrictivement[1548]. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (le CIAFT) proposait quant à lui, dans un mémoire présenté au ministre du travail en janvier 2025, d'amender le droit de refus prévu à l'article 122(6) LNT[1549] afin qu'il protège le droit de refus des travailleur·euses quant à tout « changement d'horaire de travail incompatible avec [leurs] obligations parentales, familiales ou de proche aidance »[1550].

[1542] *Ibid* art 2 al. 1(a).

[1543] Voir, là-dessus, Pélisse, *supra* note 652.

[1544] « Mission » (2024), en ligne: *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques* <https://iris-recherche.qc.ca/a-propos-iris/mission/>.

[1545] Gabrielle Brais Harvey et Institut de recherche et d'information socio-économiques, dir, *Cinq chantiers pour changer le Québec: temps, démocratie, bien-être, territoire, transition*, Collection Polémos : combattre, débattre, Montréal, Québec, Les Éditions Écosociété, 2016 aux pp 13 et suiv.

[1546] Vallée, *supra* note 731 aux pp 600 et 601.

[1547] Thörel, Pauls & Göritz, *supra* note 198 à la p 413.

[1548] Guertin, *supra* note 1010 aux pp 114 et 115.

[1549] Comme expliqué *supra* aux sous-sections 6.2.5 et 6.2.6, les personnes salariées doivent avoir épuisé presque toutes les autres possibilités envisageables avant de refuser ce travail supplémentaire.

[1550] CIAFT et Sabrina Vigneau-Courchesne, *La modernisation de l'encadrement normatif du travail du Québec au regard du télétravail, de l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence artificielle : une nécessité afin de*

L'adoption d'un amendement à la LNT introduisant, pour tout ou partie des travailleur·euses, le caractère facultatif du temps supplémentaire limiterait certainement « l'interprétation donnée à l'article 2088 CCQ et au devoir de diligence de la personne salariée, [qui] considère que l'employeur peut imposer du temps supplémentaire à la personne salariée »[1551]. En effet, l'employeur, en ayant la possibilité d'imposer du temps supplémentaire sans trop de contrainte (hormis un droit de refus aux contours bien limités[1552]), exerce ainsi son pouvoir sur le temps hors travail des travailleur·euses. Si une disposition limitant ce pouvoir de l'employeur était adoptée, il faudrait donc :

> traiter de la question des dispositions permettant le temps supplémentaire imposé par l'employeur dans les conventions collectives en vigueur, afin de prévoir ce qu'il adviendra de leur validité dans l'optique de l'adoption d'un amendement limitant les pouvoirs de l'employeur[1553].

Dans tous les cas, un tel amendement contribuerait à rééquilibrer un tant soit peu le pouvoir qu'ont les employeurs et les travailleur·euses quant au nombre d'heures travaillées par ces dernier·ères.

D'autres mesures connexes pourraient également être adoptées afin d'inciter les employeurs à aviser les travailleur·euses à l'avance des ajouts ou modifications à l'horaire (y compris les périodes de télédisponibilité)[1554]. Par exemple, dans certaines juridictions, plus la date du quart de travail à modifier approche, plus les contraintes (souvent sous la forme d'amendes) sont élevées[1555]. On cherche donc à décourager l'employeur de faire des modifications d'horaire à la dernière minute, sans pour autant l'en empêcher. Toutefois, ces mesures ont été assorties, dans les endroits où elles ont été récemment mises

---

contrecarrer la régression observée des droits de femmes. Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Montréal, CIAFT, janvier 2025 à la p 16.

[1551] Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 30.

[1552] LNT, *supra* note 56 art 59.0.1. Voir également *supra* sous-section 6.2.5.

[1553] Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 31.

[1554] Le droit de refus présentement prévu à LNT, *supra* note 56 art 59.0.1 al. 3 n'emporte aucune conséquence concrète pour les employeurs lorsqu'il est exercé par les travailleur·euses qui, eux et elles, doivent soupeser la rémunération de cette période avec leur équilibre travail-vie familiale. De plus, le caractère flou de la longue liste d'exceptions qui entoure ce droit de refus n'aide pas les travailleur·euses à savoir s'ils et elles peuvent valablement exercer ce droit, sans crainte de sanctions ou de représailles.

[1555] Par exemple: *Chapter 9-4600. Fair Workweek Employment Standards 1165*, The Philadelphia Code, en ligne : <https://www.phila.gov/media/20191218103134/Fair-Workweek-Law.pdf>. Pour un survol des différentes lois américaines, voir: « Predictive Work Schedule Laws: A City-By-City Guide » (23 septembre 2024), en ligne: *Paycor* <https://www.paycor.com/resource-center/articles/predictive-work-schedule-laws-a-city-by-city-guide/>.

en œuvre, de multiples exceptions (seuls certains secteurs ou seules les entreprises ayant un certain nombre de succursales et d'employé·es sont visé·es, par exemple). Il appert du moins que les effets sur la santé, le bien-être et la satisfaction des travailleur·euses soient positifs[1556].

Malgré la redéfinition de la télédisponibilité comme faisant désormais partie du temps de travail et l'introduction de limites à ce dernier, l'employeur conserverait « un contrôle significatif quant au nombre d'heures travaillées et au moment où celles-ci sont effectuées »[1557]. L'idée ici n'est pas d'interdire les modifications d'horaire ou le recours au temps supplémentaire, pour autant qu'il ne dépasse pas les limites hebdomadaires et quotidiennes. Il s'agit plutôt de donner une voix aux travailleur·euses quant à la place que prend le travail durant leur temps hors travail, et de faire en sorte qu'ils et elles puissent mieux planifier ce dernier, sans devoir demeurer connecté·es durant leur temps hors travail au cas où un changement d'horaire leur serait communiqué à la dernière minute.

Après avoir délimité le temps de travail, qu'en est-il justement du temps *hors* travail? Les principes énoncés ci-après ne seraient peut-être pas théoriquement nécessaires, vu les balises évoquées jusqu'à maintenant dans la présente section (8.2) quant à ce qui constitue du temps de travail, quant à l'inclusion des périodes de télédisponibilité dans le temps de travail et quant aux limites au nombre maximal d'heures travaillées. Toutefois, pour que les travailleur·euses se prévalent de leurs droits, il apparaît essentiel de tenter de couvrir le plus d'éventualités possible en traitant non seulement du temps de travail, mais en réaffirmant également les protections offertes durant le temps hors travail[1558], car « [i]n the digital age, the very idea of the rest period is at stake »[1559]. J'ai traité, tout au long de ce chapitre, de principes devant sous-tendre des interventions législatives assurant un droit à la déconnexion et visant plusieurs bouquets

---

[1556] Par exemple: Kristen Harknett, Daniel Schneider et Véronique Irwin, *Seattle's Secure Scheduling Ordinance: Year 2 Worker Impact Report*, Shift, 18 février 2021, en ligne : <https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2021/02/Seattle-Year-2-Evaluation.pdf>. De plus, ces lois n'entraîneraient pas d'effets négatifs sur les travailleur·euses, mais n'auraient pas d'effet positif particulier quant à la prévisibilité et à la stabilité mêmes de leurs horaires (ils et elles seraient avisé·es plus à l'avance des changements d'horaire, toutefois): Caleb Kwon et Ananth Raman, *The Real Effects of Fair Workweek Laws on Work Schedules: Evidence from Chicago, Los Angeles, and Philadelphia*, SSRN, 2023, en ligne : <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4609755>.

[1557] Kártyás, *supra* note 1534 à la p 165 (je traduis).

[1558] « Autrement, il s'agirait [simplement] d'une reconnaissance dénuée de sens » (je traduis): Varas Marchant, *supra* note 1508 à la p 30.

[1559] Sara Huybrechts, « Working time and autonomy: lessons for the new ways of working » (2023) 14:4 European Labour Law Journal 570 à la p 577.

normatifs. Les prochains paragraphes visent justement les principes devant guider l'ajout, à la LNT, de dispositions prévoyant expressément ce droit à la déconnexion.

D'emblée, l'une des raisons contribuant à la protection insuffisante du cadre juridique actuel en matière d'encadrement de temps de travail est le flou entourant certaines notions. Il serait donc opportun de préciser clairement à la LNT que les travailleur·euses qui ne sont pas en période de travail sont réputé·es être en période de temps hors travail (ou, pour reprendre un terme souvent employé dans la législation[1560], en temps « de repos »)[1561] et que, durant ce temps hors travail, les travailleur·euses ont le droit de se déconnecter[1562]. Comme l'expliquaient des auteur·rices, « la première étape en vue de la déconnexion est d'accepter l'idée que *la déconnexion est possible* »[1563]; le fait de l'inclure expressément dans la loi contribue à cet objectif. En contexte d'omniprésence des TIC en milieu de travail, le droit à la déconnexion constitue en fait « la garantie de l'effectivité du droit au repos »[1564], ainsi qu'un rempart contre la connectivité constante et le travail supplémentaire informel et non rémunéré[1565].

On l'a vu aux chapitres 2 et 6, les dispositions sur le droit à la déconnexion qui ne le formulent que comme un droit que *peuvent* invoquer les travailleur·euses ne semblent pas permettre une déconnexion sereine pour ceux- et celles-ci, qui préféreront demeurer connecté·es afin d'éviter d'être tenu·es à l'écart de discussions importantes, ou encore d'éviter que les demandes et les messages (provenant à la fois de leurs

[1560] Par exemple: LNT, *supra* note 56, section V; LSST, *supra* note 57 art 223(12); CCT, *supra* note 449 arts 169.2 et 173.

[1561] Il est primordial que cette période de repos couvre non seulement les vacances ou les congés clairement délimités, mais également l'entièreté du temps hors travail, c'est-à-dire toutes les périodes qui ne constituent pas du travail, par exemple les congés de maladie ou familiaux, ainsi que les périodes, peu importe leur durée, entre deux prestations de travail: Varas Marchant, *supra* note 1508 à la p 20.

[1562] Toutefois, l'expression « droit à la déconnexion » n'est pas toujours bien comprise (est-ce un droit, une obligation, une restriction à la flexibilité?); elle devra y être expressément définie. Voir par exemple le texte de l'article proposé dans le mémoire présenté au ministre québécois du Travail: Bernstein et al, *supra* note 40 aux pp 29 et 30.

[1563] Ollier-Malaterre et al, *supra* note 898 à la p 97 (je traduis, italiques originaux).

[1564] Bobadilla Yzaguirre & Rodriguez Cairo, *supra* note 807 à la p 86 (je traduis). Voir aussi Irmina Miernicka, « Regulating the right to disconnect at the EU level: considerations on the future legislation scope » (2024) 105 Studia Iuridica, en ligne : <https://studiaiuridica.pl/article/550541/en> à la p 149.

[1565] Pittard, *supra* note 1454 à la p 301. Voir aussi: *Ibid* à la p 302.

supérieur·es, de leurs collègues, mais aussi de la clientèle ou de tiers) s'accumulent de façon trop importante durant leur absence[1566].

Comme mentionné *supra*, les travailleur·euses peuvent présentement être contacté·es hors de leurs heures régulières de travail par différentes personnes de leur entourage professionnel (collègues, clientèle, supérieur·es, fournisseurs, etc.). Or, pour assurer une meilleure effectivité[1567] d'une norme entourant la déconnexion, il faut viser le sous-groupe ayant le plus de pouvoir sur l'ensemble des personnes visées, soit l'employeur et ses représentant·es[1568].

Ainsi, un droit légiféré à la déconnexion devrait être assorti d'une obligation de moyens, pour l'employeur, de veiller à ne pas solliciter ou tenter de solliciter les travailleur·euses durant leur temps hors travail, ainsi que de prendre les moyens nécessaires pour limiter les sollicitations ou tentatives de sollicitation provenant non seulement de ses représentant·es et d'autres employé·es, mais également de tiers[1569].

Ce type d'obligations imposées à l'employeur quant à des actions de personnes qui ne sont pas sous sa subordination n'est pas nouveau; c'est le cas par exemple en matière de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire, où l'employeur doit également prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement de personnes tierces[1570]. L'idée ici est d'éviter que l'employeur dise simplement à ses travailleur·euses qu'ils et elles peuvent poser leurs limites; l'on vise à ce qu'il les

[1566] Comme le mentionne la professeure Enjolras, un simple droit formel à la déconnexion ne suffira pas: l'on doit également s'attaquer aux causes de l'usage des TIC hors des heures de travail: de Montvalon & Enjolras, *supra* note 1491.

[1567] En effet, une norme aura généralement plus de chances d'être effective si cette effectivité repose sur l'adhésion d'un petit nombre de personnes (plutôt que sur un groupe plus vaste): Friedman, *supra* note 492 aux pp 85 et suiv.

[1568] Talarico & Pérès, *supra* note 51 à la p 180; Cabrelli, *supra* note 673 à la p 103; Reilly, *supra* note 888 à la p 309.

[1569] « [L]e fardeau devrait incomber à l'employeur de décourager la clientèle de contacter les travailleur·euses hors de leurs heures de travail »: Australian Council of Trade Unions, *supra* note 1505 (je traduis).

[1570] LNT, *supra* note 56 art 81.19 al. 2. Pour des exemples de décisions ayant confirmé que cette obligation s'appliquait également aux tiers, voir: Cox & Richard, *supra* note 471 au para 27.

encourage à le faire[1571], qu'il limite sa propre contribution aux messages hors des heures de travail[1572] et qu'il réitère cette position auprès des collègues et des tiers.

Dans les paragraphes précédents, j'ai utilisé le terme « sollicitation »[1573] plutôt que « contact » pour parler de l'obligation de l'employeur. Cela vise à répondre aux critiques de la législation portugaise, qui interdit les « contacts »[1574], sans les définir : une sollicitation implique de demander quelque chose à quelqu'un, de tenter d'attirer son attention[1575]. Ainsi, un courriel envoyé par l'employeur à l'ensemble des employé·es et qui ne demande aucune réponse précise de la part de ses récipiendaires ne constituerait pas une sollicitation. En effet, une interdiction trop stricte mettrait à mal certaines formes de communication dans des entreprises dont les travailleur·euses ont des horaires différents les un·es des autres, sans apporter de réels bénéfices à ces travailleur·euses. Également, dans les cas des travailleur·euses ayant le contrôle, en tout ou en partie, de leur horaire, l'obligation de moyens (plutôt que de résultat) ne pénaliserait pas un employeur qui les aurait sollicité·es sans savoir qu'il se trouvait hors de leurs heures de travail. Dans ces deux cas, l'employeur ne pourrait toutefois avoir d'attentes de réponse de leur part avant leur prochaine période de travail.

Il pourrait être opportun de prévoir une exception pour les cas d'urgence ou de force majeure à l'obligation de l'employeur de s'abstenir de solliciter les travailleur·euses durant leur temps hors travail. Il n'en va toutefois pas de même pour le droit à la déconnexion des travailleur·euses. En effet, on dénaturerait le droit des travailleur·euses de se déconnecter si on leur exigeait de demeurer connecté·es durant ces

---

[1571] Par exemple, la mention suivante figurant à un plan de cours universitaire : « L'Université reconnaît le droit à la déconnexion des professeures et professeurs, des personnes chargées de cours et des autres membres du personnel enseignant. Cela signifie que ces personnes ne sont pas tenues de consulter les messages qui leur sont envoyés (courriel, boîte vocale, message dans un forum, etc.) pendant les soirs, fins de semaine, jours fériés et vacances. La personne qui aura envoyé un message durant ces périodes devra donc s'attendre à recevoir une réponse dans un délai raisonnable, calculé à partir de la reprise des heures normales de travail. » Plan de cours POL-7067 : Nationalismes et populismes, par Eric Montigny, (2025) en ligne: <https://www.fss.ulaval.ca/sites/fss.ulaval.ca/files/fss/science-politique/plans-de-cours/Hiver%202025/POL-7067_H25.pdf>. Plusieurs autres cours du département de science politique comportaient la même mention.

[1572] Varas Marchant, *supra* note 1508 à la p 18.

[1573] Le choix de ce terme m'a été inspiré par la disposition suivante: Convention collective TCRI-CSN, *supra* note 867, art 10.4.

[1574] *Codigo de trabalho*, *supra* note 1148 art 169-B(1)b).

[1575] Éditions Larousse, « Définitions : sollicitation » (2024), en ligne: *Dictionnaire de français Larousse* <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sollicitation/73344>.

périodes de temps hors travail *au cas où* il y aurait une urgence ou un cas de force majeure[1576], ce qu'ils et elles ne pourront déterminer qu'au moment de répondre à l'appel ou d'ouvrir le courriel[1577]… Cela créerait « a catch-22 for an employee who cannot be simultaneously disconnected to comply with the law and connected to the employer to respond to an emergency »[1578]. Hors des heures régulières de travail, les travailleur·euses auraient donc le droit de se déconnecter et d'ignorer les messages professionnels, sans exception. Les employeurs devraient prendre les moyens raisonnables pour que les sollicitations soient limitées durant ces périodes (relâchant ainsi la pression pour les travailleur·euses de demeurer connecté·es ou d'aller vérifier leurs messages « au cas où »). Un employeur pourrait toutefois tenter de joindre un·e travailleur·euses hors de leurs heures de travail en cas d'urgence sans contrevenir à son obligation de moyens de limiter les sollicitations ou tentatives de sollicitation, mais n'aurait aucune garantie que celui- ou celle-ci répondrait.

Mes résultats ne militent pas pour l'ajout d'autres exceptions à ces principes, que ce soit en raison de la taille de l'entreprise[1579] ou de certaines catégories de travailleur·euses (par exemple les cadres[1580] ou encore les travailleur·euses qui ne sont pas en télétravail[1581])[1582]. En effet, toutes ces personnes peuvent

[1576] De plus, le fait de dire que le droit à la déconnexion ne s'applique pas aux cas d'urgence ou de force majeure ne règle pas qui détermine qu'une situation est urgente ou non, ou encore quel est le protocole de communication (les travailleur·euses doivent-ils et -elles s'attendre à un appel, un texto, etc.?). Voir notamment: Rincón Sánchez, *supra* note 944 à la p 210.

[1577] Une autrice proposait la solution suivante: « Employers should establish with each worker which communication channel will be used for emergencies and specify the authorised contacts (e.g., only a supervisor or employer). They should also clarify the exact scenarios in which these contacts may reach the worker », Miernicka, *supra* note 1564 à la p 54. Bien qu'ayant l'avantage de réduire les contacts hors des heures de travail, il demeure que les travailleur.euses devront rester connecté·es au moyen décrit par l'employeur au cas où il y aurait une urgence (dans son exemple, ils et elles devront garder la sonnerie de leur téléphone allumée en tout temps)... Leur déconnexion ne sera donc que très partielle.

[1578] Ginger Christ, « SHRM challenges New Jersey's 'right to disconnect' bill » (décembre 2024), en ligne: *HR Dive* <https://www.hrdive.com/news/shrm-challenges-new-jersey-right-to-disconnect-bill/734587/>.

[1579] Comme c'est le cas en droit français (*Code du travail*, *supra* note 871 art L2242-17) et ontarien (*Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, *supra* note 810 art 21.1.2).

[1580] Comme c'est le cas en droit colombien: *Ley de Desconexión Laboral*, *supra* note 901 art 6.

[1581] Comme c'est le cas notamment en droit argentin: *Régimen legal del contrato de teletrabajo - Ley 27555*, *supra* note 889 art 5. En effet, ce ne sont pas que les travailleur.euses qui sont officiellement en télétravail qui sont à risque: Reilly, *supra* note 888 aux pp 304 et 310.

[1582] Voir *supra* sous-section 6.1.4.4 pour des exemples d'exceptions dans diverses dispositions adoptées ailleurs dans le monde et portant sur le droit à la déconnexion.

être sujettes à des attentes et exigences de télédisponibilité[1583]. L'absence d'attentes de télédisponibilité hors des heures régulières de travail même en situation d'urgence n'introduirait pas de bouleversements majeurs dans les milieux de travail québécois : déjà, en ce moment, il est tout-à-fait possible qu'un·e travailleur·euse soit injoignable en-dehors de ses heures de travail, et ce, même en cas d'urgence (téléphone en recharge, activité pour laquelle la sonnerie doit être éteinte, séjour dans une région éloignée, etc.). De plus, selon deux sentences arbitrales[1584], une situation d'urgence ou le fait d'être sur appel n'empêchent pas l'exercice, par les travailleur·euses, de leur droit de refuser une prestation de travail à moins de cinq jours d'avis prévu à l'article 59.0.1(3) LNT. Une protection légiférée du temps hors travail ne viendrait donc pas empirer la situation; au contraire, en prévenant clairement les employeurs qu'ils ne peuvent s'attendre à ce qu'une personne réponde hors de ses heures de travail, l'idée est de les emmener à réaliser qu'ils doivent prévoir des périodes de télédisponibilité si le besoin de joindre des travailleur·euses est essentiel. De fait, cela ramènerait le fardeau de l'incertitude sur les épaules de l'employeur, qui devra, du fait de ses obligations juridiques, prendre en charge « les coûts du travail flexible plutôt que de les transférer aux travailleur·euses ou à l'État »[1585]. Autrement, en requérant (ou en acceptant) des travailleur·euses qu'ils et elles demeurent disponibles à distance et hors de leurs heures de travail « au cas où », généralement sans compensation, l'employeur leur transfère « les risques reliés au caractère imprévisible et variable du travail »[1586].

En ce sens, le droit jouerait son rôle de « procédé de fixation des attentes réciproques »[1587]. En l'absence de telles attentes expresses et écrites de télédisponibilité, les travailleur·euses seraient présumé·es être en temps hors travail et donc ne pourraient être pénalisé·es s'ils et elles ne répondent pas aux messages de leur entourage professionnel, quel que soit le canal de communication utilisé. Précisons ici que rien n'empêcherait un employeur de négocier une politique de déconnexion avec les travailleur·euses ou leurs

---

[1583] On vise ainsi à éviter une « distribution inégale du droit à la déconnexion » parmi les travailleur·euses: Luca Ratti et Antonio García-Munoz, « The Regulation of Remote Work. Seeking Balance Through the Articulation of Labour Law Sources: A Comparative Appraisal » (2024) 40:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 303 à la p 319 (je traduis).

[1584] *Syndicat des ouvriers du fer et titane - CSN et Rio Tinto fer et titane inc. (grief syndical)*, *supra* note 1054; *Painchaud c. Charco Industries inc.*, *supra* note 1054 au para 18.

[1585] Fudge, *supra* note 17 à la p 87. Voir également: Meacham & Chhim, *supra* note 896 aux pp 201 et 211.

[1586] Guylaine Vallée, « Employees' Obligation to Be Available to Employers: A (New) Pathway to Precariousness or a Source of Flexibility? » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 275 à la p 279 (je traduis).

[1587] Noreau, *supra* note 490 à la p 217.

représentant·es, ou encore d'en adopter une unilatéralement. Les principes énoncés ici viendraient ainsi assurer un socle législatif minimal de protection des travailleur·euses[1588], tout en laissant aux entreprises et organisations le soin de préciser les détails propres à leur contexte, notamment en établissant les périodes de télédisponibilité, en précisant le délai de réponse, le moyen de communication à privilégier, etc.

8.2.4 Mesures visant la protection de la santé et de la sécurité des travailleur·euses

Les principes mis de l'avant dans ce chapitre visent non seulement les normes du travail, mais également les normes en matière de santé et sécurité[1589] des travailleur·euses. En effet, vu les effets néfastes rapportés au chapitre 2 de cette thèse, le nombre d'heures travaillées et le droit des travailleur·euses au respect de la frontière entre leur temps de travail et leur temps hors travail (y compris le droit de se déconnecter durant cette période) devraient donc non seulement faire partie des obligations minimales des employeurs en matière de normes du travail, mais également figurer sous l'égide de leur devoir de protéger la santé de leurs travailleur·euses[1590].

En ce moment, l'obligation générale de l'employeur prévue à l'article 51 LSST ainsi que l'obligation de tenir compte des RPS[1591] dans le plan de prévention pourraient suffire à ce que les milieux de travail s'attaquent à la non-déconnexion et aux longues heures de travail. Bien que le droit présentement en vigueur n'empêche théoriquement pas une prise en compte de ces enjeux, une intégration expresse et ne comprenant aucune exception[1592] à la loi permettrait de mieux protéger la santé et la sécurité des

[1588] Il importe que ces modifications législatives soient d'ordre public (comme le prévoit LNT, *supra* note 56 art 93) et qu'une convention collective ne puisse y déroger.

[1589] Ratti & García-Munoz, *supra* note 1583 à la p 318.

[1590] Par exemple: Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 14. La protection contre les longues heures de travail est incluse dans les normes de SST de nombreuses juridictions: Piore & Schrank, *supra* note 802 à la p 30.

[1591] Dont les facteurs « sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » : INSPQ, *supra* note 1176. Voir également: Stojković Zlatanović & Sjeničić, *supra* note 1175 à la p 66.

[1592] En effet, le fait que certains emplois comprennent plus de risques que d'autres n'absout pas l'employeur de ses obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses travailleur·euses, bien au contraire: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (EB) c 9302-6573 Québec inc (Bar Lucky 7)*, 2024 QCTDP 9.

travailleur·euses. L'ajout de mentions expresses aux obligations de l'employeur prévues à la LSST quant à ces enjeux permettrait de les visibiliser, tant auprès des employeurs que des travailleur·euses[1593].

L'absence de définition restrictive des RPS dans la loi pourrait aussi (toujours théoriquement) permettre aux travailleur·euses de porter plainte en matière d'hyperconnectivité professionnelle ou de brouillage des frontières, par exemple. Or, comme étudié *supra* à la sous-section 6.3.3, les plaintes de travailleur·euses en matière de SST ne couvrent pas ces enjeux. De même, la CNESST priorise, depuis 2020[1594], trois RPS en particulier : la violence, le harcèlement et l'exposition à des événements traumatiques liés au travail. La non-déconnexion et les longues heures de travail n'en font pas partie.

Rien dans mes résultats ne milite pour l'ajout d'une énumération stricte des RPS à la loi; toutefois, si la CNESST considérait les longues heures de travail et l'hyperconnectivité professionnelle comme des RPS, cela permettrait à son inspectorat d'intervenir dans les milieux de travail les traitant « de façon globale, en agissant [avec d'autres facteurs de RPS] »[1595] comme la surcharge de travail[1596], le manque d'autonomie et, dans les cas plus extrêmes, le harcèlement psychologique[1597].

Enfin, la considération des périodes de télédisponibilité comme étant du temps de travail pourrait avoir un impact sur les réclamations de travailleur·euses auprès de la CNESST en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Le critère de connexité au travail pour trancher quant au versement ou

---

[1593] Qui pourraient alors « situer sur le plan juridique » les problèmes auxquels ils et elles sont confronté·es: Blankenburg, *supra* note 634 à la p 692.

[1594] CNESST, *Santé et sécurité du travail. Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, Québec, CNESST, 2020 à la p 14, en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-7005web_0.pdf>; note 1177.

[1595] CNESST, « Facteurs de risques psychosociaux liés au travail » (2024), en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>.

[1596] Tournaux, *supra* note 406 à la p 78.

[1597] En effet, les principales décisions de jurisprudence traitant, en date du 1er mai 2025, de déconnexion (qui sont, on le rappelle, fort peu nombreuses), sont des décisions portant sur le harcèlement psychologique, où les messages professionnels hors des heures de travail sont l'un des comportements fautifs constituant une conduite vexatoire: *Gauthier c. 9412-6372 Québec inc.*, *supra* note 736; *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, *supra* note 819; *Nkondog c. Info-Jeunes International*, *supra* note 735.

non d'une indemnité[1598] demeurerait, mais l'on viendrait alors clarifier quelque peu l'incertitude qu'on retrouve en ce moment pour les situations qui se produisent hors du cadre « classique » de l'emploi.

8.2.5 Des droits fondamentaux pour protéger certaines catégories de travailleur·euses

Une résolution du Parlement européen énonce que le droit à la déconnexion doit être considéré comme « un droit fondamental »[1599]. En droit québécois, cela devra à tout le moins se refléter par des protections accrues à l'endroit des personnes qui sont particulièrement à risque d'être affectées par les attentes de télédisponibilité hors des heures régulières de travail, soit les femmes[1600], les travailleur·euses ayant un handicap ou un état de santé nécessitant plus de soins et de repos, et les personnes (en majorité des femmes[1601]) qui s'occupent d'enfants ou de proches[1602].

Qu'en est-il au regard du droit présentement en vigueur au Québec? La protection des personnes qui s'occupent d'enfants en vertu de la Charte québécoise est présentement limitée, puisque seuls certains aspects de la parentalité sont inclus sous la protection de l'interdiction de discriminer en raison de l'état

---

[1598] Voir les exemples *supra* aux sous-section 3.2.3 et 6.3.1.

[1599] « Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion », *supra* note 912, « considérant » H. Une autrice considère quant à elle que le droit à la déconnexion ne constitue pas en lui-même un droit fondamental, mais puisqu'il découle de droits fondamentaux (environnement de travail sécuritaire, respect de la vie privée, protection des données personnelles et protection contre la discrimination), « il revêt une importance significative pour les travailleur.euses » (je traduis) : Miernicka, *supra* note 1564 à la p 48.

[1600] En effet, « it is not just that women inadvertently suffer from the application of apparently neutral employment norms; it is that the employment norms themselves - as it turns out - are gendered; however, gender is so deeply embedded in the normative fabric it goes unnoticed and unacknowledged »: Conaghan, *supra* note 1212 à la p 100.

[1601] C'est d'ailleurs l'un des arguments mis de l'avant pour l'adoption des dispositions australiennes sur le droit à la déconnexion: Pittard, *supra* note 1454 à la p 303. Voir également, sur les disparités hommes-femmes en milieu de travail et le rôle de la législation pour y remédier: Tindara Addabbo et Mariagrazia Militello, « Gender Equality and Public Policies » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 71, à la p 82. Comme l'énonçait la résolution du Parlement européen: « les aspects liés au genre devraient être abordés dans le contexte du droit à la déconnexion »: *supra* note 912, « considérant » G.

[1602] En effet, « As organisations strive for enhanced flexibility and technological integration, there's a risk of inadvertently perpetuating inequities. This might manifest as the exacerbation of disparities in access to opportunities, unequal treatment of different workforce segments, or the creation of a two-tier system where some workers benefit while others face intensified challenges or exploitation »: Peter Holland, Nadia K Kougiannou et Chris Brewster, « Innovation, technology and the changing world of work » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 242, à la p 247.

civil. Ainsi la discrimination en raison du fait qu'une personne a des enfants est interdite[1603]. Ne sont toutefois pas protégées la non-disponibilité qui découle du statut de « parent de jeunes enfants »[1604], ni celle découlant du statut de parent devant prendre soin d'un·e enfant handicapé·e[1605] ou malade[1606], ni la privation de certains avantages lors d'un congé parental[1607] ou de maternité[1608].

En 2018, dans le cadre des modifications à la LNT pour y apporter plus de congés pour des raisons familiales et personnelles (et, selon le titre même de la loi modifiant la LNT, de « principalement […] favoriser la conciliation famille-travail »[1609]), la CDPDJ avait recommandé d'ajouter la « situation de famille » comme motif interdit de discrimination à la Charte québécoise[1610], afin de tenir compte des personnes qui s'occupent d'enfants ou encore de parents vieillissants, par exemple. Cette recommandation n'a à ce jour pas été suivie, bien qu'elle soit présente dans les documents législatifs de droits fondamentaux du reste du Canada[1611]. Et comme les femmes consacrent en moyenne plus d'heures aux soins et à l'éducation des enfants et des proches, l'absence de cette protection dans la Charte les atteint encore plus que leurs collègues masculins[1612]. L'ajout de protections contre la discrimination en raison de la situation familiale

---

[1603] Henri Brun, Pierre Brun et Fannie Lafontaine, *Chartes des droits de la personne : Législation, jurisprudence et doctrine*, 34e éd, Alter Ego, Montréal, Wilson & Lafleur, 2021 au para 10/162; *Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Université de Montréal*, 2020 QCTA 67, rapporté dans Doss, *supra* note 995 à la p 38.

[1604] Brun, Brun & Lafontaine, *supra* note 1603 aux para 10/161 et 10/168.

[1605] *Beauchesne c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301)*, 2013 QCCA 2069.

[1606] CDPDJ, *supra* note 1056 à la p 33.

[1607] *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2010 QCCA 497.

[1608] *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 c Réseau de transport de Longueuil*, 2024 QCCA 204 (demande d'autorisation de pourvoi en Cour suprême rejeté, 2024-11-21 (41237)).

[1609] *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, *supra* note 805.

[1610] CDPDJ, *supra* note 1056 aux pp 36-38.

[1611] *Ibid* aux pp 33 et suiv. Sont protégées « les obligations parentales qui engagent la responsabilité légale du parent envers son enfant, telle que les obligations en matière de garde d'enfants, par opposition à tout ce qui relève d'un choix personnel » (comme les vacances ou les activités parascolaires, par exemple): *Canada (Procureur général) c Johnstone*, 2014 CAF 110 aux para 70-74.

[1612] Voir le résumé et l'analyse traitant du travail invisible des femmes: Talarico & Pérès, *supra* note 51 à la p 203.

ou de proche aidance contribuerait ainsi à l'objectif de favoriser l'égalité hommes-femmes inscrite au préambule de la Charte[1613].

8.3 Mise en œuvre de ces mesures : de la prévention à la réparation

J'ai présenté, à la section précédente, divers principes devant sous-tendre des interventions législatives assurant un droit à la déconnexion des travailleur·euses hors de leurs heures de travail. Je traiterai, dans cette section, de la mise en œuvre effective des normes minimales et des règles en matière de SST[1614]. Il y sera également question de mesures de réparation du préjudice, en cas de non-respect de la loi par un employeur.

Si le législateur québécois adoptait des modifications législatives fondées sur les principes présentés à ce chapitre, la CNESST aura un rôle primordial à jouer, tant en ce qui a trait aux modifications portant sur les normes du travail (pour les milieux de travail non syndiqués[1615]) que celles visant la SST (pour l'ensemble des milieux de travail).

La CNESST pourrait d'abord contribuer à une meilleure connaissance, par les employeurs et les travailleur·euses, de la portée et de l'étendue des modifications législatives nouvellement adoptées; cela pourrait se faire en donnant des exemples concrets de ce qui est attendu de chacune des parties et des outils pour que les milieux de travail les mettent en œuvre, comme elle le fait déjà pour la plupart des normes du travail[1616]. Rappelons toutefois que les campagnes d'information ou de publicité quant à ces dispositions ne garantiront pas qu'elles produiront les effets voulus par le législateur[1617] (favoriser le repos du travail, protéger la SST, etc.). D'autres facteurs seront déterminants quant à leur effectivité, dont la

---

[1613] *Charte des droits et libertés de la personne*, *supra* note 456, 3e « Considérant ». Rappelons que cette interdiction de discrimination n'est pas sans limite : les notions d'accommodement raisonnable et d'exigence professionnelle justifiée s'appliqueraient à ces cas, comme à tous ceux visés à l'article 10: *Ibid* art 20.

[1614] Quant aux droits fondamentaux, ils pourront être invoqués à l'appui d'un recours en vertu des lois du travail. Le travailleur ou la travailleuse qui se croit lésé·e pourra aussi déposer une plainte auprès de la CDPDJ : CDPDJ, « Porter plainte », en ligne: *CDPDJ* <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>.

[1615] Par exemple: LNT, *supra* note 56 art 5.

[1616] Voir par exemple: CNESST, « Horaire de travail », en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail>; et des notions de SST, dont les RPS: note 1177.

[1617] Rangeon, *supra* note 511 aux pp 140 et 141.

mise en œuvre de ces dispositions et les mesures de réparation des préjudices, sur lesquelles je reviendrai *infra*.

À ce propos, la lecture de quelques décisions de jurisprudence suffit pour comprendre que la mise en œuvre des lois ne peut pas toujours être laissée à la seule volonté et bonne foi des parties; l'inspectorat du travail doit intervenir pour s'assurer de la bonne compréhension et de la réelle mise en œuvre des dispositions, avec un recours aux sanctions lorsque nécessaire[1618]. Cependant, comme l'exposaient deux autrices en traitant de la LSST, « au-delà du texte de la loi, la manière dont elle est mise en œuvre (entre autres par l'inspectorat) détermine largement ses effets »[1619]. Or, les effectifs de l'inspectorat seraient, depuis plusieurs années, insuffisants pour effectuer une prévention efficace : « il est difficile d'imaginer que l'inspectorat puisse véritablement contrôler la prise en charge de la prévention sans que le nombre d'inspecteur.trice.s soit rehaussé »[1620]. Notons d'ailleurs que dans l'échantillon consulté en matière de RPS dans le cadre de cette thèse, les plaintes provenaient à très forte majorité de milieux syndiqués[1621]. En ajoutant des obligations à l'employeur à la LSST, il y a possibilité d'augmentation du nombre de plaintes, entre autres celles provenant de milieux non syndiqués. Le rôle de l'inspectorat, primordial, ne pourra être correctement rempli en l'absence des ressources nécessaires.

Dans l'éventualité de l'adoption de mesures législatives visant à assurer un droit à la déconnexion, les travailleur·euses devront avoir accès à un mécanisme de plainte et « de règlement des litiges rapide, efficace et impartial »[1622]. En cas de non-respect par l'employeur des modifications législatives à la LNT, les travailleur·euses syndiqué·es pourront porter plainte auprès de leur syndicat et les non syndiqué·es, auprès de la CNESST. Ainsi, un·e travailleur·euse qui aura dû demeurer disponible à distance et hors des heures de travail devra être rémunéré·e pour cette période. Comme expliqué au chapitre 4, la sévérité de la mesure de réparation ou de sanction ne serait pas un facteur important quant à la conformité à la règle en question; en revanche, la fréquence d'application de la peine le serait[1623]. Il faudrait donc faire en sorte

[1618] David Walters et al, *Regulating Workplace Risks: a Comparative Study of Inspection Regimes in Times of Change*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011 à la p 5.

[1619] Baril-Gingras & Cox, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec », *supra* note 1387 à la p 5.

[1620] *Ibid* à la p 16.

[1621] Voir *supra* sous-section 6.3.3.

[1622] Bien que ne s'appliquant pas au Québec, les principes de la Résolution du Parlement européen, note 912, Article 6(1) décrivent bien le mécanisme de règlement des litiges auquel les travailleur·euses devraient avoir accès.

[1623] Demers, *supra* note 506 aux pp 35 et 36.

que les écarts soient souvent corrigés ou punis (d'où l'importance, notamment, que le nombre d'inspecteurs et inspectrices soit suffisant), plutôt que d'établir des sanctions strictes. Ces dernières pourront toutefois être imposées dans les cas plus graves de non-respect de la loi[1624].

En introduisant de nouveaux droits pour les travailleur·euses, l'on vise à rétablir quelque peu leur déséquilibre de pouvoir face à l'employeur, en leur fournissant « un ensemble d'instruments et d'armes, dont [ils et elles] peuvent disposer dans le cas où on ne parviendrait pas à un règlement consensuel du conflit qui se présente »[1625]. Cela mènerait-il nécessairement à une hausse du nombre de plaintes devant la CNESST ou de recours devant le TAT? Pas nécessairement, selon un auteur :

> Cet accroissement des droits donnerait dans un premier temps uniquement aux salariés qui se sentent constamment méprisés dans leurs opinions et leurs convictions la possibilité de «formaliser» le conflit. Une telle formalisation signifie pour l'autre partie des charges supplémentaires en temps et en coût. Considérant la possibilité de telles charges, un employeur se montrera plus disposé au dialogue[1626].

Ce raisonnement ne s'est pas avéré en matière de harcèlement psychologique et sexuel, toutefois : le nombre de plaintes augmente depuis les dernières années[1627]. Cependant, même si le nombre de plaintes et de recours devait s'accroître du fait de l'adoption de dispositions encadrant notamment la rémunération des périodes de télédisponibilité, le droit à la déconnexion et des limitations au temps de travail, on ne ferait que rattraper le retard des dernières années, alors qu'on repoussait le problème à plus tard. En effet, depuis les discussions précédant l'entrée en vigueur de la LNT, rien n'indique que le législateur souhaitait que les travailleur·euses aient à demeurer disponibles en tout temps durant leurs

---

[1624] En vertu, selon le cas, de LNT, *supra* note 56 art 140 ou encore LSST, *supra* note 57 arts 236 et 237. Pour un aperçu des critères guidant l'émission des constats d'infraction, voir: CNESST, Cadre d'émission des constats d'infraction, CNESST, (janvier 2025) en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/cadre-emission-des-constats-infraction_2.pdf>.

[1625] Ulrich Mückenberger, « Réflexions pour une redéfinition des relations de travail » (1996) 135:6 Revue internationale du Travail 754 à la p 757.

[1626] *Ibid*. Voir aussi: Richard, *supra* note 503 à la p 324.

[1627] Bien que la LNT interdise le harcèlement psychologique depuis 2004, les statistiques les plus anciennes que j'ai pu trouver datent de 2014: CNESST, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2014-2017*, Québec, CNESST, 2018 à la p 28, en ligne : <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4041677?docref=sQgnm9CSQdCKJLYeRHEFRQ>; CNESST, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020*, Québec, CNESST, 2021 à la p 28, en ligne : <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4041677?docref=fdJH05yBOF-b_x8IJAQysw>; CNESST, *Statistiques annuelles 2023*, Québec, CNESST, novembre 2024 à la p 156, en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles-2023.pdf>.

congés, leurs vacances, ou entre deux périodes de travail[1628]. Or, il n'a pas, au fil des dernières décennies, amendé la loi pour réaffirmer cette délimitation entre le travail et le temps hors travail, à l'aune des possibilités désormais offertes par les TIC. En consacrant les ressources nécessaires à la mise à jour de la législation, on ne ferait que corriger un déséquilibre qui perdure depuis maintenant trop longtemps.

8.4 Mobilisation du droit par les travailleur·euses et protection contre les représailles

Enfin, la mise en œuvre du droit passe par sa mobilisation par les travailleur·euses, tant syndiqué·es que non syndiqué·es. Or, comme exposé *supra* à la section 7.2, les raisons pour lesquelles les travailleur·euses ne mobilisent pas les droits dont ils et elles connaissent pourtant l'existence sont variées et touchent notamment à l'internalisation des attentes, à la façon dont ils et elles utilisent de leur autonomie professionnelle, ou encore parce que les recours proposés ne leur semblent pas en valoir le coup. La crainte des représailles a également été nommée comme l'un des facteurs expliquant la réticence de certain·es travailleur·euses à porter plainte[1629], et ce, même en contexte syndiqué. La LNT et la LSST prévoient déjà des mesures de protection contre les représailles à l'encontre de travailleur·euses qui exerceraient l'un des droits prévus à ces lois[1630]; en y ajoutant de nouveaux droits, leur exercice par les travailleur·euses serait de facto protégé contre les représailles.

L'analyse des mesures prévues dans d'autres juridictions invite toutefois à élargir ces protections[1631]. D'abord, l'employeur ne doit pas pouvoir fragiliser le droit des travailleur·euses de faire respecter leur temps hors travail en fondant ses décisions, quant aux promotions ou aux conditions de travail favorables,

---

[1628] Au contraire, il a même expressément prévu que la disponibilité durant le temps de pause-repas devait être rémunérée: LNT, *supra* note 56 art 59 al. 2; *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers de l'Abitibi-Témiscamingue (C.S.N.) et Ambulance du Nord inc.*, *supra* note 66.

[1629] Les plaintes à la CNESST pour pratique interdite (ce qui comprend les mesures de représailles) ne sont pas un phénomène rare ou isolé: elles s'élèvent à plusieurs milliers par année, et constituaient, en 2022 et 2023, respectivement 19% et 20% de l'ensemble des plaintes déposées en matière de normes du travail: CNESST, *supra* note 1627 à la p 141.

[1630] LNT, *supra* note 56 art 122; LSST, *supra* note 57 arts 30 et 227.

[1631] On y retrouve l'interdiction d'inciter le travailleur ou la travailleuse à ne pas se déconnecter : *Reglamentación de la Ley N° 27.555 – "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo"*, 2021 art 5 al. 2, en ligne : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm> (à noter que le paiement d'heures supplémentaires ne constitue pas un incitatif interdit : *ibid* art 5 al. 3); l'interdiction de faire subir tout « traitement défavorable » à l'égard de travailleur·euses exerçant leurs droits : *Codigo de trabalho*, *supra* note 1148 art 199-A(2); ou encore l'interdiction des menaces de représailles : *Loi no 1 d'exécution du budget de 2024*, *supra* note 856 art 248 (introduisant le peut-être futur article 177.61 du CCT).

sur des comportements qui iraient à l'encontre de cette protection[1632]. Comme expliqué au chapitre 7, la façon dont les travailleur·euses incarnent leur identité professionnelle et l'importance du service qu'ils et elles offrent aux élèves, aux étudiant·es, voire à la société en général, sont autant de facteurs qui les motivent à demeurer connecté·es hors des heures de travail. Il importe donc de renforcer la protection contre les représailles pour interdire les représailles indirectes ainsi que le fait, pour l'employeur ou un·e de ses représentant·es, d'inciter, de quelque façon que ce soit, un·e travailleur·euse à ne pas exercer l'un des droits prévus à la loi ou encore de tenir compte de l'exercice d'un droit dans ses décisions concernant l'avancement ou la formation de ce·tte travailleur·euse[1633].

Également, et particulièrement en période de changement législatif, les travailleur·euses doivent pouvoir se renseigner quant à l'étendue de leurs droits sans subir de représailles. La jurisprudence presque unanime[1634] de l'article 122(1) LNT prévoit d'ailleurs que ce paragraphe protège non seulement l'exercice d'un droit, mais également que « [d]es démarches préliminaires, une simple communication pour effectuer des vérifications auprès de la [CNESST] constituent l'exercice d'un droit et suffisent pour faire naître la présomption en faveur d'un[·e] salarié[·e] »[1635]. La loi devrait refléter clairement cette interprétation jurisprudentielle, afin d'encourager les travailleur·euses à s'informer sans crainte.

Même dans l'éventualité de l'intégration au cadre juridique québécois de mesures qui tiennent compte de tous les principes énoncés ci-avant, cela ne fera pas en sorte que du jour au lendemain tou·tes les travailleur·euses, syndiqué·es ou non, mobiliseront leurs droits et entreprendront les recours auxquels ils et elles ont droit. Toutefois, en attaquant le problème sous plusieurs angles (limitation du temps travaillé, obligations en matière de SST, élargissement des protections en matière de droits fondamentaux), et en

[1632] Un auteur donne l'exemple de l'employeur qui mettrait de l'avant certaines valeurs de l'entreprise, comme « l'implication des travailleur·euses »; cette valeur n'est pas problématique en soi, mais elle le deviendrait si cette implication était mesurée à l'échelle d'un critère comme la disponibilité et le travail gratuit hors des heures régulières: Trujillo Pons, *supra* note 1317 aux pp 16 et 17. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les femmes qui demandent d'avoir un horaire flexible, pour qui une telle demande est vue de façon plus négative que pour leurs collègues masculins: Meacham & Chhim, *supra* note 896 aux pp 209 et 210.

[1633] Comme le résumait (sur un ton humoristique) un avocat participant à une étude sur le paradoxe de cette connectivité rendue possible par les TIC au travail : « I can't really call you lazy if it's the law that I can't connect »: Foley et al, *supra* note 306 à la p 375.

[1634] La seule décision à l'effet contraire recensée date de 1986: Caza, *supra* note 1079 au para 122/189.

[1635] *Ibid* au para 122/189.

renversant la notion de la disponibilité « par défaut » hors des heures de travail[1636], le tout conjugué à une campagne de sensibilisation, une prise en charge par l'inspection du travail, et une protection renforcée contre les représailles, on met le plus de chances possibles du côté de la protection des travailleur·euses.

Conclusion

En adoptant des mesures législatives visant à assurer un droit à la déconnexion et couvrant, de façon plus générale, la mise en place de frontières plus étanches entre le temps de travail et le temps hors travail des travailleur·euses, on pourrait d'emblée craindre « une infiltration du droit dans des sphères de plus en plus étendues de la vie sociale »[1637]. Toutefois, il faut se rappeler qu'en lui-même, le droit à la déconnexion cherche plutôt à rétablir un droit qui existait déjà mais qui n'avait, jusqu'alors, pas eu à être formalisé. En effet, « workers effectively had the right to disconnect before the smartphone. Such a protection needs to be explicit now technology has eroded the once-firm boundaries between work and home »[1638].

Les principes mis de l'avant dans ce chapitre ne constituent pas une panacée, et ne résoudront pas tous les problèmes identifiés aux chapitres précédents de cette thèse; les milieux de travail doivent prendre le temps de réfléchir aux avantages et aux bouleversements apportés par les TIC depuis maintenant plusieurs décennies, et considérer de modifier des habitudes et façons de faire qui, on le sait désormais, peuvent mettre à risque la santé et le bien-être des travailleur·euses. Le législateur doit aussi jouer son rôle de protection des travailleur·euses, et introduire un socle minimal de protections législatives. L'idée, donc, en recommandant l'enchâssement législatif de ces mesures n'est pas de régler tous les problèmes, mais à tout le moins de réduire le fardeau des travailleur·euses en normalisant la déconnexion, en faisant en sorte que la télédisponibilité non rémunérée ne soit plus légale et en leur offrant un recours à faire valoir en cas de non-respect de leurs droits avec, au terme de ce dernier, la possibilité d'être rémunéré·es pour le temps travaillé ou passé en (télé)disponibilité.

[1636] Comme l'expliquait la professeure australienne Rachael Potter, « un changement de culture est nécessaire afin que les travailleur·euses se sentent confortables d'établir leurs limites » (je traduis) : Tory Shepherd, Australia's 'right to disconnect' laws are here. Does this mean no more work intrusions on personal time?, *The Guardian* (25 août 2024) en ligne: <https://www.theguardian.com/australia-news/article/2024/aug/26/australia-right-to-disconnect-laws-explained-details-boss-calls-emails>.

[1637] Demers, *supra* note 506 à la p 127.

[1638] Chris F Wright, « Smartphones mean we're always available to our bosses. 'Right to disconnect' laws are a necessary fix » (7 février 2024), en ligne: *The Conversation* <http://theconversation.com/smartphones-mean-were-always-available-to-our-bosses-right-to-disconnect-laws-are-a-necessary-fix-222738>.

Les employeurs qui n'ont envers leurs travailleur·euses aucune attente de télédisponibilité hors des heures de travail ne verraient pas leur quotidien être particulièrement chamboulé des mesures qui suivraient les principes évoqués dans ce chapitre. Ces employeurs pourront par exemple confirmer par écrit auprès de leurs travailleur·euses leur absence d'attente de télédisponibilité hors des heures de travail, ou circonscrire très clairement les périodes pendant lesquelles leur télédisponibilité est attendue, afin d'éviter les imbroglios et les réclamations de salaire impayé[1639].

Toutefois, les entreprises qui ont des attentes formelles de télédisponibilité hors des heures de travail devront les réévaluer afin de respecter les limites quotidienne et hebdomadaire du nombre d'heures travaillées, et s'assurer que leurs travailleur·euses soient rémunéré·es pour l'ensemble de ces heures. Les entreprises où ces attentes sont informelles (et où, rappelons-le, l'employeur bénéficie de cette imprécision, en profitant d'une grande disponibilité non rémunérée de la part de ses travailleur·euses) seraient quant à elles forcées de clarifier leurs attentes et revoir leurs façons de faire. Dans tous les cas, les principes étudiés à ce chapitre visent à diminuer le flou des attentes, et à limiter le plus possible les éventuels incitatifs, pour les travailleur·euses, à demeurer connecté·es hors des heures de travail. Il importe de préciser qu'en vertu de ces principes, les employeurs ne seraient pas sanctionnés s'ils sollicitent leurs travailleur·euses pour des raisons urgentes ou s'ils les contactent sans attendre de réponse hors des heures de travail; les travailleur·euses n'auraient toutefois aucune obligation d'y répondre avant leur prochaine période de travail et ils et elles seraient également protégé·es contre les représailles.

Les critiques des diverses formes de droit à la déconnexion et de renforcement des mesures de protection quant au temps hors travail des travailleur·euses dénoncent presque unanimement la perte de flexibilité qui en découlerait. Comme mentionné plus haut, il est vrai que l'employeur serait astreint à des contraintes en matière de nombre d'heures de travail et d'attentes de réponse rapide de la part de ses travailleur·euses. Tout comme il a, depuis des décennies, la contrainte de payer ses travailleur·euses au-dessus d'un certain montant, de ne pas les exposer à des substances dangereuses, de prendre au sérieux leurs plaintes de harcèlement, etc. Ces limitations à la flexibilité de l'employeur servent à préserver la

[1639] Pour des recommandations claires et exhaustives sur la question de la rédaction des politiques, voir Yanick Provost Savard, Élie Pilon et Sasha Elbaz, *Revue de la littérature scientifique sur les conditions d'opérationnalisation du télétravail qui favorisent la santé psychologique, la santé physique et la conciliation travail-famille-vie personnelle des télétravailleuses et télétravailleurs*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2023 aux pp 16 et 17, en ligne : <https://sac.uqam.ca/upload/files/2022/Revue_litterature_scientifique_teletravail.pdf>.

santé des travailleur·euses, de même qu'à reconnaître le travail qu'ils et elles effectuent réellement. Ajoutons également que les téléphones intelligents ont fait leur entrée dans le monde du travail il y a plus de 15 ans et les ordinateurs portables, depuis plusieurs décennies : les employeurs ont, durant tout ce temps, profité de la facilité de joindre leurs travailleur·euses et du fait que ceux- et celles-ci pouvaient dorénavant aisément travailler de l'extérieur du bureau… En tenant compte de ces « nouvelles » possibilités offertes par les TIC, on ne se trouve ici qu'à rétablir une situation qui aurait déjà dû être réglée depuis tout ce temps!

Rappelons que les employeurs ne seront pas astreints à du « 9 à 5 », ou à ne jamais pouvoir contacter leurs travailleur·euses; rien dans ce chapitre ne vise à limiter ou circonscrire les moments de la journée pendant lesquels les travailleur·euses peuvent être en période de travail ou de télédisponibilité. Les employeurs devront toutefois prévoir ces périodes plus à l'avance, ou alors courir le risque que les travailleur·euses ne répondent pas hors de leurs heures de travail. Les travailleur·euses, quant à eux et elles, ne perdraient aucune flexibilité, et pourraient toujours télétravailler et bénéficier d'horaires flexibles.

En 1989, dans le cadre de sa conférence Massey[1640], l'autrice, chercheuse, professeure et métallurgiste Ursula Franklin décrivait ainsi le rôle et l'omniprésence de la technologie au cœur de nos vies :

> As I see it, technology has built the house in which we all live. The house is continually being extended and remodelled. More and more of human life takes place within its walls, so that today there is hardly any human activity that does not occur within this house. All are affected by the design of the house, by the division of its space, by the location of its doors and walls. […] And the house is still changing; it is still being built as well as being demolished[1641].

Je ne suggère pas, dans cette thèse, de détruire complètement cette maison ou de déménager dans une cabane en bois rond, mais y propose plutôt d'importantes rénovations, dans le but d'en faciliter l'utilisation pour l'ensemble de ses occupant·es.

[1640] « Archives | CBC Massey Lectures », *CBC Radio* (6 novembre 2020), en ligne : <https://www.cbc.ca/radio/ideas/archives-cbc-massey-lectures-1.5753765>.

[1641] Ursula Franklin, *The real world of technology*, Massey lectures, Montréal, CBC Enterprises, 1990 à la p 11.

CONCLUSION GÉNÉRALE

En 2000, l'auteur Fernand Morin, traitant de façon presciente des travailleur·euses rejoignables hors de leurs heures de travail par le biais des TIC, se demandait si ceux- et celles-ci pourraient refuser de répondre aux appels en invoquant le respect leur temps hors travail – et dans l'éventualité où on leur imposerait de répondre, leur « régime de rémunération [serait-il] adapté pour tenir compte de cette rallonge virtuelle de temps de travail »[1642]? Il poursuivait en regrettant que « le droit du travail ne fournit guère de réponses valables. Celles-ci ne pourront retarder et seront sans doute données par la voie des tribunaux et à l'aide d'extrapolations »[1643]. Les réponses claires du droit se font toujours attendre et, comme prévu par l'auteur Morin, le législateur québécois ne s'y est pas encore formellement aventuré. Les tribunaux ont certes tenté d'étendre le droit en vigueur aux « nouvelles » situations, mais l'occasion s'est très peu présentée, comme on l'a vu au chapitre 6.

Il est indéniable que des changements trop fréquents du droit[1644] mineraient son effectivité et que les sujets de droit ne sauraient plus alors sur quel pied danser[1645]. Or, il semble qu'un juste milieu doive être atteint : mes résultats ont mis en lumière la pertinence d'actualiser plusieurs notions phares du droit québécois du travail, afin que le cadre juridique tienne compte des changements technologiques et qu'il s'y adapte. Comme le disait l'autrice Stone, les lois du travail ne protègent plus adéquatement bon nombre de travailleur·euses, dont certain·es sont vulnérables… pour quelque chose d'aussi fondamental et central dans la vie de ceux- et celles-ci, il s'agit là d'une déficience majeure[1646]! D'ailleurs, au moment de finaliser l'écriture de cette thèse, au printemps 2025, le législateur québécois démontre une certaine ouverture à

[1642] Morin, *supra* note 1512 à la p 735.

[1643] *Ibid*.

[1644] Rangeon, *supra* note 511 à la p 142.

[1645] Richard, *supra* note 503 aux pp 220 et 221.

[1646] Katherine V W Stone, « A Labor Law for the Digital Era » (2009) 21:2 Employee Responsibilities and Rights Journal 145 à la p 145.

étudier la question[1647], dans le but de peut-être apporter des modifications législatives pour « favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec »[1648].

Dans la recherche d'équilibre entre la flexibilité souhaitée par l'employeur et le respect des droits fondamentaux des personnes salariées, le constat implacable d'une autrice canadienne en 1991 résonne avec toujours autant de pertinence près de 35 ans plus tard : « Existing labour standards legislation has failed to protect workers from employers' attempts to exploit flexible labour »[1649]. En effet, comme expliqué à l'introduction et au chapitre 1, on a noté une dégradation des conditions de travail au fil des dernières décennies. Les emplois sont moins stables, les horaires sont plus imprévisibles et les attentes envers les travailleur·euses sont de plus en plus élevées, tant en matière de ce qu'ils et elles accomplissent durant leur prestation de travail (intensification du travail) qu'en matière d'étendue du temps de travail (extensification du travail).

La hausse des attentes envers les travailleur·euses se répercute également sur leur disponibilité hors des heures de travail. Que ces attentes soient explicites, implicites, réelles ou perçues, ces travailleur·euses demeureront vigilant·es et disposé·es à consulter et répondre aux messages provenant de leur entourage professionnel durant cette période. On a vu au chapitre 2 que la manifestation la plus grave de ce phénomène, l'hyperconnectivité professionnelle, était associée à une pléthore d'effets néfastes tant sur la santé, le sommeil, l'équilibre travail-vie personnelle et les trajectoires professionnelles des travailleur·euses hyperconnecté·es, mais que ces effets pouvaient également se répercuter auprès de leurs collègues ou même de leur entourage proche. On y a aussi vu que les longues heures de travail étaient également associées à de nombreux effets néfastes pour les travailleur·euses. Ces effets de l'hyperconnectivité professionnelle et des longues heures de travail sont particulièrement marqués chez les femmes, en raison principalement de la part prédominante de tâches domestiques et de soin dont elles sont responsables, ce qui réduit leur disponibilité hors des heures de travail.

J'ai ensuite expliqué, au chapitre 3, que le droit du travail pouvait encadrer les droits et obligations des travailleur·euses et employeurs hors des heures régulières de travail, mais que bien souvent, il ne

[1647] Gouvernement du Québec, *supra* note 839.

[1648] Travail Québec, *supra* note 840 à la p 6. Il est intéressant de noter que le Ministère ne se demande pas s'il serait opportun ou non d'incorporer le droit à la déconnexion à la législation, mais pose directement la question des mesures à adopter.

[1649] Fudge, *supra* note 17 à la p 83.

prévoyait pas de droits précis en la matière. Dans certains cas, même, il permettait explicitement que le travail puisse s'imposer dans la sphère personnelle des travailleur·euses, selon les besoins et préférences de l'employeur.

Ces constatations m'ont menée à ma question de recherche, à savoir si dans ce contexte d'omniprésence des TIC en milieu de travail, le droit du travail québécois parvenait toujours à exercer sa fonction de protection des travailleur·euses en matière d'encadrement du temps de travail, c'est-à-dire de respect de la frontière entre le temps hors travail et le temps de travail des travailleur·euses. Afin d'y répondre, j'ai mobilisé un cadre théorique (chapitre 4) portant sur l'effectivité du droit, sur sa (non-)mobilisation par les travailleur·euses et, plus généralement, sur le pouvoir que détiennent (ou pas) les parties au contrat de travail. J'ai ensuite expliqué ma démarche méthodologique au chapitre 5 : recherche documentaire, puis enquête de terrain sous la forme d'entretiens semi-dirigés auprès d'intervenant·es en milieu syndiqué, dans les domaines universitaire, de l'éducation et de la recherche. Il m'aparaissait en effet primordial d'aller au-delà de ce que prévoient la législation, la jurisprudence et la doctrine, afin de comprendre si et comment les enjeux exposés dans ma problématique étaient vécus et traités.

Certain·es sont d'avis que les parties au contrat de travail (employeur et travailleur·euses ou leurs représentant·es) doivent gérer elles-mêmes les notions de télédisponibilité, d'hyperconnectivité et de déconnexion, afin de mettre en œuvre des mesures propres au contexte de l'entreprise, à ses besoins et aux besoins de la clientèle. Or, bien que les enjeux de brouillage des frontières et de non-déconnexion ne soient pas nouveaux, peu de milieux de travail les ont pourtant pris à bras-le-corps; quelques décennies après l'introduction des courriels en milieu de travail et près de 20 ans après l'invention du téléphone intelligent, encore peu de milieux de travail ont adopté une politique portant sur la déconnexion ou l'ont intégrée à leur convention collective. Les quelques statistiques sur le sujet démontrent pourtant que ce n'est pas parce que la situation n'est pas problématique, au contraire.

La législation québécoise ne comprend, pour l'instant du moins, aucune mesure explicite limitant ou même encadrant l'usage professionnel des TIC hors des heures de travail. J'ai donc étudié, au chapitre 6, si et comment les dispositions actuelles de la LNT, de la LSST et de la Charte québécoise pourraient être mobilisées pour protéger les travailleur·euses en matière d'encadrement de temps de travail, et y ai également présenté des mesures adoptées ailleurs dans le monde à ce sujet.

Une autrice traitait de trois composantes d'invisibilisation du travail qui pouvaient mener à ce qu'elle appelle « l'esclavage numérique moderne »[1650] : d'abord, une invisibilisation du lieu du travail puisqu'il n'y a plus de différence physique entre l'endroit où l'on peut travailler et le reste du monde; une invisibilisation du temps de travail, puisqu'on ne distingue plus nettement entre le temps de travail et le temps hors travail; et enfin une invisibilisation de la prestation même de travail, qui n'est pas reconnue puisque non comptabilisée[1651].

La situation n'est pas à ce point catastrophique dans tous les milieux de travail. Toutefois, comme illustré au chapitre 7 de cette thèse, même en contexte de bonnes relations de travail entre le syndicat et l'employeur, et dans des organisations où ce dernier n'a, officiellement, aucune attente de télédisponibilité ou de connectivité hors des heures régulières de travail, les travailleur·euses ne se déconnectent pas toujours. Et dans les cas où les travailleur·euses y réussissent, cela aura nécessité la collaboration de tou·tes (représentant·es de l'employeur, collègues, voire les tiers), le tout au prix d'efforts qui ne sont pas impossibles, mais qui doivent être réguliers et répétés. En effet :

> Certain media forms invite more focus at particular moments in history while others become so ubiquitous, so woven into the fabric of everyday life that we do not need to pay any attention, for they immerse us. In fact, […] in times of intense media saturation **we need more effort to avoid a particular media form**. Clearly email is here a fitting candidate for such a description. **Not checking emails, taking digital detoxes, these are works of conscious effort**[1652].

De plus, comme l'expliquaient des travailleuses interviewées, cette déconnexion est en fait un équilibre fragile d'une multitude de facteurs et il suffit d'un changement de supérieur·e ou de la modification de certaines politiques par l'employeur pour qu'elle devienne plus ardue.

Les résultats présentés dans les chapitres 6 et 7 militent pour une intervetnion du législateur, par le biais d'un éventail de dispositions législatives encadrant le droit à la déconnexion et la protection du temps hors travail des travailleur·euses, et ce, tant dans la LNT, dans la LSST que dans la Charte québécoise. Les principes que j'ai mis de l'avant au chapitre 8 en vue de cet éventuel enchâssement législatif visent à la

---

[1650] Corrêa Gomes Cardim, *supra* note 1209 aux pp 427 et suiv (je traduis). Il importe de préciser que les intervenant·es rencontré·es dans le cadre de cette thèse n'ont pas semblé en être victimes à ce point, toutefois.

[1651] *Ibid* à la p 430.

[1652] Milne, *supra* note 88 à la p 210 (mes caractères gras).

fois des droits pour les travailleur·euses et des obligations pour les employeurs. Ils ne visent en aucun cas à limiter (et encore moins à anéantir) les efforts déjà consentis dans les milieux de travail, mais plutôt à les renforcer, en établissant la présomption voulant que la télédisponibilité soit du temps de travail et que lors de leur temps hors travail, les travailleur·euses ont le droit de ne pas être sollicités par leur entourage professionnel. Ces mesures visent l'ensemble des milieux de travail, même ceux où les relations de travail sont plus difficiles, ainsi que les organisations où l'employeur ne se soucie pas de ces enjeux, ou encore qu'il s'estime impuissant à les encadrer.

Le sujet de la déconnexion est souvent abordé en traitant de l'usage des TIC et des contacts qu'elles facilitent; toutefois, comme expliqué aux chapitres 2 et 7 de cette thèse, la non-déconnexion hors des heures régulières de travail représente souvent le symptôme d'enjeux plus profonds, qu'on ne peut ignorer. Au fil de mes recherches et ma réflexion, j'ai donc tenu compte de plusieurs d'entre eux, tels que l'intensification et extensification du travail, la hausse et l'internalisation des attentes de (télé)disponibilité, ainsi que l'individualisation des problèmes et des solutions proposées en entreprise. Si mes résultats mettent de l'avant la nécessité d'une intervention législative favorisant le droit à la déconnexion, il faut aussi se rendre à l'évidence que ce dernier n'est pas une panacée. Comme le résumaient l'autrice et l'auteur d'une étude sur l'implémentation de politiques visant le droit à la déconnexion au sein d'entreprises européennes:

> the presence of such policies alone is clearly insufficient: they must be combined with awareness raising, effective implementation measures, ongoing joint monitoring and review by management and employee representatives, as well as measures to tackle the causes of over-connection[1653].

De fait, même si le législateur devait adopter des mesures pour encadrer et favoriser la déconnexion des travailleur·euses et protéger leur temps hors travail ainsi que les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, plusieurs défis demeureraient. J'en ai identifié trois : la difficile mise en œuvre des droits et obligations des parties à une relation tripartie de travail; la non-mobilisation du droit des personnes non syndiquées; et la notion de surcharge de travail.

Les règles étudiées au cours de cette thèse, plus particulièrement au chapitre 6, lient les travailleur·euses à leur employeur. Or, ce dernier n'est pas toujours facilement identifiable : que l'on pense au cas des

[1653] Weber & Adăscăliței, *supra* note 956 à la p 51.

travailleur·euses d'agence, nombreux·euses dans le domaine de la santé et dans le travail agricole saisonnier notamment, pour qui la personne qui les encadre au jour le jour et celle qui les a embauché·es (et qui est donc techniquement leur employeur) n'est pas la même. Dans ce cas, un·e travailleur·euse qui voudrait faire valoir ses droits pourrait échouer s'il ou elle n'a pas identifié correctement la personne responsable en vertu de la loi[1654].

Depuis 2018, toutefois, la LNT a renforcé certaines protections pour les travailleur·euses dont l'employeur fait affaire avec des sous-traitant·es ou des agences de placement : l'article 95 al. 1 LNT impose désormais une responsabilité solidaire entre l'employeur et un·e sous-entrepreneur·e, un·e sous-traitant·e ou un·e intermédiaire pour les questions pécuniaires. Il en va de même pour des entreprises qui ont recours aux services des travailleur·euses par leur biais d'une agence de placement : cette dernière et son entreprise cliente sont solidairement responsables des obligations pécuniaires envers les travailleur·euses (art 95 al. 2 LNT).

Cela ne règle que partiellement les embûches des travailleur·euses dans ces situations, qui demeureront dans le flou, notamment lorsqu'ils et elles travaillent pour des franchisé·es [1655], puisque le ou la franchiseur·euse est complètement exclu·e de l'application de la loi. De plus, l'article 95 LNT[1656] ne vise que les obligations pécuniaires. Il s'agit là d'un pan important de la protection des travailleur·euses, mais qui ne règle aucunement la confusion pouvant survenir en matière de respect du temps hors travail, des vacances, de l'autorisation d'effectuer du temps supplémentaire, de l'identification de la personne à qui le travailleur ou la travailleuse doit signifier son droit de refus, du cumul de son service continu, etc.[1657].

En matière de santé et sécurité du travail, la LSST prévoit que le ou la maître d'oeuvre (c'est-à-dire la personne qui, sur un chantier de construction, est « responsable de l'exécution de l'ensemble des

[1654] En effet, le flou des règles encadrant les relations de travail dites « tripartites », le cas échéant, place les travailleur·euses en position de désavantage: Weil, *supra* note 8 aux pp 12 et suiv. En général, sur la situation au Québec avant 2018, voir Véronique De Tonnancour et Guylaine Vallée, « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec » (2009) 64:3 Relations industrielles 399.

[1655] Pour une étude de cette situation dans le domaine de la restauration, voir le constat et quelques solutions apportées par Gingras, *supra* note 1049.

[1656] De même que LNT, *supra* note 56 art 41.2 pour les agences.

[1657] Voir par exemple: De Tonnancour & Vallée, *supra* note 1654 aux pp 412, 417 et 418.

travaux »[1658]) « doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par la présente loi et les règlements »[1659]. Rien toutefois n'encadre les responsabilités des sous-traitant·es, sous-entrepreneur·es, agences ou franchisé·es[1660].

Pour plusieurs travailleur·euses, donc, l'exercice de leurs droits et de leurs recours est d'autant plus compliqué par leur capacité à identifier correctement qui est l'employeur dans leur relation tripartite de travail, surtout lorsqu'il s'agit d'enjeux non pécuniaires. Les principes formulés au chapitre 8 le sont de la façon la plus claire et la plus large possible, en n'énumérant pas restrictivement les moyens de communication utilisés ni l'identité de la personne expéditrice des messages, contacts ou sollicitations hors des heures régulières de travail. Toutefois, la situation des travailleur·euses au sein d'une relation tripartite de travail appelle à une réflexion plus large sur la mise en œuvre du droit dans ces cas, réflexion qui déborde le cadre de cette thèse.

Le deuxième défi est celui de la faible, voire de la non-mobilisation du droit, en milieu non syndiqué. J'ai mené mes entretiens en milieu syndiqué, où tou·tes les intervenant·es m'ont mentionné le fait que de bonnes relations de travail régnaient entre l'employeur et le syndicat, et où l'employeur prenait (du moins théoriquement, et souvent sincèrement) au sérieux les notions de brouillage des frontières entre le travail et la vie personnelle. Malgré cela, comme on l'a vu, des travailleur·euses hésitent à porter plainte en cas d'entorses à la convention collective, et ce, pour un éventail de raisons.

Or, le phénomène de non-mobilisation du droit est encore plus présent en milieu non syndiqué. Selon une étude de 2020 portant sur les plaintes de travailleur·euses non syndiqué·es auprès de la CNESST, dans près de 90% des plaintes les travailleur·euses avaient quitté leur emploi; non seulement en raison des délais très élevés de traitement des plaintes (qui faisaient en sorte que, statistiquement, bien des gens avaient changé d'emploi)[1661], mais également par crainte de représailles (avis disciplinaires, démotion, voire

[1658] LSST, *supra* note 57 art 1 "maître d'oeuvre".

[1659] *Ibid* art 196.

[1660] En général sur le sujet, voir Katherine Lippel et Anne Marie Laflamme, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance: enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail » dans *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011 267, sect. 2.1.1.2.

[1661] Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « Enforcing Employment Standards in Quebec: One Step Forward, Two Steps Backward? » dans Leah Faith Vosko et the Closing the Enforcement Gap Research Group, dir, *Closing the*

renvoi), même si ces dernières sont théoriquement interdites[1662]. Les travailleur·euses endureront donc une situation problématique et/ou litigieuse le temps de se trouver un nouvel emploi, et n'oseront porter plainte qu'une fois qu'ils et elles ne sont plus subordonné·es à l'employeur fautif. Comme le résumait un auteur, « [l]e contexte d'insécurité et de précarité de l'emploi permet effectivement d'imposer le silence aux travailleurs sur le respect de leurs droits et conditions d'emploi »[1663].

L'ajout de nouveaux droits pour les travailleur·euses, de nouvelles obligations pour l'employeur, et le renforcement de la protection contre les représailles pourra certainement aider des travailleur·euses, mais ces mesures ne seront pas vraisemblablement pas suffisantes à elles seules pour renverser complètement la vapeur. Le rôle de la CNESST et des organismes venant en aide aux travailleur·euses demeure primordial. De surcroît, traitant du travail de plateforme, pour lequel les travailleur·euses sont considéré·es par l'employeur comme des travailleur·euses autonomes et non des personnes salariées, un auteur craignait que l'introduction d'un droit à la déconnexion constitue :

> an opaque double-edged sword, [because] on the one hand it enables self-employed digital workers to obtain a decent price for their labour. On the other hand, it is a physical management tool which enables the platform owner to switch off the technological means of production, so the digital worker cannot earn a living[1664].

En effet, si ces travailleur·euses venaient à être considéré·es comme des personnes salariées (et donc protégées par le droit du travail), d'autres mesures précises et adaptées à leur situation devront être instaurées afin de ne pas pénaliser ceux et celles qui se prévaudraient de leur droit à la déconnexion, comme une meilleure transparence de l'algorithme qui distribue les commandes, par exemple[1665].

Employment Standards Enforcement Gap: Improving Protections for People in Precarious Jobs, Toronto, University of Toronto Press, 2020 242, à la p 250.

[1662] LNT, *supra* note 56 art 122(1).

[1663] Auvergnon, *supra* note 507 à la p 14.

[1664] Duke, *supra* note 374 à la p 16.

[1665] « It is difficult for [workers] to anticipate which actions will be rewarded or sanctioned by an organization's algorithms. Additionally, actions that may be rewarded today, may be penalized tomorrow, given an organization's ability to dynamically change its algorithms without oversight or the need to share with workers how its algorithms are changing. In the invisible cage, there is an asymmetry in the way or- ganizations' use of algorithms benefits actors »: Rahman, *supra* note 34 à la p 181. Voir aussi *ibid* à la p 183.

Avec l'intégration de mesures législatives encadrant le droit à la déconnexion, les travailleur·euses n'auraient plus à demeurer disponibles hors de leurs heures régulières de travail « au cas où ». Ce droit ne change toutefois rien au temps supplémentaire (déclaré ou non, et donc parfois bénévole) que les travailleur·euses jugent nécessaire afin de terminer leurs dossiers et de respecter les divers échéanciers auxquels ils et elles sont soumis·es[1666]. Cela est particulièrement criant en contexte de manque de personnel, comme c'était le cas de plusieurs personnes interrogées dans le cadre de cette thèse, qui ne manquent ni de travail ni de défis. Cela force donc les travailleur·euses à faire des choix difficiles, comme l'expliquait Béatrice (travailleuse en milieu scolaire) :

> Et tu sais, on ne travaille pas avec des paires de souliers, mais avec des humains. Donc ça, je trouve ça amène aussi une connotation… tu sais, gérer des urgences matérielles, c'est une affaire, mais on est dans la relation d'aide. Donc ça rajoute, je pense, au niveau de l'émotif qui est alentour de ça, puis de la responsabilité.

En ce qui concerne le troisième défi, donc, je n'irais pas jusqu'à dire que « [l]e besoin d'un droit à la déconnexion traduit une inadéquation entre le temps de travail et la charge de travail »[1667] dans tous les cas; qu'on pense aux personnes hyperconnectées par désir de bien paraître ou de répondre à un·e collègue rapidement, et qui n'ont pas nécessairement une charge de travail trop élevée. Il demeure que la notion de surcharge de travail[1668] doit nécessairement être considérée dans la foulée des réflexions et des discussions sur le droit à la déconnexion[1669]. Le droit à la déconnexion doit n'être qu'une mesure – fort importante – parmi un éventail d'autres : une meilleure prévention et la prise en charge de la surcharge de travail, une meilleure prévisibilité des horaires pour les travailleur·euses, etc.

Dans le même ordre d'idées, il faudra aussi éviter qu'un potentiel resserrement du nombre d'heures travaillées induise une encore plus grande intensification de ces heures, surtout dans les milieux où la surcharge de travail est déjà présente – d'où l'importance de l'obligation d'identifier, d'analyser et de prévenir les RPS, dont fait partie la surcharge. Certains projets pilotes portant sur la semaine de 4 jours (c'est-à-dire une réduction de 20% du temps de travail et le maintien du salaire) offrent des résultats

---

[1666] Par exemple, en contexte de télétravail, voir: Hadrien Clouet, « Le surtravail ou la fragmentation? Transactions familiales et temps de travail en période de Covid-19 » (2021) 161:2 Revue internationale du Travail 247.

[1667] Tournaux, *supra* note 406 à la p 77.

[1668] Comme l'expliquait avec justesse un auteur, il est également impératif de traiter de la charge « réelle » de travail, pas seulement de la charge « prescrite »: *Ibid* à la p 84.

[1669] Voir sur le sujet: de Montvalon & Enjolras, *supra* note 1491; Ray, *supra* note 285.

encourageants en la matière. En effet, la rétroaction à une telle plage horaire réduite est « overwhelmingly positive »[1670] : tant les employeurs, la clientèle et les travailleur·euses apprécient cette nouvelle façon de faire; le taux d'absentéisme, d'absences pour des raisons de maladie et d'épuisement professionnel diminue fortement; et, généralement, les travailleur·euses n'ont pas noté d'intensification de leur travail [1671] . Des études à plus long terme seront nécessaires, de même qu'une vigilance des travailleur·euses et de leurs représentant·es à ce sujet, mais il semble que la restriction du nombre d'heures travaillées (qui est, dans le cas de la semaine de 4 jours, bien en-dessous du seuil limite proposé par le droit fédéral canadien et même de celui de l'OIT) soit, à ce jour, plutôt positive[1672]. À terme, ces mesures doivent viser l'amélioration des conditions de travail, afin de tenir compte de ce que la professeure Fudge nomme la « féminisation du travail »[1673] : « Ultimately, the goal is to foster a work environment that not only embraces innovation and adaptability but also upholds ethical standards, respects individual well-being, and strives for equity and sustainability amid the evolving contours of the work landscape »[1674].

En 1960, traitant des changements technologiques au sein des entreprises, un auteur québécois écrivait :

> Voilà certes des sujets lourds de conséquences que nous ne pouvons éviter d'aborder dès maintenant, sous prétexte qu'ils ne nous affectent pas encore tellement et que, s'ils surviennent demain l'on saura bien y parer. Je crains qu'il serait alors trop tard[1675].

[1670] Autonomy & 4 Day Week Global, *supra* note 287 à la p 9. Voir également, pour une analyse détaillée des manifestations, des défis et retombés de telles mesures: Agnieszka Piasna, Armanda Cetrulo et Angelo Moro, *Negotiating working time reduction*, Working Paper, Bruxelles, European Trade Union Institute (ETUI), Working Paper 2024.12, 2024, en ligne : <https://www.etui.org/sites/default/files/2024-10/Negotiating%20working%20time%20reduction_2024.pdf>.

[1671] 66% ont fait ce constat et un faible nombre (non précisé) déplorait l'intensification de leur travail et même la nécessité de travailler le soir afin de tout terminer en quatre jours: Autonomy & 4 Day Week Global, *supra* note 287 à la p 64. Voir également: Piasna, Cetrulo & Moro, *supra* note 1670 à la p 35; Posca, *supra* note 52 aux pp 11 et suiv., pour les avantages et limites de cette mesure.

[1672] Quoiqu'insuffisante pour s'assurer d'un équilibre entre les sphèrs personnelle et professionnelles des travailleur·euses: Posca, *supra* note 52.

[1673] Qu'elle décrit comme : « the dramatic increase in both the labour market participation of women and in forms of work which are traditionally associated with women » (p 75), c'est-à-dire des « jobs that are part-time, temporary, poorly paid and insecure » (p 79), ce qui a d'importantes ramifications économiques et politiques (Fudge, *supra* note 17).

[1674] Holland, Kougiannou & Brewster, *supra* note 1602 à la p 247.

[1675] Émile Gosselin, « Présentation » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 7, à la p 12.

Soixante-cinq ans plus tard, je ne dirais pas qu'il soit trop tard; autrement, j'aurais choisi un autre sujet de recherche! Je suis toutefois d'avis, à l'instar de l'auteur Gosselin[1676], que la « stratégie » des dernières décennies consistant à ignorer, à éviter ou à sous-estimer les effets des TIC en milieu de travail n'est plus tenable. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'on prend un pas de recul pour constater les tendances mondiales en matière d'innovations technologiques et de forte utilisation voire de dépendance envers ces technologies; il est de plus en plus facile et abordable d'être connecté·es partout et en tout temps, et d'échanger de grandes quantités d'information rapidement et à faible coût[1677]. Dans ce sens, il n'est pas faux d'affirmer que « the right to disconnect feel[s] out of kilter with how the world is moving »[1678]… c'est là son but! Les avantages que nous procurent les TIC sont indéniables[1679]. Toutefois, au fil des dernières décennies, on aura constaté que les effets négatifs qu'elles entraînent directement et indirectement (en facilitant ou en exacerbant d'autres enjeux, par exemple) ne disparaîtront pas d'eux-mêmes; il nous faut donc œuvrer à les limiter.

Je n'ai traité, dans cette thèse, que d'un aspect précis de l'impact des TIC dans le monde du travail, c'est-à-dire la possibilité pour les travailleur·euses d'être joint·es durant leur temps hors travail, où qu'ils et elles se trouvent. Or, les objets d'étude portant sur ce vaste sujet qu'est la place du numérique dans les milieux de travail sont nombreux et mériteraient une attention instante et approfondie de la part du législateur, qu'il s'agisse de la surveillance des travailleur·euses notamment par des « logiciels spécifiques d'analyse et de gestion à distance »[1680] ou encore du rôle et des effets de l'intelligence artificielle dans le

---

[1676] *Ibid*.

[1677] Comme le rapportait une étude de la Banque du Canada, « the prices of ICT goods and services have declined significantly since their introduction »: Vivian Chu, Tatjana Dahlhaus et Christopher Hajzler, *Digitalization: Prices of Goods and Services*, Staff Discussion Paper/Document d'analyse du personnel—2023-27, Ottawa, Bank of Canada / Banque du Canada, 2023 à la p 1, en ligne : <https://www.bankofcanada.ca/2023/10/staff-discussion-paper-2023-27/>.

[1678] John Kehoe, « 'The world has shifted': CEOs query penalty rates, right to disconnect » (6 février 2025), en ligne: *Australian Financial Review* <https://www.afr.com/policy/economy/workplace-laws-out-of-kilter-with-how-the-world-is-moving-ceos-20250204-p5l9gn>, rapportant les propos d'une employeur australienne, opposée à la législation sur le droit à la déconnexion récemment adoptée en Australie.

[1679] Bien qu'ils soient moindres que ce que l'on espérait au siècle dernier: Daron Acemoglu et Simon Johnson, *Power and Progress: our thousand-year struggle over technology and prosperity*, New York, PublicAffairs, 2024 aux pp 249 et suiv.

[1680] Bernstein et al, *supra* note 40 à la p 9. Voir aussi *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail*, *supra* note 1504 art 1 introduisant un nouvel article 59.09 LNT, qui interdirait l'utilisation « de logiciels de télésurveillance » à l'égard des télétravailleur·euses.

recrutement des travailleur·euses ainsi que les décisions de gestion les concernant[1681]. Ma thèse n'est qu'une des nombreuses contributions devant soutenir ce vaste chantier.

[1681] Commission de l'éthique en science et en technologie, *supra* note 40. Il sera intéressant de suivre les actions du ministère du Travail à ce sujet (le cas échéant): Travail Québec, *supra* note 840 aux pp 10 et 11.

ANNEXE A

Questionnaires

Cet annexe présente les questionnaires que j'ai utilisés dans le cadre des entretiens avec les travailleuses (1), les représentants syndicaux et représentantes syndicales (2) et les représentantes RH (3). Je ne posais pas nécessairement ces questions dans cet ordre, préférant suivre le flot naturel de la conversation. Le questionnaire me servait souvent plutôt de repère, pour m'assurer d'avoir couvert tous les angles souhaités avec l'intevenant·e.

1- Pour les travailleuses

Êtes-vous en télétravail / hybride / retour au bureau? Est-ce une politique générale ou un traitement au cas par cas?

Avez-vous été en télétravail durant (ou avant) la pandémie?

Étiez-vous à ce poste avant la pandémie?

Avez-vous un horaire de travail strict ou flexible ou un peu des deux? Est-ce une politique générale ou du cas par cas?

Avez-vous accès à du temps supplémentaire? Devez-vous le faire approuver au préalable? Est-ce facile? (temps supplémentaire non déclaré?)

[si pertinent] Devez-vous vous déplacer d'un établissement à un autre? Si oui, comptez-vous ce déplacement comme du temps de travail?

Êtes-vous théoriquement rejoignable hors des heures de travail (Teams ou courriels sur le téléphone personnel, etc.)? Est-ce que ça arrive souvent? Par qui?

Vous arrive-t-il de ramener du travail à la maison après les heures de travail? Pour quelle raison?

Pouvez-vous dire clairement quand commence votre travail et quand il se termine (i.e. bien le séparer d'avec votre temps personnel)? Avez-vous également une bonne idée du temps de travail de vos collègues (si vous leur envoyez un courriel à 17h, savez-vous s'ils travaillent ou non?)?

Est-ce que l'employeur ou le syndicat ont fait des sondages pour connaître l'opinion des travailleur·euses sur les sujets suivants : surcharge / équilibre travail-vie personnelle / déconnexion / télétravail / horaires flexibles (ou sur d'autres sujets s'y rattachant)?

En cas d'une urgence ou d'une situation personnelle ou familiale, auriez-vous de la flexibilité (ex : rendez-vous chez le médecin, enfant malade, etc.) dans votre horaire?

Si vous décidiez de ne pas être joignable (les soirs, les fins de semaine, durant vos vacances, etc.), est-ce que vous l'annonceriez (soit officiellement, pour prévenir, signature dans le courriel, message d'absence, etc.)? Est-ce que ce serait respecté? Est-ce que ça a changé dans les dernières années?

Si des collègues, supérieurs ou utilisateurs exigeaient un livrable ou un résultat qui faisait en sorte que vous deviez travailler en surtemps ou rester disponible hors des heures de travail et que cela ne vous convenait pas (ou encore s'il y avait une situation de surcharge), pourriez-vous en parler à quelqu'un? Si oui à qui (syndicat, supérieur)? Si oui, quel type de mesures pourraient être entreprises?

Est-ce que l'employeur ou le syndicat ont mis en place des mesures, des initiatives, des formations sur la santé mentale, générale ou au travail? Si oui, pouvez-vous donner des exemples (journées d'équipe, formations sur le bien-être/hyperconnectivité/déconnexion, rappels d'utiliser le PAE, etc.)? Est-ce intéressant / utile? Est-ce bien adapté à votre situation? Si non, qu'est-ce que vous aimeriez voir plutôt?

Y a-t-il autre chose que vous aimeriez rajouter ou préciser, ou encore quelque chose que vous aimeriez que je sache par rapport aux enjeux qu'on a abordés aujourd'hui?

2- Pour les représentants syndicaux et représentantes syndicales

Êtes-vous en télétravail ou en mode hybride? Si non, l'avez-vous été?

Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette organisation? Depuis combien de temps occupez-vous votre rôle au sein du syndicat?

[si pertinent] Est-ce que le passage au télétravail a apporté des bouleversements, des améliorations dans les façons de faire, dans l'interprétation ou la mobilisation de la convention collective?

[à adapter selon le contenu de la convention collective] Une question sur le nombre d'heures prévues à la convention collective et, le cas échéant, à la possibilité de faire du travail flexible : comment cela se passe en réalité?

Est-ce qu'on s'attend que les travailleur·euses soient disponibles hors des heures du travail? Est-ce qu'il y a des différences selon les types d'emploi? Et qu'en est-il de votre rôle en tant que représentant·e du syndicat? Est-ce que la non-disponibilité est possible/souhaitable?

Si un·e travailleur·euse souhaite ne pas être contacté·e hors des heures régulières (ex. : vacances, congés fériés, congé maladie, entre 2 quarts de travail, etc.), est-ce possible / réaliste? Si oui, comment en fait-on la demande? Est-ce un processus formel? Si c'est impossible ou irréaliste, avez-vous des hypothèses pour l'expliquer?

Si un·e travailleur·euse doit demeurer disponible hors de ses heures de travail et hors du lieu de travail, est-ce que ce temps est compté? Est-ce que cette personne sera rémunérée en temps supplémentaire?

Comment fonctionne l'accès au temps supplémentaire, en pratique?

Certains syndicats ont sondé leurs membres sur leur opinion quant à la conciliation travail-vie personnelle ainsi qu'à un éventuel droit à la déconnexion. Est-ce le cas chez vous? Si oui, qu'en pensent les travailleur·euses?

S’agit-il d’enjeux dont on vous parle spontanément? Était-ce au menu lors des dernières négociations? Si oui, l’employeur y était-il réceptif?

Depuis l’adoption du PL59 sur la modernisation du régime de SST, les entreprises doivent documenter les différents risques (santé physique, mais aussi les risques psychosociaux, comme la surcharge de travail), depuis avril 2022. Savez-vous si ce processus a été entamé chez votre employeur? Si oui, qu’est-ce qui a été identifié comme risque psychosocial? Des mesures ont-elles été suggérées pour y faire face?

Y a-t-il autre chose que vous aimeriez rajouter ou préciser, ou encore quelque chose que vous aimeriez que je sache par rapport aux enjeux qu’on a abordés aujourd’hui?

3- Pour les représentantes RH

Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette organisation? Êtes-vous en télétravail ou en mode hybride? Si non, l'avez-vous été (par exemple, au début de la pandémie)?

Est-ce que le passage au télétravail a apporté des bouleversements, des plaintes, ou encore des améliorations dans les façons de faire et dans les relations de travail? Si oui, avez-vous des exemples?

Est-ce que l'organisation s'attend à ce que les travailleur·euses soient disponibles hors de leurs heures régulières de travail? Y a-t-il des différences selon les types d'emploi? Le cas échéant, est-ce que cette disponibilité est rémunéré (et comment)?

Comment fonctionne l'accès au temps supplémentaire dans votre organisation (tant pour vous que pour les travailleur·euses en général)? Cet accès varie-t-il selon que les personnes sont rémunérées à l'heure ou à la semaine? Le cas échéant, est-ce payé ou compensé?

Certains employeurs ont sondé leurs travailleur·euses sur leur opinion quant à la conciliation travail-vie personnelle ainsi qu'à un éventuel droit à la déconnexion. Est-ce le cas chez vous? Si oui, quels échos avez-vous reçu des travailleur·euses? Est-ce des enjeux dont on vous parle spontanément?

Depuis l'adoption du PL59 sur la modernisation du régime de SST, les entreprises doivent documenter les différents risques (santé physique, mais aussi les risques psychosociaux, comme la surcharge de travail), depuis avril 2022. Où en est ce processus au sein de votre organisation? Qu'est-ce qui a été identifié comme risque psychosocial? Des mesures ont-elles été suggérées pour y faire face? Si oui, lesquelles?

Quelles sont les mesures mises de l'avant par l'employeur par rapport à la santé mentale, à la déconnexion, à la gestion de la charge de travail? Avez-vous reçu de la rétroaction à ce sujet de la part des travailleur·euses? Si oui, qu'en pensent-ils et -elles?

Y a-t-il beaucoup de départs ou d'arrêts de travail dans les dernières années pour des raisons de surcharge, de santé mentale, etc.?

Y a-t-il autre chose que vous aimeriez rajouter ou préciser, ou encore quelque chose que vous aimeriez que je sache par rapport aux enjeux qu'on a abordés aujourd'hui?

ANNEXE B

Extraits de conventions collectives québécoises traitant de déconnexion et d'hyperconnectivité

Cet annexe présente des extraits des conventions collectives qui, en date du 1er mai 2025, comprenaient des mentions de déconnexion, d'hyperconnectivité ou de ces deux notions. Aucune de ces conventions ne vise une organisation étudiée dans le cadre de cette thèse.

Convention collective entre le Musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du Musée de la Gaspésie - CSN, 2019-2022 et 2022-2025 :

> **9.10 Télétravail et droits à la déconnexion**
>
> […]
>
> 9.10.2 L'Employeur ne doit pas communiquer avec les salariés en dehors des heures de travail sauf s'il y a une urgence au Musée. Dans ce cas, le salarié est rémunéré selon les dispositions de 9.4.1.

Convention collective de travail intervenue entre le syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN et le Carrefour familial Hochelaga, 2020-2023 et 2023-2028 :

Lettre d’entente no 2 relative au télétravail

[…]

Déconnexion et hyperconnectivité

Le Carrefour familial Hochelaga reconnait qu'il est nécessaire de limiter la disponibilité de la personne en télétravail à consulter ou répondre aux communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail, afin de contrer le phénomène de l'hyperconnectivité, c'est-à-dire le fait d'être branché de façon permanente aux terminaux de communication. Pour ce faire, l'employeur encadre par une saine organisation du travail les fonctions de la personne en télétravail afin d'éviter ce phénomène d'hyperconnectivité.

Convention collective entre le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Québec Solidaire-CSN et Manon Massé, Député de Sainte-Marie Saint-Jacques-Québec Solidaire, 2021-2023 et 2023-2027[1682] :

6.1.1 Semaine normale de travail

[…]

c) La personne salariée peut être appelée à travailler en dehors de ses heures normales de travail, sous réserve du droit à la déconnexion.

6.4 Droit à la déconnexion

6.4.1 Le droit à la déconnexion est défini comme le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi en dehors des heures normales de travail prévues à la présente convention.

6.4.2 La personne salariée a le droit à la déconnexion en dehors des heures normales de travail, sauf lorsqu'une activité de travail est déjà prévue à son horaire de travail ou si cela permet le droit à la déconnexion des autres personnes salariées.

6.4.3 Les personnes salariées d'une même équipe de travail se partagent de façon équitable le droit à la déconnexion en s'assurant qu'une personne est disponible en tout temps à l'extérieur des heures normales de travail pour répondre aux demandes urgentes.

Chaque équipe de travail, incluant les employeurs ou sa personne représentante, détermine la manière de mettre en œuvre ce droit à la déconnexion. Un an après l'entrée en vigueur de la convention collective, les employeurs font un bilan de la mise en œuvre du droit à la déconnexion avec son équipe de travail et le déposent au comité de relations du travail.

Toute mésentente en lien avec ce mode de fonctionnement sera soumise au comité de relations du travail.

[1682] À noter que les membres du personnel politique des autres député·es de Québec solidaire ont une convention collective identique à celle-ci.

- La convention collective en vigueur de 2023 à 2027 comprend de plus cette clause :

6.1.2 Période de repas et de repos

[…]

b) […] Les parties reconnaissent l'importance de prendre les pauses prévues afin de maintenir une bonne santé mentale et physique des personnes salariées. Les parties encouragent également la déconnexion durant les pauses.

Convention collective intervenue entre La Confédération des syndicats nationaux et ses organisations affiliées et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN, 2021-2025 :

Lettre d'entente n^{o} 22

Hyperconnectivité

Les parties conviennent de ce qui suit :

Une capsule de formation sur les meilleures pratiques pour contrer l'hyperconnectivité sera mise en place dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente convention collective.

Cette capsule sera intégrée dans le programme de formations obligatoires des salarié-es.

La capsule sera présentée à toutes les équipes de travail.

Convention collective entre Syndicat des travailleuses et travailleurs de la TCRI – CSN et Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes inc., 2022-2025 :

Article 10. Horaire de travail

10.4 L'employeur reconnaît aux salariés le droit à la déconnexion en dehors des heures normales de travail (9 h à 17 h du lundi au vendredi ou selon l'horaire prévu des salariés) prévues au présent article. Durant cette période, le salarié a le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi et l'employeur s'engage à ne pas effectuer de sollicitation auprès de ce dernier.

La Presse Inc. et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ, 2022-2026 :

8.09 Télétravail

[…]

h) L'Employeur reconnaît le droit à la déconnexion et l'équilibre travail-vie personnelle.

Convention collective intervenue entre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'université de Montréal (SGPUM) et le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2131, 2023-2024 :

Article 22. Temps supplémentaire

[…]

22.04 Les parties conviennent de l'importance du droit à la déconnexion téléphonique et électronique. Elles conviennent de référer toute question à cet effet au Comité de relations du travail.

Convention collective de travail intervenue entre la Ville de Westmount et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal - SCFP, 2023-2027 :

Lettre d'entente de télétravail

[…]

Les parties conviennent de ce qui suit : […]

2. Les parties reconnaissent qu'elles doivent prendre en compte les principes généraux suivants lorsqu'il est question de télétravail : […]

d. L'importance du droit à la déconnexion;

Convention collective entre Syndicat des salariées et salariés de l'UNEQ - CSN et Union des écrivaines et des écrivains québécois, 2023-2026 :

11.08 Demandes de l'Employeur hors des heures de travail

La personne salariée n'a aucune obligation de répondre aux messages, courriels ou demandes en dehors de ses heures de travail ou pendant la fin de semaine. L'Employeur s'engage à respecter le droit à la déconnexion de ses personnes salariées.

Convention collective intervenue entre L'Académie Lafontaine inc. et le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ) (personnel de soutien et professionnel), 2023-2028 :

7-5.00 Droit à la déconnexion

7-5.01 L'Employeur et la personne salariée s'engagent à ne pas communiquer de quelconque façon (courriel, téléphone, message, etc.) aux personnes qui ne réalisent pas de prestation de travail, tous les jours entre 18 h et 7 h 30 ainsi que durant tous les jours de congés et lors des fins de semaines, à moins que la situation ne soit extrêmement urgente.

Convention collective intervenue entre L'Académie Lafontaine Inc. et Le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ) (enseignantes et enseignants), 2023-2028 :

8-2.09 Droit à la déconnexion

L'Employeur et les enseignantes ou les enseignants s'engagent à ne pas communiquer de quelconque façon (courriel, téléphone, message, etc.) aux personnes qui ne réalisent pas de prestation de travail, tous les jours entre 18 h 30 et 7 h 30 ainsi que durant tous les jours de congé à moins que la situation ne soit extrêmement urgente.

Convention collective entre La Relance - Jeunes et familles (RJF) inc. et Syndicat de l'action collective (SAC-MTL-CSQ), 2024-2027 :

7-5.00 Droit à la déconnexion et prévention de l'hyperconnectivité

7-5.01 L'employeur reconnaît l'importance de garantir le droit à la déconnexion, défini comme le droit d'être coupé de toute communications relatives à son emploi en dehors des heures normales de travail. L'employeur s'engage à instaurer des pratiques rigoureuses afin de prévenir le phénomène d'hyperconnectivité, défini comme la connexion continue et ininterrompue aux outils de communication électronique professionnels, notamment par la mise en place d'une organisation du travail visant à préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelles des personnes salariées.

7-5.02 Toutefois, l'employeur se réserve le droit de contacter une personne salariée en dehors des heures de travail en cas de situation exceptionnelle ou d'urgence, conformément aux dispositions légales et aux pratiques usuelles de l'organisation.

Convention collective de travail entre les Fonds locaux de solidarité FTQ (en partenariat avec la Fédération québécoise des municipalités (FQM) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 FTQ, 2024-2028 :

Santé, sécurité et bien-être

1.4.03. L'employeur reconnaît que chaque salarié a droit à la déconnexion. La déconnexion se définit comme le fait d'être coupé de toute communication relative à son emploi en dehors des heures normales de travail. Ainsi, le salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par l'employeur, sauf pour des situations à caractère exceptionnel. Toute mésentente en lien avec ce mode de fonctionnement sera discutée entre les parties.

Convention collective entre Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 5292) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), 2023-2027 :

ARTICLE 13 RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE

13.04 Modalités d'application

13.4.4 Droit à la déconnexion

En dehors de la période d'amplitude quotidienne, tout employé a droit de se déconnecter.

Convention collective de travail des fonctionnaires 2023-2028 convenue entre le Gouvernement du Québec, direction des relations professionnelles Conseil du Trésor et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., 2023-2028 :

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 4 CONCERNANT LES ENJEUX RELATIFS À L'HYPERCONNECTIVITÉ

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance de l'identification et de l'atténuation des risques, pour la santé, qui peuvent découler de l'hyperconnectivité des employés;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que des pratiques organisationnelles mieux encadrées à l'égard de l'utilisation des technologies de l'information et qu'une saine hygiène numérique individuelle peuvent contribuer à prévenir le stress et l'épuisement professionnel, favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et améliorer la productivité;

CONSIDÉRANT que la prévention à l'égard des risques liés à l'hyperconnectivité est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé et que, par conséquent, il importe de travailler à la fois les pratiques individuelles et organisationnelles;

À cette fin, les parties encouragent les représentants patronaux et syndicaux membres des comités de santé et de sécurité institués en vertu de la LSST à échanger sur ces enjeux afin de prévenir et atténuer les risques liés à l'hyperconnectivité.

Notamment les parties invitent les comités de santé et de sécurité à aborder les enjeux reliés à l'utilisation des outils de communication entre le sous-ministre et les employés et l'impact de ces communications en dehors des heures de travail.

De plus, le SCT s'engage à faire la promotion des bonnes pratiques en matière d'utilisation saine des technologies de l'information notamment via diverses actions de sensibilisation et des rappels périodiques.

Convention collective de travail entre Teamsters / Québec local 931 et McKesson Canada (employés de Bureau), 2025-2029 :

LETTRE D'ENTENTE #2

Modalité de travail flexible

[…]

Horaire de travail

L'horaire de travail est en conformité avec le chapitre 17 de la convention collective. Le salarié doit être joignable en tout temps durant les heures prévues à son horaire de travail.

[…]

Conditions particulières

[…]

McKesson Canada s'engage à respecter les horaires de travail définis par la convention collective et supporte l'application de la Politique de Déconnexion de l'entreprise pour les employés.

[Note : la politique à laquelle cet article réfère n’est pas annexée à la convention collective]

ANNEXE C

Extraits des conventions collectives étudiées (FPPE et FPPU) – dispositions portant sur l'encadrement du temps de travail

FPPE (Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec)

Entente intervenue entre Le comité patronal de négociation pour les services scolaires francophones (CPNCF) et La centrale des syndicats du Québec pour le compte des Syndicats de professionnelles et de professionnels, 2020-2023[1683].

8-2.00 HORAIRE DE TRAVAIL, AMÉNAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL ET TÉLÉTRAVAIL

Section 1 Horaire de travail

8-2.01 L'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre notamment pour ce qui concerne l'éducation des adultes ainsi que les visites des parents.

8-2.04 Le temps de déplacement au service du centre de services doit être considéré comme du temps de travail si la personne professionnelle se déplace avec autorisation d'un lieu de travail à un autre sur le territoire du centre de services. Quant à ses déplacements en dehors du territoire du centre de services, ils sont régis par une ou des politiques du centre de services qui sont préalablement déposées au comité des relations de travail aux fins de consultation.

8-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01 Le travail effectué par la personne professionnelle à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail.

[1683] Cette convention collective est disponible en ligne à : « Conventions collectives », en ligne: *FPPE* <https://www.fppe.ca/vos-droits/conventions-collectives/>. La convention collective signée en 2023 (et qui s'appliquera jusqu'en 2028) est, en ce qui concerne ces clauses, identique à celle en vigueur de 2020 à 2023, à la seule exception de la première phrase du premier alinéa de la clause 8-3.04, qui a été légèrement reformulée.

8-3.03 La personne professionnelle qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ou, après entente avec le centre de services, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

8-3.04 Le centre de services et la professionnelle ou le professionnel conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre le centre de services et la professionnelle ou le professionnel dans les 60 jours de la date où le travail supplémentaire a été effectué sur le moment où le congé peut être pris, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple.

Lorsque le centre de services et la personne professionnelle ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail supplémentaire est alors, au choix de la personne professionnelle, rémunéré à taux simple ou pris en temps; dans ce dernier cas, le centre de services et la personne professionnelle conviennent du moment où le congé peut être pris.

FPPU (Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche)[1684]

APAPUS : Convention collective entre l'Université de Sherbrooke et l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS), 2023-2026 :

6-1.00 DURÉE ET HORAIRE

Semaine et journée régulières de travail

6-1.01 La semaine régulière de travail est de 35 heures réparties normalement en cinq jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 17 h, selon les besoins de l'unité administrative.

6-1.06 Nonobstant les clauses 6-1.01 et 6-1.04, afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle, il est possible pour une personne professionnelle, après entente avec sa personne supérieure immédiate, de réaménager son temps de travail.

[La liste de modalités est prévue à la clause 6-1.07]

6-2.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

6-2.01 Tout travail effectué par une personne professionnelle au-delà de la 35e heure de travail hebdomadaire est considéré comme du travail supplémentaire s'il est effectué à la demande de la personne supérieure immédiate.

6-2.03 Le travail supplémentaire est converti en temps d'absence du travail, au taux applicable, jusqu'à concurrence de dix jours. Au-delà de ces dix jours, le travail supplémentaire est, au choix de la personne professionnelle, converti en temps d'absence du travail ou rémunéré sur la base du taux applicable.

Nonobstant le premier alinéa, lorsque la personne supérieure immédiate et la personne professionnelle en conviennent, le temps supplémentaire est rémunéré.

[1684] Ces conventions collectives sont disponibles à : « Documents », en ligne: *FPPU - Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche* <https://www.fppu.ca/documents/#conventions>. Je n'ai pas inclus à cette annexe la convention collective du personnel professionnel de l'Université de Moncton (Nouveau-Brunswick), un syndicat faisant partie de la FPPU, puisque ma recherche porte sur le droit québécois du travail.

Compensation minimale

6-2.06 La personne professionnelle qui, à la demande de sa personne supérieure immédiate, revient au travail en dehors de ses heures régulières a droit à une rémunération minimale équivalant à trois heures de travail.

La personne professionnelle qui, à la demande de sa personne supérieure immédiate, intervient à distance pour régler une situation d'urgence, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimale équivalente à une heure et demie de travail.

Cet article ne s'applique pas s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la journée régulière de travail.

6-4.00 LIEU DE TRAVAIL

Télétravail

6-4.02 Après entente avec sa personne supérieure immédiate, une partie du travail peut être ponctuellement faite en télétravail.

CHAPITRE 13 MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

13-2.00 COMITÉ DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE

13-2.01 Dans un souci d'assurer le maintien d'une santé organisationnelle optimale, les parties s'engagent à collaborer en ayant pour objectifs :

- d'identifier les unités rencontrant des difficultés qui compromettent ou pourraient compromettre la santé organisationnelle de l'unité ou de l'une de ses personnes professionnelles, entre autres relativement à la charge de travail;

- de partager les pistes de solutions pouvant y remédier;

- d'identifier des actions favorables à la santé organisationnelle dans un objectif de prévention.

APCRV-IUGS : Convention collective intervenue entre Le Centre de recherche sur le vieillissement du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l'Estrie-CHUS) et L'Association du personnel du Centre de recherche sur le vieillissement de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (APCRV-IUGS), 2018-2023 :

CHAPITRE 5 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

5-2.00 SEMAINE DE TRAVAIL

5-2.01 Selon l'emploi concerné et les exigences des activités de recherche, la semaine normale de travail d'une professionnelle ou d'un professionnel à temps complet est normalement d'au moins trente-cinq (35) heures et d'au plus quarante (40) heures.

[…] Une professionnelle ou un professionnel qui effectue, à la connaissance de la chercheure ou du chercheur, des heures en sus de ce qui est prévu à son horaire, est rémunéré en fonction des heures ainsi effectuées.

5-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

5-3.03 En principe, tout travail supplémentaire est compensé par un congé payé selon les règles suivantes :

1. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus de la semaine normale de la professionnelle ou du professionnel, en deçà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

2. Pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante (40) heures : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées majorées de cinquante pour cent (50 %).

3. Pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche : un congé d'une durée équivalant au nombre d'heures supplémentaires effectuées.

CHAPITRE 6 MODALITÉS DE TRAITEMENT

6-1.00 Dispositions générales

6-1.11 Prime de disponibilité

La professionnelle ou le professionnel qui demeure en disponibilité à la demande de son supérieur immédiat à l'extérieur de ses heures régulières ou de sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une (1) heure au taux de salaire de base pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

La disponibilité d'une professionnelle ou d'un professionnel doit préalablement faire l'objet d'une entente écrite avec son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines.

Une professionnelle ou un professionnel en disponibilité doit demeurer à une distance raisonnable de son lieu de travail pour lui permettre de se rendre sur les lieux dans un délai habituel.

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui doit se rendre sur les lieux du travail est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, conformément à l'article des heures supplémentaires.

La professionnelle ou le professionnel en disponibilité qui fait une intervention sans être dans l'obligation de se rendre au travail est rémunéré pour le temps requis par l'intervention.

APPENAP : Convention collective entre l'École nationale d'administration publique et l'Association des professionnelles et professionnels de l'École nationale d'administration publique, 2021-2026 :

ARTICLE 5-6.00 TÉLÉTRAVAIL

5-6.01 Dans un souci de faciliter la conciliation travail-vie personnelle, l'École s'engage à mettre en place et à maintenir un programme encadrant le télétravail.

ARTICLE 6-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

6-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail.

Heures supplémentaires

6-1.04 a) Tout travail effectué par un professionnel en dehors de l'horaire régulier de travail prévu à la clause 6-1.01 est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail.

b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.

6-1.06 Il est loisible au professionnel de convertir en temps d'absence au travail, le travail effectué en heures supplémentaires jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables dans sa banque. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat.

Le professionnel convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours qui, à moins d'entente contraire écrite et motivée, doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. À moins d'entente contraire, le professionnel qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail les heures supplémentaires effectuées ne peut modifier son choix.

6-1.07 a) Le professionnel qui, à la demande de son supérieur, pour une cause imprévue, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalant à trois (3) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas :

• s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du professionnel;

• s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du professionnel, pourvu que le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

b) Lorsque l'École demande à un professionnel d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles ou un jour férié ayant lieu pendant cette période, tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double (200 %) du taux horaire régulier, et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au professionnel ainsi rappelé.

Prime de disponibilité

7-3.16 Le professionnel qui demeure en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. À l'exception des cas prévus à la clause 7.3.19, il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le professionnel en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime équivalente à une (1) heure de travail à taux normal pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle il demeure ainsi en disponibilité.

SGP-UQO : Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Outaouais et Le syndicat du groupe professionnel de l'Université du Québec en Outaouais, 2019-2024 :

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

7-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30.

7-2.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-2.01 a) Tout travail effectué par une professionnelle ou un professionnel en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail ou s'il a été fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.

7-2.03 Il est loisible à la professionnelle ou au professionnel de convertir en temps d'absence au travail, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre la professionnelle ou le professionnel et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

La professionnelle ou le professionnel convient avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours lesquels doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. À moins d'entente contraire, la professionnelle ou le professionnel qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail le temps supplémentaire effectué ne peut modifier son option.

7-2.04 **Rappel au travail** a) La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail de la professionnelle ou du professionnel;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la professionnelle ou du professionnel, en autant que la professionnelle ou le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

Aux fins du présent article, la période prévue du temps alloué pour le repas à l'article 7-2.06 ne constitue pas une interruption de la continuité avec la journée régulière de travail.

b) Lorsque l'Université demande à une professionnelle ou un professionnel d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles, durant un jour férié ou durant un vendredi prévu à l'article 7-1.01 c), tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double du taux horaire régulier et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la professionnelle ou au professionnel ainsi rappelé.

Lettre d'entente no 6 : Projet pilote de télétravail

Les parties conviennent de ce qui suit :

[…]

2. Les parties s'engagent à mettre en place un comité paritaire composé respectivement d'au plus trois (3) membres, et à entreprendre les travaux pour élaborer les modalités du fonctionnement du télétravail, et ce, dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

[…]

Le projet pilote sera en place pour la durée de la convention collective et sera évalué annuellement par le comité paritaire.

SPP-UPAQ : Convention collective de travail entre l'Université du Québec à Chicoutimi et le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi, 2020-2024 :

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

7-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8 h et 16 h 30.

7-3.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-3.01 a) Tout travail effectué par une personne professionnelle en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le ou la supérieure qui requiert le travail ou s'il a été fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

[…]

c) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.

7-3.03 Il est loisible à la personne professionnelle de convertir en temps d'absence au travail le travail supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables (70 heures) à l'intérieur d'une même année financière.

La personne professionnelle informe son ou sa supérieure du moment de la prise de ces jours lesquels doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. Il ne peut être refusé sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une reprise d'heures supplémentaires doit respecter les besoins du service. À moins d'entente contraire, la personne professionnelle qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail les heures supplémentaires effectuées ne peut modifier son option.

Au 1er juin de chaque année, l'Université procède au paiement des heures excédentaires.

À moins d'entente contraire avec le Service des ressources humaines, la banque de remise de temps accumulé par une personne professionnelle à statut particulier du secteur de la recherche doit être vidée ou rémunérée avant que cette personne professionnelle ne débute un autre contrat.

7-3.04 a) La personne professionnelle qui, à la demande de son ou sa supérieure, pour une cause imprévue, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail. Cette disposition ne s'applique pas :

s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail de la personne professionnelle;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la personne professionnelle, pourvu que la personne professionnelle ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

[…]

b) Lorsque l'Université demande à une personne professionnelle d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles ou un jour férié, tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double du taux horaire régulier, et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne professionnelle ainsi rappelée.

Lettre d'entente no 6 : Politique de télétravail

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

[…]

2. La rédaction de la politique de télétravail doit être terminée au plus tard une (1) année après la signature de la convention collective.

3. L'employeur informera régulièrement le syndicat des professionnelles et professionnels de l'avancement de ce dossier.

Syndicat du personnel professionnel de l'UQTR : Convention collective intervenue entre L'Université du Québec à Trois-Rivières et Le syndicat du personnel professionnel de l'UQTR, 2019-2024 :

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

7-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 17 h.

7-2.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET CHARGE DE TRAVAIL

7-2.01 a) Tout travail effectué par un professionnel en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail ou s'il a été fait à sa connaissance et sans objection de sa part. La semaine de travail, aux fins du calcul du temps supplémentaire, est du dimanche au samedi.

b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.

7-2.03 Il est loisible au professionnel de convertir en temps d'absence au travail, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le professionnel et son supérieur.

Le professionnel convient avec son supérieur du moment de la prise de ces jours lesquels doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. À moins d'entente contraire, le professionnel qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail le temps supplémentaire effectué ne peut modifier son option.

L'Université verse au professionnel qui obtient un poste dans une autre unité administrative la totalité des heures cumulées excédent les dix (10) jours prévus au premier alinéa.

Dans le cas où un professionnel à statut particulier ayant une banque de temps accumulé débute un contrat dans un autre secteur, l'Université paye la totalité des heures cumulées.

7-2.04 a) Le professionnel qui, à la demande de son supérieur, pour une cause imprévue, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux applicable. Le professionnel qui revient au travail pour une cause prévue reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux applicable. Le professionnel qui ne revient pas au travail, mais qui effectue le travail requis à distance, reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure au taux applicable.

Cette disposition ne s'applique pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du professionnel;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du professionnel, en autant que le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

Aux fins de la présente clause, la période de temps alloué pour le repas prévue à la clause 7-2.06 ne constitue pas une interruption de la continuité avec la journée régulière de travail.

b) Lorsque l'Université demande à un professionnel d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles ou un jour férié, tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double du taux horaire régulier, et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au professionnel ainsi rappelé.

7-2.07 CHARGE DE TRAVAIL

Les parties reconnaissent l'importance de soumettre et discuter au comité de relations de travail toute situation de surcharge de travail ou de refus systématique d'autoriser du temps supplémentaire qui leur est signalée.

Les parties reconnaissent l'importance de régler en priorité les situations dont elles sont saisies.

SPPFRQNT : Convention collective de travail 2020-2025, liant d'une part Les fonds de recherche du Québec - Nature et technologies et d'autre part Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Nature et Technologies, représenté par la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche[1685], 2020-2025 :

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 7-1.00 Heures et horaire de travail

7-1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures et est répartie sur cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi.

7-1.02 [cette clause traite d'abord des périodes pendant lesquelles les professionnel.les doivent travailler, et les périodes pendant lesquelles ils et elles peuvent choisir le début et la fin de leur journée de travail. On y prévoit ensuite des modalités très précises de crédit et de débit horaire (soit de temps cumulé ou de temps à faire)]

7-1.07 La professionnelle ou le professionnel peut bénéficier de la possibilité d'exécuter sa prestation de travail en télétravail, suivant les conditions d'admissibilité et les modalités d'application prévues à la directive en vigueur.

Article 7-2.00 Heures de travail supplémentaires

7-2.01 Sont considérées comme des heures de travail supplémentaires, toutes les heures de travail faites à la demande de l'Employeur en dehors de l'horaire régulier de la professionnelle ou du professionnel concerné ou lors d'un jour férié et ce, en sus d'une semaine normale de travail.

7-2.02 Les heures de travail supplémentaires sont compensées en temps.

7-2.03 Les heures de travail supplémentaires sont remises en temps à un moment convenu entre la professionnelle ou le professionnel et la personne supérieure immédiate et dans un délai n'excédant pas le 31 mars de chaque année.

[1685] Les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquant aux professionnel·les du FRQSC sont identiques : Convention collective de travail 2020-2025, liant d'une part Les fonds de recherche du Québec - société et culture et d'autre part Le Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds Société et Culture, représenté par la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche, 2020-2025.

Si les heures supplémentaires n'ont pas été reprises en temps dans ce délai, elles sont remises en argent dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.

7-2.05 La professionnelle ou le professionnel qui, à la demande de l'Employeur, revient au travail en dehors de ses heures de travail reçoit en compensation un congé d'une durée minimale de quatre (4) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas :

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée de travail de la professionnelle ou du professionnel;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée de travail de la professionnelle ou du professionnel, en autant que la professionnelle ou le professionnel ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

7-2.06 Lorsque l'Employeur désigne une professionnelle ou un professionnel du service des technologies de l'information, pour assumer un service de garde ou de disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail, celle-ci ou celui-ci reçoit une prime de garde de 10 % de son traitement régulier annuel. […]

SPPROC : Convention collective entre La société de gestion du personnel du centre de recherche du CHU de Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHUL, 2020-2025 :

ARTICLE 13 HORAIRE ET SEMAINE DE TRAVAIL

13.1 La nature même du statut d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche exige une certaine disponibilité.

13.2 La semaine normale d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps complet est habituellement de 35 heures. La semaine d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche à temps partiel est de moins de 35 heures.

13.3 La répartition des heures d'une semaine de travail est habituellement répartie sur 5 jours de 7 heures.

HORAIRE DE TRAVAIL

13.4 Les horaires de travail sont déterminés par la chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) au sein de chaque projet de recherche en tenant compte de la nature et des besoins de l'emploi occupé par la professionnelle ou le professionnel de recherche. Cette information est inscrite sur l'affichage de l'emploi et dans le document d'attestation de l'emploi de la professionnelle ou du professionnel de recherche.

13.5 Toutefois, en raison des exigences reliées à la recherche, l'horaire peut être adapté après entente écrite entre la chercheuse et le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche et, à défaut d'entente, la chercheuse ou le chercheur décide. Le Syndicat en est informé.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.1 Les heures travaillées par une professionnelle ou un professionnel de recherche à la demande expresse de la chercheuse ou du chercheur responsable ou désigné(e), en sus de son horaire habituel, sont considérées comme des heures supplémentaires.

14.2 Les heures supplémentaires au-delà de 40 heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée équivalente à 1.5 fois ces heures. Les heures supplémentaires entre l'horaire habituel et 40 heures/semaine sont compensées par un congé payé d'une durée

équivalente à une fois ces heures. Lorsqu'il y a étalement des heures sur plus d'une semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait à la fin de la période d'étalement.

14.3 La chercheuse ou le chercheur responsable ou désigné(e) et la professionnelle ou le professionnel de recherche conviennent des dates de prise de ce congé payé en respectant, le cas échéant, la volonté de la professionnelle ou du professionnel de recherche de le prendre dans les meilleurs délais.

14.4 Dans des cas exceptionnels, la chercheuse ou le chercheur responsable peut compenser la professionnelle ou le professionnel de recherche en la ou le payant pour ses heures supplémentaires, sur la base des critères établis au paragraphe 14.2.

SPP-UQAT : Convention collective de travail entre L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2022-2027 :

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

7-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

7-1.01 a) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties normalement en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30.

7-1.03 Aménagement du temps de travail et de télétravail

a) Le programme d'aménagement du temps de travail et le programme de télétravail sont convenus entre l'Université et le Syndicat.

b) Le comité d'aménagement du temps de travail et de télétravail de l'Université est composé de trois (3) personnes représentantes de l'Université, de deux (2) personnes représentantes du Syndicat et de deux (2) personnes représentantes du SPSUQAT.

c) Le comité a pour mandat de déterminer, d'interpréter et d'appliquer les modalités du programme d'aménagement du temps de travail et du programme de télétravail.

d) Malgré la règle générale prévue à la clause 7-1.01 et du programme d'aménagement du temps de travail, la personne professionnelle peut bénéficier d'un horaire flexible de travail, après entente avec l'Université. La demande de la personne professionnelle ne peut être refusée sans motif valable, étant par ailleurs entendu qu'une demande d'horaire flexible de travail doit respecter les besoins du service.

e) Le fait, pour une personne professionnelle, de bénéficier du programme d'aménagement du temps de travail ou de télétravail ou des deux ne peut avoir pour effet d'ajouter ou d'enlever des droits accordés par la présente convention.

7-2.00 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

7-2.01 a) Tout travail effectué par une personne professionnelle en dehors de son horaire régulier de travail est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par la personne supérieure qui requiert le travail ou s'il a été fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

b) Les parties conviennent que le travail supplémentaire doit être maintenu au minimum et fait sur une base facultative.

7-2.03 Il est loisible à la personne professionnelle de convertir en temps d'absence au travail le travail effectué en heures supplémentaires jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre la personne professionnelle et sa personne supérieure.

La personne professionnelle convient avec sa personne supérieure du moment de la prise de ces jours, lesquels doivent être pris au plus tard à la fin de l'année financière qui suit celle où ils ont été accumulés. À moins d'entente contraire, la personne professionnelle qui a décidé de convertir en temps d'absence au travail les heures supplémentaires effectuées ne peut modifier son option.

7-2.04 a) La personne professionnelle qui, à la demande de sa personne supérieure, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail; cette disposition ne s'applique pas:

s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail de la personne professionnelle ;

- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail de la personne professionnelle, pourvu que la personne professionnelle ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

b) Lorsque l'Université demande à une personne professionnelle d'effectuer du travail supplémentaire durant ses vacances annuelles ou un jour férié, tout travail ainsi effectué est rémunéré au taux double du taux horaire de base, et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la personne professionnelle ainsi rappelée.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Québec

Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, chap 32 1885.

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991.

Code de procédure civile, RLRQ, c 25.01.

Code du travail, RLRQ, c C-27.

Décret 177-2020 concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique, D 177-2020, (2020) GOQ II, 1101A, en ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-177-2020.pdf>.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c A-3001.

Loi des établissements industriels et commerciaux, c E-15.

Loi sur la fête nationale, RLRQ, c F-11.

Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail, LQ 2021, c 27.

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, LQ 2018, c 21.

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c N-11.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c S-21.

PL 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025.

PL 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, 1re sess, 43e lég, Québec, 2025.

PL 492, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 42e lég, Québec, 2020.

PL 799, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 2e sess, 42e lég, Québec, 2021.

PL 990, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin d'encadrer l'exercice du télétravail*,1re sess, 43e lég, Québec, 2025

PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 41e lég, Québec, 2018.

Règlement sur les normes du travail, RLRQ, c N-11, r 3.

Autres provinces

Loi de 2000 sur les normes d'emploi, LO 2000 c 41.

The Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c S-151.

Fédéral

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 (annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c 11 [R-U]).

Code canadien du travail, LRC (1985), c L-2.

Loi constitutionnelle de 1867, 30 & 31 Victoria, c 3.

Loi no 1 d'exécution du budget de 2024, LC 2024, ch 17.

Autres États

« AB 2751: Employer communications during nonworking hours » (2024), en ligne: *Digital Democracy CalMatters* <https://digitaldemocracy.calmatters.org/bills/ca_202320240ab2751> (États-Unis).

An Act to amend the law relating to workplace relations, certain independent contractors, unfair contracts, the road transport industry and registered organisations, and for related purposes, 2024 (Australie).

California Labor Code (États-Unis).

California State Assembly, *AB 2751: Employer communications during nonworking hours*, (2023 2024) (États-Unis).

Chapter 9-4600. Fair Workweek Employment Standards 1165, The Philadelphia Code (États-Unis).

Code du travail, Legifrance (France).

Codigo de trabalho, lei nº 7/2009 (Portugal).

Codigo del trabajo, DFL núm 1 2002 (Chili).

Decreto de Urgencia N° 127-2020, 2020 (Pérou).

Decreto Presidencial 52/22 de 17 de Fevereiro de 2022 (Angola).

Legge 6 n. 61 del maggio 2021: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena, serie generale, 112 2021 (Italie).

Legge n. 81 del 22 maggio 2017: Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, circolare n 3707/C 2017 (Italie).

Ley de Desconexión Laboral, ley 2191 de 2022 (Colombie).

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 2018 (Espagne).

Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion, Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, 2023 (Luxembourg).

Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, Moniteur belge du 10-11-2022 2022 page 81963 (Belgique).

Régimen legal del contrato de teletrabajo - Ley 27555, Boletin oficial Republica Argentina, 2020 (Argentine).

Reglamentación de la Ley N° 27.555 – "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo", 2021 (Argentine).

Republic of Kenya. Parliament. The Employment (amendment) bill, 2022, Bill No. 11 of 2022 (1er août 2023) (Kenya).

Slov-lex, *311/2001 Z.z. - Zákonník práce* (Slovaquie).

State of New Jersey, *Bill A485,2 An Act concerning employer policies on employees' right to disconnect from work and supplementing P.L.1965, c.173 (C.34:11-4.1 et seq.)*, (23 septembre 2024) (États-Unis).

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, 2022 (Croatie).

Droit de l'Union européenne et droit international

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, Journal officiel de l'Union Européenne C326/391 2012.

Organisation des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 1948.

Organisation internationale du travail, *Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie)*, 1919.

———, *Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs*, 1981.

Jurisprudence

Allard et *Promutuel Horizon Ouest*, 2023 QCTAT 1027.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et *Centre universitaire de santé McGill (CUSM)*, 2023 QCTA 250.

Anctil et *2957-7145 Québec inc (Bar Lajeunesse)*, 2018 QCTAT 2218.

Association des juristes de justice c Canada (Procureur général), 2017 CSC 55.

Ayoub c Crédit Libanais, 2021 QCTAT 1926 (requête en révision rejetée, 2021 QCTAT 5764; pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2024 QCCS 178).

Beauchesne c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301), 2013 QCCA 2069.

Beaudoin et *Motel Le montagnard inc*, DTE 96T-769.

Bélanger c DMG Mori Canada inc, 2022 QCTAT 1773 (requête en révision rejetée, 2023 QCTAT 3585).

Ben Fradj c Aurélien, 2023 QCTAT 2235.

Bouchard et *9180-6166 Québec inc (Honda de la Capitale)*, 2015 QCCRT 0031.

Canada (Procureur général) c Johnstone, 2014 CAF 110.

Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc d.b.a Foodora, [2020] 2020 CanLII 16750 (ON LRB).

Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec et *Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ)*, 2016 QCTA 677.

Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et *Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, [2008] RJDT 346.

Centre universitaire de santé McGill et *Association des résidents de McGill (grief syndical)*, 2011 RJDT 853.

Charest et *Services ambulanciers Porlier ltée*, 2018 QCTAT 2891.

Clément et *Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Détention de Sorel)*, 2009 QCCSST 28.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (EB) c 9302-6573 Québec inc (Bar Lucky 7), 2024 QCTDP 9.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c Centre du camion UTR inc, 2019 QCCQ 8314.

Commission des normes du travail c Comité local de développement de L'Anse-à-Valleau, SOQUIJ AZ-50209820, DTE 2004T-63.

Commission des normes du travail c Maison de la jeunesse à Val-des-Lacs inc, 2007 QCCQ 14678.

Coop Novago c Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière - CSN, 2023 QCCS 1539.

Coopérative des paramédics du Grand-Portage et *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2016 QCTAT 3849.

Demers et *Industries Rouillard inc*, 2019 QCTAT 5774.

Desvignes et *Université du Québec à Montréal*, 2017 QCTAT 243.

Fraternité du Bas-St-Laurent et *Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, 2019 QCTA 387.

Gauthier c 9412-6372 Québec inc, 2024 QCTAT 515.

Godbout c Boutique Lace inc, 2019 QCCQ 1669.

Godbout c Longueuil (Ville), [1997] 3 RCS 844.

Gratton c Syndicat des cols bleus de Gatineau (CSN), 2023 QCTAT 1922.

Groupe CRH Canada inc c Tribunal administratif du travail, 2023 QCCS 1259 (requête pour permission d'appeler accueillie, 2023 QCCA 972).

Hydro-Québec et *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 957 (grief syndical)*, 2022 QCTA 512.

Hydro-Québec et *Syndicat des technologues d'Hydro-Québec (SCFP-957), (Antoine Brousseau)*, 2024 QCTA 330.

Isidore Garon ltée c Tremblay; Fillion et Frères (1976) inc c Syndicat national des employés de garage du Québec inc, 2006 CSC 2.

Jackson et *Agence Visa Santé inc*, 2020 QCTAT 1242.

Lacombe Bourgeois c Latendresse, 2022 QCTAT 5686 (requête en révision rejetée, 2023 QCTAT 1805).

Landry et *Matériaux à bas prix ltée*, 2004 QCCRT 0553.

Laverdière et *Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales)*, 2021 QCTAT 5644.

Lejeune et *Ministère de la Sécurité publique*, 2020 QCCFP 34.

Lopez et *Dr Christine Tran inc*, 2016 QCTAT 4527.

Mahmoud et *Consolidated Cybernetics Controls Ltd*, 2021 QCTAT 530.

Maréchal et *Quebecor Média inc (Québec Livres)*, 2002 QCCRT 0049.

Montreal Tramways Co v Girard, [1920] 61 SCR 12.

Nkondog c Info-Jeunes International, 2022 QCTAT 4837.

O'Connor v Ortega, 480 US 709 (1987).

Painchaud c Charco Industries inc, 2023 QCTAT 4013.

Perras et *Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2010 QCCRT 0019 (requête en révision rejetée, 2010 QCCRT 0268).

Québec (Commission des normes du travail) c Urgel Bourgie Ltée, 1996 CanLII 17786 (QC CS).

Rassemblement des employés techniciens ambulanciers de l'Abitibi-Témiscamingue (CSN) et *Ambulance du Nord inc*, SOQUIJ AZ-99141011, [1999] RJDT 338.

Rémillard c Centre hospitalier de Chandler, [1992] RJQ 2227.

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb), [1987] 1 RCS 313.

Rio Tinto Fer et *Titane inc c Houde*, 2022 QCCS 2572.

Rivard et *Groupe Joshua Perets inc*, 2013 QCCRT 0271 (requête en révision rejetée, 2013 QCCRT 0538).

Seyer et *Kanwal inc*, 2019 QCTAT 2364.

Skiba c Playground, l.p, 2014 QCCA 1094.

Smart c T Eaton ltée, (1993) SOQUIJ AZ-93171011.

Société des casinos du Québec inc - Casino du Mont Tremblant et *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant - CSN (grief syndical)*, 2021 QCTA 441.

Société des casinos du Québec inc c Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3333 c Réseau de transport de Longueuil, 2024 QCCA 204 (demande d'autorisation de pourvoi en Cour suprême rejeté, 2024-11-21 (41237)).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2995 c Spreitzer, [2002] RJQ 111.

Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins (CSQ) c Commission scolaire des Affluents (Centre de services scolaire des Affluents), 2023 QCTA 43 (pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-02-24 (CS) 705-17-010698-239).

Syndicat des débardeurs, section locale 375 (SCFP) c Association des employeurs maritimes, 2022 CanLII 116812.

Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et *Université de Montréal*, 2020 QCTA 67.

Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (CSQ) et *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval)*, 2022 QCTA 328 (pourvoi en contrôle

judiciaire rejeté, 2024 QCCS 528; requête pour permission d'appeler accueillie, 2024 QCCA 563; appel rejeté, 2025 QCCA 525).

Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval (SIIIAL-CSQ) et *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval)*, 2023 QCTA 177.

Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé Nord-Est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord, 2010 QCCA 497.

Syndicat des ouvriers du fer et titane - CSN et Rio Tinto fer et titane inc (grief syndical), 2024 QCTA 73.

Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c Desnoyers, 2005 QCCA 110.

Syndicat des travailleurs et travailleuses de la Brasserie Labatt - CSN et *Brasserie Labatt limitée (Anne-Marie Poirier)*, 2020 QCTA 362.

Syndicat interprofessionnel de Lanaudière - FIQ et *Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, 2020 QCTA 136.

Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (FIQ) et *Centre hospitalier universitaire de Québec (CHU de Québec)*, 2014 QCTA 836.

Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc et *Hydro-Québec (grief collectif),* 2023 QCTA 91 (pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2025 QCCS 184).

Unifor, section locale 177 c Groupe CRH Canada inc, 2023 QCCA 972.

Union des employées et employés de service section locale 800 et *Autobus Outaouais*, 2020 QCTA 3 (pourvoi en contrôle judiciaire accueilli en partie, uniquement pour modifier le remède accordé, 2021 QCCS 1485).

Monographies

Acemoglu, Daron & Simon Johnson, *Power and Progress: our thousand-year struggle over technology and prosperity*, New York, PublicAffairs, 2024.

Arksey, Hilary & Peter Knight, *Interviewing for Social Scientists*, Londres, SAGE Publications, 1999.

Bachrach, Peter & Morton S Baratz, *Power and poverty: theory and practice*, New York, Oxford University Press, 1970.

Béliveau, Nathalie-Anne, *Les normes du travail*, 2e éd, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2010.

Benería, Lourdes, Günseli Berik & Maria Floro, *Gender, development, and globalization: economics as if all people mattered*, New York ; London, Routledge, Taylor & Francis Group, 2016.

Bernier, Jean, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021.

Blanchet, Alain & Anne Gotman, *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, 2e éd, La collection universitaire de poche, Malakoff, Armand Colin, 2014.

Bourgault, Julie & Anne-Marie Delagrave, « Fascicule 24 - Droits et obligations du salarié et de l'employeur dans les entreprises de compétence législative fédérale » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023.

Boutin, Gérald, *L'entretien de recherche qualitatif, 2e édition: Théorie et pratique*, 2e éd, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2018.

Brière, Jean-Yves et al, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.

Brod, Craig, *Technostress : the human cost of the computer revolution*, Reading (É.-U.), Addison-Wesley, 1984.

Brubaker, Rogers, *Hyperconnectivity and its discontents*, Cambridge, UK ; Hoboken, NJ, Polity Press, 2023.

Brun, Henri, Pierre Brun & Fannie Lafontaine, *Chartes des droits de la personne : Législation, jurisprudence et doctrine*, 34e éd, Alter Ego, Montréal, Wilson & Lafleur, 2021.

Brunelle, Marie, *Réflexions sur le caractère effectif des dispositions législatives néo-brunswickoises en matière d'obligation de fréquentation scolaire et du travail des enfants*, mémoire de maîtrise, Faculté de droit, Université de Moncton, 2009.

Bryman, Alan, *Social research methods*, 4e éd, Oxford, Oxford University Press, 2012.

Bureau international du travail, *L'organisation du temps de travail dans les pays industrialisés. Principaux documents d'un colloque de l'OIT sur l'aménagement du temps de travail et les problèmes sociaux relatifs au travail par équipes dans les pays industrialisés*, Genève, Organisation internationale du travail, 1978.

Cairncross, Frances, *The death of distance: how the communications revolution will change our lives*, Boston, Mass, Harvard Business School Press, 1997.

Canivenc, Suzy & Marie-Laure Cahier, *Numérique collaboratif et organisation du travail. Au-delà des promesses*, La Fabrique de l'industrie - laboratoire d'idées, Paris, Presse des Mines, 2023.

Cappelli, Peter et al, *Change at work*, Oxford, Oxford University Press, 1997.

Carayol, Valérie et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016.

Caza, Charles, *Loi sur les normes du travail (Alter Ego 2023): législation, jurisprudence et doctrine*, 20e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2023.

———, *Loi sur les normes du travail: législation, jurisprudence et doctrine*, 19e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2022.

Collin, Francis et al, *Le Droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit 5, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980.

Coutu, Michel et al, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, tome 1, 3e éd, Cowansville, Yvon Blais, 2019.

Criado-Perez, Caroline, *Invisible women: data bias in a world designed for men*, New York, Abrams Press, 2019.

Davis, Stanley M, *Future perfect*, éd 10e anniversaire, Reading, Ma, Addison-Wesley Publishing, 1996.

Demers, Valérie, *Le contrôle des fumeurs: une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Thémis, 1996.

Desîlets, Christian & Denis Ledoux, *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005. De l'Acte des manufactures à la Loi sur les normes du travail*, Québec, Publications du Québec, 2006.

Diehl, Amy & Leanne M Dzubinski, *Glass walls: shattering the six gender bias barriers still holding women back at work*, Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2023.

Dunlop, John T, *Industrial Relations System*, New York, Henry Holt & Company, 1958.

Ďuranová, Lenka & Sandra Ohly, *Persistent Work-related Technology Use, Recovery and Well-being Processes*, SpringerBriefs in Psychology, Cham, Springer International Publishing, 2016.

Durocher, Kathleen, *Pour sortir les allumettières de l'ombre: les ouvrières de la manufacture d'allumettes E.B. Eddy de Hull (1854-1928)*, Ottawa, Ontario, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2022.

École du Barreau du Québec, *Volume 9 - Droit du travail*, Collection de droit 2023-2024, Montréal, CAIJ, 2023.

Edgeworth, Maria, *Harry and Lucy Concluded*, 2, Londres, Baldwin, Cradock, and Joy, 1825.

Eliasoph, Nina, *L'évitement du politique: comment les Américains produisent l'apathie dans la vie quotidienne*, Études sociologiques, Paris, Économica, 2010.

Ewick, Patricia & Susan S Silbey, *The common place of law: stories from everyday life*, série « Language and legal discourse », Chicago, University of Chicago Press, 2007.

Franklin, Ursula, *The real world of technology*, Massey lectures, Montréal, CBC Enterprises, 1990.

Friedman, Lawrence M, *The legal system: a social science perspective*, New York, Russell Sage Foundation, 1975.

Gagnon, Robert P & Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 8e éd, par Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022.

Gaudet, Stéphanie & Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative: Du questionnement à la rédaction scientifique*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2018.

Gesualdi-Fecteau, Dalia, Lucie Lamarche & Kathryn Giroux, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail: quelles conséquences pour la mobilisation? : actes de la XVIème Journée en droit social et du travail*, Cowansville, Québec, Canada, Éditions Yvon Blais, 2016.

Gravelle, France et al, *Bien-être des personnels de direction en France et au Québec: agir et faire agir pour surmonter les crises et changer*, Montréal, Éditions JFD, 2023.

Gregg, Melissa, *Work's intimacy*, Cambridge, Polity Press, 2011.

Grouttel, Hubert, *Droit du travail*, Paris, Masson, 1974.

Hare, Stephanie, *Technology is not neutral: a short guide to technology ethics*, Perspectives, London, London Publishing Partnership, 2022.

Harvey, Gabrielle Brais & Institut de recherche et d'information socio-économiques, dir, *Cinq chantiers pour changer le Québec: temps, démocratie, bien-être, territoire, transition*, Collection Polémos : combattre, débattre, Montréal, Québec, Les Éditions Écosociété, 2016.

Hirschman, Albert O, *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*, Cambridge, Massachusetts London, Harvard University Press, 1970.

Hochschild, Arlie Russell, *The time bind: when work becomes home and home becomes work*, 2nd éd, A Holt paperback, New York, Metropolitan Books, 2001.

Holgate, Jane, *Arise: power, strategy and union resurgence*, Wildcat series, London, Pluto Press, 2021.

Holland, Peter, Chris Brewster & Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024.

Huws, Ursula, *Labor in the Global Digital Economy The Cybertariat Comes of Age*, New York, NYU Press, 2014.

———, *The making of a cybertariat: virtual work in a real world*, New York, Monthly Review Press, 2003.

Kelly, John E, *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism, and long waves*, London, Routledge, 1998.

Kuntsman, Adi & Esperanza Miyake, *Paradoxes of Digital Disengagement: In Search of the Opt-Out Button*, University of Westminster Press, 2022.

Lacroix, Jean-Marc, *Histoire du Canada*, Texto, Paris, Tallandier, 2019.

Lajoie, Andrée & Patrick A Molinari, dir, *Pour une approche critique du droit de la santé: droit et matérialisation des politiques sociales*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1987.

Leroy, Yann, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, Bibliothèque de droit social tome 55, Paris, LGDJ-Lextenso, 2011.

Mace, Gordon & François Pétry, *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*, 3e éd revue et augmentée, Méthodes des sciences humaines, Paris et Québec, Hermann PUL, Presses de l'Université Laval, 2017.

Marquet, Jacques, Luc Van Campenhoudt & Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 6e éd, Collection U, Malakoff, Armand Colin, 2022.

Marx, Karl & Friedrich Engels, *Selected Works*, 2 (1860-1872), Moscou, Progress Publishers, 1968.

Miles, Matthew B & A Michael Huberman, *Analyse des données qualitatives*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2003.

Milne, Esther, *Email and the Everyday: Stories of Disclosure, Trust, and Digital Labor*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press, 2021.

Montvalon, Luc de, *La charge de travail: pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail*, Bibliothèque de droit social 79, Paris-La Défense, LGDJ, 2021.

Morin, Fernand, *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2007.

———, *L'élaboration du droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2011.

Newport, Cal, *A world without email: reimagining work in an age of communication overload*, New York, Portfolio Books, 2021.

Nussbaum, Martha Craven, *Femmes et développement humain: l'approche des capabilités*, Essai, Paris, des Femmes-A. Fouque, 2008.

Organisation internationale du travail, *Le temps de travail au XXIe siècle*, Genève, Bureau international du travail, 2011.

O'Sullivan, Michelle et al, dir, *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries: A Comparative Review*, Work, Organization, and Employment, Singapour, Springer, 2019.

Paillé, Pierre & Alex Mucchielli, *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 5e éd, Collection U, Malakoff, Armand Colin, 2021.

Patton, Michael Quinn, *Qualitative research & evaluation methods: integrating theory and practice*, 4e éd, Thousand Oaks, California, SAGE Publications, 2015.

Perlow, Leslie, *Finding Time: How Corporations, Individuals, and Families Can Benefit from New Work Practices*, Cornell University Press, 1997.

Piore, Michael J & Andrew Schrank, *Root-Cause Regulation. Protecting Work and Workers in the Twenty-First Century*, Cambridge, Harvard University Press, 2018.

Posca, Julia, *Travailler moins ne suffit pas*, Montréal, Écosociété, 2023.

Rahman, Hatim, *Inside the Invisible Cage: How Algorithms Control Workers*, Berkeley, CA, University of California Press, 2024.

Rifkin, Jeremy, *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York, Jeremy P. Tarcher/Penguin, 2004.

Rivero, Jean & Jean Savatier, *Droit du travail*, 7e éd, Paris, PUF, 1978.

Schulte, Brigid, *Overwhelmed: work, love and play when no one has the time*, London, Bloomsbury, 2014.

Spencer, David A, *Making light work: an end to toil in the Twenty-First Century*, Medford, Polity Press, 2022.

Stephens, Keri K, *Negotiating control: organizations and mobile communication*, New York, NY, Oxford University Press, 2018.

Stolzoff, Simone, *The good enough job: reclaiming life from work*, New York, Portfolio/Penguin, 2023.

Stone, Katherine V W, *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, 1re éd, Cambridge University Press, 2004.

Supiot, Alain, *Le droit du travail*, 7e éd, Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 2019.

Suzman, James, *Work: a deep history, from the stone age to the age of robots*, New York, Penguin Press, 2021.

Syvertsen, Trine, *Digital Detox: The Politics of Disconnecting*, Emerald Publishing Limited, 2020.

Thoemmes, Jens, *Vers la fin du temps de travail?*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.

Tomo, Andrea, *Identity in the Public Sector: A Complex Journey Between Identity Features, Struggles and Dimensions*, Emerald Group Publishing Limited, 2023.

Van Campenhoudt, Luc, Jacques Marquet & Raymond Quivy, *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5e éd, Malakoff, Dunod, 2017.

Verge, Pierre & Guylaine Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997.

Verge, Pierre, Guylaine Vallée & Gilles Trudeau, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Les éditions Thémis, 2006.

Walters, David et al, *Regulating Workplace Risks: a Comparative Study of Inspection Regimes in Times of Change*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011.

Weber, Max, *The Theory of Social and Economic Organization*, Glencoe (Illinois), The Free Press, 1947.

Weil, David, *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 2014.

Whyte, William H, *The organization man*, New York, Simon & Schuster, 1956.

Articles de revues et chapitres de livres

Adams, Paul C, « The intimate politics of everyday digital practices: Entangling and disentangling » (2024) 111 Political Geography, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0962629824000404>.

Addabbo, Tindara & Mariagrazia Militello, « Gender Equality and Public Policies » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 71.

Agolli, Anastasiia & Brian C Holtz, « Facilitating detachment from work: A systematic review, evidence-based recommendations, and guide for future research » (2023) 28:3 Journal of Occupational Health Psychology 129.

Ajunwa, Ifeoma, Kate Crawford & Jason Schultz, « Limitless Worker Surveillance » (2017) 105:3 California Law Review 735.

Aljabr, Njod, « The symphony of identities: Harmonizing work, life, and after-hours connectivity » (2025) Current Psychology, en ligne : <https://link.springer.com/10.1007/s12144-025-07700-7>.

Allen, Tammy et al, « Boundary management preferences from a gender and cross-cultural perspective » (2024) 148 Journal of Vocational Behavior 103943.

Allen, Tammy D et al, « A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict » (2020) 105:6 Journal of Applied Psychology 539.

Allen, Tammy D, Eunae Cho & Laurenz L Meier, « Work–Family Boundary Dynamics » (2014) 1:1 Annu Rev Organ Psychol Organ Behav 99.

Anne-Iris Romens, « The hybridisation of employees' status through remote overwork: the unions' perspective » (2024) 1 Rassegna Italiana di Sociologia 101.

Araki, Takashi & Sylvaine Laulom, « Organization, Productivity and Well-Being at Work » dans International Society for Labour and Social Security Law et al, dir, *Transformations of work: challenges for the institutions and social actors*, Bulletin of comparative labour relations volume 105, Alphen aan den Rijn (Pays-Bas), Kluwer Law International B.V, 2019 315.

Arlinghaus, Anna & Friedhelm Nachreiner, « Health effects of supplemental work from home in the European Union » (2014) 31:10 Chronobiology International 1100.

Arthurs, Harry W, « Labour Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Counterfactual? Research paper no. 10 » (2012) 8:3 Comparative Research in Law & Political Economy, en ligne : <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/9?utm_source=digitalcommons.osgoode.yorku.ca%2Fclpe%2F9&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages>.

Auvergnon, Philippe, « Une approche comparative de la question de l'effectivité du droit du travail » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Droit social, 2e éd, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2008 9.

Avogaro, Matteo, « Right to disconnect : French and Italian proposals for a global issue » (2018) 4:3 Law Journal of Social and Labour Relations 110.

Baek, Seong-Uk, Jin-Ha Yoon & Jong-Uk Won, « Association between constant connectivity to work during leisure time and insomnia: does work engagement matter? » (2023) 59 Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology 657.

Bagari, Sara, « Mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la loi slovène sur la relation de travail » (2024) 3 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 350.

Bagger, Christoffer, « A decade of digital disconnection research in review: Where, what, how, and who? » dans *The digital backlash and the paradoxes of disconnection*, Gothenburg, Nordicom, University of Gothenburg, 2024 110.

Bakirtzi, Effrosyni, « Remote work regulation during and after the pandemic in Greece and Germany: comparative legal frameworks and challenges for the future of work » (2022) 15:2 Italian Labour Law e-Journal 17.

Bannai, Akira & Akiko Tamakoshi, « The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence » (2014) 40:1 Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 5.

Barber, Larissa K & Jade S Jenkins, « Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work-Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep: Creating Boundaries to Protect Bedtime » (2014) 30:3 Stress and Health 259.

Barber, Larissa K, Savannah Leslie & Alexa Samaniego, « Workplace Telepressure and Work Rumination: Evidence of Incremental Validity Beyond Workaholism » (2024) 8 Occupational Health Science 661.

Barber, Larissa K & Alecia M Santuzzi, « Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery » (2015) 20:2 Journal of Occupational Health Psychology 172.

Baril-Gingras, Geneviève & Rachel Cox, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et aux autres sources d'inégalités » (2023) 77:4 Relations industrielles / Industrial Relations, en ligne : <http://id.erudit.org/iderudit/1097694ar>.

Barrère, Graciela & Denis Lavoie, « Les enseignants ne sont pas en « pause » : la disponibilité des enseignants rendue obligatoire par l'organisation du travail » dans *Développements récents en droit du travail en éducation*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018 1.

Barry, Michael, Tony Dundon & Adrian Wilkinson, « Employee voice. Conceptualisations, meanings, limitations and possible integration » dans Adrian Wilkinson, Tony Dundon et Jimmy Donaghey, dir, *The Routledge companion to employment relations*, Routledge companions in business Management and accounting, London ; New York, Routledge, Taylor & Francis Group, 2018 251.

Bartels, Amy L, Suzanne J Peterson & Christopher S Reina, « Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale » (2019) 14:4 PLoS ONE, en ligne : <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0215957>.

Barthelemy, Jacques & Gilbert Cette, « La notion actuelle de durée du travail peut-elle résister au coronavirus ? » (2020) 57:1 Regards 13.

Bauwens, Robin et al, « Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference » (2020) 112 Computers in Human Behavior 106479.

Becker, William J, Liuba Y Belkin & Sarah Tuskey, « Killing Me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-Being » (2018) 2018:1 Academy of Management Annual Meeting Proceedings 1.

Bélanger, Jacques, Anthony Giles & Gregor Murray, « Vers un nouveau modèle de production: possibilités, tensions et contradictions » dans *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?*, Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 2004 13.

Belkin, Liuba Y, William J Becker & Samantha A Conroy, « The Invisible Leash: The Impact of Organizational Expectations for Email Monitoring After-Hours on Employee Resources, Well-Being, and Turnover Intentions » (2020) 45:5 Group & Organization Management 709.

Bell, Felicity, « Empirical research in law » (2016) 25:2 Griffith Law Review 262.

Bellego, Maxime, Virginia Doellgast & Elisa Pannini, « From Taylorism to teams: organisational and institutional experimentation at France Télécom » (2023) 29:3 Transfer: European Review of Labour and Research 355.

Bellemare, Guy, « End Users: Actors in the Industrial Relations System? » (2000) 38:3 British Journal of Industrial Relations 383.

Belley, Jean-Guy, « Une métaphore chimique pour le droit » dans Jean-Guy Belley, dir, *Le droit soluble: contributions québécoises à l'étude de l'internormativité*, Droit et société 16, Paris, L.G.D.J, 1996 7.

Bellini, Francesca & Vera Lomazzi, « Changing Work Values: Beyond Hustle Culture » (2024) 56:6 Sociológia - Slovak Sociological Review 555.

Bergeron, Marius, « Négociabilité et arbitrabilité des changements technologiques » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 115.

Bergman, Ann & Jean Gardiner, « Employee availability for work and family: three Swedish case studies » (2007) 29:4 Employee Relations 400.

Berkman, Lisa F & Kathryn Treder, « Work and Health: A Gender Perspective » dans Töres Theorell, dir, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Cham, Springer International Publishing, 2020.

Bernheim, Emmanuelle et al, « L'approche empirique en droit: prolégomènes » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 1.

Bernstein, Stéphanie, « Fascicule 19 - Exécution du travail, durée du travail et congés » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2020.

Beširević, Iza, « The Right to Rest and Disconnect in the Slovenian Legal System - A Legal Reform in the Making » (2024) 16:2 LeXonomica 189.

Birnholtz, Jeremy et al, « Understanding unavailability in a world of constant connection » (2012) 19:5 interactions 32.

Blankenburg, Erhard, « La mobilisation du droit. Les conditions du recours et du non-recours à la Justice » (1994) 28:1 Droit et Société 691.

Blasco, Ana Aguas, « Límites judiciales al derecho a la desconexión digital » (2024) 10 Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum 193.

Bobadilla Yzaguirre, Magali Beatriz & Vladimir Rodriguez Cairo, « Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso constitutivo » (2023) 37 Revista Latinoamericana de Derecho Social 67.

Bobillier Chaumon, Marc-Eric et al, « Usage des TIC et évolutions des pratiques socioprofessionnelles des cadres : quels repères pour le métier et quelles incidences sur la santé ? » (2018) 24:4 Pratiques Psychologiques 349.

Boini, S et al, « Effets des expositions psychosociales sur la santé des salariés. Mise à jour des connaissances épidémiologiques » (2024) 180 Références en santé au travail, en ligne : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2057>.

Boivin, Louise, « Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi » (2012) 8:1 Regards sur le travail 1.

———, « 'Just-in-Time' Labour: The Case of Networks Providing Home Support Services in Quebec » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 301.

Booker, Luke et al, « Connectivity agency in telework: a qualitative analysis of facilitators and barriers » (2025) 47:9 Employee Relations: The International Journal 24.

Borelli, Jessica L et al, « Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work-Family Guilt among Parents of Toddlers » (2017) 26:6 Journal of Child and Family Studies 1734.

Boswell, Wendy R & Julie B Olson-Buchanan, « The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict » (2007) 33:4 Journal of Management 592.

Bourdieu, Pierre, « Les rites comme actes d'institution » 1983 43 Actes de la recherche en sciences sociales 58.

Bourhis, Anne & Thierry Wils, « L'éclatement de l'emploi traditionnel: Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques » (2002) 56:1 Relations industrielles 66.

Bowman, James S, « Public Service as a Calling: Reflections, Retreat, Revival, Resolve » (2011) 16:1 Journal of Workplace Rights 47.

Braga, Catarina, « What lies behind gender pay gaps? The ILP Global Wage Report 2018/19 » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work /*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 145.

Brauner, Corinna, Anne M Wöhrmann & Alexandra Michel, « Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample » (2021) Work & Stress 1.

Brough, Paula et al, « Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences » dans Töres Theorell, dir, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Cham, Springer International Publishing, 2020 1.

Brummelhuis, Lieke L ten et al, « Do new ways of working foster work engagement? » (2012) 24:1 Psicothema 113.

Brummelhuis, Lieke L ten, Claartje L ter Hoeven & Mariana Toniolo-Barrios, « Staying in the loop: Is constant connectivity to work good or bad for work performance? » (2021) 128 Journal of Vocational Behavior, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0001879121000610>.

Bruno, Gabriella, Nancy Martel & Guylaine Vallée, « « À l'occasion du travail » : une notion classique utile à la reconnaissance de l'obligation de disponibilité des travailleurs? Une exploration de la jurisprudence » (2018) 48:2 Revue générale de droit 255.

Büchler, Nadine, Claartje L ter Hoeven & Ward van Zoonen, « Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? » (2020) 30:3 Information and Organization 100302.

Budnick, Christopher J, Arielle P Rogers & Larissa K Barber, « The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation » (2020) 104 Computers in Human Behavior 106161.

Burchell, Brendan, « The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 61.

Busch, Peter André & Stephen McCarthy, « Antecedents and consequences of problematic smartphone use: A systematic literature review of an emerging research area » (2021) 114 Computers in Human Behavior 106414.

Buzbee, William W, « Recognizing the Regulatory Commons: A Theory of Regulatory Gaps » (2003) 89 Iowa Law Review 1.

Cabrelli, David, « Traditional Justifications of Labour Law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 103.

Cambier, Ruben, Daantje Derks & Peter Vlerick, « Detachment from Work: A Diary Study on Telepressure, Smartphone Use and Empathy » (2019) 59:1 Psychologica Belgica 227.

Camós Victoria, Ignacio & Alfredo Sierra Herrero, « El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación » (2020) 49 Izquierdas (Santiago), en ligne : <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=en&nrm=iso&tlng=en>.

Carayol, Valérie, « Introduction » dans Valérie Carayol et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016 9.

Carlson, Dawn S et al, « Your job is messing with mine! The impact of mobile device use for work during family time on the spouse's work life. » (2018) 23:4 Journal of Occupational Health Psychology 471.

Carvalho, Vânia Sofia, Inês Correia & Maria José Chambel, « Is it ok to be connected outside the office? The impact on well-being at work and the mediating role of the work and family relationship » (2021) 30:6 International Journal of Organizational Analysis 1856.

Castel, Robert, « Droit du travail : redéploiement ou refondation? » (1999) 5 Droit social 438.

Chanlat, Jean-François, « Le managérialisme et l'éthique du bien commun : la question de la motivation au travail dans les services publics » dans Thibaut Duvillier, Jean-Louis Genard et Alexandre Piraux, dir, *La motivation au travail dans les services publics*, Collection Logiques de gestion, Paris, Harmattan, 2003 51.

Chen, Adela & Gretchen Irwin Casterella, « After-Hours Work Connectivity: Technological Antecedents and Implications » (2019) 62:1 IEEE Transactions on Professional Communication 75.

Chesalina, Olga, « Psychosocial Risks and Mental Health of Employed Persons in the Post-Covid World of Work » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 171.

Choi, Baek-Yong et al, « Use of work-related communication technology outside regular working hours and work-family conflict (work interference with family and family interference with work): results from the 6th Korean working conditions survey » (2022) 34:1 Annals of Occupational and Environmental Medicine e44.

Clark, Sue Campbell, « Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance » (2000) 53:6 Human Relations 747.

Clouet, Hadrien, « Le surtravail ou la fragmentation? Transactions familiales et temps de travail en période de Covid-19 » (2021) 161:2 Revue internationale du Travail 247.

Coiquaud, Urwana, « The Obligation to Be Available: The Case of the Trucking Industry » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 322.

Collins, Hugh, « The many ideas of labour law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 157.

———, « The Right to Flexibility » dans Joanne Conaghan et Kerry Rittich, dir, *Labour law, work, and family: critical and comparative perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2005 99.

Collins, Paul D & Darl G Kolb, « Hyper-connectivity: How Choice, Response Norms and Technology Do (and Don't) Matter » (2013) 2013:1 Academy of Management Proceedings 15245.

Conaghan, Joanne, « Labour law and feminist method » (2017) 33:1 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 93.

———, « The invisibility of women in labor law: gender-neutrality in model building » (1986) 14:3-4 International Journal of the Sociology of Law 377.

Conaghan, Joanne & Kerry Rittich, « Introduction : Interrogating the Work/Family Divide » dans Joanne Conaghan et Kerry Rittich, dir, *Labour law, work, and family: critical and comparative perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2005 1.

Corrêa Gomes Cardim, Talita, « De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada » (2023) 11:1 Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo 417.

Costas, Jana et al, « Working time regimes: A panel discussion on continuing problems » (2018) 32:3-4 German Journal of Human Resource Management 271.

Countouris, Nicola et al, « Introduction » dans ETUI et al, dir, *The future of remote work*, Bruxelles, ETUI aisbl, 2023 7.

Coutu, Michel, « Le droit du travail comme ordre légitime » dans Michel Coutu et Guy Rocher, dir, *La légitimité de l'Etat et du droit autour de Max Weber*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2006 333.

Cownie, Fiona & Anthony Bradney, « Socio-legal studies. A challenge to the doctrinal approach » dans *Research methods in law*, 2e éd, Abingdon & New York, Routledge, 2018 40.

Cox, Anna, Jon Bird & Rowanne Fleck, *Digital Epiphanies: how self-knowledge can change habits and our attitudes towards them*, Londres, 2013.

Cox, Rachel & Geneviève Richard, « Fascicule 23.1 - Harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023.

Crocker, Jillian & Dan Clawson, « Buying Time: Gendered Patterns in Union Contracts » (2012) 59:4 Social Problems 459.

Cyr, Alexandra et al, « Les droits de direction et l'obligation de disponibilité des salariés au-delà de leur temps de travail: l'exemple du travail infirmier » (2019) 53:2 Revue juridique Themis de l'Université de Montréal 267.

Daunais, Jean-Paul, « L'entretien non directif » dans Benoît Gauthier, dir, *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*, 2e éd, Québec, Presses de l'Université Laval, 1992 273.

Davara Fernández de Marcos, Laura, « Pautas prácticas para hacer uso de tu derecho (y tu deber) a la desconexión digital » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 151.

Davies, ACL, « Working Time » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 349.

Davies, Anne CL, « Getting More Than You Bargained for? Rethinking the Meaning of 'Work' in Employment Law » (2017) 46:4 Industrial Law Journal 477.

Davis, Amanda S & Beatrice IJM Van Der Heijden, « Too-much-of-a-good-thing? Is employee engagement always constructive and disengagement always destructive? » (2024) 62:6 Management Decision 1950.

Davis, Kathy, « Critical sociology and gender relations » dans Kathy Davis, Monique Leijenaar et Jantine Oldersma, dir, *The Gender of power*, London ; Newbury Park, Sage Publications, 1991 65.

De Almeida, Larissa Brentini & João Alberto Camarotto, « Prescribed work, real work, and regulatory strategies for the work organization in an agricultural implement manufacturer » (2021) 70:1 Work 75.

De Alwis, Sulakshana, Patrik Hernwall & Arosha S Adikaram, « "It is ok to be interrupted; it is my job" – perceptions on technology-mediated work-life boundary experiences; a sociomaterial analysis » (2022) Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, en ligne : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-01-2021-2084/full/html>.

De Tonnancour, Véronique & Guylaine Vallée, « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec » (2009) 64:3 Relations industrielles 399.

De Witte, Hans, « Job insecurity » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 342.

Dekker, Cynthia A, Sindy R Sumter & Susanne E Baumgartner, « Unraveling the dynamics of perceived smartphone overuse and disconnection strategies: Longitudinal insights » (2024) New Media & Society, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14614448241303113>.

Dembe, Allard E & Xiaoxi Yao, « Chronic Disease Risks From Exposure to Long-Hour Work Schedules Over a 32-Year Period » (2016) 58:9 Journal of Occupational and Environmental Medicine 861.

Demers, Valérie, « Législation relative à l'expérimentation animale. Problématique de l'effectivité des normes » dans Thérèse Leroux et Lyne Létourneau, dir, *L'être humain, l'animal et l'environnement: dimensions éthiques et juridiques*, Actes de la Session internationale d'été 1994, Montréal, Thémis, 1996 159.

Dermine, Elise & Amaury Mechelynck, « Zero-hour contracts and labour law: An antithetical association? » (2022) 13:3 European Labour Law Journal 339.

Dery, Kristine, Darl Kolb & Judith MacCormick, « Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice » (2014) 23:5 European Journal of Information Systems 558.

Deschamps, Yvon, « Les unions, qu'ossa donne? » dans *Tout Deschamps Trente ans de monologues et de chansons*, Montréal, Lanctôt éditeur, 1998 13.

Detert, Jim, « Let's Call Quiet Quitting What It Often Is: Calibrated Contributing - ProQuest » (2023) 64:2 MIT Sloan Management Review 1.

Dettmers, Jan, « How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict » (2017) 31:1 Work & Stress 24.

Dobinson, Ian & Francis Johns, « Legal Research as Qualitative Research » dans *Research Methods for Law*, Research Methods for the Arts and Humanities, 2e éd, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2017 18.

Dolce, Valentina et al, « Mode de leadership et usages des technologies: quelles influences sur la santé? » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 49.

Donner, Jonathan, « Blurring Livelihoods and Lives: The Social Uses of Mobile Phones and Socioeconomic Development » (2009) 4:1 Technology, Governance, Globalization 91.

Drouin, Renée-Claude, « Les développements du droit à la déconnexion » (2022) 1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 160.

Dufour-Poirier, Mélanie & Reynald Bourque, « Risques psychosociaux au travail et action syndicale : l'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec: » (2013) 19:1 Négociations 43.

Dufour-Poirier, Mélanie & Nicolas Chaignot Delage, « Santé mentale au travail et action syndicale : des défis à relever » (2023) 30 Nouveaux Cahiers du socialisme 99.

Dufour-Poirier, Mélanie & Catherine Le Capitaine, « Syndicalisme et souffrance au travail : l'expérience des délégués sociaux au Québec » (2016) 28 Les cahiers des RPS 37.

Duke, Benjamin, « 24/7 Digital Work-Based Spy: The Effects of Technological Panopticism on Workers in the Digital Age » (2022) Journal of Labor and Society 1.

Eichberger, Clara, Daantje Derks & Hannes Zacher, « A Daily Diary Study on Technology-Assisted Supplemental Work, Unfinished Tasks, and Sleep: The Role of Problem-Solving Pondering » (2022) 29:1 International Journal of Stress Management 61.

Eichberger, Clara & Hannes Zacher, « Toward Definitional Clarity of Technology-Assisted Supplemental Work: A Bridge Over Muddied Waters » (2021) 14:3 Industrial and Organizational Psychology 428.

Eichhorst, Werner & Arne L Kalleberg, « Transformation of Modern Work, Rise of Atypical Employment, and Health » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life*

Course Occupational Health, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 27.

Elhai, Jon D et al, « Problematic smartphone use: A conceptual overview and systematic review of relations with anxiety and depression psychopathology » (2017) 207 Journal of Affective Disorders 251.

Enli, Gunn & Trine Syvertsen, « Disconnect to Reconnect! Self-help to Regain an Authentic Sense of Space Through Digital Detoxing » dans André Jansson et Paul C Adams, dir, *Disentangling : the geographies of digital disconnection*, New York, Oxford University Press, 2021 227.

Epstein, Lee & Andrew D Martin, « Quantitative Approaches to Empirical Legal Research » (2010) The Oxford Handbook of Empirical Legal Research, en ligne : <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199542475.001.0001/oxfordhb-9780199542475-e-38>.

Ernst Kossek, Ellen, Rong Su & Lusi Wu, « "Opting Out" or "Pushed Out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions » (2017) 43:1 Journal of Management 228.

Ervasti, Jenni et al, « Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries » (2021) The Lancet Regional Health - Europe 100212.

Fadel, Marc, Jian Li & Grace Sembajwe, « Long Working Hours and Health Effects » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 227.

Farina, Egidio, Colin Green & Duncan McVicar, « Zero Hours Contracts and Their Growth » (2020) 58:3 British Journal of Industrial Relations 507.

Farivar, Farveh et al, « Constant connectivity and boundary management behaviors: the role of human agency » (2024) 35:7 The International Journal of Human Resource Management 1250.

Fast, Karin, « The disconnection turn: Three facets of disconnective work in post-digital capitalism » (2021) Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies 1.

Fast, Karin, Johan Lindell & André Jannson, « Disconnection as Distinction. A Bourdieusian Study of Where People Withdraw from Digital Media » dans André Jansson et Paul C Adams, dir, *Disentangling : the geographies of digital disconnection*, New York, Oxford University Press, 2021 61.

Feldman, Elana, Erin M Reid & Melissa Mazmanian, « Signs of Our Time: Time-Use as Dedication, Performance, Identity, and Power in Contemporary Workplaces » (2020) 14:2 Academy of Management Annals 598.

Feldman, Zeena, « Quitting digital culture. Rethinking Agency in a Beyond-Choice Ontology » dans Aleena Leng An Chia, Ana Jorge et Tero Karppi, dir, *Reckoning with social media*, Lanham, Rowman & Littlefield, 2021 103.

Felio, Cindy, « Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles » (2015) 19:1 Nouvelle revue de psychosociologie 241.

Felstiner, William LF, Richard L Abel & Austin Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . » (1980) 15:3/4 Law & Society Review 631.

Fenner, Grant H & Robert W Renn, « Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework » (2004) 43:2-3 Human Resource Management 179.

Fernández Villar, Covadonga, « La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género » (2024) 9:2 FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 95.

Findlay, Patricia, Arne L Kalleberg & Chris Warhurst, « The challenge of job quality » (2013) 66:4 Human Relations 441.

Foley, Meraiah et al, « 'Everything now, all the time': The connectivity paradox and gender equality in the legal profession » (2024) New Technology, Work and Employment, en ligne : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12300>.

Frade, Catarina & Tiago Santos Pereira, « Comment : Working everywhere, all the time? Telework and the right to disconnect » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work /*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 215.

Franklin, Paula, « Worksite Health Promotion: Evidence on Effects and Challenges » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 469.

Fritz, Charlotte et al, « Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time » (2010) 95:5 Journal of Applied Psychology 977.

Fudge, Judy, « From Women and Labour Law to Putting Gender and Law to Work » dans Vanessa E Munro et Margaret Davies, dir, *The Ashgate Research Companion to Feminist Legal Theory*, Routledge, 2016 321.

———, « Reconceiving Employment Standards Legislation: Labour Law's Little Sister and the Feminization of Labour » (1991) 7:1 Journal of Law and Social Policy 73.

Gadeyne, Niels et al, « All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands » (2018) 107 Journal of Vocational Behavior 86.

Gagnon, Mélanie & Catherine Beaudry, « Délégués syndicaux et prise en compte des besoins particuliers des employés : un rendez-vous manqué? » (2019) 60:1 Recherches sociographiques 87.

Garcia Garcia, Rafael, « La política interna de desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales » (2024) 12:1 Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo 196.

Garcia-Munoz Alhambra, Manuel Antonio & Christina Hiessl, « The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time » (2019) 10:4 European Labour Law Journal 343.

Garneau, Julie M-É, « La numérisation de l'économie et les mondes du travail: principales avancées technologiques et enjeux » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 21.

Gaudart, Corinne, « Intensification du travail : le temps soustrait »: dans *Les risques du travail*, La Découverte, 2015 196.

Gesualdi-Fecteau, Dalia, « Compatibilité, complémentarité ou chevauchement ? Quelques observations sur les rapports entre le Code civil du Québec et le droit du travail » dans *Développements récents en droit du travail 2015*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015 149.

———, « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2016) 45:2 Revue générale de droit 531.

———, « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? » (2022) 63:1 Cahiers de droit 129.

Gesualdi-Fecteau, Dalia & Laurence Guénette, « Le recours à l'entretien dans la recherche en droit » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 81.

Gesualdi-Fecteau, Dalia, Richard Johnstone & Geneviève Richard, « The fragmentation and complexity of labour law, effective protections and better work: an analytical framework » (2025) Comparative Labor Law & Policy Journal (à paraître).

Gesualdi-Fecteau, Dalia & Lucie Lamarche, « Repenser les articulations entre le droit du travail et le droit de la protection sociale » dans *Mélanges à la mémoire de Jean-Pierre Villaggi*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2023 29.

Gesualdi-Fecteau, Dalia & Geneviève Richard, « L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 153.

Gesualdi-Fecteau, Dalia & Guylaine Vallée, « Enforcing Employment Standards in Quebec: One Step Forward, Two Steps Backward? » dans Leah Faith Vosko et the Closing the Enforcement Gap Research Group, dir, *Closing the Employment Standards Enforcement Gap: Improving Protections for People in Precarious Jobs*, Toronto, University of Toronto Press, 2020 242.

Gesualdi-Fecteau, Dalia & Maxine Visotzky-Charlebois, « La notion d'effectivité du droit » dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde, dir, *Épistémologie et méthodologie juridiques*, Approches et fondements du droit 1, Montréal (Québec), Canada, Éditions Yvon Blais, 2019 325.

Giguère, Céline & Astrid Gagnon, « Fascicule 5 - Droit de refus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2014.

Gil Pérez, Maria Encarnacion, « El Derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico » (2024) 52 Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales 1.

Gillet, Nicolas et al, « Colleagues' norms regarding work-related messages: their differential effects among remote and onsite workers » (2022) Personnel Review, en ligne : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2022-0067/full/html>.

Giurge, Laura M & Vanessa K Bohns, « You don't need to answer right away! Receivers overestimate how quickly senders expect responses to non-urgent work emails » (2021) 167 Organizational Behavior and Human Decision Processes 114.

Goldman, Geoff, « 'We are all just prisoners here of our own device': The moral challenge of balancing technology, work and capitalistic pursuits » (2021) 17:1 The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa, en ligne : <http://www.td-sa.net/index.php/td/article/view/899>.

Gosselin, Émile, « Présentation » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 7.

Gravelle, France & Caroline Gagnon, « Analyse comparative entre le travail prescrit et le travail réel des directions d'établissement d'enseignement œuvrant au Québec et en Ontario francophone » (2022) 4:1 Enseignement et recherche en administration de l'éducation 28.

Grawitch, Matthew J et al, « Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination for the construct of workplace telepressure » (2018) 34 Stress and Health 306.

Gray, Breda et al, « Post-Fordist reconfigurations of gender, work and life: theory and practice: Gender, work and life » (2017) 68:4 The British Journal of Sociology 620.

Grijalbo Fernández, Lucía, « La desconexión digital para un trabajo decente » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 335.

Grimaud, Pauline, « Les ambivalences du droit du travail de nuit et du dimanche » (2022) 21 La Nouvelle Revue du Travail, en ligne : <http://journals.openedition.org/nrt/12909>.

Grosjean, Vincent & Sandrine Guyot, « Bien-être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux: de quoi parle-t-on? » (2016) 242 Hygiène et sécurité au travail 6.

Guertin, Louis, « Splendeurs et misères du temps supplémentaire obligatoire » dans Service de la qualité de la profession, du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2021 109.

Hackman, J Richard & Greg R Oldham, « Motivation through the Design of Work: Test of a Theory » (1976) 16 Organizational Behavior and Human Performance 250.

Harris, DR, « The Development of Socio-Legal Studies in the United Kingdom » (1983) 3 Legal Studies 315.

Hasan, Abid et al, « Mobile ICT–Induced Informal Work in the Construction Industry: Boundary Management Approaches and Consequences » (2021) 147:9 Journal of Construction Engineering and Management.

Hassard, John Stewart & Jonathan Morris, « The Extensification of Managerial Work in the Digital Age: Middle Managers, Spatio-Temporal Boundaries, and Control » (2021) 75:9 Human Relations 1647.

Hastie, Bethany, « Platform Work and Labour Law Challenges: A Comment on CUPW v. Foodora » (2021) 23:1 Canadian Labour & Employment Law Journal 121.

Head, Brian W & John Alford, « Wicked Problems: Implications for Public Policy and Management » (2015) 47:6 Administration & Society 711.

Héas, Franck, « Négociation collective et numérisation du travail. L'exemple du télétravail et de la déconnexion » dans Loïc Lerouge, dir, *La numérisation du travail Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, Psycho-Logiques, Paris, L'Harmattan, 2021 89.

Heissler, Clara, Marcel Kern & Sandra Ohly, « When Thinking About Work Makes Employees Reach for Their Devices: A Longitudinal Autoregressive Diary Study » (2022) Journal of Business and Psychology, en ligne : <https://link.springer.com/10.1007/s10869-021-09781-0>.

Hellemans, Catherine & Emilie Vayre, « Travail "en débordement" via les technologies: antécédents organisationnels et incidences sur la santé » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 7.

Hilbrecht, Margo et al, « 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers » (2008) 15:5 Gender, Work and Organization 454.

Holland, Peter, Nadia K Kougiannou & Chris Brewster, « Innovation, technology and the changing world of work » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 242.

Holubová, Barbora & Marta Kahancová, « Revisiting the Concept of Precarious Work in Times of COVID-19 » dans Project Muse, dir, *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*, 2022 195.

Hondeghem, Annie & Wouter Vandenabeele, « Valeurs et motivations dans le service public: Perspective comparative » (2005) 115:3 Revue française d'administration publique 463.

Hooff, Bart van den, « Information and Communication Technologies in Organizations » dans Craig R Scott et al, dir, *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, Wiley, 2017 1.

Hopkins, John, « Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review » (2024) 16:12 Sustainability 4970.

Houlder, Vanessa, « Failing to get the message: E-mail's advantages could be lost by staff misusing it » (1997) Financial Times 14.

Hu, Nien-Chih, Jong-Dar Chen & Tsun-Jen Cheng, « The Associations Between Long Working Hours, Physical Inactivity, and Burnout » (2016) 58:5 Journal of Occupational and Environmental Medicine 514.

Hudson, Maria, « Flexibility and the reorganisation of work » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 39.

Humphrey, Stephen E, Jennifer D Nahrgang & Frederick P Morgeson, « Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. » (2007) 92:5 Journal of Applied Psychology 1332.

Huo, Meng-Long, Peter Boxall & Gordon W Cheung, « Lean production, work intensification and employee wellbeing: Can line-manager support make a difference? » (2019) Economic and Industrial Democracy 1.

Huybrechts, Sara, « Working time and autonomy: lessons for the new ways of working » (2023) 14:4 European Labour Law Journal 570.

Issalys, Pierre, « La loi dans le droit: tradition, critique et transformation » dans Jean-Guy Belley et Pierre Issalys, dir, *Aux frontières du juridique Études interdisciplinaires sur les transformations du droit*, Collection travaux 1, Québec, Groupe d'étude sur les processus de transformation du droit, Faculté de droit, Université Laval, 1993 185.

Izak, Michal, « Flexibility » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 251.

Jansson, André, Karin Fast & Paul C Adams, « The coming of the post-digital workplace? A survey of how white-collar workers experience and cope with digital media reliance » (2025) 8 Digital Geography and Society, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2666378325000108>.

Jarvenpaa, Sirkka L & Karl R Lang, « Managing the Paradoxes of Mobile Technology » (2005) 22:4 Information Systems Management 7.

Jauréguiberry, Francis, « De la déconnexion aux TIC comme forme de résistance à l'urgence » (2006) 29 Communication et organisation 186.

Jeammaud, Antoine, « Le concept d'effectivité du droit » dans Philippe Auvergnon, dir, *L'effectivité du droit du travail: à quelles conditions?*, Droit social, 2e éd, Pessac, Presses universitaires de Bordeaux, 2008 35.

———, « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement » (2005) 41 Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona" 1.

Jespersen, Anne Helbo, Peter Hasle & Klaus T Nielsen, « The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation » (2016) 6:3 Nordic Journal of Working Life Studies 23.

Jimenez, William P, Xiaoxiao Hu & Xiaohong Violet Xu, « Thinking About Thinking About Work: A Meta-Analysis of Off-Job Positive and Negative Work-Related Thoughts » (2021) Journal of Business and Psychology.

Jobin, Carol, « Fascicule 8 - Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2022.

Josserand, Emmanuel & Martijn Boersma, « Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation » (2024) 66:5 Journal of Industrial Relations 703.

Kao, Kuo-Yang et al, « Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation » (2020) 154:5 The Journal of Psychology 325.

Karsenty, Laurent, *L'analyse du travail dans les organisations post tayloriennes : au-delà du travail prescrit, le travail attendu*, Actes du 54ème Congrès de la SELF, Université de l'Ergonomie, Tours, 2019.

Kártyás, Gábor, « The Role of Working Time Guarantees in the Era of Growing Autonomy » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 151.

Katsabian, Tammy, « It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality » (2021) 65:3 McGill Law Journal 379.

Kaufman, Bruce E, « Theorising determinants of employee voice: an integrative model across disciplines and levels of analysis » (2015) 25:1 Human Resource Management Journal 19.

Kelliher, Clare & Deirdre Anderson, « Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work » (2010) 63:1 Human Relations 83.

Keynes, John Maynard, « Economic Possibilities for our Grandchildren » dans *Essays in Persuasion*, New York, Harcourt Brace, 1932 358.

Kim, Jae Yun et al, « Understanding contemporary forms of exploitation: Attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers. » (2020) 118:1 Journal of Personality and Social Psychology 121.

Kim, Selin et al, « Is Work Hour Mismatch Associated with Depression? » (2021) 12:1 Safety and Health at Work 96.

Kirby, Erika R & Patrice M Buzzanell, « Communicating Work-Life Issues » dans Linda Putnam et Dennis K Mumby, dir, *The Sage handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods*, 3e éd, Los Angeles, SAGE, 2014 351.

Kirton, Gill & Geraldine Healy, « Gender, Union Democracy and Leadership » dans *Gender and leadership in trade unions*, Routledge research in employment relations 30, New York, NY, Routledge, 2013 47.

Kivimäki, Mika et al, « Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals » (2015) 386:10005 The Lancet 1739.

Korsch, Emily et al, « Let's Break It Down: A Qualitative Analysis of the Role of Communication Pauses in the Internal Corporate Communication of large German Companies » dans *Sound or Silence? Current Developments in Organizational Communication*, Leipzig, 2024 173.

Korunka, Christian et al, « Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands? » (2015) 30:7 Journal of Managerial Psychology 786.

Kossek, Ellen Ernst, « Managing work/life boundaries in the digital age » (2016) 45:3 Organizational Dynamics 258.

———, « Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach » (2012) 81:1 Journal of Vocational Behavior 112.

Kranzberg, Melvin, « Technology and History: "Kranzberg's Laws" » (1986) 27:3 Technology and Culture 544.

Kratel, Victoria A E, « To disconnect or not to disconnect. A question negotiated between unequal structures and different scopes of personal agency » (2023) 38:1 Medien & Zeit 20.

Krause, Rüdiger, « "Always-on": The Collapse of the Work–Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies » dans Edoardo Ales et al, dir, *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Cham (Suisse), Palgrave Macmillan, 2018 223.

Kritzer, Herbert M, « Conclusion: "Research Is a Messy Business" – An Archeology of the Craft of Sociolegal Research » dans *Conducting law and society research: reflections on methods and practices*, Cambridge studies in law and society, Cambridge, Cambridge University Press, 2009 264.

Kubicek, Bettina, Matea Paškvan & Christian Korunka, « Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS) » (2015) 24:6 European Journal of Work and Organizational Psychology 898.

Kubicek, Bettina & Sara Tement, « Work Intensification and the Work-Home Interface: The Moderating Effect of Individual Work-Home Segmentation Strategies and Organizational Segmentation Supplies » (2016) 15:2 Journal of Personnel Psychology 76.

Kühner, Clara et al, « Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis » (2023) 142 Journal of Vocational Behavior.

Ladipo, David & Frank Wilkinson, « More pressure, less protection » dans Brendan Burchell, David Ladipo et Frank Wilkinson, dir, *Job insecurity and work intensification*, Routledge studies in employment relations, London ; New York, Routledge, 2002 8.

Lallement, Michel, « Work and the challenge of autonomy » (2015) 54:2 Social Science Information 229.

Lascoumes, Pierre, « L'analyse sociologique des effets de la norme juridique: de la contrainte à l'intéraction » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 151.

Lascoumes, Pierre & Evelyne Serverin, « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques » (1988) 9:1 Droit et société 165.

———, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit » (1986) 2:1 Droit et Société 101.

Lavoie, Guillaume, Geneviève Richard & Maxine Visotzky-Charlebois, « Le caractère complexe et pernicieux des RPS: quelle prise en charge par le droit et ses acteurs ? » (2025) (sous presse) Revue canadienne droit et société.

Le Capitaine, Catherine, Gregor Murray & Christian Lévesque, « Empowerment and union workplace delegates: a gendered analysis » (2013) 44:4 Industrial Relations Journal 389.

Leclercq-Vandelannoitte, Aurélie, « Is Employee Technological "Ill-Being" Missing from Corporate Responsibility? The Foucauldian Ethics of Ubiquitous IT Uses in Organizations » (2019) 160:2 Journal of Business Ethics 339.

Leclercq-Vandelannoitte, Aurélie, Henri Isaac & Michel Kalika, « Mobile information systems and organisational control: beyond the panopticon metaphor? » (2014) 23:5 European Journal of Information Systems 543.

Lederlin, Fanny, « Travail dématérialisé : ce qui est à l'œuvre: » (2024) Novembre:11 Études 45.

Lefrançois, Mélanie & Mélanie Trottier, « Ironclad work overload: prevention of psychosocial hazards among union counsellors in Quebec » (2024) Journal of Industrial Relations, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00221856241265273>.

Legault, Marie-Josée & Guy Bellemare, « De nouveaux acteurs de la régulation du travail dans la gestion par projets » (2009) 39 Interventions économiques, en ligne : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/214>.

Lerouge, Loïc, « Work-life balance and Industry 4.0 in the legal framework of the European Union » dans Lourdes Mella Méndez et Jo Carby-Hall, dir, *Labour law and the gig economy: challenges posed by the digitalisation of labour processes*, Abingdon, Taylor & Francis, 2020 222.

Lewin, David, « Chapter 5 : Collective bargaining and grievance procedures » dans William K Roche, dir, *The Oxford handbook of conflict management in organizations*, Oxford handbooks, Oxford, Oxford University Press, 2014 116.

———, « Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences » dans James T Bennett et Bruce E Kaufman, dir, *What do unions do? A twenty-year perspective*, Abingdon, Oxon New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2017 313.

Licoppe, Christian, « 'Connected' Presence: The Emergence of a New Repertoire for Managing Social Relationships in a Changing Communication Technoscape » (2004) 22:1 Environment and Planning D: Society and Space 135.

Limayem, Hirt, & Cheung, « How Habit Limits the Predictive Power of Intention: The Case of Information Systems Continuance » (2007) 31:4 MIS Quarterly 705.

Lippel, Katherine & Rachel Cox, « Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace » dans Premilla D'Cruz et al, dir, *Dignity and Inclusion at Work*, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Singapore, Springer Singapore, 2021 209.

Lippel, Katherine & Anne Marie Laflamme, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance: enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail » dans *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011 267.

Litchfield, Paul et al, « Work and Wellbeing in the 21st Century » (2016) 13:11 International Journal of Environmental Research and Public Health 1065.

López, Julia, Consuelo Chacartegui & César G Cantón, « From Conflict to Regulation: The Transformative Function of Labour Law » dans Guy Davidov et Brian Langille, dir, *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011 344.

Lutz, Sarah, Frank M Schneider & Peter Vorderer, « On the downside of mobile communication: An experimental study about the influence of setting-inconsistent pressure on employees' emotional well-being » (2020) 105 Computers in Human Behavior 106216.

MacCormick, Judith S, Kristine Dery & Darl G Kolb, « Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement » (2012) 41:3 Organizational Dynamics 194.

Magnavita, Nicola, Giovanni Tripepi & Carlo Chiorri, « Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being » (2021) 18:7 International Journal of Environmental Research and Public Health 3330.

Manokha, Ivan, « The Implications of Digital Employee Monitoring and People Analytics for Power Relations in the Workplace » (2020) 18:4 Surveillance & Society 540.

Mar, Spela, Danijela Sokolic & Jernej Buzeti, « Work During Non-Work Time of Public Employees » (2022) 20:1 Central European Public Administration Review 85.

Marcum, Tanya, Elizabeth A Cameron & Luke Versweyveld, « Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work » (2018) Labor Law Journal 73.

Marsh, Elizabeth, Elvira Perez Vallejos & Alexa Spence, « Digital workplace technology intensity: qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands » (2024) 2 Frontiers in Organizational Psychology, en ligne : <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/forgp.2024.1392997/full>.

Martín Estebaranz, Estela, « El derecho a la desconexión digital desde la óptica de la direccion estratégica de personas » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 113.

Martin, Ludivine, Thierry Pénard & Nicolas Poussing, « Are Employees Happier when Staying Connected with their Companies Outside Working Hours? » (2022) 40:4 Social Science Computer Review 1035.

Martín Rodriguez, Olaya, « El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador » (2020) 44 Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales 164.

Martineau, Édith & Mélanie Trottier, « How does work design influence work-life boundary enactment and work-life conflict? » (2022) Community, Work & Family 1.

Mathieu, Chantal, Marie-Madeleine Péretié & Alex Picault, « Le droit à la déconnexion: une chimère? » (2016) 10 Revue de droit du travail 592.

Mattern, Jana, Russell Haines & Stefan Schellhammer, *Predicting Constant Connectivity via one's Smartphone – the Role of Work Ethic, Expectations and Emotional Reward*, Fortieth International Conference on Information Systems, Munich, 2019.

Mattern, Jana & Stefan Klein, « Online, On Call, On Your Mind? Coping with Extensive Connectivity to Work » (2022) 51:1 Communications of the Association for Information Systems 256.

Matusik, Sharon F & Amy E Mickel, « Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology » (2011) 64:8 Human Relations 1001.

Mauno, Saija et al, « Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades » (2022) Work & Stress 1.

Mazmanian, Melissa, Wanda J Orlikowski & JoAnne Yates, « The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals » (2013) 24:5 Organization Science 1337.

McAlpine, Kristie L & Matthew M Piszczek, « Along for the ride through liminal space: A role transition and recovery perspective on the work-to-home commute » (2022) 13:2 Organizational Psychology Review 156.

McCartney, Jacob et al, « Supervisor off-work boundary infringements: Perspective-taking as a resource for after-hours intrusions » (2023) Work & Stress 1.

McMunn, Anne, « Gender Differences in Work Participation over the Life Course and Consequences for Socioeconomic and Health Outcomes » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 357.

Meacham, Hannah & Alyssa Chhim, « Flexibility and the disadvantaged, disabled and precarious worker » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 204.

Mercure, Daniel, « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible » dans Jean Bernier et al, dir, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001 5.

Messenger, Jon C & Lutz Gschwind, « Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office » (2016) 31:3 New Technology, Work and Employment 195.

Messing, Karen & Rachel Cox, « Une tonne de plumes pèse autant qu'une tonne de plomb. Vers la reconnaissance et l'élimination des dangers dans le travail des femmes au Québec: » (2024) 51:1 Travail, genre et sociétés 101.

Miernicka, Irmina, « Regulating the right to disconnect at the EU level: considerations on the future legislation scope » (2024) 105 Studia Iuridica, en ligne : <https://studiaiuridica.pl/article/550541/en>.

———, « The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 133.

Mitrus, Leszek, « Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect) » (2019) 10:4 European Labour Law Journal 386.

Moen, Phyllis et al, « Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network » (2016) 81:1 American Sociological Review 134.

Mohsen, Baha M, « Developments of Digital Technologies Related to Supply Chain Management » (2023) 220 Procedia Computer Science 788.

Molino, Monica, « Information and communication technologies » dans P Matthijs Bal, dir, *Elgar encyclopedia of organizational psychology*, Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Limited, 2024 323.

Montreuil, Véra-Line & Roland Foucher, « Technological changes in the era of digitalization: What do collective agreements tell us? » (2023) 54:1 Industrial Relations Journal 20.

Montvalon, Luc de & Laurianne Enjolras, « Régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion, entre prévention des risques et promotion de la santé mentale des travailleurs » (2023) 10 Revue de droit du travail 606.

Morel, Laëtitia, « Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique » (2017) 3:2 LaBoUR & Law Issues, en ligne : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02127215/document>.

Morin, Fernand, « L'Adaptation des lois du travail aux besoins du XXIe siècle. Carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté? » dans Jean Bernier et al, dir, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001 109.

———, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55:4 Relations industrielles 725.

Mückenberger, Ulrich, « Réflexions pour une redéfinition des relations de travail » (1996) 135:6 Revue internationale du Travail 754.

Mundlak, Guy, « Six Paths for the "Future of Work" Labour Law » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 879.

Munsch, Christin L, Lindsey T O'Connor & Susan R Fisk, « Gender and the Disparate Payoffs of Overwork » (2023) 87:1 Social Psychology Quarterly 22.

Murphy, Caroline, Ann Marcus-Quinn & Tríona Hourigan, « Exploring the Ripple Effect of 'Always On' Digital Work Culture in Secondary Education Settings » dans Ann Marcus-Quinn et Tríona Hourigan, dir, *Handbook for Online Learning Contexts: Digital, Mobile and Open*, Cham, Springer International Publishing, 2021 339.

Murray, Gregor, « La transnationalisation des modes de production et ses conséquences » dans Pierre Verge, dir, *Droit international du travail Perspectives canadiennes*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010 5.

———, « What makes work better or worse? An analytical framework » (2023) 29:3 Transfer: European Review of Labour and Research 305.

Mustosmäki, Armi, « The Intensification of Work » dans Mia Tammelin, dir, *Family, Work and Well-Being: Emergence of New Issues*, SpringerBriefs in Well-Being and Quality of Life Research, Cham, Springer International Publishing, 2018 77.

Naranjo Colorado, Luz Dary, « Vista de Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital » (2017) 12:2 Saber, Ciencia y Libertad 49.

Natale, Simone & Emiliano Treré, « Vinyl won't save us: reframing disconnection as engagement » (2020) 42:4 Media, Culture & Society 626.

Nguyen, Minh Hao, Moritz Büchi & Sarah Geber, « Everyday disconnection experiences: Exploring people's understanding of digital well-being and management of digital media use » (2022) 26:6 New Media & Society 3657.

Ninaus, Katharina et al, « Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong » (2015) 10:28838 International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being 1.

Noreau, Pierre, « Comment la législation est-elle possible? Objectivation et subjectivation du lien social » (2001) 47 McGill Law Journal 195.

Ogunde, Fife, « The right to disconnect from work in Canada. Section 21.1.1 of Ontario's Employment Standards Act in context » (2023) 101:3 The Canadian Bar Review, en ligne : <https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4876>.

Ollier-Malaterre, Ariane et al, « Digital regulation in the service of sustainable work-life balance » dans Peter Kruyen, Stéfanie André et Beatrice Van Der Heijden, dir, *Maintaining a Sustainable Work–Life Balance*, Edward Elgar Publishing, 2024 96.

Ollier-Malaterre, Ariane, Jerry A Jacobs & Nancy P Rothbard, « Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management » (2019) 45:1 Annual Review of Sociology 425.

Orlikowski, Wanda J, « Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work » (2007) 28:9 Organization Studies 1435.

Otto, Marta, « Privacy at Work and the Right to Private Life outside Work » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 633.

Pagan, Ricardo, « Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities » (2017) 18:1 Journal of Happiness Studies 125.

Pagé, Geneviève, « Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou Pourquoi le mouvement féministe québécois ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle » (2015) 26:2 Nouvelles pratiques sociales 200.

Pansu, Luc, « Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity » (2018) 5:3 International Journal of Management and Applied Research 99.

Partington, Martin, « Empirical Legal Research and Policy-Making » dans Peter Cane et Herbert M Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, Oxford, Oxford University Press, 2012 1002.

Peetz, David et al, « COVID-19 and the gender gap in research productivity: understanding the effect of having primary responsibility for the care of children » (2023) Studies in Higher Education 1.

Pega, Frank et al, « Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury » (2021) Environment International 106595.

Pellerin, Sabrina et al, « The Right to Disconnect » (2023) Stanford Social Innovation Review 40.

Pencavel, John, « The Productivity of Working Hours » (2015) 125:589 The Economic Journal 2052.

Pepin, Marcel et al, « Négociation et arbitrage dans le domaine des changements technologiques » dans *Droit de gérance et changements technologiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1960 126.

Périssé, Maëlle, Anne-Marie Vonthron & Emilie Vayre, « Travail nomade, informel, médiatisé et qualité de vie » dans Emilie Vayre, dir, *La digitalisation du travail Nouveaux espaces et nouvelles temporalités de travail*, Innovation, entreprenariat et gestion, Londres, ISTE Editions, 2022 27.

Perlow, Leslie A & Jessica L Porter, « Making Time Off Predictable—and Required », *Harvard Business Review* (1 octobre 2009), en ligne : <https://hbr.org/2009/10/making-time-off-predictable-and-required>.

Perry, James L & Lois Recascino Wise, « The Motivational Bases of Public Service » (1990) 50:3 Public Administration Review 367.

Peters, Pascale & Robert Jan Blomme, « Forget about 'the ideal worker': A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality » (2019) 62:5 Business Horizons 603.

Pogue, David, A New Spin on a Palmtop (or Inside It), *The New York Times* (19 mai 2005) en ligne: <https://www.nytimes.com/2005/05/19/technology/circuits/a-new-spin-on-a-palmtop-or-inside-it.html>.

Piszczek, Matthew M, « Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work-family interface: Boundary Control or Controlled Boundaries? » (2017) 38:4 Journal of Organizational Behavior 592.

Pittard, Marilyn, « Women and Flexible Work » dans *The Feminist Legislation Project*, 1re éd, London, Routledge, 2024 293.

Popple, Sam et al, « A comparative analysis of Inspector responses to complaints about psychosocial and physical hazards » (2023) 17:1 Regulation & Governance 234.

Pound, Roscoe, « Law in Books and Law in Action » (1910) 44:1 American Law Review 12.

Profili, Silvia, Alessia Sammarra & Laura Innocenti, « Vulnerability at Work: The Case of Chronically Ill Employees » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 57.

Pucheta, Mauro & Ana Cristina Ribeiro Costa, « Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform » (2023) Industrial Law Journal, en ligne : <https://academic.oup.com/ilj/advance-article/doi/10.1093/indlaw/dwac030/6991228>.

Puranik, Harshad, Joel Koopman & Heather C Vough, « Pardon the Interruption: An Integrative Review and Future Research Agenda for Research on Work Interruptions » (2020) 46:6 Journal of Management 806.

Quinlan, Michael Garry, « Psychosocial hazards: An overview and industrial relations perspective » (2023) Journal of Industrial Relations 1.

Radtke, Theda et al, « Digital detox: An effective solution in the smartphone era? A systematic literature review » (2021) 10:2 Mobile Media & Communication 190.

Rangeon, François, « Réflexions sur l'effectivité du droit » dans Centre universitaire de recherches sur l'action publique et le politique, épistémologie et sciences sociales, dir, *Les Usages sociaux du droit: colloque, Amiens, 12 mai 1989*, Publications du Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, Paris, Presses Universitaires de France, 1989 126.

Rani, Uma, « Digital labour platforms: opportunities and challenges for workers » dans Hermes Augusto Costa, dir, *The « ILO-Chair » at FEUC: talks on the future of work*, Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra, 2022 177.

Ratti, Luca & Antonio García-Munoz, « The Regulation of Remote Work. Seeking Balance Through the Articulation of Labour Law Sources: A Comparative Appraisal » (2024) 40:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 303.

Ray, Jean-Emmanuel, « Grande accélération et droit à la déconnexion » (2016) 11 Droit social 912.

———, « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{e} siècle » (2002) 11 Droit Social 939.

———, « "Rester dans la course" (à propos de la surconnexion) » (2017) 298 Les Cahiers sociaux 39.

———, « Temps de travail, charge de travail... et droit à la déconnexion en télétravail » dans Marie-Ange Moreau et al, dir, *Le droit social en dialogue: mélanges en l'honneur Marie-Ange Moreau: Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruxelles, Emile Bruylant, 2022 509.

Reilly, Amanda, « Work-life balance and the 'right to disconnect' for women teleworkers: current limitations and potential developments » dans Sue Williamson et al, dir, *Research Handbook on Gender, Work and Employment Relations*, Research Handbooks in Business and Management Series, Northampton, Edward Elgar, 2025 301.

Reis, Lea et al, « Unintended Consequences of Technostress Mitigation: An Employee Perspective on the Effectiveness of Mitigation Measures » (2024) 55:2 SIGMIS Database 72.

Renaud, Karen, Judith Ramsay & Mario Hair, « "You've Got E-Mail!" ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient's Perspective » (2006) 21:3 International Journal of Human–Computer Interaction 313.

Rhéaume, Jacques et al, « Action syndicale, démocratie et santé mentale au travail » (2008) 20:2 Nouvelles pratiques sociales 82.

———, « Santé mentale au travail: l'approche des Programmes d'aide aux employés » (1992) 11:2 Canadian Journal of Community Mental Health 91.

Ribeiro, Ana Teresa, « Labour law in Portugal during the pandemic: main measures and developments » (2022) Italian Labour Law e-Journal 105.

Rice, Ronald E & Paul M Leonardi, « Information and communication technologies in organizations » dans Linda Putnam et Dennis K Mumby, dir, *The Sage handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods*, 3e éd, Los Angeles, SAGE, 2014 425.

Richard, Geneviève, « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses » (2024) 26:2 PISTES, en ligne : <https://journals.openedition.org/pistes/8243>.

———, « Droit à la déconnexion : espoirs et limites » dans Service de la qualité de la profession, du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022 111.

Richardson, Lizzie, « Feminist geographies of digital work » (2018) 42:2 Progress in Human Geography 244.

Richter, Judith, *The extension of the corporate office to the home*, IIBR, Working paper no. 952/87, 1987.

Riley Munton, Joellen, « The Managerial Prerogative and Variation of the Employment Contract » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 265.

Rincón Sánchez, Cristina, « La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: estado de la cuestión » (2024) 13 Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum 193.

Rittel, Horst W J & Melvin M Webber, « Dilemmas in a general theory of planning » (1973) 4:2 Policy Sciences 155.

Robert, Philippe, « Remarques sur l'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 161.

Roberts, Paul, « Interdisciplinarity in Legal Research » dans *Research Methods for Law*, Research Methods for the Arts and Humanities, 2e éd, Edinburgh, Edinburgh University Press, 2017 90.

Rocher, Guy, « L'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al, dir, *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelles/Montréal, Bruylant/Thémis, 1998 135.

Roulston, Kathryn, « Examining the "inside lives" of reserach interviews » dans Norman K Denzin et al, dir, *The SAGE handbook of qualitative research*, 6e éd, Los Angeles London New Delhi Singapore Washington DC Melbourne, SAGE, 2024 317.

Ruelland, Isabelle, « Le bien-être par l'autonomie au travail : historicisation d'une impasse » (2023) 30 Nouveaux Cahiers du socialisme 58.

Russell, Emma & Stephen A Woods, « Personality differences as predictors of action-goal relationships in work-email activity » (2020) 103 Computers in Humans Behavior 67.

Russo, Marianna, « Remote Work and Gender Equality: Perspectives from the EU » (2024) 13:03 E-Journal of International and Comparative Labour Studies 151.

Santos Fita, Pablo, « Derecho a la desconexión digital: alcance y límites. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión digital. ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo? » dans Francisco Trujillo Pons et Enric Nomdedéu, dir, *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2023 85.

Savage, Richard & Michael Staunton, « How Employees Are Impacted » dans Peter Thomson, Mike Johnson et J Michael Devlin, dir, *Conquering Digital Overload Leadership strategies that build engaging work cultures*, Londres, Palgrave Macmillan, 2018 9.

Savoie-Zajc, Lorraine, « L'entrevue semi-dirigée » dans *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données*, 5e éd, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 2000.

Schalk, René, « Changes in the Employment Relationship Across Time » dans Jacqueline A-M Coyle-Shapiro et al, dir, *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2004 284.

Schlachter, Svenja et al, « Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda » (2018) 20 International Journal of Management Reviews 825.

Schmoll, René, *Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior*, Fortieth International Conference on Information Systems, Munich, 2019.

Secunda, Paul M, « The Employee Right to Disconnect » (2019) 9:1 Notre Dame Journal of International & Comparative Law 1.

Shi, Yanwei et al, « How parents' psychological detachment from work affects their children via fatigue: The moderating role of gender » (2022) 38 Stress and Health 463.

Slattery, Laura, « Employers shun right to disconnect policies and law on remote workplace safety », Dublin *The Irish Times* (février 2022) en ligne: <https://www.irishtimes.com/business/work/employers-shun-right-to-disconnect-policies-and-law-on-remote-workplace-safety-1.4810003>.

Sonnentag, Sabine, Bonnie Hayden Cheng & Stacey L Parker, « Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future » (2022) 9:1 Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 33.

Sonnentag, Sabine & Charlotte Fritz, « Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework: the stressor-detachment model » (2015) 36:S1 Journal of Organizational Behavior 72.

Špadina, Helga, « Digital Work and Gender Equality » dans Gabriele Carapezza Figlia, Ljubinka Kovačević et Eleonor Kristoffersson, dir, *Gender Perspectives in Private Law*, Gender Perspectives in Law, Cham, Springer International Publishing, 2023 177.

Stana, Raluca & Hanne Westh Nicolajsen, *A Cautionary Tale: How Co-Constructed Work Obligations Lead to ICT-Related Technostress*, Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences, Manoa (É.-U.), 2021.

———, *People on The Other Side Are Waiting: Work Obligations and Shame in ICT-Related Technostress*, Selected Papers of the IRIS, Issue Nr 11, 2020.

Steed, Laurens Bujold et al, « Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work » (2021) 47:4 Journal of Management 867.

Stich, Jean-Francois et al, « Appraisal of Email Use as A Source of Workplace Stress: A Person-Environment Fit Approach » (2019) 20:2 Journal of the Association for Information Systems 132.

Stich, Jean-François, « Towards a Sustainable and Supportive Email Culture » dans *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations*, 1re éd, London, Routledge, 2023 159.

Stojković Zlatanović, Sanja & Marta Sjeničić, « Normative Approach to Workers' Mental Well-Being in the Digital Era » (2024) Review of European and Comparative Law, en ligne : http://creativecommons.org/licenses/by/4.0 <https://czasopisma.kul.pl/index.php/recl/article/view/17235>.

Stojković Zlatanović, Sanja & Milena Škobo, « The 'Twilight' of Health, Safety, and Well-being of Workers in the Digital Era–Shaping the Right to Disconnect » (2023) 2:2 Journal of work health and safety regulation 129.

Stone, Katherine V W, « A Labor Law for the Digital Era » (2009) 21:2 Employee Responsibilities and Rights Journal 145.

———, « Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time » (2006) 44:1 Osgoode Hall Law Journal 77.

———, « Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers » (2006) 27:2 Journal of Employment and Labor Law 251.

Stone, Katherine Van Wezel, « Labor and the Corporate Structure: Changing Conceptions and Emerging Possibilities » (1988) 55:1 The University of Chicago Law Review 73.

Symon, Gillian & Katrina Pritchard, « Performing the Responsive and Committed Employee through the Sociomaterial Mangle of Connection » (2015) 36:2 Organization Studies 241.

Talarico, Andrea & Jeanne Pérès, « Pistes de réflexion républicaines sur le travail en contexte pandémique et postpandémique » (2023) 53:1 Revue générale de droit 177.

Tarafdar, Monideepa et al, « Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress » (2011) 54:9 Communications of the ACM 113.

Tarafdar, Monideepa, Helena Wenninger & Jean-François Stich, « Email Overload: Investigating Technology-fit Antecedents and Job-related Outcome » (2023) 54:2 SIGMIS Database 77.

Tatar, Berivan & Oya Erdil, « Always on emails and employee wellbeing: the role of subjective norm of connectivity » (2024) 46:2 International Journal of Manpower 353.

Tataryn, Anastasia, « A Living Labour of Law. Employment Law, Labour Law » dans Illan rua Wall et al, dir, *Critical Legal Pocketbook*, Oxford, Counterpress, 2021 206.

Tedone, Archana Manapragada, « Keeping Up With Work Email After Hours and Employee Wellbeing: Examining Relationships During and Prior to the COVID-19 Pandemic » (2022) 6 Occupational Health Science 51.

Tessema, Mussie T et al, « The "Great Resignation": Causes, Consequences, and Creative HR Management Strategies » (2022) 10:01 Journal of Human Resource and Sustainability Studies 161.

Thoemmes, Jens, « La fabrique des normes temporelles du travail » (2012) 1 La Nouvelle Revue du Travail, en ligne : <http://journals.openedition.org/nrt/153>.

Thompson, E P, « Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism » (1967) 38:1 Past and Present 56.

Thompson, Jeffery A & Robert K Christensen, « Bridging the Public Service Motivation and Calling Literatures » (2018) 78:3 Public Administration Review 444.

Thörel, Eberhard, Nina Pauls & Anja S Göritz, « The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: A meta-analysis » (2022) 12:4 Organizational Psychology Review 387.

Tournaux, Sébastien, « Hyperconnexion et charge excessive de travail. Des maux à résoudre par une approche renouvelée du temps de travail » dans Loïc Lerouge, dir, *La numérisation du travail Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, Psycho-Logiques, Paris, L'Harmattan, 2021 69.

Traxler, Franz, « The state in industrial relations: A cross-national analysis of developments and socioeconomic effects » (1999) 36:1 European Journal of Political Research 55.

Tremblay, Diane-Gabrielle, « L'organisation de demain : télétravail et modèle hybride » (2024) 219:1 Vie & sciences de l'entreprise 161.

———, « Trade Unions and Work-Life Rights: The Challenge of Work-Life Interface in a Union Environment » (2016) 28:3 Employee Responsibilities and Rights Journal 171.

Tremblay, Diane-Gabrielle & Sophie Mathieu, « Conciliation emploi-famille : des enjeux et des options dans des territoires différents » (2023) 32:2 Revue Organisations & territoires 149.

———, « Concilier emploi et famille en temps de pandémie : les résultats d'une recherche au Québec: » (2020) 3-4:2 Les Politiques Sociales 75.

Trudeau, Gilles, « Modifications de la législation du travail en Ontario : des dispositions inédites à l'échelle du Canada » (2022) 3 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 252.

Trudel, Xavier et al, « Adverse Effect of Psychosocial Stressors at Work and Long Working Hours Along the Cardiovascular Continuum » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 419.

Trujillo Pons, Francisco, « La necesidad de formación y de sensibilización de los trabajadores y de los cargos con mando para transformarse y desconectar de la tecnología digital » dans *Digitalización, recuperación y reformas laborales Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociacion Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022 343.

———, « Las personas trabajadoras que ocupan "puestos directivos" y su derecho a la desconexión digital en el trabajo » (2022) 1 IUSLabor Revista d'anàlisi de Dret del Treball 148.

———, « Sobre la regulación europea nonata de la desconexión digital de los trabajadores. » (2024) 8 Trabajo, Persona, Derecho, Mercado Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social 147.

———, « Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo » (2023) 18 Revista derecho social y empresa, en ligne : <https://www.revistaderechosocialyempresa.com/_files/ugd/052395_1486476a13084a73a861b404c7ef066b.pdf>.

Tucker, Eric, « Regulating Health and Safety in Capitalist Workplaces. History, Practices, and Prospects » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 395.

Tulk, Linda et al, « Does parental work affect the psychological well-being and educational success of adolescents? » (2016) 19:1 Community, Work & Family 80.

Turkle, Sherry, « Always-On/Always-On-You » dans James E Katz, dir, *Handbook of Mobile Communication Studies*, Cambridge, The MIT Press, 2008 121.

Valencia-Tello, Diana, « El derecho a la desconexión laboral » (2024) 13 Revista Chilena de Derecho y Tecnología, en ligne : <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/71255>.

Vallée, Guylaine, « Employees' Obligation to Be Available to Employers: A (New) Pathway to Precariousness or a Source of Flexibility? » (2016) 32:3 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 275.

———, « Fascicule 2 - Lois du travail (objets, effet, mécanismes d'application) et droit commun » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2023.

———, « La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues: des sources utiles pour une étude empirique du droit? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, dir, *La recherche empirique en droit: méthodes et pratiques*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2022 59.

———, « Les nouvelles formes d'emploi et le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? » (2010) 15:2 Lex electronica 1.

———, « L'obligation de disponibilité du salarié au-delà de son temps et de son lieu de travail : les enseignements de la Cour suprême du Canada dans Association des juristes de justice c Canada (Procureur général) » (2018) 73:3 Relations industrielles / Industrial Relations 591.

Vallée, Guylaine & Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail » dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2017)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017 257.

Vallée, Guylaine & Frédéric-Antoine Tremblay, « Fascicule 2 - Champ d'application personnel et portée territoriale » dans *JurisClasseur Québec* Droit du travail, Montréal, LexisNexis Canada, 2021.

Van Aerden, Karen, Christophe Vanroelen & Jessie Gevaert, « The Impact of New Technologies on the Quality of Work » dans Morten Wahrendorf, Tarani Chandola et Alexis Descatha, dir, *Handbook of Life Course Occupational Health*, Handbook Series in Occupational Health Sciences, Cham, Springer International Publishing, 2023 1.

Van Bruyssel, Sara, Ralf De Wolf & Mariek Vanden Abeele, « Who cares about digital disconnection? Exploring commodified digital disconnection discourse through a relational lens » (2023) 31:2 Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies 521.

Van Dyne, Lynn & Jennifer Butler Ellis, « Job Creep: A Reactance Theory Perspective on Organizational Citizenship Behavior as Overfulfillment of Obligations » dans Jacqueline A-M Coyle-Shapiro et al, dir, *The employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 2004 181.

Varas Marchant, Karla, « El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso » (2024) 13 Revista Chilena de Derecho y Tecnología, en ligne : <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/view/74527>.

Vassiley, Alexis et al, « The autonomy paradox, working from home and psychosocial hazards » (2025) Journal of Industrial Relations, en ligne : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00221856251315859>.

Véricel, Marc, « Astreinte et téléphone portable » (2018) 12 Revue de droit du travail 860.

———, « Astreintes : caractère substantiel des conditions légales de leur institution » (2017) Revue du droit de travail 804.

Verma, Anil, « What Do Unions Do to the Workplace? Union Effects on Management and HRM Policies » dans James T Bennett et Bruce E Kaufman, dir, *What do unions do? A twenty-year perspective*, Abingdon, Oxon New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2017 275.

Vogel, Morgan D, « When service calls: Public service motivation and calling as complementary concepts for public service » (2022) 25:4 International Public Management Journal 620.

Von Bergen, Clarence Woodrow & Martin S Bressler, « Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect » (2019) 21:2 Journal of Applied Business and Economics 51.

Vorderer, Peter & Matthias Kohring, « Permanently Online: A Challenge for Media and Communication Research » (2013) 7 International Journal of Communication 188.

Vultur, Mircea & Lucie Enel, « Les plateformes numériques de travail: Uber et la régulation de l'industrie du transport de personnes au Québec » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 191.

Walker, Bernard & Robert T Hamilton, « Employee-Employer Grievances: A Review: Employee-Employer Grievances » (2011) 13:1 International Journal of Management Reviews 40.

Wallace, Jean E, « Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations » (1995) 40:2 Administrative Science Quarterly 228.

Waller, Aaron David & Gillian Ragsdell, « The impact of e-mail on work-life balance » (2012) 64:2 Aslib Proceedings 154.

Ward, Adrian F et al, « Brain Drain: The Mere Presence of One's Own Smartphone Reduces Available Cognitive Capacity » (2017) 2:2 Journal of the Association for Consumer Research 140.

Warin, Philippe, « Ce que demande la non-demande » (2018) La vie des idées, en ligne : <https://hal.science/hal-01906345>.

———, « Le non-recours : éléments de définition et de présentation des enjeux » (2014) 3-4:2 Les Politiques Sociales 108.

———, « L'émergence de la question du non-recours dans un parcours de recherche » (2021) 43:2 Sociologies pratiques 97.

Webley, Lisa, « Qualitative Approaches to Empirical Legal Research » dans Peter Cane et Herbert M Kritzer, dir, *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, Oxford, Oxford University Press, 2012 926.

Wendsche, Johannes & Andrea Lohmann-Haislah, « A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work » (2017) 7 Frontiers in Psychology, en ligne : <http://journal.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2016.02072/full>.

Werth, Shalene, « The personal and the professional: betwixt and between the paid and unpaid responsibilities of working women with chronic illness » (2017) 42:3 New Zealand Journal of Employment Relations 63.

Wheatley, Daniel, « Time: working any time » dans Peter Holland, Chris Brewster et Nadia K Kougiannou, dir, *Work, Employment and Flexibility: Innovation, Technology and the Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, 2024 50.

Wilkinson, Adrian et al, « Chapter 11: The missing employee in employee voice research » dans Adrian Wilkinson et al, dir, *Handbook of research on employee voice*, 2e éd, Cheltenham, UK Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 2021 177.

Wood, Alex J et al, « Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy » (2019) 33:1 Work, Employment and Society 56-75.

Yang, Jiaxin et al, « Association of problematic smartphone use with poor sleep quality, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis » (2020) 284 Psychiatry Research 112686.

Yang, Jing et al, « Work-Family Segmentation Preferences and Work-Family Conflict: Mediating Effect of Work-Related ICT Use at Home and the Multilevel Moderating Effect of Group Segmentation Norms » (2019) 10 Frontiers in Psychology 834.

Yang, Yang, Rui Yan & Yan Meng, « Can't Disconnect Even After-Hours: How Work Connectivity Behavior After-Hours Affects Employees' Thriving at Work and Family » (2022) 13 Frontiers in Psychology 865776.

« Zero hour contracts » (2024) 44:1 Comparative Labor Law & Policy Journal.

Zhang, Linlin et al, « Does after-hours work-related information and communication technology use promote work engagement? A preliminary daily Dairy study » (2023) 157 Journal of Business Research, en ligne : <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0148296322010165>.

Zhang, Nan et al, « Does work-related ICT use after hours (WICT) exhaust both you and your spouse? The spillover-crossover mechanism from WICT to emotional exhaustion » (2021) 42 Current Psychology 1773.

Zoonen, Ward van, Jennifer Gibbs & Anu Sivunen, *Constant Connectivity in Global Work: Understanding the Role of Technological, Social and Individual Pressures to Connect*, Proceedings of the 58th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, 2025.

Zoonen, Ward van, Jeffrey W Treem & Anu E Sivunen, « Staying connected and feeling less exhausted: The autonomy benefits of after-hour connectivity » (2023) 96:2 Journal of Occupational and Organizational Psychology 242.

Thèses et mémoires

Bellalou, Souâd, *Du droit au repos au « droit à la déconnexion »: regards sur le droit du travail au Québec et en France*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2019.

Benchaabane, Selma, *L'évolution du droit au repos au Québec : aspects juridiques*, mémoire de maîtrise, HEC Montréal, 2018.

Cox, Rachel, *Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en oeuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec*, thèse de doctorat, Université d'Ottawa, section de droit civil, 2014.

Cyr, Alexandra, *L'identité professionnelle des infirmières comme source d'un travail gratuit et d'une obligation de disponibilité implicite*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 2017.

Delisle, Noémie, *Conflictualité du travail: éléments pour un renouvellement théorique de l'étude du conflit de travail*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2011.

Dion, Lysianne, *L'influence de la culture organisationnelle quant à la prise du congé parental par les pères au Québec*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Rimouski, 2024.

Doss, Jean-Louis, *Les enjeux du télétravail en droit québécois*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté de droit, 2022.

Enel, Lucie, *Être chauffeur-livreur Uber au Québec : enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes*, thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, 2024.

Genin, Emilie, *La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel*, thèse de doctorat, École des Hautes Études Commerciales, 2007.

Gesualdi-Fecteau, Dalia, *L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit*, thèse de doctorat, Université de Montréal, Faculté de droit, 2014.

Gingras, Sébastien, *Précarité d'emploi et défaillances du cadre juridique : exemple de l'industrie de la restauration*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté de droit, 2021.

Jannard, Louis-Philippe, *L'exercice du pouvoir discrétionnaire au prisme du contrôle des indésirables : une étude des pratiques de détention de l'agence des services frontaliers du Canada*, thèse de doctorat, UQAM, 2023.

K L Uthpala Senarathne Tennakoon, *Empowerment or enslavement: ICT use and work-life balance of managers and professionals*, thèse de doctorat, University of Calgary, 2011.

Lavoie, Guillaume, *Le champ d'action syndical en matière de harcèlement au travail dans un contexte de morcellement normatif et institutionnel du droit du travail*, mémoire de maîtrise, UQAM, 2023.

Malouin-Lalonde, Claude, *La perception des attentes de connectivité et le conflit travail-vie personnelle : le rôle de protection des comportements de soutien du (de la) superviseur(e) pour la vie personnelle*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2023.

Morand, Ophélie, *Hyperconnexion numérique au travail : de la compréhension des activités et vécus à la transformation par le théâtre-forum*, thèse de doctorat, Institut Polytechnique de Paris, 2020.

Morissette, Lucie, *Le processus de régulation des politiques publiques du travail : le cas de la réforme de l'article 45 du Code du travail au Québec*, thèse de doctorat, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2006.

Pélisse, Jérôme, *A la recherche du temps gagné : sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, thèse de doctorat, Université Marne-la-Vallée, 2004.

Poulin, Elizabeth, *Les modes d'organisation des temps liés au travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs : examen d'une protection morcelée*, mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 2020.

Reid, Benoit, *Fugue en sol numérique : le téléphone intelligent au quotidien*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, faculté de communication, 2016.

Richard, Vincent, *Le droit et l'effectivité : contribution à l'étude d'une notion*, thèse de doctorat, Université de Lille, 2003.

Schlachter, Svenja, *Voluntary Work-Related ICT Use During Non-Work Time: Its Antecedents and Consequences for Employee Recovery and Well-Being*, thèse de doctorat, University of Surrey, 2017.

Siegl, Lina V, *« The right to disconnect »: an intervention study to examine the effect of constant connectivity through work emails on work-home conflict, recovery, burnout and performance*, thèse de doctorat, Alliance Manchester Business School, 2023.

Trémeau, Camille, *S'informer, s'indigner, réclamer, revendiquer ou non en entreprise*, thèse de doctorat, Université de Nantes, 2017.

Rapports, avis et statistiques

Académie de la transformation numérique (ATN) & BIP Recherche, *L'usage des appareils mobiles au Québec - 2020*, Québec, Université Laval, 2020.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Promotion de la santé au travail pour les employeurs*, Factsheets, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Factsheets 93, 2010.

Australian Government response to the Education and Employment Legislation Committee report : Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Bill 2023 [Provisions], Canberra, Australian Government, mai 2024.

Autonomy & 4 Day Week Global, *The results are in: the UK's four-day week pilot*, Hampshire, Autonomy Research Ltd, février 2023.

Axios HQ, *The best time to send an internal communication. A data-dive into 8.7 million email deliveries*, Axios, 2023.

Bernier, Jean, Guylaine Vallée & Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*, Québec, Ministère du Travail du Québec, 2003.

Bernstein, Stephanie et al, *Mémoire présenté au Ministère du Travail. Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique*, janvier 2025.

Besnier, Loredane et al, *Négocier la déconnexion: Analyse des accords déconnexion dans la région Grand-Est*, Strasbourg, Institut du Travail Université de Strasbourg (Unistra), juillet 2019.

Blandin, Annie et al, *Enquête URSO, usages (et non-usages) des outils de réseau social par les personnels d'Orange*, Télécom Bretagne (en habilitation conjointe avec l'Université de Bretagne Occidentale), 2021.

Bureau international du travail, *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, Organisation internationale du travail, 2017.

CDPDJ, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale. Projet de loi n176, Loi modificant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2018.

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (Gouvernement du Canada), « CCHST: Programmes d'aide aux employés (PAE) » (10 mai 2024), en ligne: *Programmes santé et sécurité* <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/eap.html>.

Centre for Future Work & Jim Stanford, *10 ways the COVID-19 pandemic must change work for good*, Canberra et Vancouver, Centre for Future Work, 2020.

Centre Hubertine Auclair, *Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*, Territoires français pour l'égalité, 2022.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain, *Sondage sur l'achalandage au centre-ville et la réorganisation du travail des entreprises*, Montréal, CCMM, octobre 2022.

Chu, Vivian, Tatjana Dahlhaus & Christopher Hajzler, *Digitalization: Prices of Goods and Services*, Staff Discussion Paper/Document d'analyse du personnel—2023-27, Ottawa, Bank of Canada / Banque du Canada, Staff Discussion Paper/Document d'analyse du personnel—2023-27, 2023.

CIAFT & Sabrina Vigneau-Courchesne, *La modernisation de l'encadrement normatif du travail du Québec au regard du télétravail, de l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence artificielle : une nécessité afin de contrecarrer la régression observée des droits de femmes. Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)*, Montréal, CIAFT, janvier 2025.

CNESST, *Santé et sécurité du travail. Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, Québec, CNESST, 2020.

———, *Statistiques annuelles 2023*, Québec, CNESST, novembre 2024.

———, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2014-2017*, Québec, CNESST, 2018.

———, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020*, Québec, CNESST, 2021.

Cloutier-Villeneuve, Luc, *Marché du travail et rémunération. La qualité de l'emploi analysée sous l'angle des horaires de travail au Québec : quelques résultats selon le sexe*, numéro 37, juillet 2024.

Coalition pour la conciliation travail-famille-études, Sophie Dubois-Paradis & Martin Tétu, *Étude sur la conciliation travail-famille-études des Québécois-e-s en contexte de pandémie*, Coalition pour la conciliation travail-famille-études, avril 2021.

Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, Paris, 2011.

Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, *Avis sur le télétravail*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2020.

Commission de l'éthique en science et en technologie, *La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques*, Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, 2023.

Commission on the Review of Federal Labour Standards (Canada) & H W Arthurs, dir, *Fairness at work: federal labour standards for the 21st century*, Ottawa, Federal Labour Standards Review, 2006.

Constant, Amelie F & Steffen Otterbach, *Work Hours Constraints: Impacts and Policy Implications*, IZA Policy Paper, Bonn, IZA - Institute of Labour Economics, IZA Policy Paper 35, 2011.

Deng, Zechuan, René Morissette & Derek Messacar, *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, Ottawa, Statistique Canada, mai 2020.

Deschênes, Andrée-Anne, Mélodie Beaulieu & Tania Corriveau, *Le télétravail et le personnel professionnel du secteur public québécois. Rapport des résultats de la deuxième phase de l'étude - Remis au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, Lévis, Université du Québec à Rimouski (UQAR), décembre 2022.

Desjardins, Dawn & Carrie Freestone, « COVID and the Outlook for Canadian Women at Risk of Disruption » (2021), en ligne: *RBC* <https://www.rbccm.com/en/insights/story.page?dcr=templatedata/article/insights/data/2021/03/covid_further_clouded_the_outlook_for_canadian_women_at_risk_of_disruption>.

Eaton, Dan, « Why a proposed California law that would give you the right to ignore your boss' after-hours communications is flawed » (22 avril 2024), en ligne: *San Diego Union-Tribune* <https://www.sandiegouniontribune.com/business/story/2024-04-22/why-a-proposed-california-law-that-would-give-you-the-right-to-ignore-your-boss-after-hours-communications-hours-is-flawed/>.

Emploi et Développement social Canada, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, Ottawa, Emploi et Développement social Canada, juin 2019.

———, *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*Ottawa, Programme des normes du travail, 3 décembre 2021.

Emploi et solidarité sociale Québec, *Bulletin trimestriel du marché du travail au Québec. Deuxième trimestre 2024, évolution conjoncturelle*, Québec, Emploi et solidarité sociale Québec, 2024.

Employment Standards Act Comprehensive Review Panel, *Phase Three: Final Report and Recommendations*, Charlottetown, ESACRP - Prince Edward Island, 2023.

European Agency for Safety and Health at Work, *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications : report*, LU, Publications Office, 2021.

European Agency for Safety and Health at Work et al, *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments*, Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2023.

European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion & Visionary Analytics, *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic: final report*, LU, Publications Office, 2024.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) & Irene Mandl, *The digital age: implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, LU, Publications Office, 2021.

Governement of Saskatchewan, "Review of the Employment Standards Provisions of The Saskatchewan Employment Act and Associated Regulations", (2023), en ligne : <https://publications.saskatchewan.ca/api/v1/products/121780/formats/141145/download>.

Harknett, Kristen, Daniel Schneider & Véronique Irwin, *Seattle's Secure Scheduling Ordinance: Year 2 Worker Impact Report*, Shift, 18 février 2021.

INSPQ, Direction des risques biologiques et de la santé au travail et al, *Conciliation travail-vie personnelle: point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale*, Québec, INSPQ, 2019.

INSPQ, *Le télétravail en contexte de pandémie*, Québec, INSPQ, 2020.

Institut de la statistique du Québec, « Portrait des personnes aînées au Québec » (2023), en ligne: *Institut de la statistique du Québec* <https://statistique.quebec.ca/fr/document/portrait-personnes-ainees-quebec>.

Institute for Women's Policy Research, Ariane Hegewisch & Valerie Lacarte, *Gender Inequality, Work Hours, and the Future of Work*, Washington, Institute for Women's Policy Research, 2019.

International Labour Office & Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017.

Jauréguiberry, Francis, *Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication*, Agence Nationale de la Recherche, 2014.

Jeune Barreau de Québec et al, *Rapport d'analyse. Droit à la déconnexion & enjeux associés*, Québec, Jeune Barreau de Québec, février 2023.

Krahn, Harvey, *Accroissement des régimes de travail atypiques*, Ottawa, Statistique Canada, 75-001F, 1995.

Kwon, Caleb & Ananth Raman, *The Real Effects of Fair Workweek Laws on Work Schedules: Evidence from Chicago, Los Angeles, and Philadelphia*, SSRN, 2023.

Leka, Stavroula & Aditya Jain, *Conceptualising work-related psychosocial risks. Current state of the art and implications for research, policy and practice*, Bruxelles, European Trade Union Institute (ETUI), Report 2024.09, 2024.

Macdonald, Fiona, *Taking up the Right to Disconnect? Unsatisfactory Working Hours and Unpaid Overtime. 2024 Update*, Manuka (Australie), The Centre for Future Work (Australia Institute), novembre 2024.

Messacar, Derek, René Morissette & Zechuan Deng, *Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, Ottawa, Statistique Canada, 45280001, juin 2020.

Mettling, Bruno, *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015.

Ministère de l'Éducation du Québec, Micheline Gamache & Danielle Lahaie, *Grille de réflexion pour soutenir l'action en matière de santé au travail. La santé des personnes au travail, une force vive*, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, 2003.

Monneuse, Denis, *Les réseaux sociaux d'entreprises : entre promesses et illusions*, dans *Les notes de l'institut*, Paris, Institut de l'entreprise, 2014.

Morissette, René, Vincent Hardy & Voltek Zolkiewski, « Personnes qui travaillent la majorité de leurs heures de travail à domicile : nouvelles estimations pour la période de janvier à avril 2022 » (17 juillet 2023), en ligne: *Statistique Canada* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023006-fra.htm>.

OCDE, *L'intelligence artificielle dans la société*, Paris, Éditions OCDE, 2019.

Piasna, Agnieszka, Armanda Cetrulo & Angelo Moro, *Negotiating working time reduction*, Working Paper, Bruxelles, European Trade Union Institute (ETUI), Working Paper 2024.12, 2024.

« Predictive Work Schedule Laws: A City-By-City Guide » (23 septembre 2024), en ligne: *Paycor* <https://www.paycor.com/resource-center/articles/predictive-work-schedule-laws-a-city-by-city-guide/>.

Provost Savard, Yanick, Élie Pilon & Sasha Elbaz, *Revue de la littérature scientifique sur les conditions d'opérationnalisation du télétravail qui favorisent la santé psychologique, la santé physique et la conciliation travail-famille-vie personnelle des télétravailleuses et télétravailleurs*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2023.

Refslund, Bjarke & Andrea Borello, *Handling the diverse effects of digitalisation on job quality: technology-positive workers and strong social dialogue in the Danish public sector*, OSE Working Paper Series, dans *DIGIQU@LPUB project*, Bruxelles, European Social Observatory, OSE Working Paper Series Research Paper No. 53, 2023.

Saba, Tania, Gaëlle Cachat-Rosset, & OBVIA, *COVID-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale*, Montréal, Chaire BMO Diversité et gouvernance (UdeM), 2020.

Santé et sécurité au travail: politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs, Québec, Ministre d'État au développement social, 1978.

Select Committee on Work and Care, *Select Committee on Work and Care. Final Report*, Canberra, Australian Senate, 2023.

Statistics Canada, « The changing nature of work in Canada amid recent advances in automation technology » (27 janvier 2021), en ligne: *Government of Canada* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021001/article/00004-eng.htm>.

Statistique Canada, « Comment les parents se partagent-ils les tâches liées aux soins des enfants? » (7 octobre 2024), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2024041-fra.htm>.

———, « Taux d'employés couverts par une convention collective, 2023 » (15 octobre 2024), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2024001/article/00010-fra.htm>.

———, « Le Quotidien — Les Canadiens sont plus nombreux à se déplacer pour se rendre au travail en 2024 » (août 2024), en ligne: *Statistique Canada* <https://www150-statcan-gc-ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca/n1/daily-quotidien/240826/dq240826a-fra.htm?>.

———, *Tableau 45-10-0014-01 Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces*, 2015.

Statistique Canada, Tahsin Mehdi & René Morissette, *Travail à domicile : productivité et préférences*, Ottawa, Statistique Canada, 45-28-0001202100100012, 1 avril 2021.

Statistique Canada & Clémence Zossou, « Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19 » (15 février 2021), en ligne: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00081-fra.htm>.

Tech.co, *The impact of tech on the workplace '25*, États-Unis, tech.co, 2025.

The Canadian Women's Foundation et al, *Resetting Normal : Women, Decent Work and Canada's Fractured Care Economy*, Toronto, Canadian Women's Foundation, juillet 2020.

Villeneuve, Maude, Simon Coulombe & Anne Missud, *Portrait de la santé mentale au sein des PME canadiennes édition 2023 – Pérennisation du télétravail et autogestion de la santé mentale : impacts sur la santé et la performance organisationnelle*, Québec, Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail (Université Laval), 2023.

Weber, Tina & Dragoș Adăscăliței, *Right to disconnect: implementation and impact at company level*, Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Publications Office, 2024.

Weber, Tina & Oscar Vargas-Llave, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Luxembourg, Eurofound, 9 septembre 2021.

Conventions collectives

Convention collective entre La société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec et Le syndicat des professionnelles et professionnels de la recherche oeuvrant au CHU (SPPROC), (2020-2025).

Convention collective entre l'École nationale d'administration publique et l'Association des professionnelles et professionnels de l'École nationale d'administration publique, (2020-2026).

Convention collective de travail entre le Fonds de recherche du Québec - Nature et technologies et le syndicat des professionnelles et professionnels du FRQNT, (2020-2025).

Convention collective entre le musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du musée de la Gaspésie - CSN, (2019-2021).

Convention collective entre le Musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du Musée de la Gaspésie - CSN, (2022-2025).

Convention collective entre l'Université de Sherbrooke et l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS), (2023-2026).

Convention collective entre Syndicat des travailleuses et travailleurs de la TCRI – CSN et Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes inc., (2022-2025).

Convention collective de travail entre Teamsters / Québec local 931 et McKesson Canada (employés de Bureau), (2025-2029).

Convention collective intervenue entre L'Académie Lafontaine inc. et le Syndicat du personnel de l'Académie Lafontaine (CSQ) (personnel de soutien et professionnel), (2023-2028).

Convention collective intervenue entre le Syndicat général des professeurs et professeures de l'université de Montréal (SGPUM) et le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 2131, (2021-2024).

Convention collective intervenue entre L'Université du Québec à Trois-Rivières et Le syndicat du personnel professionnel de l'UQTR, (2019-2024).

Entente intervenue entre Le comité patronal de négociation pour les services scolaires francophones (CPNCF) et La centrale des syndicats du Québec pour le compte des Syndicats de professionnelles et de professionnels, (2020-2023).

La Presse Inc. et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ, (2026 2022).

Médias (presse écrite et audio)

Abril, Danielle, « Vie au travail: Comment remettre le travail dans sa cage », *La Presse* (23 juillet 2024) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/2024-07-23/vie-au-travail/comment-remettre-le-travail-dans-sa-cage.php>.

Aghbali, Arman, « Urban Outfitters tries to make "working weekends for no pay" a hot fall trend | CBC News » (9 octobre 2015), en ligne: *CBC* <https://www.cbc.ca/news/trending/urban-outfitters-weekend-work-1.3263760>.

« Archives | CBC Massey Lectures », *CBC Radio* (6 novembre 2020), en ligne : <https://www.cbc.ca/radio/ideas/archives-cbc-massey-lectures-1.5753765>.

Arneson, Krystin, « How Germans disconnect from the workday » (février 2022), en ligne: *BBC News* <https://www.bbc.com/worklife/article/20200929-how-feierabend-helps-germans-disconnect-from-the-workday>.

Barreau de Québec, « Lancement du Défi… On décroche 2023 - Déconnecter pour mieux communiquer » (février 2023), en ligne: *Cision* <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/lancement-du-defi-on-decroche-2023-deconnecter-pour-mieux-communiquer-815573975.html>.

« Bolt drivers win right to holiday and minimum wage » (8 novembre 2024), en ligne: *BBC News* <https://www.bbc.com/news/articles/c7047kz0vr0o>.

Brulotte, Katherine, « Foodora cesse ses opérations au Canada » (avril 2020), en ligne: *Radio-Canada.ca* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1697895/foodora-cesse-ses-operations-au-canada>.

Burgess, Annika, « Australians will soon have the right to switch off after hours — but it might not shift our "excessive" work culture », *ABC News* (19 août 2024), en ligne : <https://www.abc.net.au/news/2024-08-20/right-to-disconnect-laws-australia-work-culture-overtime-hours/104229144>.

Christ, Ginger, « SHRM challenges New Jersey's 'right to disconnect' bill » (décembre 2024), en ligne: *HR Dive* <https://www.hrdive.com/news/shrm-challenges-new-jersey-right-to-disconnect-bill/734587/>.

Corera, Gordon, "Volkswagen turns off Blackberry email after work hours", *BBC News* (8 mars 2012) en ligne: <https://www.bbc.com/news/technology-16314901>.

Dawson, Danielle, « California bill creating a 'right to disconnect' for workers stalls in committee » (18 mai 2024), en ligne: *Yahoo News* <https://www.yahoo.com/news/california-bill-creating-disconnect-workers-000055875.html>.

Deschamps, Tara, « Les "tracances" gagnent en popularité », *La Presse* (29 mars 2022) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-03-29/les-tracances-gagnent-en-popularite.php>.

Dion, Mathieu, « Normes du travail : l'absence du droit à la déconnexion déçoit Québec solidaire », *Radio-Canada.ca* (22 mars 2018), en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1090740/normes-travail-quebec-solidaire-droit-deconnexion>.

Fillion, Gérald et Radio-Canada Première, *Votre travail nuit-il à votre santé mentale?*, balado « Question d'intérêt », 21 mars 2024

« Grèves dans le secteur public au Québec - Dossier » (avril 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/info/dossier/1011023/greves-front-commun-quebec-ecoles-sante-negos>.

Hatton, Barry, « Workers' paradise? Portugal's new teleworking law takes flak » (27 novembre 2021), en ligne: *CTV News* <https://www.ctvnews.ca/world/workers-paradise-portugal-s-new-teleworking-law-takes-flak-1.5683963>.

« How COVID-19 has undone years of gains for working women in Canada », en ligne: *thestar.com* <https://www.thestar.com/news/atkinsonseries/2021/covid-19-womens-work.html>.

Ici première, émission "Point du jour", *La Saskatchewan réfléchit au droit à la déconnexion pour les salariés*, Saskatchewan, 18 août 2023, en ligne : *OHdio* <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/point-du-jour/segments/entrevue/452973/travail-droit-derangement-contact-deconnecter>

Kehoe, John, « 'The world has shifted': CEOs query penalty rates, right to disconnect » (6 février 2025), en ligne: *Australian Financial Review* <https://www.afr.com/policy/economy/workplace-laws-out-of-kilter-with-how-the-world-is-moving-ceos-20250204-p5l9gn>.

Kelly, Jack, « Technology Is The 'Villain,' California Assemblyman Says About His Right To Disconnect Bill » (avril 2024), en ligne: *Forbes* <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2024/04/05/right-to-disconnect-bill-california/>.

Knight, Heather, « The Boss Is Calling Late. Should the Law Let You Ignore It? », *The New York Times* (30 mars 2024) en ligne: <https://www.nytimes.com/2024/03/30/us/right-to-disconnect-work-calls-california.html>.

L Krotz, Joanna, « The Ultimate Office on Wheels » (mars 1990), en ligne: *Money Archives* <https://money.com/archives/?money_article=the-ultimate-office-on-wheels>.

La Presse canadienne, « C'est à compter de lundi que les fonctionnaires devront travailler davantage au bureau » (7 septembre 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2102822/fonctionnaire-federal-retour-personne-bureau>.

Labbé, Jérôme, « Violence à l'école : les employés de soutien lancent un SOS » (10 octobre 2024), en ligne: *Radio-Canada* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2111105/violence-milieu-scolaire-personnel-soutien>.

Lévesque, Lia, « Fonction publique fédérale: Les fonctionnaires commencent à voter sur les ententes de principe », *La Presse* (23 mai 2023) en ligne: <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2023-

05-23/fonction-publique-federale/les-fonctionnaires-commencent-a-voter-sur-les-ententes-de-principe.php>.

Levitt, Howard, « Concerns about Ontario's proposed « right to disconnect » law are overblown », *Financial Post* (29 octobre 2021) en ligne: <https://financialpost.com/fp-work/howard-levitt-concerns-about-ontarios-proposed-right-to-disconnect-law-are-overblown>.

———, « Right to disconnect: Get ready to pay staff three hours pay for an after-hours, 30-second call », *Financial Post* (décembre 2021) en ligne: <https://financialpost.com/fp-work/right-to-disconnect-get-ready-to-pay-staff-three-hours-pay-for-an-after-hours-30-second-call>.

Levitt, Howard & Katherine Golobic, « The lines have blurred between home and work, but a "right-to-disconnect" law is ludicrous », *Financial Post* (mai 2021), en ligne : <https://financialpost.com/fp-work/howard-levitt-the-lines-have-blurred-between-home-and-work-but-a-right-to-disconnect-law-is-ludicrous>.

Liu, Jennifer, « How a vacation accountability buddy can help you take time off work » (7 juillet 2022), en ligne: *CNBC* <https://www.cnbc.com/2022/07/07/how-a-vacation-accountability-buddy-can-help-you-take-time-off-work.html>.

MacRae, Avery, « "Right to Disconnect" introduced as part of 2024 federal budget » (17 avril 2024), en ligne: *CTVNews* <https://atlantic.ctvnews.ca/more/right-to-disconnect-introduced-as-part-of-2024-federal-budget-1.6851337>.

Mangan, David, « Your right to disconnect is about to start » (19 septembre 2024), en ligne: *Global Workplace Law & Policy* <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/09/19/your-right-to-disconnect-is-about-to-start/>.

Mankins, Michael, « Why the French Email Law Won't Restore Work-Life Balance », *Harvard Business Review* (6 janvier 2017), en ligne : <https://hbr.org/2017/01/why-the-french-email-law-wont-restore-work-life-balance>.

Marin-Guzman, David, « Business fights back against 'right to disconnect' from work » (20 décembre 2023), en ligne: *Australian Financial Review* <https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/business-fights-back-against-right-to-disconnect-from-work-20231220-p5esol>.

Mendes, Ana Catarina, « We stopped Portugal's bosses contacting staff outside work hours. Here's why », *The Guardian* (18 novembre 2021) en ligne: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/18/portugal-bosses-work-hours-right-to-disconnect>.

Micallef, Cameron, « Pay for it: Aussies willing to bypass right to disconnect laws », *news.com.au* (29 novembre 2024) en ligne: <https://www.news.com.au/finance/work/at-work/pay-for-it-aussies-willing-to-bypass-right-to-disconnect-laws/news-story/b73dd6070e9188b6c1e128a1f9309b76>.

Morrison, Catherine, « Canada will soon require a policy allowing workers to disconnect. It won't apply to public servants » (13 juin 2024), en ligne: *Ottawa Citizen* <https://ottawacitizen.com/news/canada-policy-workers-disconnect-public-

servants?taid=666adf74ffcf0e00012d0352&utm_campaign=trueanthem&utm_medium=social&utm_source=twitter>.

Ngak, Chenda, « Then and now: a history of social networking sites » (6 juillet 2011), en ligne: *CBS News* <https://www.cbsnews.com/pictures/then-and-now-a-history-of-social-networking-sites/>.

Nunes, Ashley, « Opinion: The problem with the 'right to disconnect' from work », *The Globe and Mail* (1 novembre 2021), en ligne : <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-the-problem-with-the-right-to-disconnect-from-work/>.

O'Connor, Sarah, « New rules on the 'right to disconnect' from work swept in around the world, but have they worked? » (août 2023), en ligne: *The Irish Times* <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/08/16/new-rules-on-the-right-to-disconnect-from-work-swept-in-around-the-world-but-have-they-worked/>.

Pilon-Larose, Hugo, « Les jeunes péquistes veulent réduire leur temps de travail » (7 mars 2020), en ligne: *La Presse* <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/202003/07/01-5263689-les-jeunes-pequistes-veulent-reduire-leur-temps-de-travail.php>.

Pilon-Larose, Hugo, « Santé au travail: Québec s'attaque à l'absentéisme lié aux troubles psychologiques », *La Presse* (15 août 2023) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2023-08-15/sante-au-travail/quebec-s-attaque-a-l-absenteisme-lie-aux-troubles-psychologiques.php>.

Pinto Ramos, Mariana, « The right to disconnect - or as Portugal calls it - the duty of absence of contact » (9 mars 2022), en ligne: *Global Workplace Law & Policy* <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/>.

Plante, Caroline, « Droit à la déconnexion: le ministre du Travail mène des réflexions », *La Presse* (23 février 2020) en ligne: <https://www.lapresse.ca/affaires/techno/202002/23/01-5262089-droit-a-la-deconnexion-le-ministre-du-travail-mene-des-reflexions.php>.

Radio-Canada Ohdio avec la collaboration de Karina Marceau et Nathalie Marceau, *Travailler pour le meilleur et pour le pire*, ép 3 « Le futur du travail », 17 novembre 2021, en ligne : <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/travailler-pour-meilleur-pire/episodes/585073/rattrapage-du-mercredi-17-novembre-2021>

Shepherd, Tory, « Australia's 'right to disconnect' laws are here. Does this mean no more work intrusions on personal time? », *The Guardian* (25 août 2024) en ligne: <https://www.theguardian.com/australia-news/article/2024/aug/26/australia-right-to-disconnect-laws-explained-details-boss-calls-emails>.

Tapper, James, « Quiet quitting: why doing the bare minimum at work has gone global », *The Observer* (6 août 2022) en ligne: <https://www.theguardian.com/money/2022/aug/06/quiet-quitting-why-doing-the-bare-minimum-at-work-has-gone-global>.

The Canadian Press, « Members of public service union vote in favour of federal strike mandate » (12 avril 2023), en ligne: *Agassiz Harrison Observer*

<https://www.agassizharrisonobserver.com/news/members-of-public-service-union-vote-in-favour-of-federal-strike-mandate/>.

Toth, Albert, « Labour's right to switch off – how could the new plan work? », *The Independent* (22 août 2024) en ligne: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/labour-right-to-switch-off-uk-work-life-office-hours-b2600030.html>.

Travis, Michelle, « Why Women Can't Overwork Themselves Out Of Workplace Inequality » (avril 2024), en ligne: *Forbes* <https://www.forbes.com/sites/michelletravis/2024/04/09/why-women-cant-overwork-themselves-out-of-workplace-inequality/>.

Tremblay, Diane, « Déconnexion des appareils mobiles: en faveur d'une loi au Québec pour légiférer après les heures de travail | JDQ » (février 2023), en ligne: *Le Journal de Québec* <https://www.journaldequebec.com/2023/02/21/deconnexion-des-appareils-mobiles-en-faveur-dune-loi-au-quebec-pour-legiferer-apres-les-heures-de-travail>.

« WhatsApp franchit la barre des 2 milliards d'utilisateurs », *Le Monde.fr* (12 février 2020), en ligne : <https://www.lemonde.fr/pixels/article/2020/02/12/whatsapp-franchit-la-barre-des-2-milliards-d-utilisateurs_6029349_4408996.html>.

Wright, Chris F, « Smartphones mean we're always available to our bosses. 'Right to disconnect' laws are a necessary fix » (7 février 2024), en ligne: *The Conversation* <http://theconversation.com/smartphones-mean-were-always-available-to-our-bosses-right-to-disconnect-laws-are-a-necessary-fix-222738>.

Yang, Lindsay Ellis and Angela, « If Your Co-Workers Are 'Quiet Quitting,' Here's What That Means », *Wall Street Journal* (12 août 2022) en ligne: <https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608>.

Sites Internet

Australian Council of Trade Unions, « Right to disconnect award should be clear and practical, says ACTU » (août 2024), en ligne: <https://www.actu.org.au/media-release/right-to-disconnect-award-should-be-clear-and-practical-says-actu/>.

Beazley, Doug, « Enforcing the right to disconnect from work » (décembre 2023), en ligne: *The Canadian Bar Association* <https://www.nationalmagazine.ca/en-ca/articles/law/hot-topics-in-law/2023/enforcing-the-right-to-disconnect-from-work>.

Beddard, Izzie & Sara Wilson, « Is the 'right to switch off' a workable proposal? » (juin 2023), en ligne: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1828237?utm_source=website&utm_medium=social>.

Canada, Emploi et Développement social, « Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales » (9 février 2021), en ligne (consultations): *Gouvernement du Canada* <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-

social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/ce-que-nous-avons-entendu-modernisation-federales.html>.

Cirano, « Taux d'emploi selon le sexe et le groupe d'âge, Québec | Le Québec économique » (février 2021), en ligne: *Le portail d'information sur l'économie du Québec d'aujourd'hui* <https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/emploi/tableau-taux-demploi-selon-sexe-groupe-dage-quebec>.

CDPDJ, « Porter plainte », en ligne: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>.

CNESST, « Cadre d'émission des constats d'infraction », CNESST, (janvier 2025), en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/cadre-emission-des-constats-infraction_2.pdf>.

———, « Chapitre IV - Les normes du travail (Art. 39.1 à 97) Section II - La durée du travail (Art. 52 à 59.0.1) Article 57 », en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-ii-duree-travail-art-52-5901/article-57>.

———, « Comité de santé et de sécurité », en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/comite-sante-securite>.

———, « Droit de gestion » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/droit-gestion>.

———, « Employeurs contrevenants », en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/employeurs-contrevenants>.

———, « Facteurs de risques psychosociaux liés au travail » (2024), en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>.

———, « Horaire de travail », en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail>.

———, « Programme de prévention », en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/programme-prevention>.

———, « Régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation », en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regime-interimaire-mecanismes-prevention>.

Cody, Brandy & Anthony Guzman, « The "Do Not Disturb" Movement: A Right To Disconnect? Or A Disconnection From Reality? » (2 septembre 2019), en ligne: *Lexology* <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=fee29261-1d54-41ab-913a-4cb363fd6a31>.

« Conventions collectives », en ligne: *FPPE* <https://www.fppe.ca/vos-droits/conventions-collectives/>.

« Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail » (29 janvier 2024), en ligne: *Organisation internationale du travail* <https://www.ilo.org/fr/declaration-de-loit-relative-aux-principes-et-droits-fondamentaux-au>.

« Documents », en ligne: *FPPU - Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche* <https://www.fppu.ca/documents/#conventions>.

Edgley, Emily, « Croatia: The new 2023 Labour Act » (13 février 2023), en ligne: *Lexology* <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0ae688b8-cc5a-41f7-9b25-b41ac1d5d61e>.

Ettarh, Fobazi, « Vocational Awe and Librarianship: The Lies We Tell Ourselves » (10 janvier 2018), en ligne: *In The Library With The Lead Pipe* <https://www.inthelibrarywiththeleadpipe.org/2018/vocational-awe/>.

Eurofound, « Court judgement on employment status (Deliveroo) » (2021), en ligne: *Platform economy database* <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/court-judgement-on-employment-status-deliveroo-103080>.

Fleeton, Dominic & Yesi Lagunas, « Right to Disconnect: A Needed Solution or a Potential Disruption to Businesses and Employees? Australia May Provide Some Guidance » (mai 2024), en ligne: *K&L Gates* <https://www.klgates.com/Right-to-Disconnect-A-Needed-Solution-or-a-Potential-Disruption-to-Businesses-and-Employees-Australia-May-Provide-Some-Guidance-5-14-2024>.

Forsdick, Sam, « We all deserve the right to switch off, but is new legislation necessary? » (17 mai 2023), en ligne: *Raconteur* <https://www.raconteur.net/talent-culture/right-to-switch-off-disconnect-employees/>.

Geraghty, Liam, « What is a right to disconnect and is it coming to the UK? » (30 juillet 2021), en ligne: *The Big Issue* <https://www.bigissue.com/latest/employment/what-is-a-right-to-disconnect-and-does-the-uk-need-one-after-covid/>.

Goodman, Tania, « The right to disconnect might be dropped: what's next? » (13 mars 2025), en ligne: *HR Magazine* <https://www.hrmagazine.co.uk/content/comment/the-right-to-disconnect-might-be-dropped-what-s-next/>.

Gouvernement du Canada, « Site Web de la législation (Justice) », en ligne: <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/>.

Gouvernement du Canada, Ministère des finances, « Annexe 3 : Mesures législatives | Budget de 2024 » (16 avril 2024), en ligne: <https://budget.canada.ca/2024/report-rapport/anx3-fr.html>.

Gouvernement du Québec, « LégisQuébec. Source officielle », en ligne: *Publications Québec* <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/chapitres?corpus=lois>.

———, « Le ministre du Travail lance une consultation sur l'avenir des milieux de travail à l'ère du numérique » (8 novembre 2024), en ligne:

<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-du-travail-lance-une-consultation-sur-lavenir-des-milieux-de-travail-a-lere-du-numerique-59411>.

———, « Pandémie de la COVID-19 - Levée de l'essentiel des mesures sanitaires dès le 14 mars prochain » (février 2022), en ligne: *Gouvernement du Québec* <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-levee-de-lessentiel-des-mesures-sanitaires-des-le-14-mars-prochain-37838>.

INSPQ, *Bulletin Info-RPS - Juillet 2022 - Les risques psychosociaux du travail : certains groupes sont-ils plus exposés?*, Québec, INSPQ, juillet 2022.

———, « Fiche 1-C : Indicateur « Activités ou politique de santé au travail » » (2024), en ligne: *INSPQ* <www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psychosociaux/1c_activites_politique_sante_travail.pdf>.

———, « Risques psychosociaux du travail » (23 avril 2024), en ligne: *Institut national de santé publique du Québec* <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>.

Kent, « The History Of Eric Yuan's Zoom » (13 septembre 2021), en ligne: *Mio Dispatch* <https://dispatch.m.io/eric-yuan-zoom/>.

« La fatigue des militants syndicaux » (29 novembre 2023), en ligne: *Les clés du social Un regard sur le social* <https://www.clesdusocial.com/la-fatigue-des-militants-syndicaux>.

Larousse, Éditions, « Définitions : sollicitation » (2024), en ligne: *Dictionnaire de français Larousse* <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sollicitation/73344>.

« Latest changes in employment law in Slovakia » (23 février 2021), en ligne: *TaylorWessing* <https://www.taylorwessing.com/en/insights-and-events/insights/2021/02/latest-changes-in-employment-law-in-slovakia>.

« Microsoft Teams » dans *Microsoft Wiki*.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, « Recherche de documents », en ligne: *Corail - Les relations du travail en ligne* <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/docs/rechercher.do?type=1>.

« Mission » (2024), en ligne: *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques* <https://iris-recherche.qc.ca/a-propos-iris/mission/>.

« Pandémie de la COVID-19 - Fin de l'urgence sanitaire » (1er juin 2022), en ligne: *Gouvernement du Québec* <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-fin-de-lurgence-sanitaire-40896>.

Parlement européen, « Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion » (21 janvier 2021), en ligne: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html>.

Petersen, Anne Helen, « Just because your early career was hell doesn't mean others' has to be » (1 juin 2021), en ligne (Substack newsletter): *Culture Study* <https://annehelen.substack.com/p/just-because-your-early-career-was>.

« Place à la discussion : quelle forme prendra la conciliation travail-vie personnelle après la pandémie? » (février 2022), en ligne: *Alliance de la Fonction publique du Canada* <http://syndicatafpc.ca/place-discussion-quelle-forme-prendra-conciliation>.

« Right to disconnect - Fair Work Ombudsman » (juillet 2024), en ligne: *Australian Government* <https://www.fairwork.gov.au/about-us/workplace-laws/legislation-changes/closing-loopholes/right-to-disconnect>.

« Risques psychosociaux du travail » (2022), en ligne: *INSPQ* <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>.

« Risques psychosociaux liés au travail » (2021), en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail>.

« Salaire minimum et indemnité de présence au travail | Paiement des salaires et administration de la paie », en ligne: *Government of Saskatchewan* <https://www.saskatchewan.ca/business/employment-standards/payment-of-wages-and-payroll-administration/minimum-wage-and-reporting-for-duty-pay>.

Slack, « Foire aux questions », en ligne: *Slack* <https://slack.com/intl/fr-ca/trials>.

Smith, Allen, « Legal Experts: 'Right to Disconnect' Bill Is Disconnected from Business Realities » (avril 2024), en ligne: *SHRM* <https://www.shrm.org/topics-tools/employment-law-compliance/california-right-to-disconnect-bill>.

« Télétravail » (2021), en ligne: *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail>.

« The History of Email: Major Milestones from 50 Years » (26 mars 2021), en ligne: *Email On Acid* <https://www.emailonacid.com/blog/article/email-marketing/history-of-email/>.

Tremblay, Diane-Gabrielle, « Le télétravail: enjeux et sources de succès - CRHA » (27 octobre 2020), en ligne: *CRHA* <https://ordrecrha.org/fr-CA/ressources/developpement-organisationnel/2020/10/teletravail-enjeux-sources-succes/>.

« Xe: Currency Exchange Rates and International Money Transfers », en ligne: <https://www.xe.com/>.

« Yammer - Le réseau social d'entreprise (RSE) de Microsoft 365 », en ligne: *Microsoft* <https://www.microsoft.com/fr-ca/microsoft-365/yammer/yammer-overview>.

Wilks, Corey, « Feeling Overwhelmed Working from Home? Modern Psychology Offers a Solution » (14 octobre 2020), en ligne: *The Startup* <https://medium.com/swlh/feeling-overwhelmed-working-from-home-modern-psychology-offers-a-solution-923cb0fecd8e>.

Autres documents

Alliance de la Fonction Publique du Canada, « Négociations avec le conseil du trésor 2021. Table des enjeux communs (PA-SV-TC-EB) », (juin 2021), en ligne : <https://psacunion.ca/sites/psac/files/commonissues_fr_combined_02-03-2022.pdf?_ga=2.108306945.2000741174.1648059544-1881507537.1648059544#page=61>.

Assemblée nationale du Québec, « Étude du projet de loi no 50 — Charte des droits et libertés de la personne - 30e législature, 3e session - Vol. 16 No 153 » (juin 1975), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente de la justice* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cj-2-avant-1984-30-3/journal-debats/CJ-750625.html>.

———, « Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre Vol. 21 N° 6 » (8 mars 1979), en ligne: *Assemblée nationale du Québec* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790308.html>.

———, « Projet de loi 126 - Loi sur les normes du travail - 31e législature, 4e session- Vol. 21 N° 126 » (juin 1979), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790611.html>.

———, « Projet de loi 126 - Loi sur les normes du travail - 31e législature, 4e session- Vol. 21 N° 129 » (juin 1979), en ligne: *Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/ctmo-2-avant-1984-31-4/journal-debats/CTMO-790612.html>.

———, « Projet de loi 143 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives » (décembre 2002), en ligne: *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-36-2/journal-debats/CET-021203.html?appelant=MC>.

———, « Projet de loi n° 176 - Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail - 41e législature, 1re session - Vol. 44 N° 168 » (1er juin 2018), en ligne: *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail* <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-180601.html>.

« Advanced Mobile Communications with RIM Wireless Products » (23 avril 1999), en ligne: *RIM (Research in Motion)* <web.archive.org/web/19990423133133/http://www.rim.net/products/overview/index.html>.

« BlackBerry: Definition, History, & Facts » dans *Encyclopaedia Britannica*, 2023.

CNESST, « Conditions gagnantes en santé et sécurité du travail » (2021), en ligne: *CNESST* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail>.

CNESST, Direction des affaires juridiques, « Règles applicables en matière de télétravail », CNESST, 2020.

CNESST, Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention, « Question[s]-réponses portant sur les interventions des inspecteurs en lien avec les risques psychosociaux (RPS) liés au travail », Demande d'accès à l'information 2459218SST, (juin 2023).

« Fiche de procédure: 2019/2181(INL) | Observatoire législatif », en ligne: *Parlement européen* <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2019/2181(INL)>.

« FPPE - Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation FPPE », en ligne: <https://www.fppe.ca/>.

« FPPU -- Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche » (2023), en ligne: <https://www.fppu.ca/>.

Montigny, Eric, Plan de cours POL-7067 : Nationalismes et populismes, (2025).

« Right to Disconnect - Letter of Agreement.pdf », en ligne: *Google Docs* <https://drive.google.com/file/d/1pyiaojboNUm9-E_7TrG2GwZW74usJyKg/view?usp=embed_facebook>.

Travail Québec, « Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique. Guide du participant », Gouvernement du Québec, (2024).

Workplace Relations Commission, *Code of Practice for Employers and Employees on the Right to Disconnect*, Dublin, Workplace Relations Commission, 2021.