

HEC MONTRÉAL

L'évolution du droit au repos au Québec : aspects juridiques

par

Selma Benchaabane

Sciences de la gestion

(Option Gestion des Ressources humaines)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Décembre 2018

© Selma Benchaabane, 2018

SOMMAIRE

En réponse aux transformations économiques et organisationnelles, le paysage réglementaire s'est adapté en réduisant le temps de travail et en accordant un temps de repos aux travailleurs. La revue de littérature expose l'évolution réglementaire du temps de repos montrant que celui-ci a tout d'abord exercé une vocation religieuse pour promouvoir le christianisme. Puis, en réponse aux évolutions sociales et culturelles, la réglementation s'est sécularisée assumant au fur et à mesure une fonction protectrice avec la mise en place de normes relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la conciliation travail-famille. Alors que cette quête d'un meilleur contrôle du temps de travail semblait acquise, un nouveau déséquilibre s'est manifesté avec notamment la mise en lumière d'un phénomène consistant à exiger du salarié à se rendre disponible sans pour autant que ce temps-là soit comptabilisé comme temps de travail. Ce qui a été qualifié d'obligation de disponibilité rend poreuses les frontières temporelles entre le temps de travail et le temps de repos questionnant ainsi la relation dichotomique entre ces deux temporalités. Ce constat amène à nous interroger sur la réglementation du temps de repos. Si le temps de travail n'est plus un rempart pour assurer la protection du travailleur, qu'en est-il du temps de repos ? Aurait-il changé de vocation ? Ces questionnements nous amènent à poser la question suivante : **Quelle fonction le droit au repos exerce-t-il en droit du travail au Québec ?** Face à la nature embryonnaire de ce sujet, nous avons procédé à un devis qualitatif capable de dégager la fonction et la place de la réglementation du temps de repos en droit du travail québécois. Le choix du cadre théorique portant sur la spécificité du droit du travail s'est avéré judicieux, car il a servi de base analytique et d'interprétation aux normes contemporaines du travail, à la jurisprudence et à la doctrine. Malgré la diversification de la réglementation du temps de repos, sa vocation protectrice s'est réduite au profit du fonctionnement économique. En effet, l'étude révèle que la réglementation contemporaine semble favoriser la flexibilisation des horaires de travail, ce qui accentue le phénomène de l'obligation de disponibilité et assujettit le travailleur de façon quasi constante aux besoins organisationnels. Les études jurisprudentielle et doctrinale démontrent que le salarié censé être protégé par les normes du travail n'est plus à l'abri de ce phénomène. Elles révèlent aussi que les professions les plus touchées par l'obligation de disponibilité sont celles du secteur tertiaire traditionnel et non commercial. Enfin, face au silence réglementaire entourant l'obligation de disponibilité, la jurisprudence expose des outils préventifs pour tenter de limiter l'assujettissement du travailleur.

Mots-clés

Temps de repos, temps de travail, obligation de disponibilité, droit du travail, *Loi sur les normes du travail*, Québec

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX _____	vii
<i>LISTE DES ABRÉVIATIONS</i> _____	<i>VIII</i>
<i>REMERCIEMENTS</i> _____	<i>IX</i>
<i>CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE</i> _____	3
1.1. Fondements de la réglementation du temps de repos _____	3
1.1.1. Caractère religieux de la réglementation du temps de repos et sa forte criminalisation _____	4
1.1.2. Perte progressive du revêt religieux des lois concernant le temps de repos _____	10
1.1.3. Diversification progressive du temps de repos à travers la santé et la sécurité des travailleurs _____	12
1.1.3.1. À l'aube de la révolution industrielle : quasi-absence de réglementation relative au temps de repos _____	13
1.1.3.2. Début de la diversification du temps de repos : les pauses-repas et le repos hebdomadaire _____	14
1.1.3.3. Vacances annuelles _____	16
1.1.3.4. Jours fériés _____	16
1.1.4. Fondement contemporain de la réglementation du temps de repos : la conciliation travail-famille _____	18
1.2. temps de travail _____	20
1.2.1. Réduction du temps de travail _____	21
1.2.2. Fragmentation du temps de travail _____	23
1.3. Émergence de l'obligation de disponibilité _____	25
1.3.1. Ses caractéristiques _____	26
1.3.2. Problématiques juridiques soulevées _____	27
<i>CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE</i> _____	33
2.1. Problématique _____	33
2.1.1. Temps de repos : une simple soustraction du temps de travail ? _____	33
2.1.2. Temps de repos : une définition complexe _____	34
2.2. Cadre théorique _____	36
2.2.1. Spécificité du droit du travail _____	36
2.2.1.1. Protection du travail _____	37
2.2.1.2. Fonctionnement de l'économie _____	38
2.2.1.3. Structuration des milieux de travail _____	38
2.2.1.4. Développement de l'emploi et accès à l'emploi _____	39
2.3. Opérationnalisation du cadre théorique et proposition de recherche _____	39
<i>CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE</i> _____	42
3.1. Collecte documentaire _____	43
3.1.1. Préparation de la recherche _____	43
3.1.2. Sélection des sources d'information _____	44
3.1.3. Recherche et localisation des documents _____	45
3.1.4. Évaluation de la fiabilité et de la pertinence des sources _____	47
3.1.5. Limites de la collecte documentaire _____	47
3.2. Sélection de certaines normes du travail _____	48

3.3. Collecte de données jurisprudentielle et doctrinale	50
3.3.1. Doctrine	51
3.3.2. Processus de recherche jurisprudentielle	52
3.3.2.1. Critères de sélection des décisions judiciaires	52
3.3.2.2. Processus de la recherche jurisprudentielle	54
<i>CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS</i>	62
4.1. Législation contemporaine du temps de repos	62
4.1.1. Pausés	62
4.1.2. Semaine normale de travail	63
4.2. Étude de l'interprétation de certaines normes du travail	65
4.2.1. État de jurisprudence par article unique	66
4.2.1.1. Étalement des heures : flexibilisation des horaires de travail	67
4.2.1.2. Conditions d'assujettissement aux « heures incontrôlables »	71
4.2.1.3. Obligation de disponibilité	75
4.2.1.4. Dispositions législatives relatives au temps de repos	86
4.2.2. État de jurisprudence par articles combinés	89
4.2.2.1. Exceptions de la durée de la semaine normale de travail	90
4.2.2.2. Salariés « réputés au travail » au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail	97
4.2.2.3. Évaluation jurisprudentielle du terme « endroit isolé » au sens de l'article 1 de la Loi	100
4.2.2.4. Éléments déclencheurs de l'obligation de disponibilité et le temps de repos	102
4.2.2.5. Application du temps de repos	107
4.3. Temps de repos : une notion à plusieurs raisons d'être	113
<i>CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS</i>	117
5.1. Temps de repos aujourd'hui	117
5.1.1. Temps de repos dicté par les contraintes organisationnelles	117
5.1.1.1. Temps de repos, une définition pluridimensionnelle	117
5.1.1.2. Temps de repos réduit par l'obligation de disponibilité	120
5.1.2. Encadrement juridique du temps de repos au Québec	121
5.1.2.1. Normes du travail contemporaines : équilibre des intérêts salarial et organisationnel ?	121
5.1.2.2. Jurisprudence : volonté d'équilibrer les intérêts organisationnels et salariaux et généralisation de l'obligation de disponibilité	124
5.1.3. Forces, limites du mémoire et pistes de recherche	129
5.1.3.1. Forces et limites du mémoire	129
5.1.3.2. Pistes de recherche	130
<i>CONCLUSION</i>	132
<i>BIBLIOGRAPHIE</i>	134
<i>ANNEXES</i>	140
<i>ANNEXE 1 : TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ARTICLES UNIQUES</i>	140
<i>ANNEXE 2 : TABLEAU DE SYNTHÈSE DES ARTICLES COMBINÉS</i>	154

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figures

- Figure 1** Tendence baissière des durées annuelles de travail
- Figure 2** Fonctions du droit du travail selon Vallée et Verge (1997)
- Figure 3** Modèle du cadre théorique
- Figure 4** Processus de la collecte documentaire
- Figure 5** Processus de recherche jurisprudentielle

Tableaux

- Tableau 1** Calcul des vacances selon la *Loi de 1979*
- Tableau 2** Limites législatives de l'obligation de disponibilité prévues par la LNT
- Tableau 3** Nombre de documents recueillis de la banque de données HEC Montréal
- Tableau 4** Nombre de documents recueillis de Maestro (Université de Montréal)
- Tableau 5** Synthèse de la recherche par article
- Tableau 6** Synthèse de la recherche par articles combinés
- Tableau 7** Synthèse de la recherche par mots-clés sur CANLII
- Tableau 8** Collecte des données brutes
- Tableau 9** Synthèse des décisions judiciaires et administratives retenues
- Tableau 10** Fondements des normes contemporaines de travail
- Tableau 11** Catégorisation des métiers selon les secteurs économiques

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CanLII - Institut canadien de l'information juridique

CNESST - Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité au travail

LNT - *Loi sur les normes du travail*

TICs - Technologies d'information et de communication

RNT - *Règlement sur les normes du travail*

SOQUIJ - Société québécoise de l'information juridique

OIT - Organisation internationale du travail

REMERCIEMENTS

Je voudrais exprimer ma sincère gratitude envers ma directrice de recherche, **Professeure Urwana Coiquaud**, pour le soutien continu et pour sa patience. Ses conseils, son regard critique et sa relecture attentive m'ont précieusement aidée tout au long de l'écriture de ce mémoire.

Aussi, je remercie profondément mes très chers parents, **Hechmi et Mouna**, ainsi que ma sœur, **Rym** de m'avoir encouragé d'entreprendre cette formation. Leur amour et soutien inconditionnels qui m'accompagnent depuis toujours m'ont permis de persévérer dans mes études.

J'aimerais également remercier mon amoureux, **Pantelis**, de m'avoir épaulé moralement dans la réalisation de ce mémoire.

Depuis la fin du XIX^e siècle, la doctrine a abondamment traité de la diminution du temps de travail. D'ailleurs, la première convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) a eu pour objet la limitation des heures de travail à huit heures par jour, soit 48 heures par semaine dans les établissements industriels. Cette tendance baissière de la réglementation du temps de travail a été enregistrée auprès de la vaste majorité des États occidentaux. Pourtant, malgré ces efforts réglementaires, les heures réelles de travail ne semblent pas avoir diminué. Alors, comment expliquer un tel paradoxe ?

Récemment, la doctrine a amorcé une réflexion autour de l'obligation de disponibilité qui permettrait de comprendre pourquoi, en dépit de la diminution de la semaine normale de travail, de nombreux travailleurs effectuent un nombre d'heures supérieur aux limites fixées par la loi. L'émergence de cet espace-temps s'expliquerait en partie par l'introduction de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), mais aussi par la complexification et l'assouplissement de l'organisation du travail (flexibilisation des horaires de travail et des besoins en main-d'œuvre). Il peut se définir comme un temps de travail logé dans le temps libre (Supiot, 1995 : 949 ; Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016 : 261-263), mais de façon plus exhaustive cet espace-temps s'adosse à « [l'] obligation (...) qui est faite à ces personnes d'être disponibles au-delà de leur temps de travail pour répondre à une éventuelle demande de travail de l'employeur, et ce, quel que soit le lieu où elles se trouvent » (Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016 : 261).

Cette obligation de disponibilité illustre un autre aspect de la question qui reste peu étudié, celui du temps de repos. En effet, si le temps de travail est borné, qu'en est-il du temps de repos ? Le temps de repos n'est-il qu'un temps non travaillé ? La doctrine semble appuyer ce point en précisant « (...) que le repos est lié au travail, spécialement au travail professionnel. Les deux notions sont dans un rapport dialectique : l'une commande ou exclut l'autre (Waquet, 2000 : 288). Or, à notre connaissance, la doctrine a peu étudié le temps de repos. Il semblerait qu'une meilleure compréhension de ce concept et de son encadrement juridique permettrait de mieux saisir les fondements de ce droit au repos et contribuerait à alimenter de futures recherches pour mieux définir les frontières du temps de travail.

Ainsi, l'étude du temps de repos étant peu approfondie, notre recherche aura précisément pour objectif modeste d'y contribuer en déterminant quels sont les fondements du temps de repos dans l'évolution de la réglementation du travail au Québec et dans sa facture contemporaine.

Pour ce faire, dans le cadre du premier chapitre de ce mémoire, nous débutons par une revue de littérature qui retrace l'évolution de la réglementation du droit au repos en dégagant ses motifs-clés. Aussi, nous exposons la relation étroite entre le temps de travail et le temps de repos. Cette relation dichotomique est remise en question par les transformations organisationnelles qui engendrent la déconstruction du temps de travail et l'émergence de l'obligation de disponibilité.

Dans le deuxième chapitre, nous nous rendons compte que la définition du temps de repos, qui se définit toujours à partir du temps de travail, ne reflète pas la véritable réalité du monde du travail aujourd'hui, ce qui nous amène à nous interroger sur la véritable place du droit au repos dans le droit du travail québécois. En posant la problématique de cette étude, nous enchaînons avec le cadre théorique. Notre cadre conceptuel repose sur la spécificité du droit du travail extraite de l'ouvrage « un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail » de Verge et Vallée (1997), suivi du modèle conceptuel.

Le troisième chapitre traite de la méthodologie où nous exposerons la collecte de recherche documentaire ainsi que la sélection des normes du travail. De plus, nous présenterons le processus de recherche doctrinale et jurisprudentielle, suivi des limites méthodologiques.

Le quatrième chapitre présente la présentation des résultats de nos incursions réglementaire, doctrinale et jurisprudentielle dans le but de dégager la place du droit au repos dans le droit du travail contemporain au Québec.

Le cinquième chapitre présente la discussion des résultats en démontrant que la réduction du temps de repos, face à l'émergence de l'obligation de disponibilité, est désormais une nécessité organisationnelle pour toute modalité d'emploi y compris le travail classique et les métiers issus du secteur économique tertiaire. Aussi, nous présenterons les forces, les faiblesses de cette étude et les pistes de recherche.

Nous clôturons ce mémoire par une conclusion qui résumera ses points-clés et répondra ultimement à notre question de recherche.

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE

Le temps de repos fait l'objet de peu d'études, contrairement au temps de travail. Conséquemment, l'objectif de ce chapitre sera de comprendre les fondements sur lesquels repose la réglementation du temps de repos et de mieux saisir la relation étroite entre ces deux espaces-temps dans le monde du travail contemporain.

Pour ce faire, dans la première section, nous chercherons à déterminer les premières manifestations et celles subséquentes de la réglementation du temps de repos pour en comprendre les fondements. De cet exercice, quatre grands principes fondateurs ont été dégagés.

Dans la deuxième section, nous exposerons qu'en dépit d'une diminution du temps de travail, le temps de repos n'a pas progressé en raison des évolutions organisationnelles et technologiques. Dès lors, la relation dichotomique entre ces deux espaces-temps est remise en cause et s'expliquerait du moins en partie par un nouveau phénomène : l'obligation de disponibilité.

Cette nouvelle temporalité qui fera l'objet de notre troisième et dernière section de la recension des écrits, touche le temps de repos dans la mesure où elle rend poreuses les frontières entre les espaces temporels et affecte ainsi l'équilibre entre le temps de repos et le temps de travail.

1.1. Fondements de la réglementation du temps de repos

Dans cette section, nous allons dégager les principes fondateurs de la réglementation du temps de repos. Pour cela, nous étudierons les motivations du législateur face aux transformations sociales et économiques. À l'issue de cette analyse, nous verrons que le temps de repos a évolué de façon latente en réponse aux transformations sociales et réglementaires du Canada.

À partir de l'analyse de l'évolution des textes de loi, quatre étapes significatives ont été identifiées pour dégager la raison d'être de la réglementation du temps de repos.

La première étape traite des législations anglaise et française et de la jurisprudence canadienne qui ont fortement modelé la réglementation du temps de repos au cours des siècles. Nous constatons que le fondement de ces dispositions est exclusivement religieux et restrictif. Ensuite, la deuxième étape se caractérise par la perte progressive du revêt religieux de ces lois à la suite de la forte influence de la jurisprudence américaine laquelle influencera nos tribunaux jusqu'au plus haut

sommet remettant ainsi en question l'état de la jurisprudence d'alors. Puis, la troisième étape se caractérise par l'avènement de lois introduisant des dispositions relatives au temps de repos pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Nous clôturons cette section avec le fondement contemporain de la réglementation du temps de repos, la conciliation travail-famille.

1.1.1. Caractère religieux de la réglementation du temps de repos et sa forte criminalisation

Pour saisir la raison d'être de la réglementation du temps de repos, il faut prendre en compte le rôle de l'Église dans la réflexion normative du temps de repos en se penchant sur l'étude de la législation française et anglaise. En effet, en étudiant les textes de loi qui ont régi le Canada durant la colonisation française, puis anglaise, nous verrons que le rapport étroit entre l'Église et l'État évolue au cours de l'histoire canadienne avec le retrait progressif de l'Église dans les affaires politiques et législatives. Malgré le décalage palpable entre les transformations sociales et la réflexion normative du législateur canadien, nous observerons les différentes motivations dans le modelage de la réglementation du temps de repos.

Avant de procéder à la première étape de l'incursion de la réglementation du temps de repos, rappelons qu'en 1534, la France colonise le Canada et nomme cette colonie la Nouvelle-France. Durant la colonisation française, entre 1534 et 1760, il existe un véritable lien organique entre les deux pouvoirs ; le pouvoir de l'Église catholique et le pouvoir politique en prolongeant le modèle de l'Ancien régime français à la colonie de la Nouvelle-France (Milot, 2009 : 63). À partir de 1760, les régimes français et anglais coexistent. En tenant compte du contexte canadien, nous allons comprendre comment et en quoi l'influence française puis britannique a teinté la réflexion normative concernant le temps de repos au Canada, bien qu'elle soit latente. Tout d'abord, nous exposerons les textes de lois anglais pour mieux cerner de quelle manière ils ont participé au façonnage réglementaire du temps de repos au Canada.

- **En Angleterre : le caractère religieux et répressif des lois relatives au temps de repos**

Les premières lois anglaises qui ont traité du temps de repos se démarquent par leur portée religieuse et leur caractère répressif. En effet, ces dernières se sont inspirées des lois du Saint-Empire. Rappelons à ce propos que l'expression du « jour du Seigneur » (Lord's Day), selon Hartt et al. (1976 : 9), a fait son apparition avec la chute de l'Empire romain au cinquième siècle et la montée du Saint-Empire. Le Pape a remplacé l'empereur romain comme autorité suprême et va

imposer des lois restrictives de nature criminelle qui ont pour objet de pénaliser sévèrement toute personne qui ne respecterait pas le repos dominical, notamment en imposant des sanctions corporelles comme les coups de fouet (Hartt et al. 1976 : 10).

Cet épisode historique permet de comprendre le pouvoir suprême de l'Église qui régit certaines lois concernant le dimanche dans L'Histoire anglaise de la réglementation du temps de repos. Ces lois « visent à restreindre non seulement les activités commerciales et récréatives le dimanche, mais plusieurs d'entre elles imposent l'adhésion publique au culte et à la doctrine de l'Église anglicane » (Hartt et al., 1976 : 10). Par exemple, en 1448, l'adoption de *The Sunday Fairs Act*¹ interdit la tenue des foires le dimanche due à « l'ivresse et l'inobservance des prescriptions religieuses accompagnant les foires ».² De plus, cette loi prescrit l'interdiction du travail dominical en donnant comme motif suivant : [TRADUCTION] « les affronts et les offenses abominables envers Dieu tout-puissant et ses saints que constituent le travail manuel et les marchés frauduleux »³. Aussi, en 1558, durant le schisme anglican (ou la Réforme), Henri VIII se proclame chef suprême de l'Église anglicane. Son action politique est largement inspirée par le religieux. À cet égard, il met en place l'*Act of Uniformity*⁴ visant à interdire le travail dominical et l'observance religieuse pratiquée par d'autres confessions chrétiennes. D'autres lois, telles que l'*Act for the Keeping of Holy Days and Fasting Days*⁵ ou l'*Act Against Papists*⁶, ont aussi eu pour but de faire respecter l'observance du dimanche. La sévérité de ces lois sera maintenue entre 1625 et 1649, à travers l'« *Act for punishing diverse abuses committed on the Lord's Day Act, called Sunday*⁷ ».

En somme, au cours du XV^e et XVII^e siècle, le temps de repos est strictement encadré en Angleterre. Conséquemment, l'objectif poursuivi par le législateur est de maintenir l'observance du repos dominical pour des raisons strictement religieuses. Cependant, nous constatons que certaines inflexions vont être introduites progressivement au XVII^e siècle. Ainsi, en 1677, une nouvelle loi est adoptée : *Sunday Observance Act*⁸. Celle-ci introduit quelques exceptions dans le but de garantir le fonctionnement de certains services essentiels et des œuvres de charité le

¹ 27 Hen. 6, chap.5

² *R. Big M Drug Mart Ltd.*, 1985: par. 51

³ *R. Big M Drug Mart Ltd.*, 1985: par. 51

⁴ 5 & 6 Edw. 6, chap. 1

⁵ 5 & 6 Edw. 6, chap. 3.

⁶ 35 Eliz. 1, chap. 2

⁷ 1 Car. 1, chap. 1

⁸ Abrogée, 1986, c. 95, a. 207.

dimanche en vertu de l'article 2 : « il est défendu, le dimanche, dans un but de lucre, sauf néanmoins le cas de nécessité ou d'urgence, d'exécuter ou de faire exécuter aucune œuvre industrielle, ainsi que d'exercer aucun négoce ou métier ».

À n'en pas douter, les textes de loi britanniques entretiennent une relation étroite entre l'Église et l'État. Cet ancrage religieux de la réglementation du temps de repos en Angleterre sera transposé au Canada malgré l'instauration de la *Proclamation royale* en 1763 durant la coexistence des colons français et britanniques sur le sol canadien. Ce texte marque le début de la liberté de culte des catholiques, ce qui représente un élément majeur dans l'Histoire de la laïcisation : « un premier ancrage des principes de laïcisation prend corps dans ce Nouveau Monde ». Milot (2009 : 63). En dépit d'une certaine volonté de séparer l'Église de l'État, notons que le contenu des lois canadiennes demeure encore fortement enraciné dans le religieux.

- **La réglementation canadienne du temps de repos : son ancrage religieux profond**

À travers cette partie, nous démontrerons que d'une part, le législateur s'est inspiré de la législation britannique pour modeler la réglementation du temps de repos, et d'autre part, la jurisprudence ne fera que conforter ces normes pour renforcer leur caractère religieux, malgré le vent de sécularisation qui souffle tant au niveau provincial que fédéral.

En 1774, le Québec instaure sa première constitution, l'*Acte du Québec*, en maintenant la liberté de culte : « l'appartenance religieuse se délie des conditions de l'appartenance politique » (Milot, 2009 : 64). Sur le plan fédéral, en 1791, l'*Acte constitutionnel* marque une étape importante dans la structuration politique canadienne en provoquant la séparation entre les fonctions politiques et religieuses pour assurer une certaine égalité entre les églises anglicane et catholique : « aucune personne ne pourra être élue comme membre pour servir dans l'une ou l'autre des dits Conseils Législatifs [...] qui sera ministre de l'Église Anglicane, ou Ministre, Prêtre, Ecclésiastique, ou Précepteur, soit suivant les rites de l'Église Romaine, ou sous aucune autre forme ou profession de foi ou de culte religieux » (Milot, 2009 : 64). De plus, le Québec s'inspire du Code civil français, le « code de Napoléon » pour mettre en place plus tard le *Code civil du Bas-Canada* en 1866 avant la Confédération. Or, ce code napoléonien, adopté en 1804 en France, prévoit plusieurs lois relatives à la laïcité de l'État (état civil des citoyens français), l'égalité des Français, la protection de la famille, la défense de la propriété privée et la liberté de travail.

Au plan fédéral, le 1^{er} juillet 1867, l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* est signé. D'après Milot (2009 :67), il repose implicitement sur deux principes fondamentaux de la laïcité, soient la neutralité religieuse de l'État et la séparation des pouvoirs de l'Église et de l'État :

« la loi constitutionnelle de 1867, tout comme les constitutions précédentes, ne fait aucune référence aux rapports entre les Églises et l'État. Elle ne fait aucune mention ni de séparation ni de laïcité, pas plus que d'union de l'État et d'une Église. Le préambule ne fait aucune référence à Dieu ou à un Être suprême ».

Ces efforts de sécularisation implicitement traduits dans les textes fondamentaux du pays et de la province sont-ils incorporés à la réglementation du temps de repos ? La réponse est négative dans la mesure où la réflexion normative demeure ancrée dans le religieux en s'inspirant des lois britanniques exposées précédemment. Et ce caractère religieux et répressif de la réglementation du temps de repos est renforcé par la jurisprudence canadienne.

En effet, la loi britannique *Sunday Observance Act* de 1677 a largement modelé la législation canadienne adoptée en 1845: *An Act to prevent the Profanation of the Lord's Day, commonly called Sunday, in Upper Canada*. Son objet premier, à l'image des lois anglaises, est religieux et assorti de sanctions criminelles en cas de violation de ses dispositions. La place du religieux dans la société d'alors reste fort importante et modèle l'intervention législative, comme l'illustre la jurisprudence dans l'arrêt *A.-G. Ont. v. Hamilton Street R. Co*⁹ rendu en 1903 par la Cour suprême. Curieusement, le débat a eu lieu sous l'angle du partage constitutionnel des compétences. Les juges cherchaient à déterminer qui du palier fédéral ou provincial était compétent pour réglementer le temps de repos. Après avoir rappelé le lien étroit entre le temps de repos et le droit criminel, les juges tranchent en faveur de la compétence fédérale. C'est ainsi que la jurisprudence de la Cour suprême vient conforter les caractères répressifs et religieux de la réglementation du temps de repos.

Dans cette affaire, il était question d'une compagnie ferroviaire ontarienne accusée d'appliquer une loi locale autorisant le travail dominical, assurant ainsi le transport des passagers le dimanche. En effet, cette compagnie estime que ce sont les provinces qui ont la compétence juridictionnelle pour réglementer le travail dominical en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Cependant, cette

⁹ [1903] AC 524, 7 CCC 326

compétence provinciale est contestée par la ville de Hamilton dans l'arrêt *A.-G. Ont. v. Hamilton Street R. Co.* Les juges de la majorité concluent que la législature ontarienne n'a pas compétence « pour adopter la *Loi* dans son ensemble » dans la mesure où l'adoption de lois relatives au repos dominical est une compétence en matière de droit criminel réservée au Parlement du Canada. Le juge Chancelier énonce (1903 : 528-529) :

[TRADUCTION] « La réponse est très simple. La compétence en matière de droit criminel est réservée au Parlement du Canada en des termes clairs et nets qui doivent être interprétés selon leur sens naturel et ordinaire. Ces termes, nous semble-t-il, sont on ne peut plus explicites. Le paragraphe 27 de l'art. 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique 1867, confère au Parlement du Canada le pouvoir exclusif de légiférer en ce qui concerne "le droit criminel, sauf la constitution des tribunaux de juridiction criminelle." C'est donc le droit criminel au sens le plus large qui est réservé et on ne peut douter, malgré la très longue argumentation qu'on nous a présentée, qu'une infraction à la Loi qui, exception faite d'une modification subséquente, était en vigueur à l'époque de la Confédération constitue une infraction au droit criminel ».¹⁰

Ainsi, malgré l'observation de lois municipales provinciales qui font vaciller le revêt religieux de la réglementation du temps de repos, la jurisprudence souligne que la compétence en matière de droit criminel est conférée au Parlement du Canada venant consolider son caractère répressif et religieux.

De plus, nous observons que la Cour suprême applique le même raisonnement dans l'arrêt *In re Legislation Respecting Abstention From Labour on Sunday*¹¹ en 1905 en reprenant l'affaire *A.-G. Ont. v. Hamilton Street R. Co.*, pour confirmer la compétence fédérale en matière de la réglementation du repos dominical, renforçant ainsi sa nature répressive du fait de sa dimension religieuse (1905 : 592) :

« [TRADUCTION] ...il nous semble que le jour communément appelé dimanche, sabbat ou jour du Seigneur est reconnu dans tous les pays chrétiens comme une institution existante, que les opinions exprimées par le Comité judiciaire dans le renvoi *Hamilton Street Railway*, précité, **s'appliquent à toute loi qui a pour objet de rendre obligatoire l'observance de ce jour ou d'établir des règles de conduite** (accompagnées des sanctions habituelles) à suivre pendant ce jour et qu'une telle loi relève de la compétence du Parlement fédéral » (Nos surlignés).

¹⁰ [1903] AC 524, 7 CCC 326

¹¹ 35 SCR 581, 1905 CanLII 54 (SCC)

À la suite de la décision rendue par la Cour suprême, le législateur met en place, en 1907, *the Lord's Day Act*¹². Cette loi énonce certaines pénalités relativement lourdes en cas de violation du respect du repos du dimanche pour consolider formellement les valeurs religieuses des citoyens canadiens. Pour ce faire, l'article 3 de ce texte de loi met en exergue les peines encourues :

« Chaque contravention a quelqu'une des prohibitions de la présente section rend passible d'une amende d'un dollar au moins et de 40 dollars au plus, avec dépens, et, à défaut de paiement, d'un emprisonnement n'excédant pas 30 jours pour une première infraction, et d'une amende n'excédant pas 100 dollars, et à défaut de paiement, d'un emprisonnement n'excédant pas 60 jours pour toute infraction subséquente ».

Pour illustrer la sévérité de cette loi et le rôle de la jurisprudence dans la consolidation de ces normes répressives, examinons l'arrêt *Ouimet v. Bazin*¹³. En l'espèce, Ouimet est accusé d'avoir exploité un commerce en l'occurrence d'avoir donné des représentations théâtrales le dimanche. Ce travail n'étant pas un travail de nécessité ou un service essentiel, il est accusé d'avoir enfreint la réglementation fédérale du repos dominical. D'ailleurs, le juge en chef cite avec approbation les motifs de l'arrêt *A.-G. Ont. v. Hamilton Street R. Co.* dans le but de rappeler le devoir religieux des citoyens canadiens le dimanche et les pénalités découlant de son non-respect :

« [TRADUCTION] Dans l'arrêt *Hamilton Street Railway*, leurs Seigneuries concluent, du moins implicitement, que le christianisme fait partie de la *common law* du royaume, que l'observance du sabbat est un devoir religieux et que, de par sa nature, la loi qui interdit de troubler de quelque manière cette observance relève du droit criminel. »

En définitive, à la lumière de cette première étape de la réglementation du temps de repos, nous constatons que plusieurs dérogations tirent leur source du christianisme au Canada. Effectivement, le repos dominical est originaire de l'observance religieuse du dimanche malgré les efforts de sécularisation provoqués par les colonisateurs depuis 1763. Il faut attendre le XX^e siècle pour observer la perte progressive du revêt religieux de la réglementation du temps de repos. C'est ce qui nous amène à franchir une nouvelle étape, celle des premiers infléchissements du caractère religieux de la loi. À travers la prochaine partie, nous verrons que la jurisprudence canadienne, elle-même inspirée de la jurisprudence américaine, remet en question les dispositions du législateur ancrées profondément dans le religieux.

¹² Abrogée, 1986, c. 95, a. 207

¹³ 1912 CanLII 628 (SCC)

1.1.2. Perte progressive du revêt religieux des lois concernant le temps de repos

Nous observons que la jurisprudence canadienne, inspirée par la jurisprudence américaine, joue un rôle crucial dans la perte progressive du revêt religieux des lois concernant le temps de repos.

Les premiers infléchissements s'expliquent par une nouvelle réalité sociale, celle de la reconnaissance d'une grande diversité de sa population en termes de croyances et de coutumes religieuses et culturelles. Rappelons que le Canada a accueilli des vagues d'immigrants en provenance de divers horizons. Ainsi, entre 1880 et 1914, le pays accueille des milliers de juifs ; entre les années 1950 et 1970, une vague d'Arabes palestiniens, chassés de leur patrie par la guerre israélo-arabe de 1948 arrivent au pays. Ces nouvelles communautés n'adhèrent pas à la religion catholique. En effet, leurs congés religieux ne coïncident pas avec ceux du calendrier chrétien : tant le judaïsme que l'islam ne considèrent pas le dimanche comme le « jour du Seigneur » ; c'est plutôt respectivement le samedi et le vendredi. Donc pour ces deux religions, le dimanche est un jour de travail. À cet égard, Robert (2009 : 667) parle de « pluralisme de la société » qui pousse le législateur à remettre en question les lois concernant le temps de repos qui tirent leur origine de la religion chrétienne.

À cette première cause s'ajoute l'influence de la jurisprudence américaine sur les décisions prises par la Cour suprême canadienne qui pousse à la perte progressive du revêt religieux de la réglementation du temps de repos. Cette influence est d'autant plus importante qu'il existe une parenté entre le libellé des législations américaines et canadiennes réglementant le repos dominical. En effet, nous verrons que dès 1961, les juges de la Cour suprême américaine questionnent la constitutionnalité lois concernant le repos dominical. Ces mêmes interrogations sont retrouvées dans les arrêts de la Cour suprême, notamment l'arrêt phare qui vient ultimement bouleverser la constitutionnalité de la *Loi canadienne concernant le dimanche* de 1907 : *R. Big M Drug Mart Ltd*¹⁴.

Aux États-Unis, l'arrêt de *McGowan v. Maryland*¹⁵, l'appelant, le propriétaire d'un grand commerce de détail, est accusé de vendre illégalement des biens le dimanche contrairement à la loi locale de Maryland. Cet arrêt est intéressant dans la mesure où la Cour Suprême américaine

¹⁴ 1985 CanLII 69 (SCC)

¹⁵ 1961 366 U.S. 420

retrace l'Histoire de *Sunday Closing Laws* pour déterminer si elles n'empiètent pas sur la liberté de religion protégée par la Constitution. Les juges de la majorité expliquent que même si cette loi promeut originellement la fréquentation de l'Église, son objet demeure laïc et à ce titre, elle n'enfreint pas la liberté de religion :

“These provisions, along with those which permit various sports and entertainments on Sunday, seem clearly to be fashioned for the purpose of providing a Sunday atmosphere of recreation, cheerfulness, repose and enjoyment. Coupled with the general proscription against other types of work, we believe that the air of the day is one of relaxation, rather than one of religion”.¹⁶

Ainsi, la loi relative au temps de repos de Maryland n'a plus une connotation religieuse, mais plutôt contribue à faire du dimanche, un jour de repos et de divertissement. Cette décision est reprise par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *R. Big M Drug Mart Ltd* en 1985 pour déterminer la constitutionnalité de la *Lord's Day Act*.

Avant de procéder à l'analyse de cet arrêt phare, nous devons préciser le contexte législatif canadien. En 1982, l'adoption de la *Charte canadienne des droits et des libertés* garantit, entre autres, la liberté de religion, tout comme la *Déclaration canadienne des droits*, adoptée en 1960.

La Cour suprême est saisie de l'arrêt *R. Big M Drug Mart Ltd* dont la partie défenderesse de confession juive orthodoxe a été accusée de s'être livré à la vente de marchandises le dimanche, à Calgary (Alberta), contrairement à l'article 4 de la *Loi sur l'observance du dimanche*. Le raisonnement de la Cour suprême canadienne se poursuit en s'appuyant sur la jurisprudence américaine (*McGowan v. Maryland*) :

« Dans l'arrêt *McGowan*, on a conclu que la loi en vigueur au Maryland n'avait ni pour objet ni pour effet de mettre le pouvoir coercitif de l'état au service de la religion. Cette loi avait perdu le caractère religieux qu'elle revêtait à l'origine. Modifiée en profondeur, elle avait désormais des objectifs purement laïques de repos et de détente pour les citoyens ». ¹⁷

Pour la majorité, le juge Dickson démontre que l'objet de la *Loi concernant l'observance du dimanche* « astreint l'ensemble de la population à un idéal sectaire chrétien », ce qui est « contraire à l'esprit de la *Charte* et à la dignité de tous les non chrétiens : l'objet de cette loi est abusif d'où son inconstitutionnalité »¹⁸. Il est donc inutile d'examiner l'effet de la loi : « une loi dont on a

¹⁶ 1961 366 U.S. 420 :448

¹⁷ *R. Big M Drug Mart Ltd.*, 1985: par. 75

¹⁸ *R. Big M Drug Mart Ltd.*, 1985: 296

conclu que l'objet viole la *Charte* ne peut être sauvée même si ses effets sont jugés inoffensifs »¹⁹. De ce fait, l'objet véritable de la *Loi sur le dimanche* consiste à rendre obligatoire l'observance du sabbat chrétien d'où la violation de la liberté de conscience et de religion garantie par l'art. 2 a) de la *Charte* engendrant ainsi l'inconstitutionnalité de la loi fédérale du dimanche. Cet arrêt devient une référence pour d'autres arrêts postérieurs afin de rappeler les droits garantis par la *Charte*, notamment la liberté de conscience et de la religion.

En définitive, pendant plusieurs décennies, le législateur n'a eu de cesse de rappeler la religion comme fondement de la réglementation du temps de repos en s'inspirant des lois britanniques. Malgré la mise en place de lois qui prévoient un début de laïcisation, nous observons une certaine latence dans la réflexion normative puisque la principale motivation du législateur fut de mettre en place des lois restrictives de nature criminelle dont l'objectif est de pénaliser sévèrement toute personne qui ne respecterait pas le repos dominical, maintenant ainsi la forte connotation religieuse de ces lois. De plus, la jurisprudence canadienne a longtemps conforté la dimension religieuse du repos dominical en confirmant la compétence fédérale en matière criminelle. Cependant, la diversification culturelle et religieuse de la population canadienne et l'influence de la jurisprudence américaine remettent en question la dimension religieuse des lois mises en place telle que la *Loi sur l'observance du dimanche* de 1907. En effet, l'arrêt *R. Big M Drug Mart Ltd* vient remettre en question la constitutionnalité de la *Loi canadienne sur l'observance du dimanche* et marque le début du détachement de la religion dans la réflexion normative du législateur.

L'évolution de la réglementation du temps de repos nous amène à présenter la prochaine motivation du législateur qui repose essentiellement sur le besoin de réduire les longues heures de travail à l'aube de la révolution industrielle. De ce fait, plusieurs dispositions législatives sont mises en place dans le but d'accorder au travailleur un temps de repos dont la raison d'être se diversifie progressivement.

1.1.3. Diversification progressive du temps de repos à travers la santé et la sécurité des travailleurs

Dans cette partie, nous dégagerons la troisième étape de l'évolution de la réglementation du temps de repos : la santé et la sécurité des travailleurs. Pour cela, en exposant les facteurs d'évolution de

¹⁹ *R. Big M Drug Mart Ltd.*, 1985: 296

la réglementation du temps de repos à l'aube de la révolution industrielle, nous remarquons que face à la quasi-absence de réglementation relative au temps de repos, le législateur allonge progressivement cette temporalité en accordant des pauses et le repos hebdomadaire, en ajoutant des vacances annuelles en multipliant les jours fériés.

1.1.3.1. À l'aube de la révolution industrielle : quasi-absence de réglementation relative au temps de repos

À partir de la moitié du XIX^e siècle, le Québec connaît la révolution industrielle qui a non seulement transformé l'économie, mais aussi la société et le monde du travail. En effet, cette ère se caractérise par la production capitaliste à outrance. À cet égard, les entreprises sont poussées à réfléchir sur de nouvelles modalités de travail pour accroître la productivité des travailleurs et faire profit d'où l'émergence de l'organisation scientifique du travail ou le taylorisme. Ce mode de production se démarque par la parcellisation du travail dans le but d'optimiser la productivité et ultimement faire profit. Pour cela, les salaires bas, l'entretien minimal des ateliers et les longues heures de travail permettent de minimiser les coûts de production : « la vitesse de la production est un facteur qui augmente les profits patronaux tout en augmentant les risques d'accidents » (Lippel, 1985 : 23). Comme il n'existe aucune réglementation relative à l'hygiène, la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail s'avèrent déplorables. Selon Desilets et al. (2006 : 17), « la semaine varie de 60 à 70 heures... et les journées de 15 heures ne sont pas exceptionnelles ». Aussi, la pause repas est courte : les travailleurs n'ont pas le temps de dîner à l'extérieur du lieu de travail et aucune pièce ne leur est fournie à cet effet. Ils sont donc obligés de dîner près des machines dans les ateliers. De plus, les travailleurs ne sont payés ni pour les jours chômés ni pour les jours fériés (Noël et Pâques). Selon Desilets et al. (2006 : 18), « les employeurs opposés aux congés justifient leur point de vue en argumentant que cela diminue la productivité des entreprises et encourage les ouvriers à perdre leur temps et leur argent en débauche ».

Ces conditions de travail dangereuses conduiront le législateur à légiférer en la matière lorsque des Commissions d'Enquête eurent fait état des piètres conditions de travail des ouvriers. Ainsi, en 1881, la *Commission royale d'enquête sur le fonctionnement de la main-d'œuvre des moulins et des fabriques* est mandatée pour documenter les conditions de travail des ouvriers dans certaines industries. Cette enquête menée par Blackeby et Lukes révèle « les conditions dangereuses et insalubres du travail au Canada et l'exploitation éhontée des enfants. Le Québec y fait mauvaise

figure »²⁰ d'où l'adoption de l'*Acte des manufactures* en 1885. Cette loi marque le début de la limitation des heures de travail en introduisant la pause-repas. Aussi, nous verrons que ce texte de loi sert de support pour élargir la réglementation du temps de repos à travers d'autres normes telles que le repos hebdomadaire.

1.1.3.2. Début de la diversification du temps de repos : les pauses-repas et le repos hebdomadaire

L'*Acte des manufactures*, la première loi québécoise réglementant les normes minimales de travail, « vise à protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures. L'article 10 b) imposent des balises minimales concernant le temps de travail et le temps de repos :

10. Sauf tel qu'il est par le présent autrement prescrit, aucun enfant, aucune jeune fille ou femme, ne doit travailler pendant plus de dix heures dans une même journée, ni pendant plus de soixante heures dans une même semaine ; [...]

(b.) Dans toute manufacture le patron doit accorder à chaque enfant, jeune fille et femme qui y sont employés, **au moins une heure chaque jour**, le midi, pour le repas, **mais cette heure n'est pas comptée comme partie du temps par le présent limité à l'égard de leur travail.**

En dépit de ce texte de loi, les conditions de travail demeurent déplorables. Ce constat sera établi par la *Commission royale d'enquête sur le capital et le travail* qui se charge d'enquêter sur les conditions de travail au Canada en déployant les premiers inspecteurs de travail en 1887. Cette commission dénonce les lacunes de l'*Acte des manufactures*. En effet, ce texte de loi ne protège que les ouvriers les plus vulnérables, les femmes et les enfants, et ne vise que les entreprises de moins de 20 employés. C'est pourquoi les inspecteurs du travail recommandent plusieurs modifications pour inciter le législateur à prendre connaissance de la véritable réalité des ouvriers. Ces commissions imposeront notamment l'introduction de la journée de neuf heures et 54 heures par semaine, l'interdiction du travail des enfants de moins de 14 ans, la mise en place d'un service d'inspection de la sécurité et de l'hygiène sur les lieux de travail, l'élargissement du champ d'application de ce projet de loi en introduisant les entreprises de plus de 20 employés et les hommes. À la lumière de ces suggestions, l'*Acte des manufactures* est abrogé et la *Loi relative aux établissements industriels* lui succède en 1894. De portée plus large, elle inclut les garçons au-dessous de 18 ans qui ne peuvent dépasser 12 heures de travail par jour et 72 heures de travail par

²⁰ Cité par la CNESST (2018)

semaine et sont accordés d'une heure de repas non rémunérée. Aussi, ce texte de loi exige la salubrité de tous les établissements du secteur industriel, à l'exception des mines qui sont régies par un autre texte de loi. Subséquemment, nous constatons que le législateur cherche à minimiser l'exploitation des femmes et des enfants à travers des textes de loi qui limitent le temps de travail. Dans cette même lignée, en 1937, la *Loi relative aux heures de travail des femmes* est mise en place pour réduire les heures de travail des employées à 10 heures par jour et 58 heures par semaine.

En 1954, une norme sur la période de repas est introduite. Cette norme s'applique à tous les salariés, alors que l'*Acte des manufactures* (1885) a garanti ce droit aux jeunes enfants et aux femmes uniquement. Désormais, « à moins que le salarié ne soit libéré de tout service, le temps de repas est considéré une période de travail et doit être rémunéré. » (Desilets et al., 2006 : 168).

En 1980, la *Loi sur les normes du travail* entre en vigueur et prévoit non seulement une réduction supplémentaire du temps de travail à 44 heures (art. 52), mais aussi le repos hebdomadaire et la pause-repas. Les articles 78 et 79 prévoient respectivement un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et un temps de repas d'une demi-heure non rémunérée après cinq heures de travail consécutives. Par contre, la période de repas est rémunérée lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

En raison des crises économiques de 1982 et 1991, le Québec connaît un taux de chômage élevé d'où l'intensification des pressions syndicales de modifier la *Loi* : « c'est ainsi qu'à l'occasion de la fête des travailleurs du 1^{er} mai 1995, les trois plus grandes centrales syndicales, soit la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des enseignants du Québec (CEQ), ont abordé le dossier de la réduction du temps de travail dans une perspective de création d'emplois ». (Desmarais, 2012 : 9) À cet effet, en 2003, la *Loi sur les normes du travail* subit des modifications dans le but de « moderniser les lois du travail ». Désormais, la *Loi sur les normes du travail* prévoit un repos hebdomadaire de 32 heures consécutives au lieu de 24 heures. Ce changement implique le besoin de reconnaître la vie personnelle des travailleurs. Effectivement, le repos hebdomadaire ne doit pas avoir pour seul objectif de donner au travailleur le temps de récupérer ses forces physiques. Il doit lui donner la

possibilité de vivre avec sa famille ou d'accomplir des activités de son choix.²¹ Ainsi, nous observons que dans l'effort de moderniser et de diversifier les lois relatives au temps de repos, le législateur tient compte d'une nouvelle dimension : la vie familiale des travailleurs. Nous verrons ultérieurement les congés divers mis en place pour raisons familiales. Nous verrons que le législateur introduit les vacances annuelles dans un effort d'accorder un temps de repos plus grand aux travailleurs.

1.1.3.3. Vacances annuelles

C'est seulement durant la Deuxième Guerre mondiale et sous la pression syndicale que le législateur met en place de nouvelles normes relatives au temps de repos. En 1940, la *Loi sur le salaire minimum* est adoptée pour non seulement étendre son champ d'application aux hommes, mais aussi introduire les vacances annuelles obligatoires et payées en 1946. En effet, une ordonnance fixe pour tous les travailleurs un congé d'une semaine par an (Tard, 1986 : 1). En 1968, la durée des vacances annuelles passe d'une à deux semaines après un an de service continu, et l'indemnité passe de 2 % à 4 % du salaire brut. De plus, en 1979, le calcul des vacances se fait comme suit :

Service continu	Vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 % du salaire brut de l'année de référence
1 an à 10 ans	2 semaines	4 % du salaire brut de l'année de référence
10 ans et plus	3 semaines	6 % du salaire brut de l'année précédente

Tableau 1 : Calcul des vacances selon la Loi de 1979²²

L'employé peut bénéficier d'une troisième semaine de vacances s'il a effectué 10 ans de service auprès du même employeur. En 1995, le nombre d'années de service continu est réduit à cinq ans pour profiter d'une troisième semaine de congé.

1.1.3.4. Jours fériés

²¹ Projet de loi n° 126 (1979)

²² Desilets et Ledoux, 2016 : 233

Rappelons que durant la révolution industrielle, les travailleurs ont bénéficié de 2 jours fériés, non payés (Noël et Pâques). En 1973, le texte de loi subit des modifications afin de rendre les jours fériés chômés et payés. Aussi, un salarié qui travaille lors d'un jour férié voit son salaire majoré ou se fait offrir un congé compensatoire.

En outre, la majorité des salariés au Québec a droit à 7 jours fériés chômés et payés :

- Le 1er janvier (jour de l'An) ;
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
- Le 1er juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (fête du Canada) ;
- Le 1er lundi de septembre (fête du Travail) ;
- Le 2e lundi d'octobre (Action de grâce) ;
- Le 25 décembre (jour de Noël)

Notons que, malgré la sécularisation progressive de la réglementation du temps de repos, certains jours fériés ont une signification religieuse tels que Pâques et le jour de Noël, ce qui marque l'encrage profond de la religion dans les normes contemporaines.

En définitive, à l'aube de la révolution industrielle, l'absence de réglementation provoque la détérioration des conditions de travail. Conséquemment, le législateur est amené à repenser les normes du travail. Même si nous notons une limitation du temps de travail, la réglementation du temps de repos connaît une évolution très timide, mais se diversifie progressivement. En effet, le législateur introduit les pauses-repas, le repos hebdomadaire, les congés annuels et les jours fériés. Nous notons que malgré la sécularisation de la réglementation du temps de repos, le législateur garde et ajoute certains jours fériés à connotation religieuse pour marquer l'héritage chrétien de la province québécoise. De plus, à travers ces normes, nous identifions une nouvelle préoccupation qu'est la vie familiale des travailleurs, préoccupation qui marquera le quatrième fondement de la réglementation du temps de repos : la conciliation travail-famille.

1.1.4. Fondement contemporain de la réglementation du temps de repos : la conciliation travail-famille

Le quatrième fondement de la réglementation du temps de repos est la conciliation travail-famille. Il est essentiel d'étudier les facteurs qui ont influencé le législateur à adapter les normes aux enjeux contemporains. Nous verrons que les mutations familiales ainsi que le vieillissement de la population ont largement contribué à faire évoluer les besoins et les attentes en matière de conditions de travail²³.

À partir de la fin des années 1950, les transformations sociales et familiales québécoises sont à l'œuvre. La sécularisation de la société et le développement des emplois dans le secteur des services, conjugués à un accès plus grand à la contraception et à l'éducation supérieure permettent aux femmes « d'actualiser leur désir d'égalité économique et sociale et d'envisager, pour la première fois, la réalisation d'un objectif personnel moins assujéti à leur destin biologique » (St-Amour, 2010 : 371). Ce désir est corroboré par les statistiques puisque Tremblay (2002 : 193) note « [qu']entre 1951 et 1995, le taux d'activité des femmes âgées de 25 ans et plus a presque triplé au Canada, passant de 18,3 % à 56,8 %. Chez les femmes mariées, le mouvement vers l'emploi a été encore plus marqué. Leur taux d'activité qui ne dépassait pas 10 % en 1951 (9,6 % exactement), s'élevait à 61,4 % en 1995 ». Aujourd'hui, l'Institut du Québec (2017) note qu'en 2016, le taux d'activité des femmes québécoises est de 85,6 %.

De plus, à partir des années 80, deux revenus par ménage sont devenus un impératif financier à cause des transformations du marché (instabilité des parcours professionnels, emplois de services faiblement rémunérés, travail atypique offrant un nombre insuffisant d'heures de travail). Mercure (2008) constate que 84 % des travailleurs âgés entre 25 et 44 ans sont absents de leur résidence plus de huit heures par jour alors que 41,6 % le sont pour plus de dix heures en 2005. Ces taux étaient de 76,2 % et de 29,7 % dix ans plus tôt. Aussi, selon Desilets et al. (2006 : 238), « le vieillissement de la population oblige de plus en plus les travailleurs, à s'absenter fréquemment ou longtemps pour prendre soin de leurs proches, notamment de personnes âgées ».

En 1979, la *Loi sur les normes du travail* remplace la *Loi sur le salaire minimum* pour introduire des mesures en faveur de la femme enceinte. Plus précisément, selon Massé (2007 : 19), la

²³ Projet de loi n° 176 (2018)

travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité, une indemnisation adéquate et l'interdiction à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée parce qu'elle est enceinte. En 1990, ce congé est introduit dans la *Loi sur les normes du travail*, accompagné d'autres congés divers. En effet, une nouvelle section est introduite dans la *Loi sur les normes du travail* : « les congés pour événements familiaux » (Desilets et al., 2006 : 236). Cette section inclut le congé de maternité et un congé parental, sans salaire, d'une durée maximale de 18 et 52 semaines continues respectivement, accessible à la mère et au père d'un nouveau-né et à la personne qui adopte un enfant. Ce congé parental peut s'ajouter au congé de maternité. Aussi, lorsque le parent a des obligations à l'égard de son enfant, il a droit à 5 jours par sans salaire. En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, le travailleur a droit à 5 jours, dont 2 jours rémunérés si le salarié justifie 60 jours de service continu. En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, le travailleur bénéficie d'un jour sans réduction de salaire et accordé ou 3 jours sans salaire.

En 2002, la *Loi sur les normes du travail* sont introduites subit des modifications pour davantage refléter les tendances sociales québécoises. En effet, la société connaît un éclatement du noyau familial d'où le besoin d'étendre le champ d'application de certaines dispositions législatives concernant les congés²⁴. La nouvelle section V.0.1. de la *Loi sur les normes du travail* prévoit les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel. Ces congés sont permis à condition d'avoir effectué 3 mois de services continus au minimum chez le même employeur. Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ses motifs pour bénéficier de 26 semaines non rémunérées à un maximum de 104 semaines. L'employeur peut lui demander un document d'attestation pour justifier la durée de l'absence. Le salarié ne perçoit aucun salaire durant ces périodes d'absence.

La section V.1 de la *Loi* qui prévoit des absences et les congés pour raisons familiales ou parentales subit des modifications en notant une augmentation de la durée des congés et l'inclusion des membres de la famille supplémentaires. Désormais, les femmes enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de 18 semaines. Le congé de paternité est accordé au salarié s'étalant jusqu'à 5 semaines continues, sans salaire en ayant un congé maximal de 52 semaines.

²⁴ Projet de loi n° 176 (2018)

Le congé parental peut durer de 52 à 104 semaines pour chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. En cas de naissance, d'adoption ou d'interruption de grossesse (à compter de la vingtième semaine de grossesse), 5 jours, dont 2 jours rémunérés si l'employé justifie 60 jours de service continu. Les obligations familiales s'étendent non seulement à l'égard de son enfant, mais aussi le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents. La *Loi* accorde 10 jours par an sans salaire. En cas de maladie ou d'un accident grave, le congé peut s'allonger de 12 semaines sur une période de 12 mois à 104 semaines. Ainsi, ces transformations familiales et sociales mettent la conciliation travail-famille au cœur de la réflexion normative dans la mesure où « l'équilibre entre la vie familiale et le travail est compromis lorsqu'il y a présence de conflits entre les différents rôles, notamment celui du travailleur et celui du parent ». (Lavoie, 2016 : 12)

En effectuant la recension des écrits sur le temps de repos, nous réalisons que le législateur imbrique progressivement au droit au repos une multitude de motifs en réponse aux évolutions sociales et religieuses. En outre, nous constatons que le temps de repos est étroitement lié au temps de travail. Ainsi plus le temps de travail diminue, plus le temps de repos est important. Or, la réalité semble plus complexe. En effet, la relation entre le temps de repos et le temps de travail va au-delà d'un simple vase communicant entre ces deux espaces-temps, sinon comment expliquer le paradoxe auquel nos sociétés font face, à savoir, celui d'une réglementation entourant le temps de repos de plus en plus diversifié dans ses fondements, tandis que le temps de travail n'a de cesse d'augmenter sa durée ? Pour cela, la deuxième section traite de la réduction de la durée de travail et de sa fragmentation en réponse des besoins économiques et organisationnels, remettant conséquemment en question le droit au repos.

1.2. Temps de travail

Dans cette partie, nous exposerons les divers écrits qui expliquent la limitation du temps de travail. Nous verrons les différents motifs qui ont fait évoluer la réglementation du temps de travail et ont fait croître le temps de repos en conséquence. Puis, nous verrons qu'à la lumière des profondes transformations du monde du travail aujourd'hui, le temps de travail se déconstruit provoquant la porosité des frontières entre le temps de travail et le temps de repos.

1.2.1. Réduction du temps de travail

Plusieurs écrits viennent apporter une réponse sur les différents motifs de la limitation du temps de travail. Supiot (1995 : 947) qui se spécialise en droit social met l'emphase sur la sécurité des travailleurs. En effet, la réglementation du temps de travail repose sur la protection des enfants et des femmes, dont l'exploitation sans limites met en péril la reproduction même de la force de travail. Par contre, Dembe (2011 : 459-470) expose une approche historique qui donne une vision globale sur les différents fondements de la réglementation du temps de travail. Effectivement, en réalisant une étude comparative sur l'Histoire de la réglementation du temps de travail entre les États-Unis et l'Europe, tout comme l'a exposé Supiot (1995), nous observons que l'un des facteurs d'évolution du temps de travail est social et humanitaire afin de garantir la protection des femmes et des enfants (éducation et préservation de la vie de famille). Dembe (2011) ajoute la question de sécurité et la santé pour limiter les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles.

De plus, Dembe (2011 : 459-470) explique que la réglementation du temps de travail est aussi un enjeu politique et économique : la réduction du temps de travail est non seulement un point d'ancrage pour des revendications plus vastes comme les conditions de travail et la gestion des relations professionnelles, mais aussi permet de résorber le chômage en créant de nouveaux emplois.

En outre, Dembe (2011 : 459-470) expose brièvement le facteur religieux qui vient réduire le temps de travail en garantissant un temps de repos le dimanche, le jour du Seigneur selon le christianisme, la religion majoritaire en Europe et aux États-Unis.

Ainsi, la recension des écrits nous apprend que la réduction du temps de travail repose sur plusieurs motivations : humanitaires et sociales, économiques et religieuses. Nous observons cette tendance baissière au Québec et dans le monde.

En effet, l'*Acte des manufactures*, adopté en 1885, est la première loi québécoise qui limite le temps de travail à 60 heures de travail par semaine pour les femmes, les jeunes filles et les enfants et 72 ½ heures par semaine pour les hommes. En 1937, la *Loi relative aux heures de travail aux femmes* prévoit une réduction supplémentaire du temps de travail à 58 heures par semaine pour les employées et les garçons au-dessous de 18 ans. En 1979, la *Loi sur les normes du travail* réduit le

temps de travail à 44 heures et finalement à 40 heures à la suite des modifications législatives de 2003.

Aussi, cette tendance baissière est un phénomène observable au niveau mondial. Effectivement, l'Organisation internationale du travail (OIT) établit plusieurs conventions qui viennent diminuer le temps de travail au cours de l'Histoire. La première Convention internationale adoptée par l'OIT porte sur le temps de travail ²⁵: la Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie) (OIT, 2011 : 3). Celle-ci remonte à 1919 limitant la durée de travail et prévoit des temps de pause dans les établissements industriels. En 1930, la Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux) fixe la durée du travail pour le secteur du commerce et des bureaux (OIT, 2011 : 3). En 1935, la convention (n° 47) détermine la semaine normale de travail à 40 heures. De surcroît, la figure ci-dessous illustre la tendance baissière de la durée annuelle de travail dans l'ensemble des pays européens, mais aussi au Japon et aux États-Unis. (Figure 1)

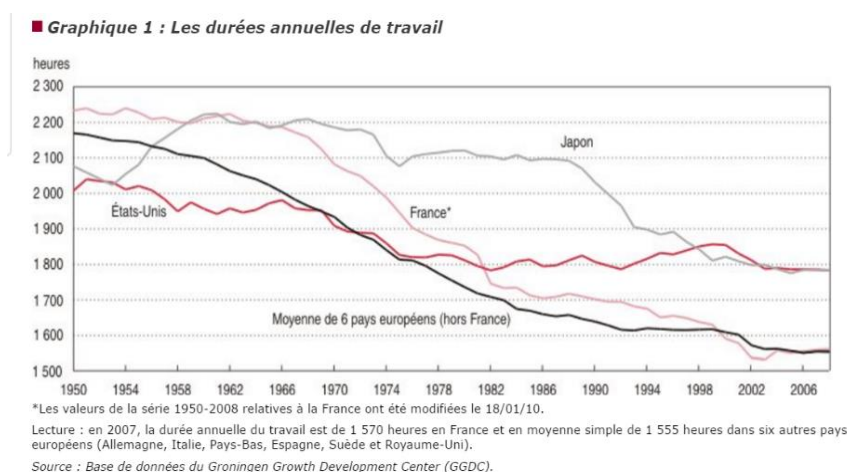


Figure 1 : Tendence baissière des durées annuelles de travail²⁶

En France, le même phénomène s'est produit expliquant ainsi l'évolution baissière du temps de travail. En effet, selon Bouslah et Quinton (2015 : 28), « le mouvement en faveur d'un

²⁵ OIT, *Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie) C001 - 1919 Convention tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels* (Entrée en vigueur : 13 juin 1921) Adoption : Washington, 1^{ère} session CIT (28 nov. 1919)

²⁶ Base de données du Groningen Growth Development Center (GGDC)

encadrement de la durée de travail est né dès 1830, au moment où les ouvriers prennent conscience de leurs conditions et revendiquent ainsi des heures de travail raisonnables ». En 1848, la durée légale du travail est de 48 heures, puis de 40 heures en 1936, 39 heures en 1982, et 35 heures en 2002.

Contrairement au temps de travail, le temps de repos ne cesse d'augmenter en raison des différents enjeux auxquels a fait face le législateur : les préoccupations morales et religieuses, la santé et la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de vie et d'emploi. Assurément, l'Histoire de la réglementation du temps de repos nous apprend que cette temporalité qui se limitait uniquement au dimanche, au jour de Noël et Pâques à l'aube de la révolution industrielle est désormais un ensemble de jours fériés chômés et payés et d'une multitude de congés divers d'où l'augmentation du temps de repos dans le souci d'équilibrer les vies professionnelle et privée. Ainsi, à première vue, nous pouvons déduire que les travailleurs peuvent dorénavant consacrer plus de temps au repos. Toutefois, cette supposition est-elle toujours valide à la lumière du contexte du monde du travail d'aujourd'hui ?

1.2.2. Fragmentation du temps de travail

Depuis quelques années, le monde du travail subit de profondes transformations en raison de la mondialisation et les avancées technologiques provoquant la fragmentation du temps de travail et ultimement le déséquilibre entre le temps de travail et le temps de repos.

Tout d'abord, nous observons progressivement une déconstruction du temps classique de la force du travail qui normalement sépare de manière binaire le temps de travail et le temps de repos. En effet, le temps de travail qui a toujours été soumis à un « régime formel-hiérarchique » montre des signes d'épuisement depuis que le monde se transforme en raison de la globalisation d'où la remise en question de la dichotomie classique des temps (Supiot, 1999 : 107). Ces transformations profondes ont des effets majeurs sur les méthodes de gestion des affaires et ultimement sur la configuration du marché du travail.

En étudiant les effets de la globalisation, nous dégageons ses répercussions sur le temps de travail et le temps de repos. Les méthodes de gestion qui se sont toujours focalisées sur la production quantitative sont remises en question en raison des nouvelles exigences du marché. Selon Stone (2014 :293), « durant les deux dernières décennies, une transformation de la nature du travail dans

les pays industrialisés s'est produite, une transformation qui aura des conséquences profondes pour les décennies à venir » (traduction libre). Ces changements se caractérisent par des méthodes de gestion qui se soucient des résultats et non des moyens. Désormais, à travers ces nouveaux modes d'organisation du travail, l'employeur valorise le savoir-faire de ses employés pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Aussi, ces modes de gestion se caractérisent par l'individualisation et l'autonomisation du travailleur. Ces nouvelles obligations exigent l'autoréglementation du temps où l'individu devient lui-même maître de l'organisation de son temps pourvu qu'il se soumette aux objectifs fixés par son employeur (Supiot, 1999 : 125). Ainsi, nous pouvons déduire que le modèle classique des horaires de travail est remis en question puisque leur réaménagement change en fonction des besoins de l'entreprise d'où le début de l'éclatement du temps.

De plus, la configuration du marché du travail se transforme progressivement pour répondre aux nouveaux besoins de l'entreprise. Weil (2014 : 7) ajoute que la transformation de la composition du marché de travail est due à la modification structurelle progressive des organisations. En effet, sous les pressions de la concurrence accrue, les entreprises se retrouvent dans une course effrénée vers la rentabilité d'où la volonté de réduire les coûts pour assurer leur survie. Par conséquent, la réduction des coûts est primordiale afin d'assurer la pérennité des entreprises. La transformation de la composition du marché de travail contribue clairement à la réduction des coûts d'où le besoin de diversifier les modes d'organisation du travail pour garantir une productivité accrue aux moindres coûts. À cet égard, le salariat classique ne suffit plus pour répondre aux besoins de flexibilité d'où l'émergence d'une diversité de statuts d'emploi tels que le travailleur sur appel, occasionnel, à temps partiel, etc. Désormais, selon Stone (2015 : 296), l'emploi ne se caractérise pas nécessairement par un contrat de travail standard à long terme, mais plutôt par un arrangement épisodique temporaire renouvelable ou non renouvelable pour que l'employé soit à la disposition de l'employeur à travers un réaménagement flexible du temps de travail. En France, cette flexibilisation organisationnelle est rendue favorable par la législation dans le but d'assurer le fonctionnement économique, remettant ainsi en question l'objectif du droit du travail français, à savoir la réduction du temps de travail : les réformes législatives successives du temps de travail en France, ces dernières années, ont donc instrumentalisé la norme juridique légale pour favoriser l'augmentation de la durée du travail et la subordination juridique des salariés aux besoins de l'entreprise » (Miné, 2017 : 13).

En France, la fragmentation du temps de travail devient visible dans certains métiers en mesurant la densité du temps de travail quotidien qui représente le rapport entre l'amplitude de la journée du travail et la durée journalière moyenne calculée à partir de la durée hebdomadaire et du nombre de jours travaillés (Barrois & Devetter, 2017). Cette étude met en exergue les emplois atypiques qui connaissent un taux de densité faible, soit des horaires de travail très fragmentés et pénibles, rendant difficile la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Effectivement, certaines professions parmi les plus touchées sont également celles qui sont mobilisées lorsque les autres salariées ne sont pas sur le lieu de travail à l'image des nettoyeurs ou des aides à domicile (Barrois & Devetter, 2017 : 13). Donc la fragmentation du temps de travail provoque l'assujettissement du travailleur de façon quasi constante au pouvoir de direction, rendant difficile l'articulation entre le temps de repos et le temps de travail et précarisant les conditions de travail.

D'ailleurs, ces nouvelles exigences organisationnelles incitent « le rejet dans l'ombre du temps de travail non salarié » d'où l'émergence d'une nouvelle conception du temps qui aujourd'hui se nomme l'obligation de disponibilité (Supiot, 1999 : 95). Pour cela, nous consacrons la prochaine partie à la présentation de cette nouvelle temporalité.

1.3. Émergence de l'obligation de disponibilité

Comme vu précédemment, la mondialisation et les avancées technologiques ont transformé la configuration du monde du travail aujourd'hui marquée par la concurrence accrue et la poursuite du profit. À cet égard, la survie de l'entreprise dépend de l'introduction de nouveaux modes d'organisation du travail qui exigent une plus grande flexibilité des horaires des employés. Cette nouvelle exigence d'emploi vient bouleverser l'équilibre entre le temps de travail et le temps de repos avec la manifestation d'un nouvel espace-temps qui accentue la porosité entre temps libre et temps de travail : l'obligation de disponibilité. À travers cette partie, nous allons donc exposer la contribution de plusieurs auteurs qui présentent les caractéristiques organisationnelles de cette nouvelle temporalité ; les problématiques juridiques qu'elle soulève et les outils qui viennent la limiter.

1.3.1. Ses caractéristiques

Du point de vue organisationnel, Vallée (2010 : 289) définit l'obligation de disponibilité comme suit : « un temps où le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré, tout en étant subordonné à une éventuelle demande de l'employeur ». Cette définition nous permet de déduire que l'employé, sous la disposition de son employeur, ne peut pas vaquer à ses activités personnelles et n'est pas rémunéré alors qu'il est subordonné à son employeur durant ce temps. Manifestement, ce temps n'est ni du temps de travail ni du temps de repos. Quelles sont donc les manifestations de cette temporalité émergente ?

Tout d'abord, l'obligation de disponibilité est une condition d'emploi importante dans le souci de répondre aux besoins de l'entreprise à tout temps. Par contre, l'intensité varie selon le statut d'emploi et le poste détenu. En effet, sur le plan organisationnel, Vallée et Gesualdi-Fecteau (2016 : 355) montrent que l'employé sur appel n'a ni d'emploi du temps préalablement fixé ni un nombre d'heures minimales de travail. De plus, Genin (2016 : 300) identifie que selon le type de modalité d'emploi, l'intensité de l'obligation de disponibilité varie :

- **« Work at home » (à ne pas confondre avec le télétravail)**

Le premier type de porosité du temps concerne les travailleurs qualifiés qui ont tendance à travailler à leur domicile ou en déplacement de manière occasionnelle, informelle et irrégulière avec l'usage des technologies d'information et de communication.

- **« Structural overlap »**

Le deuxième type de porosité du temps touche les modalités d'emplois atypiques tels que le travail à temps partiel, sur appel ou la sous-traitance. Notons que ces types d'emploi exigent un grand degré de flexibilité et de mobilité aux travailleurs : le degré d'imprévisibilité est important d'où l'éventuel déséquilibre de la conciliation travail-famille.

- **« Personal life overlap »**

Genin indique que la porosité du temps est bidirectionnelle. Autrement dit, le temps de travail peut empiéter sur le temps de repos, mais l'inverse peut se produire en raison de certains types d'emploi dont les horaires de travail sont imprévisibles. Par conséquent, les

travailleurs ont tendance à empiéter sur leur temps de travail pour assurer un certain équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

De plus, l'Ordre des Conseillers en ressources humaines agréés a effectué une étude sur la disponibilité à l'extérieur des heures de travail en 2010²⁷ (163 répondants). Dans les entreprises de 80 employés, 86 % des participants répondent que l'employeur exige de tous les travailleurs, ou de certains, qu'ils demeurent en disponibilité, ce qui suggère une généralisation de ce phénomène, surtout dans les entreprises privées qui représentent 71,60 % des répondants. À la lumière de ce fait, seulement 38,46 % des répondants affirment être rémunérés pour les périodes où ils sont à la disposition de l'employeur, ce qui suggère l'absence de normes ou de politiques mises en place pour limiter l'assujettissement du travailleur.

Ainsi, l'émergence de l'obligation de disponibilité est due à la recherche d'une plus grande flexibilité organisationnelle, exigeant la mobilisation de la main-d'œuvre à tout temps pour satisfaire les besoins de l'entreprise. À la lumière des études de Vallée et Gesualdi-Fecteau (2016) et Genin (2016), nous déduisons que le temps de disponibilité est imprévisible et son intensité varie selon le type de poste occupé et le statut d'emploi détenu. Aussi, nous observons que cette nouvelle temporalité se généralise progressivement en provoquant un certain déséquilibre entre le temps de travail et le temps de repos, en raison du silence réglementaire. À la lumière des caractéristiques de l'obligation de disponibilité, que peuvent être les problématiques juridiques soulevées ? Comment pouvons-nous limiter l'obligation de disponibilité ?

1.3.2. Problématiques juridiques soulevées

Dans la grande majorité des cas, les travailleurs en période de disponibilité ne sont pas rémunérés. En effet, selon Vallée et Gesualdi-Fecteau (2016 : 357), les travailleurs non rémunérés sont ceux qui ont des périodes de disponibilité prédéfinies à l'avance par leur employeur. Par contre, lorsque le temps de disponibilité est non planifié, une prime est perçue dans certains secteurs d'activité.

De plus, le niveau de contrainte varie selon l'intensité de l'obligation de disponibilité, ce qui peut constituer un empiétement sur le droit au repos. Effectivement, selon Vallée et Gesualdi-Fecteau (2016 : 357), dans certains cas, la contrainte imposée au travailleur est minime, de sorte qu'il n'est

²⁷ http://www.portailrh.org/sondages/sondages/appel/2010-12-14_disponibilites_heures_travail.pdf

pas réellement obligé d'être disponible. S'il ne répond pas à la demande de son employeur dans un délai donné, le travail disponible sera offert à une autre personne. Dans d'autres cas, le non-respect de l'obligation de disponibilité par le travailleur entraîne des conséquences graves, tel que son retrait de la liste de rappel ou la rupture de la relation de travail après un certain nombre de refus. Ce haut niveau de contrainte peut avoir des répercussions négatives sur le droit au repos du travailleur. D'après Vallée et Gesualdi-Fecteau (2016 : 371), compte tenu de la nature imprévisible et exigeante de cette temporalité, elle peut constituer une violation de l'autonomie du travailleur dans l'organisation de sa vie personnelle et susceptible d'avoir un impact sur son droit à une vie privée. En privant les travailleurs de contrôle sur leur temps, cette obligation peut également affecter leur droit à des périodes de repos et de santé. Quelles sont donc les balises juridiques mises en place pour limiter l'obligation de disponibilité et ultimement limiter la subordination du travailleur ?

Plusieurs sources de droit contribuent à baliser cette exigence. En effet, la *loi sur les normes du travail* inclut le temps de repos (article 78 et 79), les congés et les jours fériés (articles 66 à 77) et la semaine normale de travail (articles 52 à 59.1). Par exemple, l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit le travailleur « réputé au travail » dans plusieurs cas : lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail (par.1) ; lorsqu'il n'a pas le droit de quitter son poste de travail durant la pause-repas (par.2) ; durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur (par. 3) ; durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur (par. 4). L'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit la rémunération de 3 heures minimales de travail lorsque l'employé est à la demande expresse de l'employeur en respectant quelques conditions. De plus, d'après Vallée (2010 : 8), « depuis 2002, la *Loi sur les normes du travail* confère de plus au salarié le droit, quel que soit le motif, de refuser de travailler au-delà d'un certain seuil [...] sous réserve d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire établie conformément à la loi. » Effectivement, l'employé a le droit de refuser de travailler lorsqu'il effectue :

- Plus de 4 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail
- Plus de 14 heures par période de 24 heures
- Plus de 12 heures par période de 24 heures pour le salarié dont les heures quotidiennes sont variables

- Plus de 50 heures de travail par semaine dans un endroit isolé

Ce droit de refus rend l'employé responsable de son repos en lui donnant la possibilité de se protéger contre lui-même des longues heures de travail.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUEBEC : LNT : 52, 55, 57, 58, 59.0.1, 78, 79 – RNTPV : 4							
Durée normale de travail : 40 h/semaine et Industrie du vêtement : 39h/semaine							
HEURES SUPPLÉMENTAIRES				REPOS (heures)			INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
	Indemnité compensatrice	Banque de temps					
Oui ¹ plus de 4 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail OU plus de 14 heures / période de 24 heures OU plus de 12 heures / période de 24 heures pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue OU au-delà de 50 heures de travail / sem. dans un endroit isolé ou de 60 heures dans la région de la Baie-James	Majoration de 50 % du salaire horaire normal, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail	Possibilité d'une banque de temps Congé équivalant aux heures effectuées et majorées de 50 %	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail Rémunéré, si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste	Aucune Rémunérée, si elle est accordée	32 heures consécutives	—	3 heures

Tableau 2 : Limites législatives de l'obligation de disponibilité prévues par la LNT²⁸

Aussi, la jurisprudence contribue à limiter l'obligation de disponibilité en promouvant l'équilibre des intérêts entre les parties patronale et salariale et en se penchant sur la question de l'empiétement de la vie privée des employés. Un arrêt de la Cour suprême- *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*²⁹ vient éclairer la « mise en balance des intérêts » pour garantir une obligation de disponibilité équilibrée.

²⁸ Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, ministère du Travail du Québec

²⁹ 2017 CSC 55, [2017] 2 R.C.S. 456

Les faits se résument comme suit : l'employeur a mis en place un système de quart de garde permettant d'intervenir dans des affaires urgentes en matière d'immigration en dehors des heures normales de travail pour assurer la disponibilité des juristes en fins de semaine et les soirs. Ce système repose sur une base volontaire. Pour ces périodes de disponibilité, ils sont payés en congés payés et reçoivent la même indemnité qu'ils soient appelés ou non au travail. Quelques années plus tard, de manière unilatérale, l'employeur change cette directive en supprimant le système de rémunération de garde : désormais, les juristes ne sont payés que pour les heures effectivement travaillées sur des demandes urgentes. À la lumière de cette nouvelle directive, les juristes se portent de moins en moins volontaires aux cas urgents. C'est pourquoi l'employeur rend cette politique obligatoire d'où le dépôt d'un grief de la part des juristes. L'arbitre s'interroge sur le caractère raisonnable de cette directive et de sa mise en balance finale des intérêts des parties. Il conclut que cette directive sur les quarts de garde obligatoires de l'employeur porte atteinte aux droits de liberté garantis par l'art. 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour d'appel accueille la demande de contrôle judiciaire présentée par le gouvernement et annule la décision de l'arbitre parce que la politique de l'employeur ne porte pas atteinte à l'art. 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

À la lumière de ces circonstances, la Cour suprême rappelle les droits de direction de l'employeur :

[19] En ce qui concerne les employeurs du gouvernement fédéral, bon nombre de ces droits résiduels de la direction sont prévus par la loi. En vertu des articles 7 et 11.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, c. F-11, le Conseil du Trésor est autorisé à exercer un certain nombre de pouvoirs différents dans le cadre de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines. Il peut notamment : assurer la répartition des effectifs et leur bonne utilisation (al. 11.1 (1) a); déterminer et régler les traitements des employés, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes (al. 11.1 (1) c); régir toute autre question lorsque cela est nécessaire à la bonne gestion des ressources humaines (al. 11.1 (1) j)).

Cependant, la Cour souligne que ces droits ne sont pas absolus ; dans ce cas, la convention collective vient limiter les droits de direction de l'employeur :

[20] Cela dit, le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des règles en milieu de travail n'est pas illimité. Les droits de la direction doivent être exercés raisonnablement et conformément à la convention collective. [21] Le paragraphe 5.02 de la convention collective limite lui aussi la faculté de la direction d'exercer ces droits, car il prévoit que l'employeur doit « agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi » dans

l'administration de la convention collective. Toute politique unilatéralement imposée en milieu de travail doit respecter ces limites.

Pour déterminer si la balance des intérêts est équilibrée, il faut étudier l'impact de la directive de l'employeur sur la vie privée des juristes :

[38] Je conviens avec l'arbitre que le fait que la directive ait un effet sur la vie des juristes en dehors des heures de travail constitue un facteur important dans l'appréciation de son incidence sur les employés. De plus, comme l'a souligné celui-ci, une politique ou une directive qui supprime unilatéralement la rémunération accordée en contrepartie d'une obligation de disponibilité crée une iniquité apparente lorsqu'une telle rémunération constituait une pratique de longue date. À mon avis, la conclusion de l'arbitre selon laquelle la directive sur la garde n'était pas conforme au par. 5.02 de la convention collective appartenait aux issues raisonnables.

[51] La directive a également une incidence sur la capacité des juristes de passer du temps avec leurs enfants et leur famille. Lorsqu'ils sont de garde, certains juristes sont incapables de rendre visite à leur famille ou de prodiguer à leurs enfants le niveau d'attention qu'ils souhaiteraient pouvoir leur offrir, parce qu'ils ne doivent pas s'éloigner à plus d'une heure du bureau. Mais, encore une fois, ces conséquences n'ont pas d'effet sur la capacité des juristes de faire des choix personnels fondamentaux (*Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)*, 2000 CSC 44, [2000] 2 R.C.S. 307, par. 49 ; *Malmö-Levine*, par. 85). La directive les oblige plutôt, comme condition d'emploi, à être potentiellement moins disponibles pour leurs familles, et ce, deux à trois semaines par année tout au plus. Cela n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 7.

Ainsi, la jurisprudence nous enseigne que l'employeur détient des droits de direction lui permettant de mettre sur pied des politiques de disponibilité pour satisfaire les besoins de l'entreprise. Par contre, ces droits ne sont pas absolus dans la mesure où il faut aussi tenir compte des intérêts des employés afin de ne pas porter atteinte à leur vie privée. C'est pourquoi la Cour évalue la « mise en balance des intérêts » pour déterminer le caractère raisonnable des politiques de flexibilisation des horaires. Pour cela, prendre une décision unilatérale nuirait à cette « mise en balance des intérêts » d'où le besoin d'ouvrir un dialogue entre les parties. D'ailleurs, Supiot (1999 : 127) suggère une ouverture du champ de négociation afin de concilier les impératifs de l'entreprise et de ceux du travailleur dans un cadre de codécision puisque finalement le temps de repos fait désormais « irruption dans l'agenda de la négociation ». À cet égard, il est essentiel de recenser les écrits concernant le temps de repos.

En résumé, la recension des écrits nous a permis de retracer l'instauration progressive du droit au repos dans le droit du travail au cours du temps. Au cours du temps, le législateur met en place une multitude de dispositifs relatifs au temps de repos en réponse des évolutions religieuses, sociales, démographiques et économiques.

L'évolution de la réglementation du temps de repos nous permet de comprendre sur quels fondements, le temps de repos s'est appuyé au cours des siècles au Canada. La revue de la documentation nous a amenée à dégager quatre étapes qui se chevauchent plus que ne se succèdent au cours du temps. Malgré un temps de latence observable entre les transformations sociales, économiques et la mise en place des normes, la réglementation du temps de repos tire sa source de l'observance religieuse du dimanche pour se séculariser progressivement en réponse de la diversification culturelle et religieuse de la population canadienne et de l'influence de la jurisprudence américaine. Ensuite, à l'aube de la révolution industrielle, le législateur est amené à repenser les normes du travail en raison de la détérioration des conditions du travail et de la quasi-absence de réglementation. Pour cela, nous notons la limitation des heures de travail et l'introduction progressive d'une multitude de dispositions relatives au temps de repos. En réponse des nouvelles tendances familiales et économiques, la conciliation travail-famille diversifie davantage le temps de repos. En revanche, malgré la réduction des heures de travail, paradoxalement le temps de repos est rejeté dans l'ombre. Effectivement, en raison des évolutions technologiques et organisationnelles, le temps de travail se fragmente remettant en cause la relation binaire entre le. De surcroît, l'obligation de disponibilité est une temporalité émergente qui ne vient que brouiller les frontières temporelles, rendant le droit au repos difficile à cerner.

De ce fait, nous enchaînons avec le prochain chapitre qui expose la problématique et le cadre théorique de notre mémoire.

CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE THÉORIQUE

Bien que le droit au repos s'installe progressivement dans le droit du travail québécois et se diversifie en réponse aux tendances sociales et du monde du travail, le temps de repos semble se définir toujours à partir du temps de travail dans le droit du travail. Or, malgré la diminution des horaires de travail, cette relation étroite est remise en question en raison des évolutions technologiques et organisationnelles. Effectivement, la recension des écrits nous révèle que le temps de travail se fragmente, provoquant un certain désordre temporel. De plus, l'émergence de l'obligation de disponibilité ne fait qu'accentuer la fluidité entre les espaces-temps, rendant difficile la définition du temps de repos.

À travers cette étude, nous cherchons à saisir la place ou la fonction du droit au repos dans le droit du travail au Québec.

Pour cela, nous démontrerons que la définition du temps de repos est bien plus complexe qu'une simple soustraction du temps de travail, dans la mesure où elle ne reflète pas la réalité du monde du travail. Aussi, cette étude montre que le droit du travail se base sur cette définition simple du temps de repos et que cela peut représenter un obstacle dans la réflexion normative, compte tenu des nouvelles tendances sociales, familiales, etc.

Dans ce chapitre, nous exposerons la problématique suivie de la question de recherche avant de présenter le cadre théorique.

2.1. Problématique

Dans cette première section, nous nous interrogeons sur la définition du temps de repos, à savoir si elle reflète la réalité contemporaine du monde du travail.

2.1.1. Temps de repos : une simple soustraction du temps de travail ?

La relation dichotomique entre le temps de travail et le temps de repos découle du besoin de limiter les horaires de travail et mettre en place un temps de récupération. Supiot (1995 : 848) explique que la réglementation du temps de travail conduit à « une opposition binaire entre temps de travail,

assimilé au temps de la subordination et temps libre, assimilé à un temps d'inactivité ». Aussi, Waquet (2000 : 287) démontre qu'à l'origine, il faut limiter le travail, endiguer la durée du travail, pour protéger la santé des travailleurs, en créant des espaces de détente. Ainsi, nous pouvons déduire que le temps de repos est non seulement réduit à un temps non productif, mais aussi sa définition dépend grandement du temps de travail. Effectivement, l'un est une simple soustraction de l'autre. Et cette conception « négative » du temps de repos a été incorporée dans la réflexion normative. En revanche, de nouvelles tendances socio-économiques ainsi que l'émergence de l'obligation de disponibilité viennent bouleverser cette relation binaire entre les deux espaces-temps d'où le caractère complexe de la définition du temps de repos.

2.1.2. Temps de repos : une définition complexe

En premier lieu, nous avons vu précédemment que face à la concurrence accrue et la poursuite du profit, l'entreprise doit trouver une nouvelle manière de gérer sa main-d'œuvre pour optimiser la production. C'est pourquoi la flexibilisation des horaires de travail est devenue primordiale pour assurer la survie de l'entreprise. Cette nouvelle exigence entraîne la diversité des temps de travail qui vient bouleverser la relation salariale classique et créer de nouvelles modalités d'emploi d'où l'émergence de l'obligation de disponibilité. En effet, selon Vallée (2010 : 1), cette obligation permet aux entreprises de disposer à moindre coût d'un bassin de main-d'œuvre flexible dont le volume peut varier en fonction des besoins momentanés de la production et du service. Cette nouvelle temporalité vient brouiller les frontières entre le temps de travail et le temps de repos entraînant non seulement une confusion temporelle, mais aussi la violation du droit au repos : « il reste que l'obligation de disponibilité d'un salarié peut aussi porter atteinte à sa vie privée dans la mesure où celle-ci est conçue comme le « droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale »³⁰(Vallée, 2010 : 32).

En deuxième lieu, à la lumière des nouvelles tendances sociales, le repos ne se limite plus seulement au non-travail et ne peut être réduit à une simple opposition du temps de travail. En effet, le temps de repos est une période où l'individu est libre de vaquer à ses activités personnelles.

³⁰ The Gazette (Division Southam inc.) c. Valiquette, préc, note 11.

Waquet (2000 : 290) explique que l'individu retrouve sa liberté et rentre dans cette période de repos où précisément il fait ce qu'il veut : détente ou activité (sportive, culturelle, philanthropique). Ainsi, nous comprenons qu'à la suite de l'évolution des styles de vie, la définition du temps de repos change aussi.

Plusieurs auteurs anglo-saxons tels que Cross (1989) apporte une perspective sociopolitique et culturelle sur le temps de repos. En effet, Cross (1989 : 335) qui retrace l'Histoire française et britannique sur la perception du temps par la société entre 1840 et 1940, expose l'émancipation progressive des deux sociétés des longues heures de travail exigées par les entreprises afin d'accorder du temps libre à la famille et à la communauté. Cet auteur montre la résistance des employeurs capitalistes face à cette émancipation pour non seulement répondre à la concurrence, mais aussi enrayer cette nouvelle culture qui promeut la « paresse ».

En somme, nous pouvons conclure que le droit du travail ne peut plus s'appuyer sur la relation dichotomique du temps de travail et du temps de repos. Effectivement, la nouvelle réalité du monde du travail exige de repenser la conception du temps. Désormais, le temps de travail est hétérogène afin de mieux répondre aux besoins de l'entreprise. De nouvelles modalités de travail exigeant la fragmentation des horaires de travail entraînent l'émergence d'une nouvelle temporalité largement évacuée par le droit : l'obligation de disponibilité. Ce temps remet en question le rapport dichotomique entre le temps de travail et le temps de repos. En effet, le temps de repos, longtemps perçu, comme une simple soustraction du travail, est devenu difficilement identifiable, remettant ainsi en question sa définition simpliste. De plus, à la suite de l'évolution des styles de vie, peu d'études sur le temps de repos démontrent que sa définition actuelle ne reflète plus véritablement sa complexité. De profondes transformations sociales et culturelles viennent élargir la définition du temps de repos à travers le besoin de se démêler du travail et accorder du temps libre à la famille, à la communauté et à soi-même. Face à l'hétérogénéité des temps, Goff et Chtecuti (2004) affirment : «si le régime de la durée du travail a atteint un haut degré de sophistication, au risque d'une complexité accablante... il reste à élaborer le concept de droit au repos ». Par conséquent, il est essentiel d'éclaircir la notion du temps de repos en dégagant sa fonction ou sa place dans le droit du travail québécois aujourd'hui. Nous nous posons la question de recherche suivante :

Quelle fonction le droit au repos exerce-t-il en droit du travail au Québec ?

Cette section expose le cadre théorique que nous utiliserons pour répondre à la question de recherche précédemment exposée. Ensuite, nous présentons son cadre opératoire.

2.2. Cadre théorique

2.2.1. Spécificité du droit du travail

L'objectif de ce chapitre est de choisir, modifier ou construire une théorie et de formuler une proposition de recherche (Dépelteau, 2011 : 129). Dans le cadre de ce mémoire, nous sélectionnons un cadre théorique existant qu'est la spécificité du droit du travail afin de répondre à la question de recherche. À partir de ce cadre théorique, nous allons l'opérationnaliser et émettre une proposition de recherche.

Nous cherchons à comprendre sur quels fondements le droit au repos repose en droit du travail québécois. Pierre Verge et Guylaine Vallée se sont penchés sur la raison d'être du droit du travail dans leur ouvrage, « un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail ». Nous choisissons cet ouvrage puisque nous cherchons à comprendre l'origine et le développement du fondement du droit au repos au cours de l'Histoire. Pour ce faire, il est essentiel d'exposer la genèse du droit du travail pour en extraire le cadre théorique sur lequel repose notre étude.

Avant de présenter les piliers fondateurs du droit du travail, il faut exposer sa genèse qui repose essentiellement sur la prise en compte de la subordination du travailleur, « ce rapport de travail, ou rapport salarial, en est la source vive ». (Vallée et Verge, 1997 : 13). En se basant sur ce rapport salarial, le droit du travail s'est généralisé pour couvrir les travailleurs salariés, à travers la mise en œuvre de paramètres qui viennent contrôler le rapport salarial, et plus précisément la subordination du travailleur à l'entreprise. Ainsi, la naissance du droit du travail se base sur le rapport inégalitaire entre le travailleur et l'entreprise, d'où le besoin de créer un filet de protection aux travailleurs salariés : « le droit du travail vient limiter, tout en l'organisant, l'emprise du pouvoir de direction qui s'exerce sur le salarié dans cet « ensemble inégalitaire », qu'est l'entreprise, « siège d'un pouvoir d'une personne sur d'autres » (Vallée et Verge, 1997 : 16).

Par contre, en raison de la montée du libéralisme économique, la relation salariale s'est assouplie en donnant naissance à d'autres modalités d'emploi dites atypiques telles que le travail à temps partiel, le travail indépendant, le travail à domicile, etc. Sachant que le droit du travail s'est forgé sur un archétype particulier, nous nous interrogeons donc sur l'efficacité de sa fonction protectrice, face à ces bouleversements qui se produisent en réponse des nouvelles exigences économiques.

Outre ses fondements, ils ont analysé les fonctions du droit du travail. De cet exercice, ils en ont dégagé quatre, à savoir la protection du travailleur (2.2.1.1.), le fonctionnement de l'économie (2.2.1.2), la structuration des milieux de travail (2.2.1.3) et le développement et l'accès à l'emploi (2.2.1.4.) (Vallée et Verge, 1997).

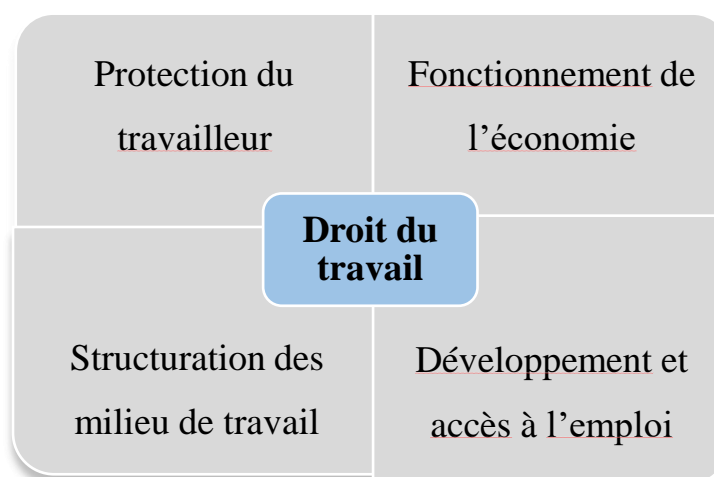


Figure 2 : Fonctions du droit du travail selon Vallée et Verge (1997)

2.2.1.1. Protection du travail

La fonction de protection du droit du travail s'est établie en réponse de la vulnérabilité du travailleur face à la relative supériorité de l'employeur. En effet, depuis l'aube de la révolution industrielle, sous les pressions de la concurrence accrue, l'employeur organise les horaires du travail de façon à satisfaire les besoins de production. Il dispose à cet égard d'un pouvoir de direction important. Conséquemment, les travailleurs se trouvent dans des conditions de travail précaires, voire même dangereuses. À la lumière de ces circonstances, la première loi québécoise

relative à la protection physique des travailleurs est adoptée en 1885, marquant ainsi le début du fondement de protection du droit du travail (Vallée et Verge, 1997 : 32). Plus précisément, le droit du travail assure cette fonction protectrice en garantissant la sécurité physique et la dignité du travailleur et balise le pouvoir de direction de l'employeur.

En réponse à la croissance du libéralisme économique qui exige une plus grande flexibilité organisationnelle, le deuxième fondement du droit du travail est d'assurer le fonctionnement économique.

2.2.1.2. Fonctionnement de l'économie

Face aux exigences de l'économie, le droit du travail tient compte des besoins de l'entreprise. En effet, celle-ci doit reconfigurer l'organisation du travail pour atteindre les objectifs organisationnels. Pour cela, l'emploi connaît de profondes transformations avec l'émergence de modalités d'emploi atypique et la flexibilisation de la main-d'œuvre devient une exigence accrue. Désormais, le droit du travail a deux fonctions, à savoir la protection du travailleur et le fonctionnement de l'économie «[...] l'entreprise intéresse le droit du travail sans doute primordialement sous l'angle de l'organisation de la « cellule sociale » qu'elle représente, mais aussi en tant que « cellule de production » (Vallée et Verge, 1997 : 45-46). Pour assurer l'équilibre entre les intérêts organisationnel et salarial et permettre le fonctionnement de l'économie, le droit du travail joue le « rôle de régulateur pour rendre supportable le rapport de domination ». En mettant en place un certain nombre de dispositifs législatifs, le droit permet la « paix du travail » (Vallée et Verge, 1997 : 44). Ainsi le législateur en instaurant la paix industrielle pendant la durée d'une convention collective participe au fonctionnement de l'économie en permettant le déroulement de l'activité économique sans entrave, sans la crainte d'un déclenchement inopiné d'une grève.

Le droit du travail a pour fonction d'organiser et de structurer les milieux de travail.

2.2.1.3. Structuration des milieux de travail

Le droit du travail « standardise considérablement les régimes de travail dans une société » (Vallée et Verge, 1997 : 50). En d'autres termes, le droit met en place un certain nombre de paramètres standardisés qui prévoient le statut d'emploi du travailleur : la détermination des conditions

d'exécution du travail, y compris sa rétribution, ou de l'aménagement de l'autorité qui doit prévaloir » (Vallée et Verge, 1997 : 50). Aussi, le droit du travail tient compte de l'aspect institutionnel de l'entreprise, à savoir les rapports professionnels qui se tissent entre les différentes couches hiérarchiques. De plus, le droit tente « de baliser dans certains domaines l'exercice du pouvoir de direction s'exerçant sur les salariés dans l'entreprise » en mettant à leur disposition la négociation collective ou des modes de représentation directe des salariés au sein de l'entreprise pour limiter le pouvoir de direction de l'employeur (Vallée et Verge, 1997 : 53-56).

La dernière fonction retenue du droit du travail est le développement de l'emploi et l'accès à l'emploi.

2.2.1.4. Développement de l'emploi et accès à l'emploi

Face aux évolutions du marché du travail, cette dernière fonction est un prolongement de la vocation protectrice du droit du travail dans la mesure où le travailleur a accès à la formation ainsi que des structures de placement gratuit dans le but de pénétrer le marché du travail. (Verge et Vallée, 1997 : 64).

À la lumière des principes fondateurs du droit du travail, nous devons sélectionner ceux qui serviront de base pour répondre à notre question de recherche, à travers l'opérationnalisation du cadre théorique. La prochaine section inclut aussi la proposition de recherche.

2.3. Opérationnalisation du cadre théorique et proposition de recherche

Nous avons vu précédemment que la naissance du droit du travail repose essentiellement sur le rapport salarial en créant un filet de protection destiné aux travailleurs salariés. De cette manière, le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur salarié est contrôlé. Plus précisément, le droit du travail élabore des dispositions qui limitent ce pouvoir de direction, à travers la mise en place d'un temps de repos où le travailleur peut vaquer librement à ses activités personnelles : « il aménage donc un pouvoir privé d'une personne sur une autre en déterminant des sphères d'intimité du salarié sur les lieux et lors des temps d'exécution du travail, et même à l'extérieur de celui-ci, en balisant le mode d'exercice de ce pouvoir de direction » (Vallée et Verge : 1997 : 18). En raison de l'émergence du fondement économique qui cause l'assouplissement du rapport salarial, il est essentiel de se demander si les « sphères d'intimité » du travailleur, à savoir son droit au repos,

sont toujours respectées. C'est pourquoi notre cadre théorique se base sur la fonction protectrice du travailleur et son fonctionnement économique afin de saisir la fonction du droit au repos au cours de l'Histoire et de voir si sa raison d'être persiste dans le droit du travail aujourd'hui au Québec. Les fonctions du droit, à savoir le développement de l'emploi et la structuration des milieux du travail, ne se seront pas prises en compte dans le cadre théorique dans la mesure où elles ne permettent pas de saisir l'enjeu qui touche ce mémoire.

Pour ce faire, dans le but de dégager la fonction du temps de repos, nous allons effectuer une incursion de l'évolution réglementaire. De plus, nous nous pencherons sur la réglementation, la doctrine et la jurisprudence québécoises du temps de repos dans le but de voir si le fondement de ce dernier est pris en compte dans le contexte économique contemporain.

D'après Vallée et Verge (1997 : 39), la fonction protectrice du droit du travail est remise en question face aux profondes transformations de l'emploi et la flexibilisation des horaires de travail pour assurer le fonctionnement économique : « les transformations contemporaines de l'emploi et la recherche générale d'une plus grande flexibilité tendent cependant à un certain affaiblissement de la fonction de protection du droit du travail ». L'ensemble de ces remarques permet d'émettre la proposition de recherche suivante, suivi de la schématisation du cadre théorique :

Le temps de repos exerce une vocation protectrice des travailleurs, qui s'est progressivement mise en retrait au profit du fonctionnement économique.

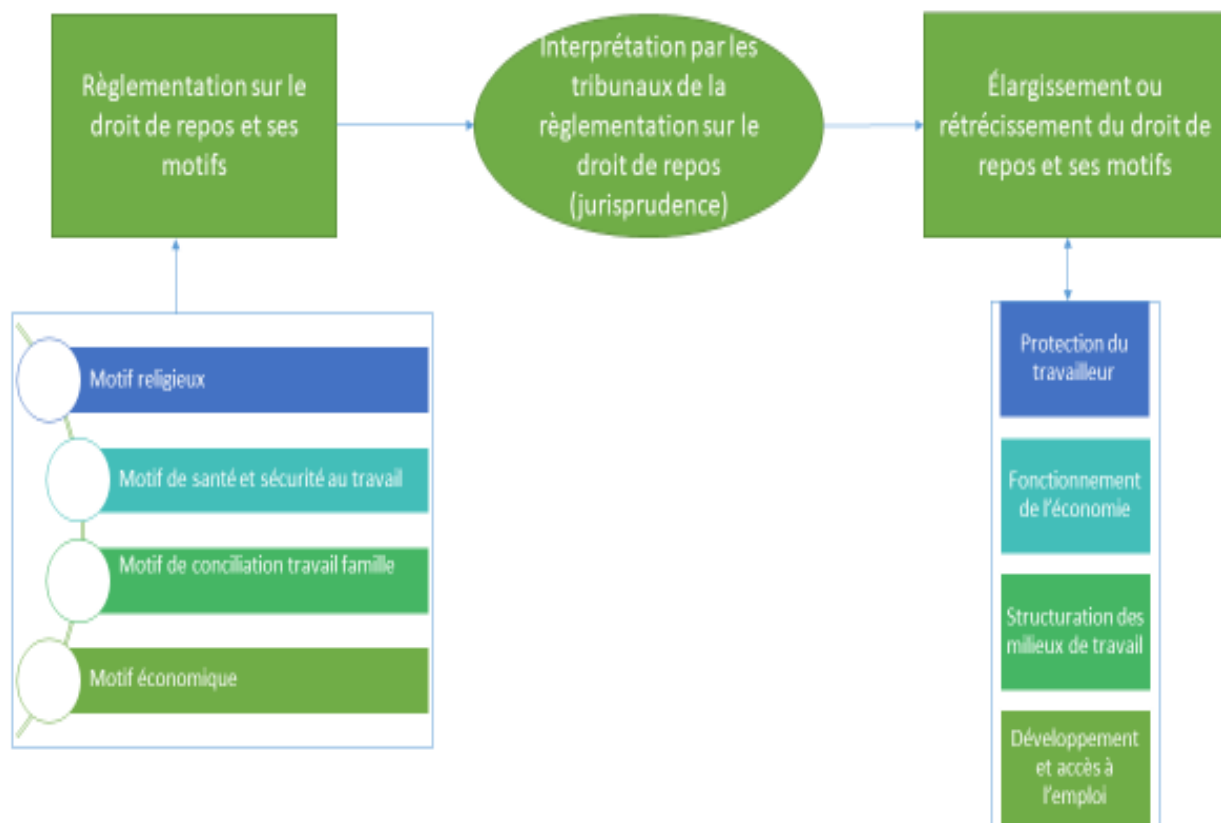


Figure 3 : Modèle du cadre théorique

Le prochain chapitre présente la partie méthodologique de cette étude.

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes rendu compte du nombre minime d'études sur le temps de repos, contrairement au temps de travail. En effet, la littérature offre une abondance d'informations sur le temps de travail qui se penchent sur diverses perspectives : historique, doctrinale, réglementaire, social, économique, etc. C'est pourquoi notre étude consiste à mieux comprendre le temps de repos en se focalisant sur les volets réglementaire, jurisprudentiel et doctrinal afin d'identifier sa raison d'être au cours du temps.

Pour cela, nous utiliserons une démarche inductive. Selon Dépelteau (2011 : 56), cette méthode de recherche « amène le chercheur qui l'utilise à élaborer des énoncés généraux se fondant sur plusieurs expériences particulières, rigoureuses et systématiques. Après avoir observé plusieurs phénomènes similaires, le chercheur élabore des énoncés généraux ». En recourant à l'induction, notre étude consiste à induire des énoncés généraux à partir de l'analyse chronologique de la construction d'une réglementation portant sur le temps de repos, sans idée préconçue.

De plus, il faut choisir un devis de recherche qui se définit comme suit : « l'arrangement des conditions de la cueillette et d'analyse de données de façon à s'assurer à la fois de leur pertinence en fonction des objectifs de la recherche et de la parcimonie des moyens » (Selltiz et al., 1977 : 90)³¹. En d'autres mots, le devis de recherche est choisi en fonction de la nature de la recherche et de l'état actuel des connaissances. Il existe deux types de devis de recherche : qualitatif et quantitatif. Si l'état actuel des connaissances est riche, le devis de recherche quantitatif est pertinent. Par contre, si l'état des connaissances est peu volumineux, le devis de recherche qualitatif est exigé. Dans le cadre de ce mémoire, l'état actuel des connaissances en ce qui concerne le temps de repos est embryonnaire d'où la sélection du devis qualitatif.

Le devis de recherche qualitatif nous permettra de dégager les fondements définissant le temps de repos. Pour ce faire, le chapitre méthodologique se déroulera en trois temps : la collecte

³¹ Cité par Deslauriers & Kérisit, 1997 : 78)

documentaire, la sélection des normes du travail en vue d'effectuer l'analyse réglementaire et les critères dégagés pour faire l'analyse jurisprudentielle et doctrinale.

3.1. Collecte documentaire

Durant la collecte documentaire, il faut tenir compte de l'abondance d'informations à laquelle nous pouvons faire face en raison de la diversité des ressources. Pour ce faire, dans un premier temps, nous mettons en place un processus de recherche documentaire qui comprend quatre étapes successives. Dans un deuxième temps, nous identifierons les limites de cette méthode de recherche.



Figure 4 : Processus de la collecte documentaire

3.1.1. Préparation de la recherche

Lors de cette première étape, il faut définir le sujet de recherche pour déterminer son importance dans le contexte actuel et ultimement choisir les types de documents requis.

Comme vu précédemment, contrairement au temps de repos, le temps de travail est abondamment étudié d'où la facilité de retracer l'évolution de sa réglementation au niveau du Québec et au niveau fédéral. Par exemple, le site de la C.N.E.S.S.T. (2018)³² expose une frise chronologique exhaustive de la réglementation du temps de travail. C'est pourquoi, dans le cadre de ce mémoire, nous cherchons à déterminer les fondements du temps de repos pour mieux comprendre sa raison d'être.

³² http://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/structure_organisation/Pages/historique.aspx

Nous répondrons à la question de recherche en fixant une limite géographique, le Québec, pour des raisons de faisabilité.

En revanche, une question méthodologique se pose : devrions-nous restreindre ou élargir le sujet, compte tenu de sa nature embryonnaire ? Effectivement, le sujet de recherche choisi est ardu à traiter : la documentation sur le temps de repos est difficile à repérer et la limite géographique semble restrictive. Il est donc essentiel de mettre le sujet en perspective en le replaçant dans un contexte plus large afin d'étendre la portée du sujet. En faisant ainsi, nous arrivons à trouver des documents issus de plusieurs disciplines afin de mieux comprendre les fondements du temps de repos au Québec. En d'autres mots, par souci d'exhaustivité, la raison d'être du temps de repos ne se limite pas à la littérature québécoise parce que les littératures américaine, française et canadienne ont contribué dans le modelage de la réglementation du temps de repos au Québec. Ainsi, la pluridisciplinarité des sources nous apporte une vision globale sur la question du temps de repos. À la lumière du choix de notre sujet de recherche, nous présentons les sources d'information sélectionnées.

3.1.2. Sélection des sources d'information

Nous cherchons à identifier les fondements de la réglementation du temps de repos au cours du temps et de son évolution. Il faut donc choisir les types de documents requis et les types de ressources pour trouver l'information adéquate. Pour cela, nous cherchons des documents historiques pour comprendre le contexte dans lequel la réglementation du temps de repos a évolué. Aussi, au fil de notre recherche documentaire, nous avons réalisé que pour mieux cerner les facteurs d'évolution du temps de repos, il faut étudier les décisions de la Cour suprême qui a joué un rôle déterminant dans le modelage de la réglementation du temps de repos. À la lumière des types de documents requis, nous choisissons les ressources suivantes :

- **Maestro (Université de Montréal)**

Puisque le sujet de recherche porte sur le traçage de l'évolution de la réglementation du temps de repos, la sélection de Maestro semble pertinente. En effet, Maestro est le répertoire des ressources électronique offert par les bibliothèques de droit et des lettres et sciences humaines de l'Université de Montréal. Les types de ressources sont des bases de données bibliographiques, des dictionnaires

et encyclopédies, des ensembles de périodiques, des sites Web, des données numériques ... L'accès est gratuit aux étudiants et aux professeurs.

- **Banques de données HEC en ligne**

HEC Montréal offre aux étudiants et aux professeurs l'accès gratuit à une multitude de bases de données qui peuvent être catégorisées pour cibler la recherche. Par exemple, la catégorie « loi, règlements, jurisprudence » nous a permis d'identifier la jurisprudence et la doctrine qui ont grandement influencé le modelage de la réglementation du temps de repos.

3.1.3. Recherche et localisation des documents

La recherche et la localisation des documents se basent sur l'usage de mots-clés dans les banques de données Maestro et de HEC Montréal. Nous remarquons que l'utilisation unique du mot-clé « temps de repos » n'est pas fructueuse. En effet, sur Maestro, nous n'avons que trois résultats alors que sur les banques de données de HEC, il y a 485 résultats, ce qui peut être volumineux à trier. L'objectif de cette étape est de trouver un nombre raisonnable de documents à traiter. C'est pourquoi nous avons réalisé une série de combinaisons de mots-clés pour localiser des documents pertinents. Nous avons utilisé des mots-clés spécifiques qui peuvent nous aider à éclairer notre sujet de recherche : « temps de travail », « Histoire », « réglementation », « observance du dimanche », « repos ».

Effectivement, le « temps de travail », comme vu précédemment est étroitement lié au temps de repos d'où le besoin de retenir ce mot-clé. Les notions « Histoire » et « réglementation » sont retenues puisque nous cherchons à compiler des textes historiques qui retracent l'évolution de la réglementation du temps de repos. Aussi, au fil de notre recherche de documents historiques, nous observons que l'« observance du dimanche » est importante pour comprendre le fondement religieux du temps de repos d'où le besoin de retenir cette notion dans le processus de recherche. Enfin, le « repos » représente la notion phare de notre recherche puisque c'est le cœur de notre étude. Les mots-clés sont présentés sous forme de tableau pour avoir une vue globale sur le nombre total de résultats.

- Banque de données de HEC Montréal

Mot-clé : nombre de résultats	E T	Mot-clé : nombre de résultats	Nombre de résultats en combinant les mots-clés
« Temps de repos » : 485 résultats	E T	« Temps de travail » : 4579 résultats	135 résultats
« Temps de repos » : 485 résultats	E T	« Réglementation » : 21851 résultats	59 résultats
NOMBRE DE DOCUMENTS À TRAITER			194

Tableau 3 : Nombre de documents recueillis de la banque de données HEC Montréal

- Maestro

Mot-clé : nombre de résultats	E T	Mot-clé : nombre de résultats	Nombre de résultats en combinant les mots-clés
« Temps de repos » : 3 résultats	E T	« Temps de travail » : 369 résultats	3 résultats
« Repos » : 527 résultats	E T	« Histoire »	42 résultats
« Repos »	E T	« Réglementation »	1 résultat
« Temps de travail »		« Histoire »	16 résultats
« Observance du dimanche » : 11 résultats		« Repos » : 527 résultats	10 résultats
NOMBRE DE DOCUMENTS À TRAITER			72

Tableau 4 : nombre de documents recueillis de Maestro (Université de Montréal)

Au total, nous avons 266 documents à traiter d'où le besoin de mettre en place un certain nombre de critères pour évaluer leur qualité et leur pertinence.

3.1.4. Évaluation de la fiabilité et de la pertinence des sources

Puisque nous traitons un grand nombre de documents variés, il est essentiel d'établir un certain nombre de critères pour sélectionner les documents pertinents à notre sujet de recherche. Pour ce faire, nous nous sommes fiés à la formation documentaire suivie à HEC Montréal qui expose six critères d'évaluation³³ :

- Fiabilité de la source (éditeur et le public cible)
- Réputation de l'auteur (information biographique, expertise sur le sujet, cite ou non par d'autres auteurs)
- Objectivité de l'information (intention de l'auteur, langage nuance, points de vue variés)
- Exactitude de l'information (références et bibliographie ; indices pouvant semer un doute quant à la qualité du document)
- Actualité de l'information (est-elle à jour ?)

3.1.5. Limites de la collecte documentaire

Évidemment, la collecte documentaire a ses limites.

- **Accès aux documents**

Bien que nous ayons un accès gratuit sur les banques de données, certains documents ne sont pas accessibles « pour une raison ou une autre : caractère confidentiel, respect du souhait d'un interlocuteur ... » (Campenhoudt et Quivy, 2011 : 180) Dans ce cas, le prêt entre bibliothèques est requis pour avoir accès aux documents temporairement.

³³ <https://libguides.hec.ca/evaluer>

- **Étude restreinte par la limite géographique (Québec)**

Bien que le sujet de notre recherche porte sur le temps de repos au Québec, nous étions obligés d'étendre notre champ de collecte documentaire parce qu'étudier l'Histoire québécoise du temps de repos ne suffit pas pour comprendre ses principes fondateurs. Il est vrai qu'en élargissant la portée du sujet, le nombre de documents a considérablement augmenté. Mais nous pensons que cette richesse multidisciplinaire et multinationale nous a permis d'avoir une vue globale et exhaustive de la raison d'être du temps de repos. La prochaine section traite des normes de travail retenues dans le cadre de ce mémoire pour identifier les motifs contemporains du temps de repos.

3.2. Sélection de certaines normes du travail

Afin de dégager les fondements contemporains du temps de repos, il est essentiel de faire une étude sur la réglementation et la jurisprudence du temps de repos. Pour ce faire, nous allons sélectionner quelques normes qui corroborent avec notre étude. Le temps de repos est prévu par les articles 78 et 79 de *Loi sur les normes du travail* et les sections V.0.1. et V.1. qui couvrent les congés divers.

Articles 78 LNT « repos hebdomadaire » et 79 LNT « période de repos/repas ». Ces dispositions législatives sont des normes phares dans le cadre cette recherche. Nous comprendrons que l'analyse jurisprudentielle de ces normes est insuffisante. C'est pourquoi nous ajoutons la doctrine et nous effectuerons des combinaisons de normes pour analyser l'interprétation du juge et dégager le(s) motif(s) contemporains de la réglementation du temps de repos.

Pour ce faire, nous étudierons la section II de la *Loi sur les normes du travail* (de l'article 52 à 59.0.1.) Nous retenons les dispositions suivantes :

Article 52 LNT « semaine de travail ». Cette disposition sert de base de calcul pour les heures supplémentaires. Aussi, elle indique que la semaine normale de travail est de 40 heures. Il est important de l'inclure dans notre étude puisqu'elle permet de limiter le temps de travail et de marquer le début du temps de repos.

Article 53 LNT « étalement des heures ». Cette disposition laisse une grande latitude aux parties d'organiser le temps de travail en fonction des besoins de l'entreprise et de la capacité de production. La jurisprudence qui découle de cette norme du travail nous permet de comprendre

comment elle est interprétée compte tenu de différentes circonstances et de dresser ses critères de validité. Ultiment, nous pourrions saisir comment le temps de travail est comptabilisé lorsque l'organisation du temps s'effectue sur une base autre qu'hebdomadaire et dégager la motivation derrière cette disposition législative à partir de la doctrine et la jurisprudence.

Article 54 LNT « exceptions de la semaine normale de travail ». Cette norme prévoit les exceptions de la semaine normale du travail. Cette disposition est incluse dans cette étude dans la mesure où nous déterminerons comment le temps de travail est comptabilisé dans des circonstances particulières. L'étude de cette disposition nous permettra d'identifier son motif à travers l'interprétation doctrinale et jurisprudentielle.

Article 57 LNT « réputé au travail ». Les affaires découlant de cette norme du travail nous permettent d'examiner comment le tribunal fait la distinction entre le temps de travail, la période de disponibilité et le temps de repos. Ultiment, nous allons pouvoir dégager sa raison d'être.

Article 58 LNT « demande expresse de l'employeur ». Cette disposition législative est choisie dans le cadre de cette recherche afin d'étudier l'étendue du droit de gérance de l'employeur. En d'autres termes, la jurisprudence découlant de cette norme du travail nous permet de comprendre comment l'obligation de disponibilité est délimitée et comptabilisée. À la lumière de la jurisprudence et de la doctrine, nous pourrions dégager son fondement.

Seront exclues de l'analyse jurisprudentielle, plusieurs dispositions, car nous cherchons à mieux comprendre comment la législation d'aujourd'hui arrive à délimiter les différents espaces-temps en définissant le temps de repos.

Nous excluons les sections V.0.1. et V.1. qui prévoient les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel et les congés pour raisons familiales et parentales respectivement dans la mesure où nous identifions leur fondement principal : la conciliation travail-famille.

Aussi, nous excluons la disposition des heures supplémentaires (art. 55) parce que plusieurs décisions judiciaires et administratives portent sur la comptabilisation des heures supplémentaires, ce qui ne nous aide pas à identifier les motifs de la réglementation du temps de repos. Par contre, certains conflits issus de l'article 55 LNT nous amènent à interpréter les dispositions 54 et 57 qui prévoient respectivement les exceptions de la semaine normale de travail et les périodes de

disponibilité (« réputé au travail »). Ces mêmes décisions seront retrouvées en étudiant la jurisprudence et la doctrine issues de ces articles.

L'article 56 de la *Loi sur les normes du travail* est aussi rejeté de l'étude parce que celui-ci prévoit les congés annuels et les jours fériés. En effet, cette disposition ne peut pas être incluse dans cette étude puisqu'elle ne contribuerait pas à répondre à la question de recherche qui porte sur le temps de repos.

L'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* porte sur la durée maximale de travail. Cette disposition législative suppose que l'employeur a un certain contrôle sur l'emploi du temps de ses employés. Puisque nous nous intéressons sur des cas où la limite entre les périodes de pause et de travail est floue, nous ne pouvons donc pas inclure l'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail*.

La sélection de ces normes nous servira de base dans la recherche jurisprudentielle et doctrinale, ce qui nous amène à la prochaine partie du chapitre méthodologique.

3.3. Collecte de données jurisprudentielle et doctrinale

Nous ferons une étude à la fois doctrinale et jurisprudentielle sur le temps de repos pour saisir la raison d'être contemporaine du temps de repos. En effet, la doctrine que nous étudierons dresse un état général des normes du travail. Pour cela, il faut mettre en place une méthode de collecte de données afin d'assurer la qualité et la pertinence de notre étude doctrinale et jurisprudentielle.

Le devis de recherche qualitatif présente plusieurs méthodes de collecte de données : l'entrevue, l'observation et la collecte documentaire. (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 170-181) Le choix de la méthode de collecte de données dépend des ressources qui sont à la disposition du chercheur et des objectifs de la recherche. (Van Campenhoudt & Quivy, 2011 : 166). Dans le cadre de ce mémoire, la collecte documentaire semble pertinente. Plus précisément, nous choisissons plutôt de recueillir la jurisprudence et la doctrine sur les normes du travail relatives au temps de repos, le temps de travail et le temps de disponibilité pour élargir la portée du sujet et mieux saisir les fondements du temps de repos.

En premier lieu, nous présenterons les ouvrages doctrinaux sélectionnés en se focalisant sur un nombre de normes spécifiques dont la sélection est justifiée ci-dessus. En deuxième lieu, nous

exposerons le processus de recherche jurisprudentielle qui est mis en place pour cibler notre recherche et trouver des décisions judiciaires et administratives pertinentes.

3.3.1. Doctrine

Rappelons que le temps de repos fait l'objet de peu d'études. C'est pourquoi la doctrine est essentielle dans la mesure où elle dresse un état des principes jurisprudentiels.

Exposons les sources doctrinales qui ont été choisies pour compléter les données collectées lors de la recherche jurisprudentielle.

- **Nathalie-Anne Béliveau *Les normes du travail*, 2^e Édition, 2011**

Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* date de 1979. Elle a fait l'objet de plusieurs révisions au cours du temps. Les dernières modifications sont effectuées en 2003. Béliveau (2011) couvre sur deux éditions les questions relatives aux normes du travail en exposant les décisions judiciaires ou administratives importantes qui ont modelé la *Loi sur les normes du travail*. Nous nous concentrons sur la deuxième édition de son ouvrage puisque celle-ci tient compte des modifications législatives et de la jurisprudence survenues depuis la première édition de 2003. Cet ouvrage de synthèse sur les normes du travail est donc retenu pour nous appuyer sur ses analyses jurisprudentielles et législatives quant aux normes du travail et plus spécifiquement le temps de repos.

- **Charles Caza, *Alter-Ego*, 16^e édition, 2016**

Cet ouvrage expose des décisions judiciaires rendues jusqu'au 1er mars 2015 par le Tribunal d'arbitrage, le Tribunal du travail ou la Commission des relations du travail et les tribunaux supérieurs, en application de la *Loi sur les normes du travail*.

En ayant une compréhension globale de la *Loi sur les normes du travail* à l'aide de ces deux ouvrages doctrinaux, nous pouvons nous focaliser sur l'aspect spécifique de notre question de recherche, à savoir le temps de repos.

Pour cela, il faut mettre en place une méthode de collecte de données qui soit cohérente avec le sujet de notre recherche.

3.3.2. Processus de recherche jurisprudentielle

La recherche jurisprudentielle permet d'actualiser et d'approfondir le travail doctrinal réalisé sur la question du temps de repos et de dégager ses motifs.

Nous exposerons les critères de sélection de la jurisprudence pour obtenir des décisions judiciaires ou administratives ciblées et pertinentes à notre étude. Aussi, rappelons que ce mémoire tente d'éclairer la question du repos. Il est donc nécessaire d'être sélectif.

Pour cela, cette section traite des critères de sélection des décisions jurisprudentielles (3.3.2.1.), le processus de recherche jurisprudentielle et les tableaux de synthèse qui dresseront les données obtenues (3.3.2.2).

3.3.2.1. Critères de sélection des décisions judiciaires

Pour assurer une collecte de données à la fois spécifique et fructueuse, nous mettons en place des critères de sélection : la limite temporelle ; la limite géographique ; les juridictions ; le sujet des décisions judiciaires.

- **Limite temporelle**

Nous avons choisi de mettre en place un intervalle temporel pour affiner notre recherche jurisprudentielle. Les décisions sélectionnées s'étalent de 2009 à 2017 dans la mesure où les affaires sont récentes et ultimement reflètent l'état actuel du monde du travail. Aussi, cette limite temporelle est mise en place dans la mesure où les ouvrages doctrinaux répertorient de façon exhaustive des décisions judiciaires rendues jusqu'en 2015. Ce travail doctrinal s'accompagne de notre recherche jurisprudentielle qui assure une certaine continuité dans la compréhension des normes du travail et de nous orienter spécifiquement sur la question du temps de repos dans le monde du travail actuel.

- **Limite géographique**

Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* est une loi prévoyant les conditions minimales de travail au Québec. Notre étude s'intéresse à cette loi qui édicte le temps de repos. Ainsi, nous avons mis en place cette limite géographique où nous pouvons nous concentrer uniquement sur la juridiction québécoise.

- **Juridictions**

Les ouvrages doctrinaux se sont intéressés aux institutions du droit du travail pour réaliser un travail de synthèse sur les normes du travail. Ainsi, la recherche jurisprudentielle tient compte de toutes ces institutions pour garantir un échantillon riche en décisions judiciaires.

Le droit du travail québécois est régi par plusieurs institutions : les tribunaux judiciaires de première instance ; le tribunal judiciaire de seconde instance ; et les tribunaux administratifs ou spécialisés.

En premier lieu, les **tribunaux de première instance** sont les premiers chargés d'entendre le litige et de les trancher. Il s'agit de la **Cour du Québec** et la **Cour supérieure**.

La Cour du Québec entend les affaires dont la valeur du litige est supérieure à 15 000\$ et inférieure à 85 000\$. La Cour du Québec comprend trois chambres : la Chambre criminelle et pénale et la Chambre de la jeunesse et la Chambre civile qui comprend la Division des petites créances. Dans le cadre de ce mémoire, nous retenons la Chambre civile qui entend les affaires dans lesquelles les sommes sont moins de 15 000\$. Les décisions rendues par cette Division sont finales et sans appel.

La Cour supérieure tranche les litiges dont la valeur excède 85 000\$.

En deuxième lieu, le **tribunal judiciaire de seconde instance** permet aux parties de contester une décision rendue par un tribunal de première instance en interjetant appel de la décision de première instance devant la **Cour d'appel**.

L'appelant doit convaincre les juges de la Cour d'appel que le tribunal de première instance s'est trompé dans son interprétation du droit. Aussi, cette Cour prend connaissance des faits et des preuves présentés au tribunal judiciaire de première instance. Notons que certains jugements peuvent automatiquement être portés en appel, mais de façon générale, il faut demander la permission de porter un jugement en appel.

En troisième lieu, il existe plusieurs **tribunaux administratifs** tels que le **Tribunal administratif du travail**. Ce dernier a été institué en janvier 2016. Cet organe spécialisé est constitué de plusieurs divisions. Parmi les divisions, il existe la **division des normes du travail**, seule cette division nous intéressera. Notons que le tribunal administratif du travail entend les recours dont les emplois sont syndiqués et non-syndiqués. Généralement, les décisions de cette division spécialisée sont finales

et sans appel. Néanmoins, il est possible de demander une révision judiciaire auprès de la Cour supérieure.

- **Rapports collectifs**

Lors de la recherche jurisprudentielle, nous excluons les décisions où l'interprétation de la seule convention collective est au cœur du litige parce que notre question de recherche se focalise sur la *Loi sur les normes du travail*. Par contre, nous n'excluons pas a priori toutes les sentences arbitrales rendues, car, bien qu'elles soient chargées d'interpréter le contenu de la convention collective, il n'est pas exclu que l'arbitre donne interprétation au contenu implicite de la convention collective soit le contenu des lois d'ordre public donc de la *Loi sur les normes du travail* ou expose des situations de fait partiellement ou pas du tout réglementées par la convention collective ou la *Loi*.

Procédons au processus de la recherche jurisprudentielle en tenant compte des critères de sélection mis en place.

3.3.2.2. *Processus de la recherche jurisprudentielle*

Le processus de la recherche jurisprudentielle comporte quatre étapes :

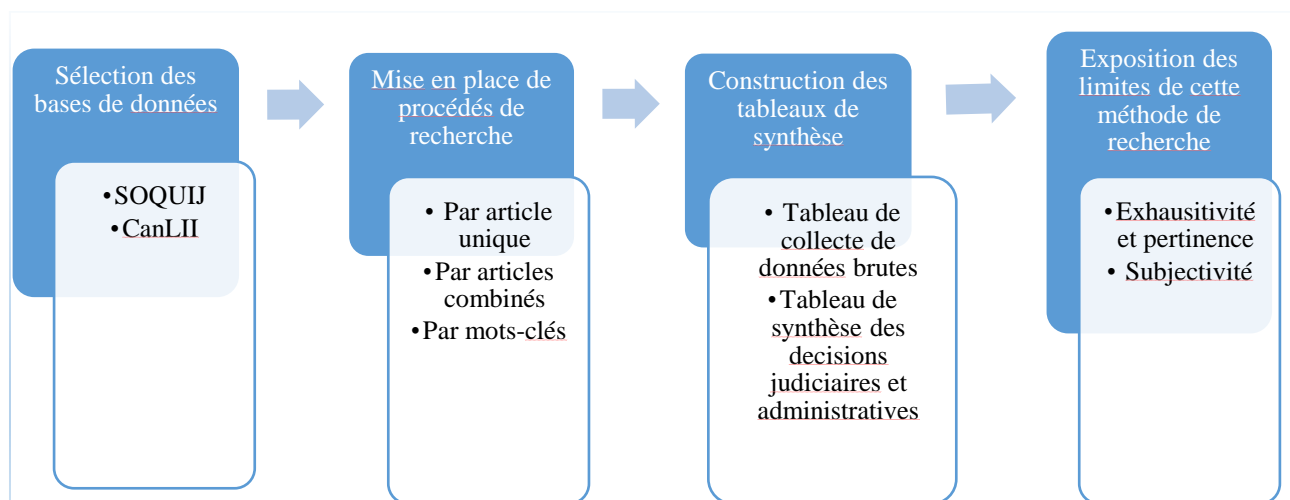


Figure 5 : Processus de recherche jurisprudentielle

Étape 1 : Sélection des bases de données

Les sources d'information exploitées sont SOQUIJ et l'Institut canadien d'information juridique (CanLII). Ces bases de données sont accessibles en ligne. Contrairement à CanLII, SOQUIJ n'est accessible qu'avec un abonnement.

- **SOQUIJ**

SOQUIJ est un site de documentation juridique payant offrant une base de données jurisprudentielle et législative abondante. Plus précisément, ce service donne accès à des décisions de tribunaux judiciaires, de certains tribunaux administratifs et d'autres organismes. HEC Montréal assure l'accès gratuit à l'ensemble des professeurs et des étudiants. Aussi, SOQUIJ offre des résumés de décisions ainsi que leur version intégrale de toute juridiction confondue.

- **Institut canadien d'information juridique (CanLII)**

L'Institut canadien d'information juridique (CanLII) est un organisme à but non lucratif. CanLII est membre du mouvement « Accès libre à la loi », qui comprend les principales parties prenantes impliquées dans la publication gratuite et ouverte du droit à travers le monde. Ce site offre un accès public gratuit à environ 1,6 million de documents dans près de 300 bases de données jurisprudentielles et législatives.

Ces bases de données sont sélectionnées dans la mesure où elles sont reconnues dans le milieu du droit du travail. Aussi, elles sont mises à jour continuellement.

Étape 2 : Mise en place de procédés de recherche

Tout d'abord, nous effectuerons les recherches par article et par articles combinés essentiellement sur SOQUIJ. Ensuite, nous exposerons l'utilisation des mots-clés sur CanLII. Les données seront représentées sous forme de tableau en exposant le nombre de décisions trouvées et le nombre de décisions retenues.

Notons qu'en effectuant la recherche sur CanLII et SOQUIJ, certaines décisions apparaissaient simultanément dans les deux bases de données.

- **Recherche par article sur SOQUIJ**

En effectuant la recherche par article et par articles combinés, nous avons considérablement réduit le nombre de décisions retenues.

Certaines affaires ne portent pas sur le temps de repos, le temps de travail ou l'obligation de disponibilité. Ces décisions portent essentiellement sur des enjeux syndicaux qui n'ont pas de rapport avec notre sujet de recherche. Pour cela, 35 décisions sont rejetées.

De plus, 43 décisions portent sur le temps de travail, mais la convention collective est au cœur du débat. Rappelons que le sujet de notre recherche porte sur la *Loi sur les normes du travail*. Donc nous rejetons ces décisions.

Normes du travail	Décisions trouvées	Décisions retenues
Art. 53 <i>Loi sur les normes du travail</i>	13	3
Art. 54 <i>Loi sur les normes du travail</i>	18	10
Art. 57 <i>Loi sur les normes du travail</i>	65	22
Art. 58 <i>Loi sur les normes du travail</i>	17	7
Art. 78 <i>Loi sur les normes du travail</i>	7	22
Art. 79 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	25	10
Art. 1 <i>Règlement sur les normes du travail</i>	7	1
Art. 12 <i>Règlement sur les normes du travail</i>	2	1
TOTAL	154	76

Tableau 5 : Synthèse de la recherche par article

- **Recherche par articles combinés sur SOQUIJ**

La recherche par articles combinés est plus ciblée que la recherche par article. En effet, en faisant certaines combinaisons de dispositions législatives, nous obtenons des décisions judiciaires et administratives qui portent précisément sur les conflits temporels.

Les combinaisons « art. 52 et 54 LNT » et « art. 52 et 57 LNT » nous permettent de cibler notre recherche pour dégager les motivations de ces dispositions dans les cas où les personnes sont

exclues de la semaine normale de travail tels que les cadres au sens de l'article 54 LNT et celles qui sont en période de disponibilité. Ces deux premières combinaisons présentées ci-dessous nous permettent de cerner l'interprétation des exceptions de la semaine normale du travail. Par exemple, nous avons retenu des décisions concernant le travail à domicile, les heures de travail incontrôlables en dehors du lieu de travail.

Ensuite, les combinaisons « art. 57 et 78 LNT » et « art. 57 et 79 LNT » vont nous éclairer sur les éléments jurisprudentiels retenus pour faire la distinction entre le temps de repos et le temps de travail et comprendre les motivations du tribunal ou de la Cour derrière la décision prise.

La dernière combinaison « art. 1 et 12 RNT » nous donnera une idée sur les motivations derrière les décisions prises dans le cas où les employés sont isolés géographiquement.

Nous rejetons 16 décisions pour les mêmes raisons que la recherche par article unique. Certaines décisions ne portent pas sur notre sujet de recherche. D'autres traitent du temps de travail, mais le juge ne fait qu'appliquer ou interpréter les dispositions de la convention collective.

Normes du travail	Libellés combinés	Décisions trouvées	Décisions retenues
Articles 52 et 54 <i>LNT</i>	« Semaine normale de travail » et « ses exceptions »	13	11
Articles 52 et 57 <i>LNT</i>	« Semaine normale de travail et « être réputé au travail »	13	7
Articles 57 et 78 <i>LNT</i>	« Réputé au travail » et « repos hebdomadaire »	2	1
Articles 57 et 79 <i>LNT</i>	« Réputé au travail » et « période de repos/repas »	15	8
Articles 1 et 12 <i>Règlement sur les normes du travail</i>	« Endroit isolé »	1	1
TOTAL		44	28

Tableau 6 : Synthèse de la recherche par articles combinés

- **Emploi de mots-clés sur CanLII**

Dans CanLII, des combinaisons de mots-clés ainsi que des combinaisons d'articles sont effectuées pour nous assurer que rien n'est omis. En effet, SOQUIJ englobe en grande partie des décisions judiciaires et administratives pertinentes pour cette étude. Sur CANLII avec les filtres suivants : « juridiction québécoise », « date de décision entre 2009 et 2017 », nous avons été capables d'avoir des résultats intéressants et de retrouver les décisions judiciaires obtenues sur SOQUIJ.

Le tableau énumère les mots-clés choisis en fonction de la disposition législative étudiée. Face à un grand nombre de décisions, nous ajoutons un mot-clé supplémentaire pour affiner la recherche et obtenir un nombre de décisions raisonnable.

Le choix des mots-clés découle des libellés des normes du travail. En réalisant cette recherche, nous avons retenu environ 7 % des décisions judiciaires sur CanLII, soit 39 décisions. En effet, 93 % des décisions rejetées ne portent pas sur notre sujet de recherche, soit 534 décisions. La moitié des décisions rejetées portent sur la convention collective. Et l'autre moitié n'a aucun rapport avec notre question de recherche. En effet, les sujets abordés portent notamment sur le droit au retrait préventif de l'employé, les lésions professionnelles, les congés annuels, le calcul des jours fériés... Enfin, à la fin du processus de recherche en employant les trois procédés nous avons retenu 39 décisions.

Normes du travail	Mot-clé : nombre de résultats	ET	Mot-clé : nombre de résultats	Décisions retenues
Art. 53 LNT	« Normes du travail » : 7987 résultats	ET	« Étalement des heures » : 40 résultats	4
Art. 54 LNT	« Semaine normale de travail » : 592 résultats	ET	« Exceptions » : 269 résultats	11
Art. 57 LNT	« Normes du travail » : 7987 résultats	ET	« Réputé au travail » : 89 résultats	15
Art. 78 LNT	« Normes du travail » : 7987 résultats	ET	« Repos hebdomadaire » : 24 résultats	4
Art. 79 LNT	« Normes du travail » : 7987 résultats	ET	« Période de repas » : 152 résultats	5
TOTAL				39

Tableau 7 : Synthèse de la recherche par mots-clés sur CanLII

Une fois les décisions jurisprudentielles sélectionnées, nous nous sommes basés sur le cadre conceptuel dans le but de dégager le fondement du droit au repos sur lequel repose le tribunal pour résoudre le conflit. À partir de cette analyse jurisprudentielle, nous pouvons déterminer la place du droit au repos dans le droit du travail contemporain au Québec. De plus, d'après la problématique que nous avons dressée dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressés aux types d'emploi affectés par l'obligation de disponibilité dans le but de mettre en valeur la généralisation de ce phénomène dans le monde du travail aujourd'hui d'où la réduction certaine du temps de repos.

Au cours de la recherche jurisprudentielle, deux tableaux sont construits pour avoir une vue globale sur les données obtenues d'où la troisième étape du processus de recherche.

Étape 3 : Construction de tableaux de synthèse

Le premier tableau expose les données brutes extraites des différentes bases de données. Ce tableau nous a permis d'avoir une vue globale des données extraites et d'éliminer au fur et à mesure les affaires peu pertinentes. Chaque colonne du tableau nous permet d'extraire les données nécessaires pour évaluer la pertinence des décisions.

La source de droit au cœur du litige constitue le facteur discriminant pour retenir ou pas une décision. En effet, si la convention collective est la source de droit primaire dans une affaire judiciaire, nous l'éliminons puisque la *Loi sur les normes du travail* est le sujet de notre recherche.

Ensuite, nous nous intéressons à la question de droit qui invoque la source du conflit. Donc à partir de la question de droit, nous avons une idée globale du litige en cause. De plus, les faits sont exposés de manière sommaire pour comprendre la source du conflit. Le ratio decidendi présente le raisonnement du juge face à la question en litige. La dernière colonne présente la décision finale du juge pour montrer si cette décision est en faveur de l'employé ou l'employeur.

Arrêt	Date de décision	Juridiction	Sources de droit	Question de droit	Faits	Ratio decidendi	Décision finale
Référence de l'arrêt	Année	Organisme institué pour régler le conflit.	Les sources de droit qui s'appliquent dans l'affaire en question.	Le juge formule le litige sous forme de question.	L'exposition des faits	Les extraits de la décision du juge répondant à la question du litige	

Tableau 8 : Collecte de données jurisprudentielles brutes

Après avoir recueilli les données brutes et fait le tri à l'aide du premier tableau, un tableau de synthèse est réalisé pour une meilleure classification des données et présenter les décisions judiciaires retenues. Ce tableau est utilisé pour préparer le chapitre de la présentation des résultats et réaliser l'analyse des données.

Normes du travail	Référence de l'arrêt et date de la décision	Conflit	Interprétation du juge
Par article ou par articles combinés, suivis de leur libellé		La question de droit et résumé des faits	Cette colonne expose les extraits pertinents de l'analyse de la décision

Tableau 9 : Synthèse des décisions judiciaires et administratives retenues

La partie finale de ce chapitre traite des limites de l'approche méthodologique.

Étape 4 : Exposition des limites de cette méthode de recherche

Évidemment, nous sommes conscients que toute recherche a ses limites. L'objectif du chercheur est donc de se doter de moyens qui peuvent réduire les inconvénients du devis de recherche qualitatif et de l'approche méthodologique adoptée.

- **Exhaustivité et pertinence de la collecte des données**

Nous aurions pu garder les décisions où la convention collective est au centre du débat pour répondre à la question de recherche : la collecte des données aurait été plus abondante. Mais dans le cadre de ce mémoire, nous avons décidé de résoudre notre question de recherche en nous focalisant uniquement sur la *Loi sur les normes du travail* pour des motifs de faisabilité. En tenant compte de cette limite, nous avons ajouté les travaux doctrinaux de Béliveau (2011) et de Caza (2016) afin d'enrichir nos données et de répondre à notre question de recherche de manière exhaustive et approfondie.

- **Subjectivité**

Il faut tenir compte de sa propre subjectivité dans le devis de recherche qualitatif. En effet, ce devis met l'accent sur la compréhension du chercheur des données exposées. C'est pourquoi nous essayons de limiter cette subjectivité en mettant en place des tableaux de synthèse qui exposent les points majeurs des décisions judiciaires. Ces tableaux nous permettent d'avoir une vue globale et objective des données, d'assurer leur compréhension et de dégager les points importants qui serviront au chapitre d'analyse jurisprudentielle.

Le chapitre suivant traite des résultats obtenus à la suite de notre étude.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le quatrième chapitre expose les résultats de cette étude. Nous présenterons la législation contemporaine du temps de repos en énumérant les dispositifs pertinents à notre recherche. À partir de cette sélection, nous allons effectuer une étude doctrinale et jurisprudentielle pour déterminer la fonction et la place du droit au repos dans le droit du travail contemporain au Québec.

4.1. Législation contemporaine du temps de repos

Nous consacrons cette section à la législation contemporaine du temps de repos dont l'objectif est de voir si les dispositions législatives reposent sur les fondements constituant notre grille analytique. Nous allons précisément nous focaliser sur la *Loi sur les normes du travail* puisque notre champ de recherche couvre le Québec.

La *Loi sur les normes du travail* a pour vocation de fixer les normes minimales d'emploi au Québec. À la lumière de ce mémoire, nous avons vu que le temps de repos n'a pas une définition qui lui est propre puisque la littérature l'a longtemps associée au temps de travail. Donc pour avoir une vision exhaustive du paysage réglementaire du temps de repos, il faut également étudier les dispositions relatives au temps de travail. À cet égard, certaines normes seront retenues : les pauses et la durée d'une semaine normale de travail. Aussi, nous nous pencherons sur le *Règlement sur les normes du travail* pour cerner l'application de ces dispositions dérogatoires de la semaine normale de travail. Ensuite, dans la prochaine section de la présentation des résultats, ces normes seront utilisées pour examiner la jurisprudence et la doctrine.

4.1.1. Pauses

Les pauses sont couvertes par la section V de la *Loi sur les normes du travail*. Les articles 78 et 79 LNT prévoient le repos hebdomadaire et la période de pause-repas respectivement. L'article 78 LNT a accordé 24 heures consécutives de repos pour garantir la récupération des forces physiques, ce qui reflète le principe de la santé et de la sécurité du travailleur. Cependant, en modifiant les normes du travail, le repos hebdomadaire s'élève à 32 heures consécutives pour non seulement accorder un temps de repos, mais aussi donner la possibilité au travailleur de remplir ses obligations familiales, d'où le motif de la conciliation travail-famille. D'après notre incursion de

l'évolution réglementaire du temps de repos, le repos hebdomadaire a autrefois eu une signification religieuse puisque le dimanche, jour du Seigneur dans le christianisme, était consacré au repos. De nos jours, l'article 78 LNT prévoit d'avoir un temps de repos n'importe quel jour de la semaine. Ainsi, l'article 78 LNT repose sur deux principes : la conciliation travail-famille et la santé et sécurité des travailleurs.

L'article 79 LNT assure une période de repas de 30 minutes sans salaire après une période de travail de cinq heures consécutives, ce qui suggère le principe de la santé et la sécurité des travailleurs. Effectivement, l'Histoire de la réglementation du temps de travail nous a indiqué que la pause-repas n'a été accordée qu'à partir de l'ère de la révolution industrielle à la suite de la dénonciation des conditions de travail précaires. Le principe de la conciliation travail-famille est inexistant dans ces deux dispositions, ainsi que le fondement religieux du droit au repos.

4.1.2. Semaine normale de travail

La durée d'une semaine normale de travail est couverte par la section II de la *Loi sur les normes du travail* (de l'article 52 à 59.0.1.).

L'article 52 LNT indique que la semaine normale de travail est de 40 heures. Cet article ne s'appuie pas sur le principe de la religion ni la conciliation travail-famille. Plutôt, cette disposition législative repose sur un fondement économique. Effectivement, selon le projet de loi n° 96, la réduction des heures de travail de 44 heures à 40 heures permettrait la création de 13 000 à 15 000 emplois.

L'article 53 LNT prévoit l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. Cette disposition législative se base sur un principe économique dans la mesure où elle permet de répondre aux besoins de flexibilisation des horaires de travail pour atteindre les objectifs organisationnels dans un marché « qui évolue rapidement et constamment, notamment dans l'économie saisonnière » (Leblanc & Hébert, 2018). En effet, selon le projet de loi n° 176, l'article 53 LNT répond aux entreprises qui sont « sujettes à des fluctuations importantes d'achalandage dans le temps et s'avère un vecteur de coûts importants » (Leblanc & Hébert, 2018).

L'article 54 LNT prévoit les exceptions de la semaine normale du travail. En effet, le temps de travail est comptabilisé dans des circonstances particulières. Par exemple, le cadre d'entreprise

auquel fait référence le troisième paragraphe de cette disposition est exclu de l'application de la semaine normale de travail. Aussi, le travailleur qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables (par.4) et le salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation de fruits et légumes pendant la période de récoltes (par.5) échappent à l'application de la semaine normale de travail. Effectivement, cette norme suppose que les employés travaillant dans ces conditions sont assez autonomes dans l'organisation de leur temps de travail d'où leur exclusion de la semaine normale de travail : ils échappent au contrôle de l'employeur, ce qui peut créer un déséquilibre entre le temps de repos et le temps de travail. Cette forme de flexibilité est accordée à des fins économiques pour garantir l'atteinte des résultats organisationnels.

L'article 57 LNT permet de déterminer si le travailleur est « réputé au travail » dans certaines circonstances où le temps de travail et le temps de repos semblent difficiles à discerner : la période de disponibilité (par.1 et 2) ; le temps de déplacement (par. 3) ; la période de formation (par.4). Ces périodes sont assimilées à du temps de travail dans la mesure où l'employeur exige la disponibilité du travailleur d'effectuer du travail. Ainsi, cette disposition législative prévoit cette forme de flexibilité pour des raisons économiques.

L'article 58 LNT est une disposition qui accorde à l'employeur le pouvoir d'accommoder les horaires des travailleurs selon les besoins de l'entreprise. En effet, cette norme prévoit l'obligation de disponibilité des travailleurs. Nous constatons la volonté de flexibiliser les horaires de travail des salariés à travers la « demande expresse de l'employeur ».

Enfin, les articles 1 et 12 du *Règlement sur les normes du travail* prévoient le calcul des heures de travail dans un « endroit isolé ». Ces travailleurs ne sont pas assujettis à la semaine normale de travail, mais plutôt à cette norme spécifique dans la mesure où ils travaillent dans un endroit difficilement accessible. Cette norme s'appuie sur le principe de la santé et sécurité des travailleurs. En effet, l'objectif de cette disposition est de fixer une norme minimale de travail qui est de 55 heures par semaine dans ce contexte particulier.

En définitive, l'objectif de cette section fut d'identifier les fondements principaux des normes contemporaines du travail pour mieux comprendre la raison d'être du temps de repos. L'examen

de l'évolution réglementaire du droit au repos nous a appris que retenir uniquement les normes exclusives à celui-ci (art. 78 et 79 LNT) est insuffisant pour discerner leurs principes directeurs puisque le temps de repos est essentiellement défini par le temps de travail d'où l'étude des normes minimales de travail. Cette analyse réglementaire nous a permis de dégager un nouveau principe directeur des normes du travail : le fondement économique. En effet, le projet de loi n° 176 tente de moderniser la *Loi sur les normes du travail* en conciliant les besoins des travailleurs et ceux des entreprises. D'une part, les travailleurs ont des obligations familiales à remplir d'où la volonté de consacrer plus de temps à la famille, ce qui suggère le principe de la conciliation travail-famille. D'autre part, face à la concurrence et les besoins du marché, les entreprises doivent s'adapter rapidement d'où la nécessité d'assouplir les horaires de travail à travers les articles 53, 54, 57 et 58 LNT et les articles 1 et 12 RNT. Le principe religieux dans les normes du travail n'est pas apparent. Le tableau ci-dessous nous permet d'avoir une vue globale des fondements apparents des normes contemporaines du travail étudiées.

Fondements du droit au repos Normes contemporaines	Religion	SST	Conciliation travail- famille	Économique
Art 52 LNT		X		X
Art 53 LNT				X
Art 54 LNT				X
Art 57 LNT				X
Art 58 LNT				X
Art 78 LNT		X	X	
Art 79 LNT		X		
Art 1 RNT				X
Art 2 RNT				X

Tableau 10 : Fondements des normes contemporaines de travail

La prochaine section nous permettra d'éclairer ce questionnement en faisant une étude jurisprudentielle et doctrinale.

4.2. Étude de l'interprétation de certaines normes du travail

Dans cette section, nous allons tenter de voir si les tribunaux interprètent ces normes avec les objectifs dégagés dans l'analyse réglementaire du temps de repos. L'interprétation

jurisprudentielle s'appuie-t-elle sur les mêmes objectifs dégagés dans l'analyse réglementaire ? En crée-t-elle de nouveaux ou restaure-t-elle les principes du droit au repos dégagés dans l'analyse de son évolution réglementaire ?

Pour cela, la collecte de données repose sur une étude à la fois doctrinale et jurisprudentielle. L'objectif de cette section consistera à présenter les résultats obtenus à partir de cette recherche jurisprudentielle qui s'étale de 2009 à 2017 et des deux ouvrages doctrinaux, ceux de Béliveau (2011) et Caza (2016) et de voir si les principes du droit au repos sont respectés. La présentation des résultats est constituée de deux sections qui exposent la jurisprudence relative au temps de repos et au temps de travail par article puis par articles combinés en reprenant les dispositions législatives examinées dans la section réglementaire de notre étude.

La première section de la présentation des résultats porte sur les dispositions législatives relatives à l'étalement des heures (article 53 *Loi sur les normes du travail*), l'obligation de disponibilité (articles 54 et 57 *Loi sur les normes du travail*), la demande expresse de l'employeur de se présenter au travail (article 58 *Loi sur les normes du travail*) et le temps de repos (articles 78 et 79 *Loi sur les normes du travail*).

La deuxième section de la présentation des résultats se concentre sur l'étude de dispositions de la *Loi sur les normes du travail* de manière combinée. Pour illustrer, nous étudierons les articles 57 et 79 de la *Loi sur les normes du travail*.

4.2.1. État de jurisprudence par article unique

Cette section traite de l'état de jurisprudence relative au temps de travail et au temps de repos par article unique. Pour cela, nous étudierons la disposition législative permettant à l'employeur moyennant une autorisation de la C.N.E.S.S.T. à étaler les heures de travail sur une base autre que la semaine normale de travail (art. 53 *Loi sur les normes du travail*) (3.1.1.). Ensuite, nous examinerons les conditions relatives à l'application de l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* régissant les heures de travail incontrôlables (3.1.2.). De plus, nous présenterons les travailleurs « réputés au travail » selon l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*. Enfin, nous exposerons les dispositions législatives relatives au temps de repos (art. 78 et 79 de la *Loi sur les normes du travail*).

4.2.1.1. Étalement des heures : flexibilisation des horaires de travail

Habituellement, le temps de travail est organisé de façon hebdomadaire au sens de l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail*, soit 40 heures par semaine. Néanmoins, l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit une autre manière d'organiser le temps de travail. En effet, Béliveau (2011 :161) explique que « l'horaire de travail en vigueur au sein de l'entreprise peut être conçu de manière à ce que les salariés soient appelés à travailler un plus grand nombre d'heures au cours d'une semaine ou une période donnée et un nombre d'heures moindre la semaine ou la période suivante, en alternance ».

L'objectif ultime de cette disposition législative est de satisfaire les besoins de la clientèle et de s'adapter à la capacité de la main-d'œuvre en mettant en place un cycle de travail autre qu'hebdomadaire. Autrement dit, au lieu d'effectuer la semaine normale de travail prévue par l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail*, les parties ont droit de s'entendre sur un étalement des heures de travail qui peut convenir à la nature des activités de l'entreprise. Ainsi, les parties peuvent jouir d'une grande flexibilité quant au choix de leur cycle avec l'autorisation de la C.N.E.S.S.T.

Pour cela, la jurisprudence nous apprend de nouveaux éléments dans l'interprétation de cette disposition. À cet effet, avant de commencer la présentation de la jurisprudence, nous consacrerons une brève partie expliquant l'autorisation accordée par la C.N.E.S.S.T. de mettre en place l'étalement des heures. Ensuite, afin de mieux cerner l'interprétation de l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*, nous étudierons l'interprétation de la disposition législative en cas de dépassement des 40 heures par semaine. Aussi, nous examinerons l'interprétation de la disposition législative lorsque les heures fluctuent à l'intérieur d'un cycle. Enfin, nous étudierons la prise de congé dans un cycle d'étalement.

- **Autorisation de la C.N.E.S.S.T.**

Rappelons que l'étalement des heures n'est possible que lorsque l'employeur obtient l'autorisation de la CNESST selon l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette procédure ne s'applique pas lorsqu'une convention collective ou un décret prévoit l'étalement des heures en respectant la moyenne prévue par la Loi ou les règlements (Béliveau, 2011 :162).

Dans les autres cas où une convention collective ou un décret ne prévoit pas l'étalement des heures, l'employeur doit soumettre une demande d'étalement des heures à la Commission au moins deux mois avant le début du premier cycle d'étalement. Pour vérifier l'admissibilité de l'employeur, la Commission met en place la *Politique sur l'étalement des heures* qui énumère les critères essentiels à l'acceptation de l'étalement. Selon Béliveau (2011 :164), un critère d'analyse est crucial : « la demande d'étalement des heures de travail sera refusée si l'étalement n'a pas pour effet de conférer aux salariés visés un bénéfice d'une autre nature susceptible de compenser la perte de cet avantage que constitue le paiement des heures supplémentaires sur une base hebdomadaire ».

Lorsque l'employeur souhaite renouveler l'étalement des heures et dépasse le délai des deux mois, les employés deviennent assujettis à la règle générale de la semaine normale du travail durant la période de flottement (entre la date de fin de l'étalement et la date de sa reprise)³⁴.

De plus, *Syndicat des métallos*, section locale 9519 et *Canadian Royalties Inc.*³⁵, nous révèle le poids de la représentation syndicale dans la prise de décision de l'étalement des heures, permettant la validation de cet étalement. En effet, l'employeur, Canadian Royalties Inc. qui se spécialise dans l'exploration de gisements miniers, est accusé d'avoir pris le consentement des travailleurs de l'étalement des heures en court-circuitant la représentation syndicale :

[2] Le syndicat allègue essentiellement que l'employeur s'est adressé directement aux salariés afin de recueillir leur consentement en vue de faire renouveler une autorisation d'étalement des heures de travail, et ce, en faisant fi de la position syndicale à cet égard. Il soutient aussi que l'employeur a imposé une condition préalable à la poursuite des négociations collectives, soit l'acceptation de l'étalement actuel, contrevenant ainsi à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi.

Le Tribunal accueille la plainte :

[88] Pour toutes ces raisons, le Tribunal en vient à la conclusion que l'employeur a cherché à entraver les activités du syndicat en court-circuitant son monopole de représentation et en minant son rôle de représentant exclusif des salariés quant à la négociation de leurs conditions de travail. Ce faisant, il a contrevenu à l'article 12 du Code et n'a pas satisfait à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi prévue à l'article 53 du Code.

- **En cas de dépassement de la moyenne des 40 heures de travail par semaine**

³⁴ CNESST (2018) <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/etalement-des-heures/index.html>

³⁵ (2017) QCTAT 4615 (CanLII)

Une condition expresse doit être respectée : la moyenne des heures de travail est équivalente à la norme prévue dans la *Loi* ou les règlements. Cette condition sert de base pour calculer les heures supplémentaires dans un cycle autre qu'hebdomadaire. Pour illustrer le cas spécifique de cette disposition législative d'exception, prenons l'affaire *Fraternité des policiers de Mirabel et Mirabel (Ville de)*³⁶, un cycle de 28 jours est établi prévoyant un maximum de 160 heures, soit une moyenne de 40 heures par semaine. Dans ce cas, en vertu de l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail*, le tribunal d'arbitrage indique que les employés sont payés à taux normal, car les heures de travail ne dépassent pas 160 heures durant le cycle. Même si l'employé travaille au-delà de 40 heures dans une semaine, le calcul des heures supplémentaires se fait sur la base du cycle de 28 jours, à savoir 160 heures de travail.

Deux décisions rendues par le tribunal d'arbitrage méritent d'être étudiées, *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN) et Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie CETAM*³⁷ et *Syndicat des travailleurs (euses) du papier de Clermont inc. c. Produits forestiers Résolu – Usine de Clermont*³⁸. Ces deux affaires nous permettent de comprendre que l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail* ne rend pas illégal le dépassement des 40 heures au cours d'une semaine il sert plutôt de balise pour calculer les heures supplémentaires. En effet, dans l'arrêt *Syndicat des travailleurs (euses) du papier de Clermont inc. c. Produits forestiers Résolu – Usine de Clermont*, le juge soutient que l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail* rend possible un étalement des heures différent de la norme générale prévue par l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail* : « ...mais cette moyenne de 40 heures n'est pas un interdit de faire plus. Toutefois, toute heure de travail effectuée en sus des 40 heures sera rémunérée au temps supplémentaire ». Par conséquent, la condition de la moyenne des heures est cruciale quant à la validité de l'étalement des heures. D'ailleurs, Caza (2016 : 53/5) précise que « l'étalement est conditionnel à ce que la moyenne des heures de travail soit

³⁶ (2012) SOQUIJ AZ-50848216

³⁷ (2008) CanLII 75321 (QC SAT) ; D.T.E. 2009T-12 ; (révision judiciaire refusée : 2009QCCS 5911)

³⁸ (2014) CanLII 35908 (QC SAT)

équivalente à la norme prévue dans la loi ». Ainsi, ce qu'il faut retenir dans ces circonstances c'est que dépasser 40 heures de travail par semaine ne remet pas en question la légalité de cette pratique.

- **Fluctuation des heures durant un cycle**

La fluctuation des heures de travail pendant un cycle n'affecte pas la validité de l'étalement. En effet, dans l'affaire *Fraternité des policiers de Mirabel et Mirabel (Ville de)*, la partie demanderesse dénonce le non-paiement des heures supplémentaires, car les policiers travaillent au-delà des 40 heures de la semaine normale de travail. Rappelons que leur cycle de 28 jours prévoit un maximum de 160 heures de travail. Les plaignants soutiennent qu'un étalement valide des heures de travail ne peut s'appliquer qu'à l'égard d'un cycle dont les horaires hebdomadaires sont fixes. Le tribunal d'arbitrage s'intéresse sur le nombre d'heures de travail effectuées durant le cycle en totalité pour déterminer les heures supplémentaires au-delà des 160 heures du cycle. Par conséquent, le fait que les horaires fluctuent dans un cycle ne remet pas en question la validité de l'étalement. En effet, un travailleur peut effectuer 50, 20, 60, 30 heures par semaine respectivement selon la demande de l'employeur pour accomplir un cycle d'étalement de 160 heures.

- **Prise de congé à l'intérieur d'un cycle**

Ensuite, dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2005 c. CEPSA chimie Montréal inc*³⁹, le tribunal d'arbitrage argumente que la validité d'un étalement des heures n'est pas remise en question lorsque l'employé prend un congé parental à l'intérieur d'un cycle. En effet, avant de prendre son congé parental, le plaignant effectue 60 heures de travail et réclame le paiement des heures effectuées au-delà des 40 heures de la semaine normale au taux majoré parce qu'il considère que ce sont des heures supplémentaires. Le tribunal rejette ce grief dans la mesure où le congé n'a pas pour effet d'altérer les dispositions 52 et 53 de la *Loi sur les normes du travail*. Effectivement, le tribunal soutient explicitement que « le fait de

³⁹ (2010) CanLII 98905 (QC SAT)

prendre un congé parental pendant un cycle de 5 semaines n'a pas eu pour effet de rendre caduc l'étalement négocié ni d'obliger l'employeur à payer à taux majoré les heures effectuées au-delà des 40 heures dans une même semaine lorsque ces heures sont travaillées à l'intérieur du cycle d'étalement ».

En somme, l'étude doctrinale de l'étalement des heures nous apprend que lors de la vérification de l'admissibilité de la demande d'étalement de l'employeur, la C.N.E.S.S.T. doit s'assurer que cette pratique se fait dans l'intérêt du travailleur (Béliveau, 2011). L'étude jurisprudentielle nous enseigne que la condition expresse de l'application de l'étalement des heures est la moyenne des 40 heures qui sert de base de calcul des heures supplémentaires. D'ailleurs, l'étude doctrinale précise que « la moyenne des heures dont l'article 53 de la *Loi sur les normes du travail* traite, doit être interprétée comme servant à établir le moment à partir duquel l'employeur doit payer ses salariés à taux majoré et non à valider ou non l'étalement des heures de travail » (Caza, 2016 :53/5). Aussi, la prise de congé à l'intérieur d'un cycle ne remet pas en question la validité de l'étalement des heures ainsi que la fluctuation des heures de travail dans un cycle. Enfin, le dépassement des 40 heures de travail dans une semaine ne rend pas l'étalement des heures de travail illégal.

Ainsi, tout comme dans l'analyse réglementaire, l'interprétation de cette disposition législative se fait sur le fondement de la flexibilité : la mise en place de cette politique d'étalement des heures assure une grande flexibilisation des horaires de travail sans pour autant interdire le dépassement des 40 heures de travail par semaine. Nous pouvons conclure que cette disposition législative se base sur un fondement économique pour répondre aux besoins de l'entreprise. Par contre, cette politique d'étalement ne mentionne aucunement une limite à respecter quant à ces horaires de travail : il est vrai que certains secteurs d'activités connaissent des périodes intensives de production. Mais ne faut-il pas imposer un seuil maximal d'heures de travail ?

La partie ci-dessous traite des conditions d'assujettissement aux heures incontrôlables régies par l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail*.

4.2.1.2. Conditions d'assujettissement aux « heures incontrôlables »

Rappelons que l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail* précise la règle générale, soit 40 heures par semaine. Néanmoins, l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit des

exceptions à cette règle. Cette disposition législative est retenue dans notre étude jurisprudentielle et doctrinale dans la mesure où elle permet à l'employeur de donner un certain degré d'autonomie au travailleur pour s'organiser et accomplir ses tâches. À partir de notre étude, nous identifierons le fondement de cette disposition législative. Nous focaliserons dans cette partie sur le paragraphe 4 de l'article 54 de la *Loi* qui prévoit les « heures incontrôlables ».

Ce paragraphe prévoit une exception à la règle générale pour les salariés qui travaillent en dehors de l'établissement. Dans certaines situations, l'employeur n'a aucun moyen de savoir combien d'heures travaillées sont effectuées dû à l'éloignement géographique d'où le caractère incontrôlable du temps de travail et ultimement du temps de repos. Subséquemment, pour que l'exception s'applique, la jurisprudence nous apprend qu'il faut remplir deux conditions pour que l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes* soit applicable : il faut non seulement être un salarié travaillant à l'extérieur de l'établissement, mais aussi l'employeur n'a aucun moyen de contrôler les heures travaillées.

La première condition, le fait de travailler en dehors de l'établissement, est facile à établir. Par contre, selon la jurisprudence, la deuxième condition peut s'avérer difficile à démontrer. En effet, il est parfois insuffisant de démontrer que les parties ont un système de contrôle tel qu'une « carte de temps ». Nous observons que les affaires traitant des « heures incontrôlables » reposent non seulement sur la confirmation d'un système de contrôle des heures de l'employeur, mais aussi sur la vérification de comptabilisation des heures supplémentaires. Rappelons que la disposition législative prévoyant les heures supplémentaires (article 55 *Loi sur les normes du travail*) exige l'autorisation de l'employeur pour effectuer ces heures. C'est pourquoi le tribunal vérifie si cette condition est remplie. Plus précisément, dans l'étude jurisprudentielle, nous remarquons que le tribunal examine si une entente entre les parties a été faite préalablement sur le nombre d'heures à allouer pour accomplir le travail et si une autorisation implicite ou explicite de la part de l'employeur est faite sur la réalisation d'heures supplémentaires. Ultimement, cette étude jurisprudentielle pourrait nous éclairer sur la façon dont le juge limite le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur.

Pour cela, nous explorons la jurisprudence lorsque l'employeur autorise explicitement le travailleur à faire des heures supplémentaires et lorsqu'il l'autorise à en faire de manière implicite.

- **Autorisation explicite de l'employeur**

Dans l'arrêt *McNally c. Reader's Digest Association (Canada)*⁴⁰, la plaignante, responsable de site Web travaillant à domicile, soutient qu'elle a effectué des heures au-delà la semaine normale de travail. La Cour confirme que la plaignante est assujettie à l'article 54 paragraphe 4 de la *Loi sur les normes du travail* parce que la salariée travaille à l'extérieur de l'établissement de l'employeur et que celui-ci n'a aucun moyen de contrôler ses heures de travail. Aussi, la Cour rappelle l'entente des deux parties : [20] « il confirme l'existence d'une politique sur les heures supplémentaires, qui se trouve sur le site intranet de la compagnie, et qui stipule qu'elles doivent être préalablement autorisées par le superviseur ». Dans cette affaire, l'employeur n'a reçu aucune demande d'autorisation pour que la plaignante puisse effectuer des heures supplémentaires. La réclamation de la partie demanderesse est donc rejetée. Nous pouvons en déduire que le travail à domicile est un mode de travail qui peut être contrôlé en amont : dans ce cas, les deux parties ont une entente sur l'organisation du temps de travail.

- **Autorisation implicite de l'employeur**

Dans l'arrêt *Bélangier c. Magasins Trévi inc.*⁴¹, le plaignant est un installateur de piscines qui réclame le paiement des heures supplémentaires. L'employeur soutient que le travailleur est assujetti à l'article 54 paragraphe 4 de la *Loi sur les normes du travail* dans la mesure où les heures sont considérées comme incontrôlables et sont effectuées en dehors de l'établissement. La Cour du Québec estime que cette disposition n'est pas applicable dans ces circonstances. En effet, il est vrai que le plaignant travaille en dehors de l'établissement ce qui remplit l'une des conditions de l'article 54 paragraphe 4 de la *Loi*. Par contre, la Cour souligne l'exigence de l'employeur de remplir une « carte de temps » quotidiennement. Donc l'employeur est capable de contrôler les heures de travail de ses travailleurs. De plus, en ce qui concerne les heures supplémentaires, il est établi dans le contrat de travail que la défenderesse exige d'installer un grand nombre de piscines par semaine. Par conséquent, implicitement, les installateurs de piscines peuvent travailler au-delà de la semaine normale de travail : [44] « compte tenu de la nature de leur travail, il est implicite

⁴⁰ (2012) QCCQ 11095 (CanLII)

⁴¹ (2014) QCCQ 3848 (CanLII)

que Trévi [la défenderesse] que ces installateurs installent le plus grand nombre de piscines par semaine. Trévi sait donc et accepte en conséquence que ceux-ci travaillent plus de 40 heures par semaine ». Ainsi puisqu'une autorisation, même implicite, est faite de la part de l'employeur pour effectuer des heures supplémentaires, le plaignant a droit d'être payé à taux majoré.

Par conséquent, les conditions suivantes sont cumulatives pour qu'un salarié assujetti à l'article 54 paragraphe 4 de la *Loi* doive remplir deux conditions :

- a) Le travailleur doit effectuer ses tâches à l'extérieur de l'établissement de l'employeur
- b) L'employeur n'a aucun moyen de contrôler les heures de ses travailleurs.

Enfin, les études doctrinales de Béliveau (2011 :169) et de Caza (2016) s'interrogent sur la distinction à faire entre ce qui est difficile et ce qui est impossible à contrôler. C'est pourquoi il est essentiel d'examiner la nature du travail en question. Aussi, Caza (2016 : 54/51) précise que travailler en dehors de l'établissement de manière sporadique ne signifie pas que le travailleur est assujetti à l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* : « pour conclure qu'un salarié travaille « en dehors de l'établissement » au sens des dispositions de l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail*, il n'est pas essentiel qu'il n'y travaille jamais. Il faut plutôt qu'une partie importante et constante de son travail soit régulièrement effectuée en dehors des lieux du travail que lui assigne son employeur, lequel ne peut, dans ce cas, vérifier ses entrées et ses sorties ».

Par contre, l'étude jurisprudentielle nous apprend que les dispositions législatives relatives aux « heures incontrôlables » et les heures supplémentaires (article 55 *Loi sur les normes du travail*) vont de pair. C'est pourquoi l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires de la part de l'employeur, implicite ou explicite, doit être identifiée pour être assujettie aux articles 54 et 55 de la *Loi sur les normes du travail*. Néanmoins, si l'entente entre les parties patronales et salariales relative aux heures supplémentaires est réalisée, cela ne suppose-t-il pas que l'employeur a un certain contrôle sur les heures de travail de ses salariés lorsqu'ils sont en dehors de l'établissement ? De plus, malgré l'éloignement géographique entre les deux parties, ces dernières sont toujours capables de communiquer et d'établir ainsi un système de contrôle grâce aux nouvelles technologies de communication. Aussi, nous pouvons nous interroger sur l'interprétation de la disposition législative des « heures incontrôlables » dans un monde du travail où le degré d'autonomie des travailleurs s'accroît et où ces derniers ne sont pas obligés de travailler

sur le lieu de travail. Ainsi, l'interprétation de ces dispositions législatives suscite la réflexion sur l'étendue du lien de subordination entre l'employeur et le travailleur.

Conséquemment, nous pouvons déduire que cette disposition législative se base sur un fondement économique. En effet, l'employeur accorde un certain degré d'autonomie à ses travailleurs selon les exigences du travail. Il peut donner une autorisation (implicite ou explicite) d'effectuer les heures de travail supplémentaires, ce qui lui permet d'avoir un contrôle sur le temps de travail. Ou il peut accorder une autonomie complète au travailleur pour effectuer les heures de travail nécessaires et atteindre ses objectifs préalablement fixés.

Dans la prochaine partie, nous étudierons le volet de l'obligation de disponibilité. Pour cela, nous examinerons les dispositions 57 par. 1 et 3 et 58 de la *Loi sur les normes du travail*.

4.2.1.3. Obligation de disponibilité

L'objectif de cette partie est de dresser l'état jurisprudentiel et doctrinal de l'obligation de disponibilité afin de dégager les problématiques d'interprétation et de déterminer son fondement. C'est pourquoi cette étude porte sur les dispositions prévoyant les situations où les travailleurs sont réputés au travail (article 57 de la *Loi sur les normes du travail*). D'une part, nous étudierons le premier et le troisième paragraphe de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* qui traite du travailleur en attente de travail sur le lieu de travail et des déplacements exigés par l'employeur respectivement. Aussi, nous explorerons l'obligation de disponibilité lorsque le travailleur réside sur le lieu de travail. D'autre part, nous examinerons l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* qui prévoit la demande expresse de l'employeur au travailleur de se présenter au travail.

- **En attente de travail sur les lieux de travail**

L'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* s'applique aux travailleurs qui sont réputés au travail dans certaines situations :

- a) « lorsqu'il est à la disposition de leur employeur sur le lieu de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;

- b) sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
- c) durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- d) durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur ».

Dans cette partie, nous nous focaliserons sur la jurisprudence des paragraphes 1 et 3 de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*. Les paragraphes 2 et 4 de cette disposition seront étudiés ultérieurement.

Le paragraphe 1 de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* permet de faire la distinction entre la période de repos et le temps de travail en identifiant le troisième espace-temps : l'obligation de disponibilité. Ce troisième espace-temps est appelé de différentes façons : la période de disponibilité, la période d'attente, la période d'alerte, la période de faction... La responsabilité du juge est de clarifier si l'employé vaque personnellement à ses activités durant la période de disponibilité. Dans ce cas, le travailleur est considéré être au temps de repos.

L'étude doctrinale nous révèle que pour être considéré « réputé au travail » au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*, trois conditions doivent être réunies : « le salarié doit être, en premier lieu, être à la disposition de son employeur ; en second lieu, il doit se trouver sur les lieux de travail ; et finalement, il doit être obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. Ces conditions sont évidemment « cumulatives plutôt qu'alternatives » (Béliveau, 2011 :187).

L'étude jurisprudentielle nous permet de déduire qu'une personne en attente de travail sur les lieux de travail ne veut pas forcément dire que l'employé perçoit sa rémunération. En effet, dans l'affaire *Travailleurs ambulanciers de Beauce inc. (TASBI) et CAMBI — Services ambulanciers*⁴², les techniciens ambulanciers estiment qu'ils sont réputés au travail durant la période de faction. Néanmoins, le juge rejette le grief dans la mesure où une période de faction ne veut pas nécessairement dire que les techniciens ambulanciers travaillent au cours de cette période. Cela veut dire qu'ils sont à la disposition de leur employeur. Leur convention collective indique que durant la période de faction, les techniciens ambulanciers sont payés 40 heures par semaine pendant 2 semaines et 40 heures par semaine en période de récupération. Alors, la jurisprudence

⁴² (2012) SOQUIJ AZ-50857481 ; D.T.E. 2012T-434

soutient que lorsqu'un travailleur est en disponibilité, qu'il est en attente, il n'est pas au travail. Caza (2016 :57/10) ajoute même que « la jurisprudence majoritaire considère que la disponibilité ne constitue pas une période de travail. Les dispositions de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* traitent du rappel au travail, mais non d'un système de disponibilité ou de garde ». Un technicien ambulancier de région en « faction » peut vaquer à toute sorte d'occupation personnelle, que ce soit sur les lieux de travail ou à la maison : « [105] il y a une nette différence à faire entre le temps où l'ambulancier est en mouvement ou il s'occupe d'un appel d'urgence ou le temps qu'il est à la caserne ou chez lui ».

Ainsi, nous pouvons déduire que l'interprétation de cette disposition suit le même fondement que l'analyse réglementaire : la flexibilité des horaires de travail. Cependant, ceci soulève quelques questions. En effet, il faut souligner que l'employé n'est pas rémunéré puisqu'il ne travaille pas durant cette « période de faction ». L'interprétation de cette disposition législative est ambiguë parce que le travailleur en période de faction est subordonné à une éventuelle demande de son employeur. Ce lien de sujétion est donc existant lorsque l'employé est disponible dans cet espace-temps : ne devrait-il donc pas avoir une certaine rémunération ?

- **En déplacement exigé par l'employeur**

Rappelons que l'article 57 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit les déplacements exigés par l'employeur. Cette disposition législative, introduite en 2003, assure la rémunération du temps de déplacement exigé par l'employeur, en excluant le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. En effet, Béliveau (2011 :192) précise que durant ce temps de déplacement, « il n'existe aucun lien de subordination juridique entre l'employeur et le travailleur qui conserve l'entière faculté de déterminer par quels moyens il se déplacera et combien de temps il consacrerà à ce déplacement ». En revanche, le temps de déplacement est rémunéré lorsque l'employeur exige explicitement ses travailleurs de faire un déplacement dans le cadre de leur emploi en précisant toutes les modalités du transport : « L'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas lorsque les modalités de déplacement du salarié, dans le cadre d'un colloque, n'ont pas été déterminées par l'employeur et que certaines de ces modalités ont été établies en fonction des considérations personnelles du salarié ». (Caza, 2016 : 57/26). Aussi, Caza (2016 :57/24) indique que « les dispositions de l'article 57 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail*

prévoient qu'un salarié est réputé être au travail durant le temps de déplacement exigé par l'employeur. Dans un contexte où le déplacement est volontaire, cet article ne peut trouver application ». Ainsi, l'employeur doit exiger de façon formelle le déplacement.

Dans le cadre de notre étude jurisprudentielle, l'affaire *Syndicat des employés de manutention et de services (SEMS) et Armoires Fabritec ltée*⁴³ nous permet de mieux définir le temps de travail. En effet, le tribunal se demande si la période de repas du midi inclut le temps de déplacement des employés entre le poste de travail et la cafétéria. Le syndicat estime qu'en tenant compte de la taille de l'usine et du temps qu'il en résulte pour se rendre à la cafétéria, l'employeur ne respecte pas la convention collective et qu'il devrait inclure le temps de déplacement dans la rémunération des travailleurs. Aussi, le tribunal d'arbitrage indique que le temps de déplacement pour se rendre à une aire de repos est exclu du temps de travail : [47] « Le temps de déplacement requis au cours des périodes de repas ou de repos ne constitue pas du temps travaillé à moins que les parties n'en conviennent autrement ».

Un autre cas similaire, *Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN) c. Morin*⁴⁴, mentionne que le temps requis pour se rendre au poste de travail est exclu du temps de travail. En effet, *la Cour supérieure estime que c'est un temps préalable au temps de travail ou un temps préparatoire*. Les travailleurs, la partie demanderesse, effectuant des tâches de débroussaillage et de reboisement au service d'entreprises d'exploitation agricole ou forestière, ne sont pas rémunérés pour le temps de déplacement. Les plaignants estiment que le temps de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail dont la distance est de 125 kilomètres devrait être rémunéré parce que c'est exigé par l'employeur. Cette requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ayant rejeté un grief est rejetée :

[39] « À cet égard, il est important de noter qu'en l'espèce, le temps de déplacement pour se rendre au travail est exigé non pas par l'employeur, mais par la nature de l'emploi.

[40] De ce fait, la nature même de l'emploi de ces salariés exige du temps de déplacement variable pouvant être de longue durée. Il serait donc déraisonnable de rémunérer le temps de déplacement de ces salariés.

[41] Plus précisément, comme mentionné dans la décision rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard le 30 juin 2003 dans l'affaire *Syndicat international des travailleurs de la*

⁴³ (2014) SOQUIJ AZ-51056223 ; D.T.E. 2014T-424

⁴⁴ (2010) SOQUIJ AZ-50652749 ; D.T.E. 2010T-551

*boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350-T et Trebor Allan inc,*⁴⁵ il faut faire une distinction entre le temps travaillé et le temps préparatoire ou préalable.

[42] Soulignons que l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* a été interprété par la Commission des normes du travail qui mentionne que « le temps consacré au trajet normal effectué par le salarié, comme pour l'ensemble des salariés au Québec, pour se rendre le matin à son lieu de travail et retourner chez lui à la fin de sa journée n'est pas couvert par ce paragraphe ».

[43] Le temps de déplacement effectué par un salarié pour se rendre à son lieu de travail et retourner à son domicile n'est donc pas du temps de travail. Le fait de changer de lieu de travail de temps à autre n'a aucun impact et n'est pas couvert par l'article 57 (3) de la *Loi sur les normes du travail* ».

Rappelons que la finalité du par. 3 de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* consiste à rémunérer l'employé lorsqu'il réalise un déplacement à la demande de l'employeur. Nous pouvons nous interroger sur l'étendue de la rémunération du temps de déplacement : le temps de repos est-il rémunéré dans cette situation ? Dans l'affaire *Syndicat des employés et employées de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et Hydro-Québec*⁴⁶, les électriciens, la partie demanderesse, remettent en question la validité des dispositions de la convention collective concernant les frais de repas dépensés au cours de déplacements dans le cadre de formations exigées par l'employeur. Pour ce faire, le tribunal doit vérifier si les électriciens doivent demeurer disponibles durant leur période de repas et s'il existe un lien direct entre les dépenses des repas et la formation :

« La preuve n'a pas démontré que les participants à cette formation aient du demeurer ensemble afin de participer à des discussions, des échanges, des ateliers ou même qu'ils aient du étudier pendant leur temps de repas. Ils étaient libres de faire ce qu'ils voulaient durant cette période. Il n'est pas évident que les dépenses encourues faisaient partie des frais découlant de la formation. La *Loi sur les normes du travail* ne s'appliquait donc pas ».

Ainsi, même si les électriciens sont « réputés au travail » dans le cadre d'un déplacement pour participer à une formation à la demande de l'employeur, les périodes de repas ne sont rémunérées que si les travailleurs sont obligés de continuer à participer à la formation et qu'ils ne peuvent pas vaquer librement à leurs occupations personnelles.

⁴⁵ (2003) SOQUIJ AZ-03141226, D.T.E. 2003T-820

⁴⁶ 2013 CanLII 104911 (QC SAT)

En somme, nous pouvons conclure que la jurisprudence suit le même fondement économique que l'analyse réglementaire de l'article 57 par. 3 LNT : la flexibilité des horaires de travail. En effet, cette disposition législative permet de répondre à la partie salariale et patronale : la *Loi* reconnaît le besoin de l'entreprise d'exiger ses ressources humaines à faire des déplacements ; les salariés sont donc réputés au travail puisqu'ils sont sous la subordination de l'employeur en sachant que le temps préparatoire ou préalable au travail n'est pas inclus dans le calcul des heures travaillées. En effet, Béliveau (2016 : 193) précise que la distance parcourue entre le domicile et le temps de travail ne constitue pas du temps de travail dans la mesure où il n'existe aucun lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

- **Confusion des lieux de travail et de résidence : caractère obligatoire de la disponibilité**

Dans cette partie, nous nous interrogeons sur l'obligation de disponibilité dans des situations où le salarié réside sur les lieux de travail. Du fait de la nature de l'emploi, comment le tribunal arrive-t-il à délimiter le temps de travail et le temps de repos ? La jurisprudence nous enseigne que le caractère obligatoire de la disponibilité, le degré d'exigence de l'employeur pour accomplir le travail et l'identification d'un moyen de calculer les heures de travail sont cruciaux dans la prise de décision du juge.

Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Pourvoirie Ganipi inc.* (2006)⁴⁷, nous retenons que lorsque le lieu de travail et le domicile sont confondus, une certaine difficulté est perçue quant à la distinction entre le temps de travail et le temps de repos. En effet, dans cette affaire, le plaignant réside sur les lieux de travail. Son emploi consiste à nettoyer les chalets, ramasser les vidanges et accueillir les clients dans une pourvoirie. Puisqu'il doit être à la disposition des clients, l'employé soutient qu'il est assujéti à l'article 57 par. 1 de la *Loi sur les normes du travail*. Selon les détails des heures travaillées, le plaignant a travaillé 11 heures par jour pendant 3 semaines avant l'arrivée des clients. Lorsque les clients sont arrivés, le plaignant réclame avoir travaillé 16 heures par jour. Dans ces circonstances, le Cour du Québec évalue le caractère obligatoire de disponibilité : « [19] le caractère obligatoire de disponibilité doit être établi. La disponibilité volontaire n'entraîne pas

⁴⁷ (2011) QCCQ 4154 (CanLII)

l'application de l'article 57 ». Pour cela, le juge cite l'arrêt *Cléroux-Strasbourg c. Cécile Gagnon et Rachel Lepage*⁴⁸ où la Cour d'appel a eu affaire à la réclamation de salaires par des concierges : [20] « il n'est pas contesté que l'appelante devait être disponible en tout temps pour recevoir les loyers et s'occuper de l'immeuble en général. En l'absence de directives précises de l'employeur, l'appelante était justifiée de consacrer à son ouvrage le nombre d'heures nécessaire pour mener sa tâche de concierge à bonne fin ».

Faute de pouvoir définir le nombre d'heures de travail alloué à l'accomplissement des tâches, la Cour se base sur le détail des heures travaillées présenté en tant que preuve par le plaignant dans le but de vérifier trois éléments pour que l'individu soit assujéti à l'article 57 par. 1 de la *Loi sur les normes du travail* : le caractère obligatoire de la disponibilité, une façon de déterminer le nombre d'heures de travail effectué et la fréquence de disponibilité de l'employé. La Cour accueille en partie la demande en lui accordant les salaires perdus.

Selon Béliveau (2016 :190), l'article 57 ne s'applique pas dans le cas où le salarié résidant sur le lieu de travail est susceptible d'être dérangé de façon sporadique. Dans ce cas, le salarié devait être disponible à tout temps, travaillant jusqu'à 16 heures de travail en une journée parce qu'il devait être à la disposition des clients à tout temps. Même si cette personne est rémunérée, ne devrait-il pas avoir une limite raisonnable quant à l'obligation de disponibilité ?

Ainsi, à la lumière cette décision, la confusion des lieux de travail et de domicile peut créer un certain brouillage des frontières du temps de travail et du temps de repos. En effet, l'obligation de disponibilité vient provoquer ce désordre temporel d'où le besoin de mettre en place un système de contrôle des heures travaillées. Ce mode de travail garantit à l'employeur de flexibiliser les heures de travail selon les besoins de son entreprise. L'article 57 LNT prévoit cette flexibilité ; c'est pourquoi nous identifions le fondement économique de cette disposition législative.

- **Demande expresse de l'employeur et les exceptions d'application**

L'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit une indemnité de présence d'au moins 3 heures consécutives (à taux normal) à l'employé lorsqu'il se présente au travail à la demande

⁴⁸ (1986) CanLII 4513 (QC CA), AZ-86011276

expresse de son employeur. Béliveau (2011 :203) précise les circonstances prévues à cette disposition :

- a) Lorsque le travailleur se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur et qu'il travaille moins de trois heures consécutives ;
- b) lorsque le travailleur se présente au lieu de travail dans le cours normal de son emploi et qu'il travaille moins de trois heures consécutives.

Cependant, il existe plusieurs exceptions à cette règle générale.

En premier lieu, cette norme ne s'applique pas en cas de force majeure d'après l'alinéa 1 de l'article 58 de la *Loi*. La doctrine définit cette notion comme étant un évènement « extérieur, imprévisible et irrésistible » (Béliveau, 2011 : 205). Toutefois, il faut toujours examiner les faits au cas par cas pour déterminer qu'un évènement soit de force majeure. Pour illustrer, une panne d'électricité peut constituer un cas de force majeure lorsqu'une tempête survient. Mais une panne d'électricité peut aussi résulter d'une faute commise par un travailleur. Dans ce cas, ce n'est pas un cas de force majeure.

En deuxième lieu, l'exception prévue au troisième alinéa de l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* édicte qu'un employé capable d'exécuter habituellement ses tâches à l'intérieur des trois heures ne peut pas percevoir l'indemnité de présence. En d'autres termes, il faut examiner la nature ou les conditions d'exécution de travail pour vérifier si les tâches sont effectuées habituellement en totalité en moins de trois heures.

L'étude jurisprudentielle révèle une certaine confusion quant à l'application de l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail*. Par exemple, dans l'affaire *Résidence Berthiaume du Tremblay c. Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298*⁴⁹, en raison de l'obligation de se présenter à une séance de formation d'une durée d'une heure, en dehors de ses heures habituelles de travail, le salarié demande l'application de l'article 58 de la *Loi* pour percevoir son indemnité de présence. Par contre, l'employeur estime que l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* est en application dans ce cas. À partir de la jurisprudence, le juge explique que certes l'employé s'est présenté au travail à la demande de l'employeur pour participer à une

⁴⁹ 2014 CanLII 21852 (QC SAT)

formation, mais il faut souligner que la formation est suivie en dehors des heures régulières de travail : [53] « lorsque ce même salarié participe à une formation obligatoire d'une durée inférieure à 3 heures consécutives alors qu'il est en dehors de ses heures de travail régulières, il a le droit de recevoir une indemnité équivalant minimalement à 3 heures de salaire a taux simple, en application de l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* ». Donc il est essentiel de vérifier si la présence de l'employé est obligatoire en dehors de ses heures régulières de travail pour que cette disposition s'applique.

Dans l'affaire *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Institut Rosell inc.*⁵⁰, le juge s'interroge sur le calcul de la présence d'indemnité des travailleurs dans le cadre d'une formation suivie en plus de l'horaire normal de travail. Les parties ne contestent pas le fait que les travailleurs soient réputés au travail durant la période de formation obligatoire en vertu de l'article 57 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, l'employeur devrait-il verser minimalement les 3 heures au taux régulier ou au taux majoré lorsque les travailleurs dépassent l'horaire normal de travail ? D'après la jurisprudence, le juge conclut que l'indemnité de présence doit être calculée au taux majoré dans la mesure où les heures consacrées à la formation obligatoire dépassent la semaine normale de travail : [13] si les heures effectivement travaillées dépassent la semaine normale du salarié, ce dernier peut choisir de réclamer le paiement de ces heures avec la majoration prévue pour les heures supplémentaires si cela s'avère plus avantageux... »

L'affaire *syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval, SIIAL (CSQ) et Centre de santé et de services sociaux de Laval (Gaby Émond-Goulet)*⁵¹ souligne le caractère d'ordre public de l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, la plaignante, une préposée d'entretien, se rend à son lieu de travail. Son employeur, en surplus de personnel, lui propose d'attendre qu'on lui donne du travail ou de prendre un congé ou d'échanger la journée de travail contre une autre. Entre le début du quart et l'exercice de son choix, elle est en attente de recevoir du travail. Donc elle est réputée être au travail au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*. Finalement, en choisissant l'option d'échanger cette journée de travail contre une autre, elle renonce sans le savoir à recevoir une indemnité de présence au sens de l'article 58

⁵⁰ 2013 CanLII 89133 (QC SAT)

⁵¹ (2016) SOQUIJ AZ-51275932

de la *Loi*. Le juge rappelle la portée de cette norme d'ordre public : [37] « la renonciation expresse ou implicite de la norme ne peut être opposée au salarié qui en revendique ultérieurement son application ». Ainsi, même si le travailleur renonce à son indemnité de présence, il y a droit en raison du caractère d'ordre public de l'article 58 de la *Loi*.

L'affaire *Association des employés occasionnels de l'Université McGill/Association of McGill University Support Employées (AMUSE) - Alliance de la fonction publique du Canada et Université McGill*⁵² nous permet de comprendre que lorsque l'affectation d'un travailleur est connue à l'avance (durée de travail et horaire de travail) et s'effectue en entier à l'intérieur d'une période de 3 heures, celui-ci n'a pas droit à l'indemnité de présence. En effet, des étudiants, les demandeurs, sont embauchés par l'université pour remplacer les commis de l'information durant les pauses du midi et du soir. Le litige est le suivant : perçoivent-ils l'indemnité de présence prévue par l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail* ? Le tribunal explique qu'étant donné la nature de leur fonction consistant à remplacer pendant l'une des pauses, l'employeur n'a pas de travail à leur offrir une fois que le commis revient à son poste de sa période de pause. Ces étudiants sont donc assujettis à l'exception de la norme générale : « elle ne s'applique pas non plus 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, tel un surveillant dans les écoles ou un placier » (article 58 al. 3 de la *Loi sur les normes du travail*).

Une autre affaire porte sur le même litige où les préposés aux élèves handicapés et les techniciens en éducation spécialisée n'ont pas droit à leur indemnité de présence parce que leurs tâches sont couvertes par l'exception prévue à l'article 58 al. 3 de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, dans l'affaire *Commission scolaire Marie-Victorin et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578*⁵³, les enfants nécessitent une présence courte auprès de ceux-ci afin de les aider à s'intégrer au milieu scolaire en tenant compte de leur handicap. Ces conditions de travail sont généralement effectuées à l'intérieur d'une période de 3 heures :

[75] Dans le cas de la technicienne en éducation spécialisée, ces fonctions s'exercent au Service de garde en appui aux éducatrices qui accompagnent des enfants souffrant de trouble envahissant du développement et pour qui un plan d'intervention personnalisé est requis. Les conditions

⁵² (2015) *SOQUIJ AZ-51206054*

⁵³ (2013) *SOQUIJ AZ-50982408*

d'exécution de ces fonctions, compte tenu de la nature même d'un service de garde en milieu scolaire, sont habituellement effectuées à l'intérieur d'une période de trois heures ». Donc, les préposés sont assujettis à l'exception prévue par l'article 58 al. 3 de la *Loi*.

Dans l'affaire *Fraternité des policiers de Mascouche inc. et Mascouche (Ville de)*, (*grieffs individuels, Patrick Labrie et autres*)⁵⁴, le tribunal d'arbitrage définit « être rappelé en devoir » : [52] « les tâches et les obligations particulières à la fonction que l'employé exerce dans ses activités habituelles ». Dans ce cas, les policiers (demandeurs) estiment qu'ils ont été rappelés en devoir. L'un des policiers se trouvait à son domicile lorsqu'il a reçu un appel téléphonique du directeur l'informant d'un changement d'affectation. L'arbitre soutient que [53] « pour un policier, l'expression « être rappelé en devoir » ne désigne pas le fait de discuter de son plan de carrière avec son supérieur hiérarchique, et encore moins le fait de recevoir une information sur son horaire de travail ou sur son affectation sur une équipe de travail. Il faut que l'employeur lui demande spécifiquement d'exercer des tâches particulières à sa fonction de policier.

En conséquence, l'employé perçoit une indemnité de présence égale à 3 heures de travail lorsqu'il se présente au travail comme prévu, mais est interrompu ou travaille moins de 3 heures consécutives alors qu'il est censé travailler plus de 3 heures.

Lorsque la présence des travailleurs est établie d'avance et que le temps nécessaire d'accomplir les tâches demande moins de 3 heures comme dans l'affaire *Association des employés occasionnels de l'Université McGill/Association of McGill University Support Employees (AMUSE) - Alliance de la fonction publique du Canada et Université McGill*, l'employeur ne paie pas l'indemnité de présence au sens de l'article 58 de la *Loi*.

Lorsque le salarié travaille moins de 3 heures en cas de force majeure, tel qu'un incendie ou une inondation (événements extérieurs, irrésistibles et imprévisibles), l'employeur ne verse pas l'indemnité de présence au sens de l'article 58 de la *Loi sur les normes du travail*.

À la lumière de la jurisprudence et la doctrine, nous pouvons déduire que l'interprétation de cette disposition suit le même fondement économique que l'analyse réglementaire : la flexibilisation des horaires de travail. Cependant, cette disposition législative présuppose que l'employé doit toujours être en mesure de se rendre au travail à la demande expresse de l'employeur en dehors de

⁵⁴ (2009) *SOQUIJ AZ-50536387*

son horaire habituel. De plus, en raison des technologies de communication, l'employé est en connexion permanente avec l'employeur d'où l'éventuelle interruption du temps de repos et l'amplification de la sujétion de l'employé.

La prochaine section traite des dispositions relatives au temps de repos.

4.2.1.4. Dispositions législatives relatives au temps de repos

L'article 78 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit le repos hebdomadaire : « Sous réserve de l'application du paragraphe 12° de l'article 39 ou de l'article 53, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent. » La jurisprudence nous montre que cette disposition législative a pour visée d'imposer une limite raisonnable au nombre d'heures de travail. Nous identifierons le fondement de cette disposition à travers l'étude jurisprudentielle et doctrinale.

L'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit une période de pause d'une demi-heure, non rémunérée. Par contre, lorsque l'employeur exige la présence du travailleur sur les lieux de travail, celui-ci doit être rémunéré. Nous étudierons un cas où le juge examine si le temps de repas est assimilé à du temps de travail lorsque les salariés n'ont pas le droit de quitter les lieux du travail.

Pour cela, nous étudierons la mise en place d'une limite raisonnable au nombre d'heures travaillées, le contrôle des heures de travail à travers les dispositions législatives au temps de repos et la comptabilisation des heures de travail lorsque l'employé n'est pas autorisé de quitter son lieu de travail.

- **Une limite raisonnable au nombre d'heures travaillées**

L'article 78 de la *Loi sur les normes du travail*, qui prévoit le repos hebdomadaire, garantit une limite raisonnable au nombre d'heures de travail effectué en une semaine. Cependant, sa finalité n'empêche pas l'employé de travailler 7 jours consécutifs dans la mesure où la période de repos peut se situer n'importe quand, au cours de la séquence des 7 jours de la semaine désignée à

l'article 1 par. 11 de la *Loi sur les normes du travail* : « une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour ».

Dans l'affaire *Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ) et Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), (griefs individuels, Frédéric Poudoulec et autres)*⁵⁵, les plaignants réclament le paiement des heures supplémentaires parce qu'ils ont travaillé plus de 5 jours consécutifs. Le tribunal rejette ces griefs, car les heures de travail sont réparties sur 14 jours consécutifs. La convention collective prévoit une période de repos de 48 heures à l'intérieur de ce cycle.

D'ailleurs, le nombre d'heures ne dépasse pas 8,5 heures par jour ni 40 heures par semaine. Le tribunal conclut à la page 19 : « Avec égard pour l'opinion contraire, je crois donc qu'en adoptant l'article 78 de la *Loi sur les normes*, le législateur n'avait pas pour objectif d'empêcher qu'un salarié puisse être obligé de travailler plus de 7 jours consécutifs. L'objectif, c'était qu'un salarié puisse bénéficier, sur une période de 7 jours, d'une période de repos minimal ». Caza (2016 :78/2) rappelle que « l'article 78 *Loi sur les normes du travail* prévoit une période de repos de 32 heures consécutives. Les dispositions de la loi n'indiquent pas que cette période de repos doit nécessairement suivre une certaine période de travail. Elle se situe plutôt n'importe quand au cours de la séquence de sept jours de la semaine désignée à l'article 1 (11) de la *Loi sur les normes du travail*. Il est donc possible, dans les faits, qu'un employé travaille plus de sept jours consécutifs. L'objectif de l'article 78 de la *Loi sur les normes du travail* n'est pas d'empêcher qu'un salarié travaille plus de sept jours consécutifs, mais de faire en sorte qu'il puisse bénéficier d'une période de repos minimale au cours d'une période de sept jours ».

- **Contrôle des horaires de travail : droit de gérance raisonnable ?**

Dans l'affaire *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP — local 301) et Ville de Montréal (arrondissement de Ville-Marie), (Jeanne Cirume-Nganiza)*⁵⁶, le tribunal rappelle le droit de l'employeur d'imposer une limite d'heures pour assurer la santé et la sécurité de ses

⁵⁵ (2010) SOQUIJ AZ-50688877

⁵⁶ (2017) SOQUIJ AZ-51356686

employés. En effet, l'employeur, la Ville de Montréal, met en place une politique relative au nombre maximal d'heures supplémentaires de travail consécutives après avoir démontré que les cols bleus effectuaient plus de 50 heures par semaine ; selon une experte dont le témoignage est non contesté, ces longues heures étant dangereuses en matière de santé et de sécurité des cols bleus. Ces derniers remettent en question la validité de cette politique. Tout d'abord, le tribunal soutient que [165] « n'établir aucune limite d'heures de travail dans une semaine en laissant la question au bon vouloir des employés ne respecterait aucunement l'esprit de la convention collective ni les obligations que la Ville s'est vue imposer par la *Loi* sur la santé et la sécurité du travail. Ces obligations ne se limitent pas à fournir les outils et les équipements les plus sécuritaires possible ». Ainsi, dans ces circonstances, établir une politique limitant les heures de travail de façon raisonnable est à la fois un droit et un devoir de l'employeur pour assurer des conditions de travail sécuritaires.

- **Interdiction de quitter les lieux de travail durant la période de repas**

La jurisprudence tente de mieux cerner la période de repas. Dans l'affaire *Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*⁵⁷, les constables spéciaux, de jour et de nuit, sont en disponibilité durant leur période de repas. Ils ne peuvent donc pas quitter l'établissement. Le grief collectif conteste cette politique. En effet, celui-ci n'accorde pas de rémunération additionnelle ou une remise de temps pour la période de repas lorsqu'un constable spécial travaille un quart de 12 heures sans être relevé de ses tâches pour l'heure du repas. Les plaignants argumentent alors qu'il s'agit de la violation de la convention collective et de l'article 79 de la *Loi sur les normes du travail*. Le tribunal soutient que cette politique tient compte des conditions de travail et est conforme à la norme minimale de la *Loi* :

[51] « selon le témoignage du capitaine Beaulieu, tous les constables spéciaux demeurent en disponibilité durant leur heure de repas avec la conséquence qu'ils ne peuvent quitter l'édifice de leur travail, que ce soit de jour ou de nuit. La seule différence est que le constable spécial de jour peut être relevé de ses fonctions pendant la période de repas tandis que le constable spécial de nuit ne l'est pas. Tous les deux ont droit à la demi-heure payée pour le repas. Ce n'est que dans le cas où le constable est interrompu pour prendre son repas qu'il a droit à une remise de temps sur le même quart de travail. Dans la mesure où le constable spécial n'est pas

⁵⁷ (2014) SOQUIJ AZ-51094217

interrompu, comme la situation du constable de nuit, il n'a droit à aucune remise de temps ou quelque autre bénéfice ».

En somme, il est vrai que le temps de repos hebdomadaire a augmenté de 24 heures à 32 heures consécutives à la suite des modifications législatives en 2003. Mais ces changements jouent-ils véritablement en faveur du salarié ?

En ce qui concerne l'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* prévoyant la période de repas, la jurisprudence indique qu'il faut que le temps de repas soit interrompu pour que le travailleur soit rémunéré. La doctrine ajoute que « le salarié qui demeure à son poste ou qui effectue un travail sans qu'aucune exigence de la sorte ne lui soit imposée par l'employeur ne peut valablement présenter une réclamation ». (Béliveau, 2011 :244)

En conséquence, l'interprétation de ces deux dispositions ne suit pas le même fondement de leur analyse réglementaire qu'est la santé et la sécurité des travailleurs, mais plutôt la flexibilisation des horaires de travail. En effet, l'article 78 de la *Loi sur les normes du travail* n'interdit pas l'employé à travailler 7 jours consécutifs. En d'autres mots, cette disposition législative laisse une grande latitude à l'employeur quant à l'organisation du temps pouvant s'étendre jusqu'à 7 jours consécutifs de travail d'où la contradiction entre le fondement réglementaire (santé et sécurité) et le principe jurisprudentiel (flexibilisation des horaires de travail). Ceci est aussi observable dans l'interprétation de l'article 79 LNT dans la mesure où cette disposition ne garantit pas une période de repos systématique : il peut y avoir une interruption du temps de repos exigée par l'employeur en tout temps.

La prochaine section de la présentation des résultats expose les décisions trouvées en effectuant une recherche des dispositions législatives de manière combinée. L'objectif de cet exercice est de déterminer leur principe jurisprudentiel.

4.2.2. État de jurisprudence par articles combinés

Cette section présentera dans un premier temps, un état jurisprudentiel sur le temps de travail et le temps de repos. Pour ce faire, nous exposerons la jurisprudence obtenue en réalisant une recherche par articles combinés. En effet, cette étude jurisprudentielle se base sur les décisions judiciaires ou administratives trouvées en combinant deux dispositions législatives. Pour affiner notre étude, ce

procédé de recherche nous permettra de trouver des décisions qui traitent de dispositions législatives précises. Dans un second temps, nous confronterons les enseignements de la jurisprudence à ceux de la doctrine qui traitent du temps de travail et du temps de repos.

Rappelons qu'en vertu de l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail*, la semaine normale de travail est fixée à 40 heures. De plus, le *Règlement sur les normes du travail* prévoit que pour l'exercice de certains métiers il existe des semaines normales de travail distinctes. Par exemple, en vertu de l'article 9 de la *Loi sur les normes du travail*, le gardien qui fait la garde d'une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage est de 44 heures.

En tenant compte du principe de la semaine normale de travail, nous cherchons à comprendre les exceptions de cette règle.

De ce fait, à travers cette section, nous présenterons les exceptions de la durée de la semaine normale de travail, les travailleurs réputés au travail au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*, l'évaluation jurisprudentielle de la notion d' « endroit isolé » au sens de l'article 1 du *Règlement sur les normes du travail*, et les éléments déclencheurs de l'obligation de disponibilité et du temps de repos.

4.2.2.1. Exceptions de la durée de la semaine normale de travail

La première combinaison que nous étudierons est celle des articles 52 et 54 de la *Loi sur les normes du travail*. Rappelons que les salariés assujettis à l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* échappent à la règle de la semaine normale de travail (article 52 *Loi sur les normes du travail*). Autrement dit, par exception, la disposition de la semaine normale de travail ne servira pas de base pour le calcul des heures supplémentaires selon les circonstances énoncées à l'article 54. Dans le cadre de cette section, nous explorons le troisième, le quatrième et le cinquième paragraphe de l'article 54.

En premier lieu, l'article 54 par. 4 de la *Loi* prévoit que le calcul des heures supplémentaires ne peut s'appliquer dans un contexte où les heures de travail effectuées en dehors de l'établissement sont incontrôlables. Nous verrons dans cette section comment cette disposition est interprétée par la jurisprudence.

En deuxième lieu, le troisième paragraphe de l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* exclut le « cadre » de la semaine normale de travail. C'est pourquoi nous présenterons l'analyse du tribunal quant à la vérification du statut de « cadre » au sens de l'article 54 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail*.

En troisième lieu, nous exposerons les décisions judiciaires et administratives découlant du cinquième paragraphe de l'article 54 de la *Loi*. Cette disposition législative prévoit l'exclusion de la semaine normale de travail des salariés qui sont affectés à la mise en conserve, à l'emballage à la suite de leur affectation lors de la période des récoltes. À travers cette partie, nous comprendrons comment le tribunal examine la nature des tâches des employés afin de déterminer si ces derniers sont exclus de la semaine normale de travail au sens de l'article 54 par. 5 de la *Loi*.

- **Critères jurisprudentiels déterminant le caractère « incontrôlable » des heures de travail**

Rappelons que les conditions suivantes doivent être cumulatives pour que l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* soit applicable :

- a) l'employé travaille en dehors de l'établissement de travail ;
- b) les heures de travail sont incontrôlables.

La première condition est facile à déterminer. Par contre, la deuxième peut s'avérer difficile à démontrer dans certaines situations. Pour ce faire, nous retenons deux décisions judiciaires qui traitent de ce litige lorsque l'employé est constamment en dehors de l'établissement de travail compte tenu de la nature de son travail. Aussi, nous explorerons une troisième décision qui traite du travail à domicile, une modalité d'emploi devenue désormais possible en raison des nouvelles technologies d'information et de communication.

Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. Entreprises Ronald Bérard inc.*⁵⁸, la Commission réclame au nom d'un camionneur une portion de salaire pour sa prestation de travail. En effet, en tenant compte de la nature de son travail, l'employeur estime qu'il n'est pas capable de contrôler les heures de travail puisque le camionneur est constamment en déplacement. Malgré l'argumentation de la partie défenderesse, le juge confirme que l'employeur est en mesure de

⁵⁸ 2015 QCCQ 8605 (CanLII)

vérifier le travail effectuée au moyen des bons de travail signés par les clients. À partir de ces données, il est même capable de déterminer la rémunération des camionneurs. D'ailleurs, le juge soulève plusieurs questions afin de déterminer si les heures de travail sont incontrôlables :

[39] « a) L'employeur laisse-t-il une grande latitude à ses employés quant au temps qu'ils peuvent passer ou non à son établissement ?

b) Qui détermine l'emploi du temps des employés ainsi que leurs déplacements ?

c) L'employeur possède-t-il des moyens de vérification et des outils de contrôle du travail effectué par les employés ?

d) Le temps consacré à une journée de travail est-il déterminé uniquement par l'employé en fonction des priorités qu'il a identifiées ?

e) La détermination des heures travaillées par un employé repose-t-elle principalement sur la relation de confiance entre un employeur et cet employé ?

f) Est-ce qu'en raison de l'éloignement, de l'isolement ou du nombre de projets confiés à un employé, ce dernier doit nécessairement travailler à l'extérieur d'un établissement de l'employeur et jouit ainsi d'une autonomie qui ne permet pas à l'employeur de contrôler les heures travaillées ?

g) L'employeur est-il à même d'établir un système de vérification du travail quotidien d'un employé ? »

Par contre, dans *l'affaire syndicat des employés de Casavant Frères (CSD) c. Casavant Frères, S.E.C.*⁵⁹, l'employeur est incapable de contrôler les heures de travail de ses travailleurs. En effet, les demandeurs sont des monteurs et harmonistes d'orgues dont l'emploi requiert de voyager constamment. Le juge conclut que l'employeur est incapable de déterminer les heures de travail compte tenu de la nature de leur travail.

Ainsi, ces deux décisions nous permettent de déduire qu'en raison de la nature de l'emploi des travailleurs, l'employeur est parfois incapable de contrôler les heures de travail. Plus précisément, nous observons que ces deux types d'emploi donnent une certaine marge de manœuvre au travailleur d'organiser son temps de travail. Il suffit de donner une certaine latitude aux employés quant à l'organisation de leur temps au temps de travail pour qu'une certaine confusion se produise dans la détermination du temps consacré au travail ou au repos.

⁵⁹ 2016 CanLII 73633 (QC SAT)

De plus, le travail à domicile est une modalité de travail émergente qui accorde une grande autonomie de travail. C'est pourquoi nous devons nous interroger sur le contrôle des heures de travail dans ces circonstances. L'affaire *Poirier c. Société immobilière Campiz ltée*⁶⁰ nous permet de comprendre comment le tribunal détermine le caractère incontrôlable des heures de travail dans le cas du travail à domicile.

La partie demanderesse est une préposée à la comptabilité, travaillant à domicile. La Cour du Québec conclut qu'elle n'est pas assujettie à l'exception prévue à l'article 54 paragraphe de la *Loi*, car l'employeur, sans aucune vérification, s'est fié aux déclarations de la salariée. En d'autres mots, la Cour établit que bien que l'employeur n'ait aucun moyen de vérification, il était tout à fait possible de contrôler les heures de la préposée : [15] ...même si la salariée exécutait ses tâches à l'extérieur de l'établissement, ses heures de travail n'étaient pas incontrôlables ; elles étaient plutôt incontrôlées ». C'est pourquoi la réclamation de la salariée est accueillie par la Cour du Québec.

La doctrine indique que pour que l'article 54 par. 4 de la *Loi* s'applique, il faut que les heures soient incontrôlables, et non seulement difficiles à contrôler. En effet, Caza (2016 :54/52) explique que « l'inaction de l'employeur à mettre en place un système de vérification plus approprié des heures travaillées ne peut désavantager le salarié au profit de l'employeur ». De plus, Caza (2016) indique que l'exception prévue par les dispositions de l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* est applicable dans les cas où, à cause de l'éloignement, de l'isolement ou du nombre de projets confiés à un salarié, celui-ci doit nécessairement travailler à l'extérieur de l'établissement de son employeur et jouit d'une autonomie qui ne permet pas à l'employeur de contrôler ses heures de travail.

En revanche, la jurisprudence nous apprend que même si l'employé jouit d'un certain degré d'autonomie, l'employeur peut mettre en place des outils de contrôle du temps selon le type d'emploi : les heures de travail peuvent donc être contrôlables. Ainsi, dans un contexte où la modalité d'emploi nécessite de travailler en dehors du lieu de travail, cela signifie-t-il que l'employeur n'a aucun contrôle sur l'employé et qu'il est impossible de mettre en place des outils

⁶⁰ 2009 QCCQ 3278 (CanLII)

de vérification et de contrôle ? Comment le lien de subordination est-il maintenu si l'employeur n'assume pas ses responsabilités de contrôle et de vérification du travail de l'employé ?

À partir de la jurisprudence et de la doctrine, nous pouvons déduire que l'interprétation jurisprudentielle suit le même fondement économique que l'analyse réglementaire de cette disposition législative à travers l'autonomisation des travailleurs. Cependant, accorder un certain degré d'autonomie au travailleur ne signifie pas que la responsabilité de l'employeur de contrôler les heures devient négligeable. Autrement dit, le lien de subordination entre l'employeur et son travailleur existe même si ces derniers ne se trouvent pas physiquement sur les lieux de travail. Au contraire, l'organisation du temps de travail devient une responsabilité partagée en mettant en place des outils de vérification et de contrôle du temps. Et il est possible de mettre en place ces outils compte tenu de l'existence des technologies d'information et de communication.

- **Critères jurisprudentiels caractérisant la notion de cadre**

L'article 54 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail* est une exception à la règle générale. En effet, cette disposition exclut les cadres du paiement des heures supplémentaires. Nous nous interrogeons alors sur les critères permettant de qualifier un travailleur de « cadre d'entreprise » en explorant la doctrine et la jurisprudence.

Béliveau (2011 :171) nous indique que « l'expression-cadre n'est en effet pas définie par la *Loi* et les tribunaux ont donc, au fil des ans, du en déterminer le sens ».

En revanche, la doctrine nous apprend comment identifier un cadre d'entreprise au sens de l'article 54 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, Caza (2016 :54/9) souligne que « pour décider si un employé est un cadre, les tribunaux examinent si l'employé en question exerce une certaine fonction de direction, s'il a un certain pouvoir décisionnel ». De surcroît, Caza (2016 : 54/9) ajoute d'autres critères permettant de qualifier un salarié de cadre : « le fait qu'un employé qui exerce un certain pouvoir décisionnel et qui a une fonction de direction, soit lui-même soumis à l'autorité de son supérieur hiérarchique (cadre supérieur), ne lui fait pas perdre son caractère de cadre (cadre moyen ou intermédiaire). Autrement dit, la position dans l'entreprise dans laquelle se trouve un cadre ne remet pas en question son statut. Effectivement, qu'il soit cadre intermédiaire ou moyen n'entrave pas à son pouvoir de décision et de direction. Aussi, il indique qu'un cadre

jouit d'une grande autonomie dans son travail et qui a l'autorité nécessaire pour engager l'employeur dans certains types de décisions (Caza, 2016 : 54/16).

Dans l'arrêt *Skiba c. Playground, l.p*⁶¹, la question en litige s'avère de déterminer le statut du plaignant : occupe-t-il le poste de « cadre d'entreprise » à la suite de son affectation au poste d'analyste financier au sens de l'article 54 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail* ?

La Cour d'appel soutient que « ses responsabilités s'étendaient au-delà de celles confiées à un non-cadre et elles étaient de la nature de celle qu'il avait précédemment exercée à titre de « business unit manager » ...il a conservé son statut de cadre intermédiaire ». L'appel est donc rejeté : l'analyste financier est un « cadre d'entreprise » au sens de l'article 54 par. 3 de la *Loi*.

D'une part, nous pouvons conclure que la recherche doctrinale est plus fructueuse que l'étude jurisprudentielle en ce qui concerne la définition du « cadre d'entreprise » au sens de l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail*. D'autre part, l'interprétation de cette disposition législative suit le même principe que celui de l'analyse réglementaire, à savoir l'autonomisation des travailleurs. En effet, l'étude jurisprudentielle ne nous permet pas d'identifier les critères qui définissent le « cadre d'entreprise ». En revanche, à travers la doctrine, nous remarquons que l'autonomie accordée à l'employeur est l'un des critères à prendre en considération pour définir un « cadre d'entreprise ».

- **Examen du degré de contribution des personnes affectées à l'empaquetage ou à la congélation des fruits durant la saison des récoltes**

L'article 54 par. 5 de la *Loi sur les normes du travail* est une exception à la règle générale qui concernent les travailleurs assujettis à cette disposition sont affectés à la congélation ou d'empaquetage lors de la période des récoltes :

« 54. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, aux salariés suivants :

...

⁶¹ 2014 QCCA 1094 (CanLII)

5° un salarié affecté à la mise en conserve, à l’emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ; ... »

Cette disposition législative tient compte de la nature saisonnière de cette affectation. De plus, la productivité des salariés dépend de la quantité de fruits et légumes reçue pour leur mise en conserve, leur emballage et leur congélation durant la saison des récoltes. Rappelons que la quantité reçue de fruits et légumes dépend de l’état des champs et de fruits qui est hors de contrôle des salariés affectés à cette opération saisonnière.

Afin de vérifier si les travailleurs sont assujettis à l’exception de l’article 54 paragraphe 5 de la *Loi sur les normes du travail*, il faut analyser leur degré de contribution dans cette opération. Dans le cas de *Commission des normes du travail c. 3886298 Canada inc*⁶², l’employeur soutient que les mécaniciens sont « affectés » à l’opération de la congélation et d’emballage des fruits lors la saison des récoltes. C’est pourquoi la Cour doit examiner le degré de leur contribution dans cette chaîne de production :

[28] « Il ressort de la preuve que les mécaniciens d'entretien n'interviennent pas dans le processus de transformation réalisé sur la chaîne de production si ce n'est qu'indirectement pour des travaux d'entretien et de réparation de la machinerie, fonction, quitte à le redire, qui n'est pas en lien direct avec les fins propres de l'entreprise visant la mise en marché des petits fruits.

[29] Vu ce qui précède, la Cour est d'avis que les mécaniciens d'entretien œuvrant dans les établissements industriels de l'employeur ne sont pas affectés à un poste déterminé participant directement à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des bleuets et des canneberges. En conséquence, l'employeur ne peut invoquer la disposition d'exception qu'est le paragraphe 54(5) de la *Loi sur les normes du travail* pour se soustraire aux obligations générales que lui impose la loi à l'égard des mécaniciens d'entretien ».

La doctrine ajoute que le terme « affectation » doit être au cœur de l’analyse dans une décision judiciaire dans la mesure où elle permet de faire une nette distinction entre les travailleurs directement impliqués dans l’opération de la congélation et d’emballage des fruits lors de la saison de récoltes et ceux qui ne le sont pas.

⁶² 2014 QCCA 1261 (CanLII)

Par conséquent, nous pouvons déduire que la jurisprudence de cette disposition législative suit le même fondement économique de l'analyse réglementaire. En effet, pendant la saison des récoltes, certains employés sont affectés à d'autres tâches pour répondre aux besoins de l'entreprise. Cependant, si nous supposons que la saison des récoltes exige un grand nombre d'heures de travail dépassant 40 heures par semaine aux travailleurs « affectés » pour effectuer l'opération de la congélation et d'emballage des fruits. Ne faut-il tout de même pas avoir un certain contrôle des heures de travail pour éviter des longues heures intensives de travail ?

Dans la prochaine partie, nous exposerons la jurisprudence relative au salarié réputé au travail au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*.

4.2.2.2. Salariés « réputés au travail » au sens de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail

Une deuxième combinaison à étudier est celle des dispositions 52 et 57 paragraphes 3 et 4 de la *Loi sur les normes du travail*.

Les travailleurs sont réputés au travail au sens de l'article 57 par. 3 de la *Loi* lorsqu'ils sont en déplacement à la demande de l'employeur et lorsqu'ils participent à une formation exigée par l'employeur (art. 57 par. 4 de la *Loi*).

- **Salariés en déplacement : grande latitude laissée aux parties patronales et salariales**

Bien que l'article 57 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail* assure la protection des droits des travailleurs en matière de salaire, elles permettent implicitement aux parties de négocier les termes de l'emploi. Pour illustrer, dans l'affaire *Syndicat des employés de Casavant Frères (CSD) c. Casavant Frères, S.E.C.*, la partie demanderesse réclame le paiement des monteurs et harmonistes d'orgues qui voyagent dans le contexte de leur travail lorsque le temps de déplacement excède 8 heures. Le litige est donc de vérifier si ces employés sont réputés au travail durant le temps de déplacement. Le juge précise que cette disposition garantit la rémunération des travailleurs en déplacement pour affaires, mais ne fixe pas une somme précise à verser. C'est pourquoi, en se basant sur une affaire similaire, le tribunal estime que les parties doivent mettre en place un système de rémunération afin de comptabiliser les heures de déplacement :

« [52] L'interprétation du Syndicat de l'article 57 de la Loi et l'application recherchée reposent sur la prémisse suivante : l'employé qui voyage est réputé au travail et s'il est au travail il doit recevoir la rémunération prévue à la convention

collective comme s'il exerçait ses fonctions professionnelles régulières et habituelles. Je ne partage pas cette interprétation de l'article 57 : d'une part parce qu'indépendamment de l'interprétation et de la portée de l'article 57, cet article ne traite aucunement de la rémunération applicable dans les cas de déplacement et d'autre part, l'application recherchée par le Syndicat amènerait à des situations absurdes.

[53] L'article 57 de la Loi crée une présomption à l'effet qu'un salarié, « durant le temps d'un déplacement exigé par l'Employeur, est réputé être au travail et rien de plus. » À mon avis rien n'empêche les parties comme c'est le cas ici de convenir de dispositions particulières de rémunération pour le temps d'un déplacement durant lequel le salarié est réputé être au travail. » [Souligné par l'arbitre]

La doctrine insiste sur le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur pour que l'article 57 par. 3 de la *Loi* puisse s'appliquer. Effectivement, Caza (2016 :57/24) explique qu'un travailleur se rendant à son lieu de travail de son domicile est certes un déplacement, mais le lien de subordination est inexistant : « pour qu'un déplacement soit couvert par l'article 57 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail*, il faut qu'il y ait une exigence de la part de l'employeur. En effet, un salarié n'est pas à la disposition de son employeur durant le déplacement qui le mène sur le lieu de son travail : aucun lien de subordination juridique n'existe entre un employeur et le salarié pendant ce déplacement ».

En somme, la doctrine nous apprend que le travailleur couvert par l'article 57 par 3 de la *Loi* effectue un déplacement explicitement exigé par l'employeur. En outre, la jurisprudence rappelle que cette disposition législative présuppose que les parties doivent s'entendre sur les termes en matière de déplacement dans le cadre de l'emploi. Cette entente peut être un moyen de fixer une forme de rémunération et une manière d'assurer un certain contrôle des heures de travail et de repos. Ainsi, face à la diversification des secteurs d'activité et aux modalités d'emploi, cette disposition législative donne une certaine souplesse à la mise en place d'un horaire convenable par les deux parties d'où le principe de la flexibilisation des horaires de travail tout comme l'analyse réglementaire.

- **Caractère obligatoire de la formation : critère jurisprudentiel crucial**

Rappelons qu'un travailleur suivant une formation exigée par l'employeur est considéré être au travail au sens de l'article 57 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail*.

La doctrine établit que trois conditions doivent être réunies pour qu'un travailleur soit couvert par l'article 57 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* :

- a) il doit s'agir de formation ;
- b) la formation doit prendre la forme d'une activité impliquant une période qui lui est consacrée ;
- c) la formation doit être exigée par une décision de l'employeur. Autrement dit, une formation fortement suggérée ou recommandée par l'employeur ne remplit pas cette dernière condition. (Caza, 2016 : 57/46)

En conséquence, la doctrine met en relief le caractère formel et obligatoire de la formation pour que l'article 57 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* soit applicable ainsi que la jurisprudence. D'ailleurs, Béliveau (2011 :202) souligne qu'un travailleur qui « poursuit des études en dehors de ses heures de travail ne sera réputé au travail que si l'employeur « exige » qu'il suive une telle formation. Si au contraire le salarié poursuit de telles études de sa propre initiative, il ne sera pas réputé au travail ».

En effet, dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 et St-Bruno-de-Montarville (Ville de)*⁶³, des candidats réclament la rémunération de leur temps de formation en vertu de l'article 57 paragraphe 4 de la *Loi sur les normes du travail*. Ils allèguent que cette formation est exigée par l'employeur. Le grief est rejeté parce que les candidats ne sont pas des salariés au sens de l'article 1 paragraphe 10 de la *Loi sur les normes* : [44] « D'entrée de jeu, aucune de ces personnes n'est à l'emploi de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville. Il n'y a pas de lien d'emploi entre un candidat et la ville. Les candidats sont de simples citoyens. Il n'y a aucun lien de subordination entre Saint-Bruno-de-Montarville, en tant qu'employeur, et un candidat ». De plus, le tribunal rappelle que cette formation n'est pas exigée par l'employeur : [45] « la formation est offerte sur une base volontaire ». Pour cela, l'arbitre expose son argument :

[51] « Subsidiairement et vu sous un autre angle, d'aucuns pourraient dire que la formation en activités aquatiques donnée par le Service du loisir de Saint-Bruno-

⁶³ 2013 CanLII 104911 (QC SAT)

De-Montarville est l'équivalent d'un prérequis académique que doit posséder un candidat qui voudrait postuler à une offre d'emploi comme sauveteur ou moniteur en natation à la ville de Saint-Bruno-de-Montarville. Il y a le « stage » de l'avant-emploi et il y a le « stage » en cours d'emploi. Il y a donc lieu de distinguer entre la formation prérequis et la formation continue ou la formation en cours d'emploi ».

En somme, il suffit de prouver que la formation est nécessaire pour assurer le développement professionnel des travailleurs. Aussi, qu'elle se fasse à l'intérieur ou à l'extérieur des heures normales de travail, l'employeur doit formellement et explicitement exiger ses travailleurs à suivre cette formation pour que l'article 57 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* soit applicable.

En étudiant la doctrine et la jurisprudence, l'application de cette disposition législative suit le même principe de l'analyse réglementaire : la flexibilisation des horaires. En effet, le temps de formation peut se faire à l'intérieur des horaires de travail, mais aussi à l'extérieur des heures habituelles de travail. Bien que le temps de formation soit assimilé à du temps de travail, ne peut-elle pas empiéter sur le temps de repos lorsque ces heures sont effectuées en dehors des heures normales de travail ?

La prochaine section traite du *Règlement sur les normes du travail* dont l'objectif est de compléter la *Loi sur les normes du travail* en couvrant des employés particuliers tels que ceux qui travaillent dans un « endroit isolé » ou les gardiens de propriété. Nous nous concentrerons sur l'évaluation jurisprudentielle de la notion d' « endroit isolé » au sens du *Règlement sur les normes du travail*.

4.2.2.3. Évaluation jurisprudentielle du terme « endroit isolé » au sens de l'article 1 de la Loi

La combinaison des articles 1 et 12 du *Règlement sur les normes du travail* nous permet de saisir comment le juge évalue le terme « endroit isolé ».

Ces normes couvrent les employés dont le type d'emploi consiste à travailler sur un lieu isolé d'un système de réseaux de transport en commun. Ces normes sont essentielles dans notre étude dans la mesure où compte tenu de l'isolement géographique des travailleurs seront justifiés pour ne pas appliquer les seules dispositions de la semaine normale de travail, mais une disposition dérogatoire. Il faut déterminer si les travailleurs en question sont bel et bien dans un « endroit isolé » au sens de l'article 1 al. 3 du *Règlement sur les normes du travail*, le cas échéant, ils sont

assujettis à l'article 12 du *Règlement sur les normes du travail* qui fixe la semaine normale du travail à 55 heures.

La doctrine ne tente pas de répondre à la question du temps de travail effectué dans un « endroit isolé ». C'est pourquoi nous nous pencherons sur l'étude jurisprudentielle.

Dans l'arrêt *Commission des normes du travail c. Société de Gestion Gilles Porlier Ltée*⁶⁴, la Commission des normes soutient que les employés travaillent dans un endroit isolé en vertu du *Règlement sur les normes du travail*. La Cour supérieure s'intéresse à la définition du terme : « endroit isolé » au sens de l'article alinéa 3 du *Règlement sur les normes du travail*. Le juge indique qu'en l'absence de route carrossable reliant le lieu de travail au réseau routier québécois, Schefferville est desservie par un train et un avion. Il existe donc un système régulier de transport, ferroviaire et aérien : « le cas sous étude se distingue de la situation analysée par le juge Jacques. La preuve a démontré qu'en plus du train qui effectue la liaison Sept-Îles – Schefferville deux (2) fois par semaine, une liaison aérienne journalière, donc habituelle et régulière, est maintenue entre Schefferville et le réseau routier du Québec ».

Ainsi, les salariés ne sont pas assujettis à l'article 12 du *Règlement sur les normes du travail* puisque le juge conclut qu'ils ne travaillent pas dans un endroit isolé au sens de l'article 1 alinéa 3 du *Règlement sur les normes du travail*, mais plutôt à la semaine normale de travail prévue par l'article 52 de la *Loi sur les normes du travail*.

En somme, la jurisprudence nous apprend peu sur la question du contrôle des heures de travail lorsque les employés travaillent essentiellement dans un « endroit isolé » au sens du *Règlement sur les normes du travail*. Cependant, nous pouvons déduire que l'interprétation de ces dispositions suit le même principe économique que l'analyse réglementaire : la flexibilisation des horaires de travail. En effet, selon le contexte dans lequel l'employeur entreprend ses activités, les normes du travail mises en place sont spécifiques aux opérations de l'entreprise.

La prochaine section traite de l'état de jurisprudence sur l'obligation de disponibilité et le temps de repos.

⁶⁴ 2015 QCCS 3107 (CanLII)

4.2.2.4. Eléments déclencheurs de l'obligation de disponibilité et le temps de repos

Nous étudierons le pairage entre les dispositions législatives prévoyant la pause-repas (article 79 *Loi sur les normes du travail*) et le temps où le salarié est réputé au travail (article 57 *Loi sur les normes du travail*).

Avant de commencer l'étude de ces deux dispositions combinées, nous les présentons brièvement :

L'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* a pour visée de garantir la rémunération des employés lorsqu'ils sont « réputés au travail » dans plusieurs circonstances. Lors de cette étude, nous examinerons les premiers paragraphes de l'article 57 :

- a) « lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- b) sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;

L'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* assure une période de repos de 30 minutes non rémunérée après 5 heures consécutives de travail sauf une disposition contraire de la convention collective ou d'un décret. En revanche, cette période de repas est rémunérée lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

La jurisprudence souligne l'importance des conditions d'application des articles 57 et 79 de la *Loi sur les normes du travail* dans le but de mieux faire la distinction entre les périodes de travail et de repos. Ultimement, la jurisprudence tente d'éclaircir la période de disponibilité afin d'avoir une limite plus étanche entre les temps de travail et temps de repos.

À travers l'étude jurisprudentielle et doctrinale, cette section expose les éléments qui déclenchent l'application de l'obligation de disponibilité et du temps de repos.

- **À la disposition de l'employeur sur les lieux de travail ...**

La jurisprudence et la doctrine nous apprennent qu'il est parfois difficile de démontrer qu'un employé est à la disposition de son employeur. En effet, il est difficile de discerner le temps de

repos et l'obligation de disponibilité. Quels sont donc les éléments déclencheurs d'application de l'article 57 par. 2 de la *Loi sur les normes du travail*? Béliveau (2011 :191) explique que « dans la mesure où l'employeur rémunère le salarié durant cette période [de pause] et qu'il ne l'autorise pas à quitter son poste de travail, le salarié sera réputé être au travail au sens de l'article 57 de la *Loi*. Ainsi, la doctrine souligne l'exigence explicite de l'employeur de rester sur les lieux de travail. Nous étudierons trois décisions judiciaires qui mettent en lumière l'importance de la nature de l'emploi dans le discernement entre le temps de repos et le temps de travail.

Pour assurer la continuité des services

Dans l'affaire *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Bas St-Laurent (CSSS Rimouski-Neigette)*⁶⁵, les infirmières sont affectées à l'unité des soins psychiatriques pendant le quart de nuit. L'employeur soutient que celles-ci doivent prendre le repas dans l'unité. Conséquemment, le syndicat estime que les infirmières devraient être rémunérées au taux majoré puisqu'elles ne sont pas autorisées de quitter l'unité durant leur période de pause. Le tribunal d'arbitrage indique que le premier paragraphe de l'article 57 de la loi est pertinent dans ces circonstances. Il faut remplir deux conditions pour que cette disposition soit applicable :

[218] « La première condition impose d'être à la disposition de son employeur sur les lieux de travail. Dans le cas présent, la preuve montre que les infirmières concernées étaient disponibles à l'établissement pendant la période de repas afin d'être en mesure d'intervenir en cas de besoin au sein de leur centre d'activités respectifs. La première condition est donc respectée ».

[219] La seconde condition prévue au premier paragraphe de l'article 57 L.n.t. nécessite une obligation de la part du salarié d'attendre qu'on lui donne du travail. Un salarié qui fournit sa disponibilité sur les lieux de travail par choix personnel ne répond pas à cette seconde condition. Il faut que le salarié soit disponible parce que l'employeur lui demande d'être disponible ou qu'il l'autorise à rester disponible sur les lieux de travail. En l'espèce, pour les motifs précédemment énoncés, les infirmières concernées étaient autorisées à rester disponibles sur les lieux de travail pendant leurs périodes de repas afin de pouvoir intervenir en cas de besoin ».

La jurisprudence montre clairement que ces conditions doivent être réunies :

⁶⁵ 2016 QCTA 920, SOQUIJ AZ-51349134, 2017EXPT-143, A.A.S. 2016A-85

- a) l'employeur interdit ses employés de quitter les lieux de travail durant la pause-repas ;
- b) l'employé est en attente de travail parce que l'employeur lui demande de rester disponible sur les lieux de travail en cas de besoin.

Dans ce cas, les infirmières n'ont pas le droit de quitter l'établissement durant la pause, ce qui remplit la première condition. Aussi, elles fournissent leur disponibilité pour intervenir en cas d'urgence : elles assurent donc la continuité des services. C'est pourquoi le tribunal d'arbitrage est en faveur des infirmières qui ne font que remplir leur obligation professionnelle.

Dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil c. Blais*⁶⁶, l'arbitre est confronté à la même situation que la précédente : examiner les conditions d'application de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail*. Ce grief porte sur des préposés à l'entretien et les gardiens d'un centre de santé et de services sociaux. Ils peuvent être appelés à intervenir dans les lieux d'établissement de l'employeur pendant leur période de repas. La Cour supérieure effectue un contrôle judiciaire du grief et conclut que la décision de l'arbitre est raisonnable sur le fond du litige et casse en partie la sentence arbitrale, soit celle portant sur le taux applicable. Le juge démontre que les travailleurs ne sont pas autorisés à quitter les lieux de travail durant leur période de repas pour être disponibles en cas d'urgence au sens de l'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* :

[30] « par conséquent, je suis d'avis que, dans la mesure où l'employeur exige des gardiens/préposés à l'entretien qu'ils demeurent sur les lieux de l'établissement durant leurs périodes de repas, afin d'être en mesure de répondre aux situations nécessitant leur intervention, ceux-ci ne sont pas autorisés à quitter leur « poste de travail », et doivent donc être rémunérés pour une période de repas de 30 minutes par quart de travail ».

Par conséquent, la jurisprudence met en relief l'interdiction formelle de l'employeur de quitter leur poste de travail pour que l'article 57 de la *Loi* soit applicable. Dans les deux cas, les infirmières et les préposés se trouvent dans la même situation où ils doivent rester sur les lieux de travail pour assurer la continuité des services. Leur période de repas est donc rémunérée même si aucune

⁶⁶ 2016 QCCS 5385 (CanLII)

urgence ne se présente. Ainsi, ils sont sur lieux de travail, en attente de travail et sont rémunérés. Quelles sont les caractéristiques définissant « en attente de travail » ?

- « **Obligé d’attendre qu’on lui donne du travail** »

Caza (2016 :57/12) explique que l’application de l’article 57 de la *Loi sur les normes du travail* dépend non seulement des conditions exposées ci-dessus, mais aussi du fait que l’employé soit en attente qu’on lui donne du travail. Aussi, la doctrine souligne que cette condition ne se limite pas au poste de travail, mais plutôt le lieu de travail : « contrairement aux dispositions de l’article 79 al. 2 de la *Loi* qui imposent la rémunération de la période de repas du seul fait que le salarié ne soit pas autorisé à quitter son poste de travail, les dispositions de l’article 57 de la *Loi sur les normes du travail* exigent, pour qu’un salarié soit considéré réputé au travail, qu’il soit obligé d’attendre du travail. Les dispositions de l’article 57 de la *Loi sur les normes du travail* n’imposent pas cependant que le salarié soit à son poste de travail. Il suffit qu’il soit sur les lieux de travail ».

La jurisprudence met en relief trois conditions cumulatives et non alternatives dans l’affaire *Centre de santé et de services sociaux d’Argenteuil c. Blais* :

[31] « ...l’arbitre devait examiner si les trois conditions prévues à l’article 57 L.N.T. étaient réunies. Pour qu’un employé soit réputé au travail, il doit être :

1. À la disposition de l’employeur
2. Sur les lieux de travail
3. Obligé d’attendre qu’on lui donne du travail. (L’arbitre tente de définir « être à la disposition de l’employeur ») ; dans l’affaire *Rassemblement des employés techniciens paramedics du Québec*, l’expression est définie comme étant la faculté d’user des services de quelqu’un ».

Dans ce contexte, les travailleurs sont à la disposition de l’employeur par pagette ou radio durant leur période de repas. De plus, l’arbitre souligne que le poste de travail ne se limite pas à un poste de travail précis, mais couvre plutôt une zone géographique correspondant à l’établissement entier de l’employeur. Enfin, l’arbitre tente de définir « être à la disposition de l’employeur » en s’appuyant sur l’affaire *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramedics du*

Québec (FSSS-CSN) c. Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM) ⁶⁷:

[64] « Pour être « réputé au travail », ce dernier doit être « à la disposition de l'employeur », être donc disponible, c'est-à-dire être « à la disposition de, au service de » (Petit Larousse) ; la « disposition » étant la « faculté d'user des services de quelqu'un » (Dictionnaire Hachette 2004). Même pendant la période de repas, les techniciens sont, pour de très nombreux types d'appels d'urgence (S-7), totalement assujettis à cette « faculté » qu'a l'employeur de faire appel à leurs services et ceux-ci sont tenus d'y répondre sur-le-champ et d'interrompre leur repas (art. 14.04 al. 6 et 7). Ils sont donc « obligés d'attendre » qu'on leur donne du travail même s'ils sont en période de repas ».

L'arbitre conclut que les préposés et les gardiens sont bel et bien « réputés au travail » au sens de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* sachant que ces conditions sont [37] « conjonctives et chacune d'elles s'avère nécessaire pour enclencher l'application de la présomption ».

En somme, nous pouvons en déduire que l'interprétation de ces dispositions législatives suit le même principe économique que l'analyse réglementaire : la flexibilisation des horaires de travail. En effet, à la demande de l'employeur, les employés ne peuvent pas quitter l'établissement pour répondre aux besoins éventuels. Pour cela, la jurisprudence et la doctrine nous enseignent les éléments qui déclenchent l'application de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* : les trois conditions exposées ci-dessus doivent être cumulatives. Aussi, nous apprenons que l'obligation de disponibilité ne se limite pas au poste de travail. Elle peut couvrir l'établissement dans lequel l'employé doit demeurer durant sa période de pause. Toutefois, avec l'émergence de nouvelles modalités de travail telles que le travail à domicile et la connectivité, le travailleur qui se trouve chez lui en attente qu'on lui donne du travail est-il réputé au travail ? D'après la doctrine et la jurisprudence, l'une des conditions déclenchant l'application de l'article 57 est de se trouver sur les lieux de travail. Or dans le cas de l'employé qui travaille à domicile se trouve chez lui, le lieu de travail et son domicile sont confondus : son domicile est le lieu de travail. Par conséquent, comment pouvons-nous faire la distinction entre le temps « réputé au travail » et le temps de repos en vertu de l'article 57 de la *Loi* ?

⁶⁷ 2009 CanLII 25329 (QC SAT)

La partie suivante traite des dispositions législatives relatives au temps de repos.

4.2.2.5. Application du temps de repos

Cette partie traite du temps de repos dans certaines circonstances. En premier lieu, nous exposerons les employés connectés via les technologies de communication durant leur période de pause en cas d'urgence et ceux qui restent sur le lieu de travail durant la période de repos.

- **En attente de travail via les technologies de communication**

Dans l'affaire *Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant – CSN*⁶⁸, le syndicat dépose un grief alléguant que les agents de sécurité devraient être rémunérés lorsque l'employeur leur demande de rester disponibles et d'attendre un appel éventuel, par radio ou autrement. L'employeur conteste en déclarant que les employés sont libres de leur temps pendant la période de pause repas. L'arbitre rappelle que l'élément déclencheur de l'application de l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* est la demande de l'employeur. Or dans ces circonstances, il n'y a aucune preuve à ce sujet. Le syndicat prétend que les employés se sentent obligés de rester connectés à leurs appareils téléphoniques au cas où un incident survient. Ainsi, tant qu'aucune directive explicite de l'employeur n'a été prise dans ce sens, les agents de sécurité ne sont pas « réputés au travail ».

- **Temps de repos effectué sur les lieux de travail**

Cette affaire nous donne aussi une idée sur les éléments qui n'enclenchent pas l'application de l'article 79 de la *Loi*. Par exemple, l'éloignement géographique des restaurants ou des aires de repos ne constitue pas un élément déclencheur de l'application de cette disposition. Aussi, le fait que les travailleurs demeurent sur le lieu de travail n'est pas un critère déterminant pour rémunérer la période de repas des travailleurs. Pour que la disposition s'applique, l'employeur doit demander à ses employés de demeurer sur les lieux de travail. Le syndicat invoque que certains salariés ne mangent pas durant leur période de repas lorsqu'ils sont sur les lieux de travail afin d'être en

⁶⁸ 2015 CanLII 53777 (QC SAT)

mesure de répondre en cas d'urgence. L'arbitre rappelle que la période de repas est un temps où l'employé vaque librement à ses activités personnelles :

[40] « l'activité réalisée par le salarié durant sa pause n'a pas non plus d'incidence, il peut choisir de se nourrir ou non, il peut faire une activité sportive intérieure ou extérieure selon les possibilités faire de la lecture ou écouter la télévision, bref le salarié a la liberté de faire ce qu'il veut durant cette période de pause, le tout sans lien avec le travail chez l'employeur ; lorsque la liberté d'action du salarié durant une période donnée introduit un autre but que celui d'exécuter un travail pour l'employeur, ce salarié n'est évidemment pas à la disposition de celui-ci ».

Ainsi, tant qu'aucune preuve de l'imposition de l'employeur à ses travailleurs de demeurer sur les lieux de travail n'est présentée, l'article 79 de la Loi ne s'applique pas. Pour illustrer, dans l'affaire *Laurin c. 2542-0878 Québec inc.*⁶⁹, la plaignante, un commis comptable, n'a aucune preuve pour démontrer qu'elle n'est pas autorisée de quitter son poste :

[50] « En vue de se prévaloir de ces articles de la *Loi sur les normes du travail*, Ginette Laurin (plaignante) devait établir qu'elle ne pouvait quitter les lieux du travail pour son heure de repas. Or, le Tribunal est d'avis que cette preuve n'a pas été faite de façon prépondérante ».

Par contre, ce qui déclenche l'application de l'article 79 de la *Loi sur les normes du travail* est le fait de travailler au-delà de 5 heures consécutives pour avoir une pause de 30 minutes. Dans l'affaire *Commission des normes du travail c. 9216-2866 Québec inc.*⁷⁰, la serveuse n'a pas bénéficié de son temps de pause :

[13] « Conformément à l'article 79 de la loi, c'est une période de trente minutes non rémunérées pour le repas qui doit être accordée par l'employeur après une période de travail de cinq heures consécutives.

[14] Pour toute autre période de pause, le salarié est réputé au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.

[15] Or, la preuve révèle que les serveuses ne prennent pas trente minutes de pauses consécutives. Tout au plus, s'agit-il de quelques minutes pour aller à la toilette, fumer une demi-cigarette, prendre une soupe. En période achalandée, il arrive qu'elles n'en prennent pas.

⁶⁹ SOQUIJ AZ-51099095, 2014EXP-2611, 2014EXPT-1548, J.E. 2014-1491, D.T.E. 2014T-587

⁷⁰ 2012 QCCQ 5448, SOQUIJ AZ-50873894, 2012EXPT-1566, D.T.E. 2012T-548

[16] Par ailleurs, elles demeurent responsables de leurs tables et sont sur les lieux de travail et à la disposition de l'employeur.

[17] Le Tribunal est d'avis que la salariée est réputée au travail durant le temps consacré à ses pauses et qu'elle a droit d'être rémunérée.

[19] À titre d'argument additionnel, il y a lieu de rappeler qu'il a déjà été décidé qu'« En l'absence d'une période de travail de cinq heures consécutives, l'article 79 n'est pas applicable. Le texte de l'article 79 est clair. Le droit à une pause repas de trente minutes ne naît que lorsque la période de travail est supérieure à cinq heures consécutives ».

En outre, dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil (CSSS d'Argenteuil) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES — FTQ)*⁷¹, comme vu précédemment, l'arbitre insiste sur la demande expresse de l'employeur à ses employés demeurer sur les lieux de travail pour que l'article 79 de la *Loi* soit applicable. Et dans cette même affaire, l'arbitre rappelle que l'article 57 par. 1 de la *Loi* s'applique lorsque l'employeur interdit aux gardiens/préposés d'entretien de quitter les lieux de travail de l'établissement durant leur période de repas :

[148] « Dans le cas actuellement sous étude, il a été mis en preuve que l'employeur interdit aux gardiens/préposés à l'entretien de quitter les lieux de l'établissement durant leurs périodes de repas, afin qu'ils soient en mesure de répondre aux situations d'urgence, le cas échéant. J'estime que cette situation correspond à la définition de « disponibilité » et « d'attente de travail », au sens de l'article 57 (1) de la *Loi sur les normes du travail* ».

Cette disposition est aussi interprétée dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 et Aliments Dare ltée, usine de Sainte-Martine*⁷² où il est allégué que l'employeur impose à ses employés de maintenance de demeurer disponibles en tout temps durant la pause repas sans être rémunérés. Le tribunal tente de déterminer si l'employeur interdit ses employés de quitter les lieux :

[109] « il s'impose de constater d'abord que, d'après la preuve, l'employeur n'exige pas de l'employé de la maintenance qu'il demeure disponible sur les lieux de travail durant sa pause de repas, c'est-à-dire dans l'établissement, afin qu'il réponde à un éventuel appel d'urgence, ce qui équivaldrait être à la disposition de l'employeur et à attendre qu'on lui donne du travail.

⁷¹ 2014 QCTA 709, SOQUIJ AZ-51105002, 2014EXPT-1774, D.T.E. 2014T-686, A.A.S. 2014A-70

⁷² 2015 QCTA 887, SOQUIJ AZ-51230326, 2016EXPT-67, D.T.E. 2016T-13

[110] L'employé est libre de quitter les lieux de travail durant sa pause de repas. S'il le fait, il ne manque à aucune obligation et est non contraignable.

[111] Le nœud du litige tient à l'argument selon lequel l'impossibilité « factuelle » d'exercer cette liberté la rend théorique. Cela tient au peu de temps dont dispose le salarié pour aller se restaurer à l'extérieur. Ainsi, le salarié de maintenance qui est le seul en poste lors de sa pause de repas dans l'établissement se trouve nécessairement corvéable en cas d'appel d'urgence.

[115] La condition essentielle de l'application de la L.n.t. est l'obligation positivement faite par un employeur de demeurer disponible sur les lieux de travail durant la pause de repas de façon à ce qu'on puisse conclure que le salarié est en attente qu'on lui donne du travail, le cas échéant.

[117] J'en viens donc à la conclusion que l'article 57 (1) L.n.t. ne s'applique pas en l'espèce ».

La jurisprudence indique alors qu'il ne suffit pas d'être sur les lieux de travail pour que l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* soit applicable, il faut s'assurer que l'employeur les oblige à demeurer sur les lieux en cas de besoin.

Dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil (CSSS d'Argenteuil) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES — FTQ)*, les préposés/gardiens à l'entretien ménager ont un poste de travail « mobile » Selon le tribunal, le poste de travail constitue les corridors de l'établissement puisque les travailleurs doivent faire le ménage dans ces endroits. Dans ce cas, le poste de travail ne se limite pas à un poste particulier :

[127] « En l'espèce, il a été établi, par le témoignage de madame Drouin et le dépôt, devant l'arbitre, de certaines routes de travail attribuées aux gardiens/préposés à l'entretien (pièces E-3 et E-4), que le poste de travail de ces salariés se situe un peu partout dans l'établissement, et n'est pas limité à un endroit particulier.

[128] À cet égard, le procureur de l'employeur a également admis, dans sa plaidoirie, que le poste de travail des gardiens/préposés à l'entretien est « mobile », puisque ceux-ci « se promène[nt] avec [leur] poste de travail, sur les lieux de travail dans les corridors ». Ainsi, selon le procureur de l'employeur, le poste de travail des salariés visés par le grief (pièce S-3) est constitué de tous les corridors de l'établissement ».

En revanche, même si le terme « lieu de travail » est flexibilisé par la jurisprudence, il existe quelques limites : la cafeteria, le vestiaire sont des endroits où l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas. En effet, dans l'affaire *Syndicat des employées et employés*

professionnels et de bureau, section locale 574 et Aliments Dare ltée, usine de Sainte-Martine, le tribunal impose ces limites. Les employés de maintenance sont tenus de demeurer sur les lieux de travail durant la période de pause. Dans ce cas, l'exécution de la maintenance s'effectue dans l'atelier ou sur le plancher de l'usine :

[88] « Dans le cas qui nous occupe, l'exécution de travail de maintenance s'effectue soit en atelier, soit sur le plancher de l'usine ou se fait la production et où se trouvent les équipements à entretenir ou à réparer.

[89] « Si flexible que l'on veuille être dans l'adaptation qu'il faut faire de la notion de poste de travail, il m'apparaît évident que cela exclut des endroits tels que la cafétéria, le vestiaire ou les abords extérieurs de l'établissement où peut se retrouver l'employé de maintenance durant sa pause de repas ».

Nous pouvons déduire que l'interprétation jurisprudentielle de ces dispositions suit le fondement économique de l'analyse réglementaire, à savoir la flexibilité des horaires de travail.

Pour conclure, nous notons que le fondement économique sur lequel semble s'adosser la jurisprudence relative au temps de repos et au temps de travail, en concordance avec ceux de l'analyse réglementaire : la flexibilisation des horaires de travail (art. 53, art 54 par. 5, art. 57 par.1 à 3, art. 58) et l'autonomisation des travailleurs (art. 54 par. 3 par. 4 et art. 57). Contrairement aux dispositions législatives précédentes, l'interprétation jurisprudentielle des articles 78 et 79 LNT n'est pas en concordance avec leur analyse réglementaire. En effet, le fondement de l'analyse réglementaire de ces deux dispositions est la santé et la sécurité des travailleurs alors que le principe de la jurisprudence est la flexibilisation des heures de travail.

À partir de cette classification de l'état de jurisprudence, plusieurs interrogations sont soulevées. En premier lieu, les heures de travail incontrôlables prévues par l'article 54 par. 4 de la *Loi sur les normes du travail* nous pousse à nous interroger sur le degré d'autonomie accordé aux employés pour accomplir leur travail. Dans le cas de *Poirier c. Société immobilière Campiz ltée*, le travail à domicile, une modalité de travail émergente qui exige une grande autonomie, le tribunal soutient que le contrôle des heures devrait être assuré par les deux parties afin d'éviter les abus et le bris de confiance. Désormais, cette responsabilité devrait être partagée afin d'assurer un certain équilibre entre le temps de travail et le temps de repos en mettant en place des outils de vérification et de contrôle des horaires de travail.

En deuxième lieu, l'article 54 par. 5 de la *Loi* nous permet de nous interroger sur ce lien de subordination dans la mesure où le « cadre d'entreprise », malgré son statut, reste sous l'autorité et la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Le lien de subordination est donc existant et devrait être renforcé en garantissant un certain contrôle des heures de travail.

En troisième lieu, l'article 57 par. 3 de la *Loi sur les normes du travail* implique une certaine liberté quant à la négociation en termes de rémunération lorsque la nature de l'emploi du travailleur exige des déplacements. C'est pourquoi il faut mettre en place un mode de rémunération ayant pour objectif de contrôler les heures de travail.

En quatrième lieu, le tribunal étudie le degré d'implication des travailleurs affectés dans la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes au sens de l'article 54 par. 5 de la *Loi sur les normes du travail*. Pour cela, le tribunal examine la nature des tâches des employés afin de déterminer s'ils sont assujettis à l'article 54 par. 5 de la *Loi sur les normes du travail*. Pourtant, cette exception qui échappe à la règle générale nous pousse à nous interroger sur le seuil maximal de travail lors de périodes de récoltes intensives. En effet, ces travailleurs ne sont pas payés au taux majoré s'ils dépassent la semaine normale de travail et ne sont pas protégés par un seuil raisonnable de nombre d'heures de travail en vertu de l'article 54 par.5.

Aussi, rappelons que *Règlement sur les normes du travail* dont l'objectif est de compléter la *Loi sur les normes du travail* en couvrant des employés particuliers tels que ceux qui travaillent dans un « endroit isolé ». Les recherches doctrinales et jurisprudentielles sont peu fructueuses en ce qui concerne les employés qui travaillent en milieu isolé au sens de l'article 1 al. 3 du *Règlement sur les normes du travail*. Il est vrai que la jurisprudence nous apprend les critères définissant l'endroit isolé, mais nous n'avons aucune information concernant le contrôle des heures.

Enfin, la jurisprudence nous apprend que même si le travailleur est sur les lieux de travail, ce dernier n'est pas forcément sous la disposition de son employeur. En effet, il faut qu'il soit explicitement obligé de rester sur les lieux de travail. Aussi, cette disposition législative ne couvre pas uniquement le poste de travail, mais l'ensemble de l'établissement de travail selon le type d'emploi. En revanche, l'émergence de nouvelles modalités de travail à la suite des nouvelles technologies d'information et de communication telles que le travail à domicile suscite la réflexion sur l'efficacité de l'article 57. En effet, en sachant que le lieu de travail et le domicile du travailleur

sont confondus et l'importance de la connectivité, comment pouvons-nous faire la distinction entre les différents espaces-temps ?

Pour clôturer le chapitre de la présentation des résultats, les fondements du temps de repos ne sont pas solidifiés dans le droit contemporain québécois. En effet, dans l'analyse réglementaire et jurisprudentielle, nous avons observé que les principes ne sont pas spécifiques au temps de repos, mais plutôt au temps de travail. Nous dégageons de l'analyse réglementaire le principe de la santé et la sécurité au travail et le fondement économique qui englobe la flexibilisation des horaires à travers l'article 53 LNT, l'obligation de disponibilité (art. 57 et 58 LNT) et les exceptions de la semaine normale de travail (art. 54 LNT). L'analyse jurisprudentielle ne s'appuie que sur les deux derniers fondements réglementaires. Notre recherche jurisprudentielle et doctrinale suscite la réflexion sur les limites de la sujétion du travailleur et ultimement la réduction de la vocation protectrice du droit au repos face au besoin croissant de flexibiliser les horaires de travail et d'autonomiser des travailleurs.

En guise de synthèse, la dernière section de la présentation des résultats survole les raisons d'être du temps de repos au cours de l'Histoire.

4.3. Temps de repos : une notion à plusieurs raisons d'être

En étudiant l'Histoire de la réglementation du temps de repos, nous avons pu dégager que la notion de « repos » présente une dimension religieuse. Puis à travers l'Histoire, la notion de « repos » perd son revêt religieux et se sécularise progressivement. Et en fonction des évolutions sociales et économiques, d'autres dimensions s'y imbriquent peu à peu : sociale (conciliation travail-famille), économique et la santé et sécurité des travailleurs.

Tout d'abord, le temps de repos a été développé dans le sens religieux du terme. Dans le christianisme qui est la religion majoritaire du Canada, le dimanche est consacré au Seigneur comme vu précédemment. D'un point de vue religieux, le temps de repos s'agit du premier jour de la semaine religieuse, où les chrétiens sont invités à commémorer le sacrement de la résurrection de Jésus-Christ d'où le fort ancrage de la religion dans la réflexion normative du temps de repos.

À la suite de la nouvelle réalité sociale et économique, le fondement religieux de la notion de « repos » est remis en question d'où le début de sa sécularisation. En effet, en nous basant sur notre

réflexion normative du temps de repos, nous avons observé que la diversité de la population canadienne présuppose aussi la multitude de croyances religieuses d'où la remise en question du revêt religieux catholique du temps de repos. Aussi, en raison de l'industrialisation de l'économie, le souci de rentabilité des entreprises remet en cause la dimension religieuse de la réglementation du repos qui est considérée comme improductive. Ainsi, ces facteurs économique et social ont contribué à la sécularisation de la notion du « repos ». La notion de « repos », progressivement laïcisée, prend une signification culturelle à la suite des évolutions sociales. En effet, Beigbeder (2014 :1) expose dans son article que « le repos dominical est un équilibre tiré de l'Histoire, un héritage culturel de notre civilisation chrétienne, qui permet, au-delà des convictions personnelles de chacun le maintien de notre cohésion sociale ». En se débarrassant de son revêt religieux, s'imbriquent peu à peu plusieurs dimensions : la santé et la sécurité au travail, la conciliation travail-famille et la dimension économique.

Aussi, la dimension « santé et sécurité » s'imbrique peu à peu à la notion du repos à partir de la révolution industrielle. En effet, l'étude normative du temps de repos nous apprend que le souci des entreprises de faire profit et l'absence de réglementation engendrent des conditions de travail précaires. Nous avons précisé lors de notre incursion de l'évolution de la réglementation du temps de repos que plusieurs études ont attesté du lien direct existant entre la fatigue, la détérioration de la santé des travailleurs et les longues heures de travail. Dès 1881, la *Commission royale d'enquête sur le fonctionnement de la main-d'œuvre des moulins et des fabriques* est mandatée pour documenter les conditions de travail de travail des ouvriers dans certaines industries. Cette enquête menée révèle « les conditions dangereuses et insalubres du travail au Canada et l'exploitation éhontée des enfants »⁷³. Ainsi, la réflexion législative se penche sur la santé et la sécurité des travailleurs et adopte une multitude de lois qui réglementent le temps de repos jusqu'à nos jours en prévoyant des jours fériés, des vacances annuelles, un repos hebdomadaire qui s'élève de 24 heures à 32 consécutives et des pauses-repas. Désormais, le paysage réglementaire du temps de repos, qui fut pendant longtemps quasi-inexistant, devient diversifié pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

⁷³ Cité par la CNESST (2018)

Tout au long de notre incursion, la réglementation du temps de repos se base désormais sur de nouveaux piliers. En effet, la modernisation des normes du travail prend connaissance non seulement des besoins de l'individu de consacrer du temps à ses obligations familiales, mais aussi des besoins fluctuants de l'entreprise. Autrement dit, la réflexion normative repose donc sur la volonté de trouver un équilibre des intérêts des deux parties, salariale et patronale, en misant sur la reconfiguration de l'organisation du temps.

D'une part, l'éclatement du noyau familial et le vieillissement de la population ont contribué à repenser les normes du travail. Pour cela, le législateur élargit la notion de « parent » pour protéger les nouveaux modèles familiaux et prévoit une diversité de congés pour remplir ses obligations familiales d'où la dimension de la conciliation travail-famille.

D'autre part, le législateur essaie de répondre aux besoins changeants de l'entreprise en misant sur la souplesse des horaires de travail et la réduction du temps de travail. Certaines dispositions législatives prévoient la flexibilisation des horaires de travail à travers l'étalement des heures (art. 53 LNT) ainsi que la disponibilité des employés en cas de besoin (art. 54, 57, 58 LNT).

En définitive, le législateur s'est premièrement concentré sur un seul aspect du repos : la religion chrétienne. Cette réflexion normative est remise en cause en raison des évolutions sociales et économiques. Désormais, le législateur doit tenir compte du pluralisme sociétal canadien pour garantir la liberté de religion et de conscience à travers les textes de loi, marquant le début de la sécularisation du temps de repos. Ensuite, à l'aube de révolution industrielle, le temps de repos est perçu sous une autre perspective : la santé et la sécurité des travailleurs. Face à la précarisation des conditions de travail en raison du silence réglementaire du temps de repos, le législateur est poussé à réfléchir sur la santé et la sécurité des travailleurs. C'est pourquoi une série de textes de loi est mise sur pied pour garantir la protection des ouvriers en leur prévoyant un standard d'heures de travail et de repos d'où le début de la diversification des normes du repos. Aussi, face aux évolutions sociales et familiales, la réflexion normative prend peu à peu connaissance de la conciliation travail-famille d'où l'intégration d'un nouveau volet familial et social à la notion du repos en multipliant les congés familiaux. Enfin, l'analyse réglementaire, jurisprudentielle et doctrinale nous apprend que la modernisation des normes du travail repose sur la volonté de répondre aux besoins fluctuants de l'entreprise à travers la flexibilisation des horaires de travail et

la mise en disponibilité des travailleurs en cas de nécessité de l'employeur d'où le fondement économique, masquant ainsi la vocation protectrice du droit au repos.

Le chapitre suivant expose la discussion des résultats.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS

Avant de débiter la discussion des résultats, rappelons la question de recherche : quelle fonction le droit au repos a-t-il exercée en droit du travail ?

En se basant sur le cadre théorique, la proposition de recherche est la suivante :

Le temps de repos exerce une vocation protectrice des travailleurs, qui est progressivement masquée par le fonctionnement économique du droit du travail cherchant désormais à assurer l'assouplissement des modes de gestion de l'entreprise.

5.1. Temps de repos aujourd'hui

Ce chapitre porte sur la discussion des résultats obtenus à partir des incursions de l'évolution réglementaire, doctrinale et jurisprudentielle. En premier lieu, nous dégagerons la définition du temps de repos. En deuxième lieu, nous déterminerons à quelle fonction du droit de travail il se rattache davantage, compte tenu de la réglementation contemporaine et de son interprétation. En troisième lieu, nous présenterons les forces et les limites du mémoire ainsi que les pistes de recherche.

5.1.1. Temps de repos dicté par les contraintes organisationnelles

La réglementation du temps de repos repose sur différentes justifications qui se sont succédé au fil du temps ou superposées pour conférer à ce jour un fondement pluridimensionnel au droit de repos. Néanmoins, si nous examinons de près les fonctions auxquelles le droit au repos se rattache à ce jour, force est de constater qu'il se fait davantage l'écho des contraintes organisationnelles en plaçant l'entreprise au centre de la réflexion normative que de la protection du travailleur.

5.1.1.1. Temps de repos, une définition pluridimensionnelle

À travers l'analyse de l'évolution réglementaire du temps de repos, nous dégageons une définition qui a longtemps été restrictive, mais qui peu à peu, s'est élargie et s'est diversifiée. En effet, si les premières réglementations ont eu pour fonction de protéger les travailleurs et surtout de privilégier le respect de la doctrine religieuse, progressivement, la raison d'être du temps de repos s'est élargie

au point d'embrasser d'autres fonctions du droit du travail. Reprenons chacune de ces étapes pour montrer qu'à ce jour, il existe un droit au repos dont les fondements sont pluridimensionnels.

Pendant longtemps, le temps de repos et le travailleur ont été contraints par les directives de l'Église qui avaient une forte mainmise sur la législation relative au temps de repos. Il a pris la forme du repos dominical. Ce jour de repos correspond au premier jour de la semaine religieuse, où les chrétiens sont invités à commémorer le sacrement de la résurrection de Jésus-Christ. La réglementation du temps de repos, bien que sommaire, se concentre alors sur les exigences de la religion chrétienne à travers le repos dominical et les pénalités qui en découlent en cas de non-respect. La jurisprudence n'a fait que conforter les caractères répressifs et religieux de la réglementation du temps de repos, voire même modeler le paysage réglementaire avec l'adoption de *The Lord's Day Act*, en confirmant la compétence fédérale en matière de droit criminel en ce qui concerne les lois relatives au repos dominical.

Progressivement, nous observons les premiers infléchissements de la réglementation relative au repos dominical par une nouvelle réalité sociale et l'influence de l'évolution jurisprudentielle américaine. Revenons sur ces deux événements. En premier lieu, la plus grande diversité de la population en termes de croyances et de coutumes religieuses à la suite de l'accueil de multiples vagues d'immigration sera source de questionnement de la réglementation du temps de repos et sa source religieuse. En deuxième lieu, ce questionnement coïncide avec une jurisprudence américaine qui aura une influence certaine sur les arrêts rendus par la Cour suprême canadienne ayant pour résultante la sécularisation progressive de la réglementation du temps de repos. Conséquemment, le travailleur qui longtemps s'était plié à une législation fortement ancrée dans la religion chrétienne peut désormais travailler le dimanche, sans être pénalisé. La réglementation se détache peu à peu de la forte mainmise de l'Église, ce qui donne au travailleur la liberté de consacrer son temps de repos à la récupération physique, à sa famille ou à prier.

Si ses fondements changent, la réglementation du droit au repos est quasi absente à l'aube de la révolution industrielle. Elle donne une grande latitude aux entreprises d'organiser les horaires de travail selon les besoins de production, ce qui marque le début de l'assujettissement abusif du travailleur à l'employeur. Les abus sont tels qu'une nouvelle réglementation est adoptée avec pour vocation d'assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. C'est sur ce fondement inédit que nouvelles dispositions seront adoptées et forgeront le droit contemporain

au temps de repos. En effet, au milieu des années 70, les normes de travail vont prévoir au Québec des règles entourant le repos hebdomadaire, la pause-repas, les congés annuels et les jours fériés. De façon contemporaine, les mutations sociales, en particulier l'entrée des femmes sur le marché du travail, la nouvelle la réalité des familles contemporaines et le vieillissement de la population influenceront la réflexion normative. Des dispositifs relatifs à la conciliation travail-famille seront introduits pour mieux articuler les obligations familiales et professionnelles. Désormais, la visée principale du temps de repos est de contrôler l'assujettissement du travailleur et de lui accorder du temps où il peut librement vaquer à ses activités personnelles, familiales, culturelles. Cette évolution législative reflète le premier fondement du droit du travail qu'est la protection du travailleur.

En se basant sur les résultats de l'analyse de l'évolution du temps de repos, ce dernier est une temporalité où le travailleur peut librement vaquer à ses activités personnelles. Pendant longtemps, le travailleur devait consacrer son temps de repos à la prière et l'adoration divine pour honorer le jour du Seigneur d'où le caractère restrictif de cette temporalité. Progressivement, la dimension religieuse du temps de repos s'estompe et se sécularise. Durant l'ère de la révolution industrielle, en raison du silence réglementaire, le travailleur se trouve dans des conditions de travail précaires, ce qui accentue l'assujettissement du travailleur aux besoins organisationnels. Face aux conditions de travail déplorables, nous observons le début de la diversification de la réglementation du temps de repos, ce qui permet de diminuer l'assujettissement du travailleur et lui donne davantage de liberté de vaquer à ses activités personnelles. Ainsi, la vocation du temps de repos s'est diversifiée. Nous notons que certes le temps de repos s'est élargi, mais il continue d'être défini à partir du temps de travail.

Néanmoins, la dimension économique vient brouiller les frontières temporelles en raison de l'émergence de l'obligation de disponibilité. La prochaine partie porte sur les effets de cette nouvelle temporalité sur le temps de repos. En faisant l'étude réglementaire de cette temporalité, nous observons que le travailleur devient constamment assujetti à l'employeur en raison des contraintes organisationnelles, réduisant ainsi le temps de repos.

5.1.1.2. Temps de repos réduit par l'obligation de disponibilité

Nous avons dégagé la dimension économique du temps de repos en effectuant l'étude réglementaire. Ce nouveau fondement donne naissance à l'obligation de disponibilité, une « zone grise » logée entre le temps de repos et le temps de travail. Dans cette partie, nous verrons que cette temporalité devient une nécessité organisationnelle généralisée, qui s'accroît avec l'usage des technologies d'information et de communication. Et ce nouvel outil ne fait que soumettre le travailleur aux besoins de l'entreprise, au point de réduire son temps à un véritable repos.

Comme vu précédemment, l'obligation de disponibilité émerge pour satisfaire les besoins organisationnels. Ce nouveau temps non réglementé assure la subordination du travailleur en cas de besoin éventuel. (Vallée, 2010 ; Vallée et Gesualdi-Fecteau, 2016). Nous déduisons de la doctrine que ce phénomène affecte non seulement les emplois atypiques, mais aussi les emplois de type conventionnel. Dans la section suivante, nous verrons que la jurisprudence est en cohérence avec la doctrine, en ce qui a trait à la diversité des types d'emplois affectés par l'obligation de disponibilité.

Les technologies d'information et de communication ne font que renforcer le lien de subordination, et l'étendre en dehors des heures régulières de travail. Selon la doctrine, ce phénomène affecte désormais tout type d'emploi au profit des besoins organisationnels. Genin (2016) nous apprend que l'usage des technologies d'information et de communication rend difficile le détachement du travail, ce qui accroît l'assujettissement du travailleur à tout temps, pour toute modalité de travail confondue. Ces effets sont néfastes dans la mesure où la réglementation est quasi-inexistante, ce qui donne une grande latitude à l'employeur de gérer l'organisation du temps de ses travailleurs. Face à la fragmentation des horaires de travail et le non-paiement des périodes de disponibilité, le travailleur se trouve dans des situations de travail précaires dans la mesure où son temps de repos est interrompu de manière imprévisible. Conséquemment, le temps de repos est réduit par l'obligation de disponibilité.

Ainsi, la doctrine met l'accent sur l'absence de réglementation de l'obligation de disponibilité, ce qui met le travailleur, quel que soit son statut d'emploi, dans des situations où il est difficile de se détacher du travail. Dans ce contexte, le travailleur voit son temps de repos interrompu de

manière imprévisible, un temps qui ne permet pas au travailleur de vaquer librement à ses occupations. Il n'y a alors pas de temps de repos à proprement parler.

En somme, même si le temps de repos a acquis avec le temps une justification multidimensionnelle qui aurait pu permettre l'élargissement spectral du repos, il n'en est rien pour deux raisons. Premièrement, les raisons économiques dictent de plus en plus le temps de repos et le subordonnent à ce qui devrait être légitime pour pouvoir en bénéficier. Deuxièmement, l'obligation de disponibilité vient créer une zone grise dans le temps de repos infligeant dans les zones mêmes de son exercice une incertitude, une condition qui ne relève plus du libre arbitre du travailleur.

À la lumière de cette incursion réglementaire et doctrinale, nous avons pu dégager la définition du temps de repos comme étant, à la fois la liberté acquise par le travailleur au fil du temps de vaquer à ses activités personnelles et de contrôler son assujettissement à l'employeur. Face aux effets néfastes de l'obligation de disponibilité, nous nous demandons si le droit contemporain garde la définition du temps de repos intacte.

5.1.2. Encadrement juridique du temps de repos au Québec

Dans un premier temps, en nous basant sur notre étude réglementaire, nous avons vu que les normes du travail québécoises tentent de faire transparaître l'équilibre entre les intérêts du travailleur et de l'employeur. Dans un deuxième temps, à travers la jurisprudence, nous notons que l'obligation de disponibilité touche désormais tous les secteurs économiques et le travail conventionnel. Aussi, nous dégagerons les outils jurisprudentiels mis en place pour restaurer l'équilibre des intérêts salarial et organisationnel.

5.1.2.1. Normes du travail contemporaines : équilibre des intérêts salarial et organisationnel ?

D'après les débats parlementaires, la réflexion normative repose sur la volonté de mettre en place un équilibre entre différentes dispositions législatives qui prennent en compte à la fois les intérêts du travailleur et de l'employeur. D'après notre étude réglementaire, nous observons que cet équilibre entre les deux parties ne transparaît pas véritablement dans les normes contemporaines québécoises.

Pour illustrer, l'article 53 LNT favorise la flexibilisation des horaires de travail dans une période de temps limité sans payer les heures supplémentaires. De plus, les exceptions de la semaine normale de travail (article 54 LNT) prévoient le non-paiement des heures de travail dès que le travailleur échappe au contrôle de l'employeur, même si le lien de subordination est toujours existant. L'article 58 de la LNT garantit la disponibilité du travailleur en cas de besoin. Sachant que la période de disponibilité est imprévisible, le temps de repos peut être interrompu à tout moment, ce qui suggère l'assujettissement constant du travailleur, même en dehors des heures régulières de travail. Aussi, l'article 57 LNT permet à l'employeur de garder ses employés sur les lieux de travail. Enfin, les normes du travail sont sectionnées de façon à satisfaire les besoins de différents secteurs d'activités à travers la mise en place de la *Loi sur les normes du travail* et le *Règlement sur les normes du travail*, ce qui suppose la prépondérance de la dimension économique dans la réflexion normative.

Ainsi, ces dispositions législatives ne font qu'accentuer l'assujettissement du travailleur a priori des besoins organisationnels. À partir de l'étude réglementaire, nous pouvons déduire que la législation met en place des dispositions qui semblent centrées sur les intérêts de l'entreprise. Ceci converge avec le cadre théorique dans la mesure où l'une des fonctions du droit du travail consiste à assurer le fonctionnement de l'économie face aux transformations de l'emploi et la flexibilisation. De plus, l'obligation de disponibilité illustre une manifestation des poussées en faveur des besoins de production, du fonctionnement organisationnel, or cette réalité n'est pas contrecarrée par un dispositif législatif qui assurerait une contrepartie protectrice pour le travailleur. Ceci démontre l'ambivalence entre les fondements du droit du travail, à savoir la protection du travailleur et le fonctionnement de l'économie. Verge et Vallée (1997 :39-40) précisent même que « les transformations contemporaines de l'emploi et la recherche générale d'une plus grande flexibilité tendent à un certain affaiblissement de la fonction de protections du droit du travail ».

Malgré la diversification de la réglementation du temps de repos, le travailleur n'est pas à l'abri des demandes de l'employeur et peut voir son temps de repos interrompu de manière imprévisible, ce qui suggère l'assujettissement constant du travailleur et ultimement la précarisation des conditions de travail et de vie. Le droit aujourd'hui n'est donc plus centré sur la protection du travailleur, mais l'entreprise, perdant ainsi l'essence que la réflexion normative a voulu incorporer

dans les normes du travail à savoir l'équilibre entre les intérêts du travailleur et l'employeur. En se référant au cadre théorique, les deux fonctions du droit du travail à savoir la protection du travailleur et le fonctionnement de l'économie deviennent de plus en plus ambivalentes. Ceci s'explique par une réglementation qui semble favoriser les besoins économiques au détriment de ceux du travailleur d'où la cohérence entre notre étude réglementaire et le cadre théorique.

Malgré les modifications législatives des normes du travail en 2018 qui viennent allonger le temps de repos, cette nouvelle législation donne une plus grande latitude aux organisations en matière de gestion des ressources humaines. Certes, les congés annuels sont prolongés en ajoutant une troisième semaine de vacances après trois ans de service (et non plus cinq ans). Le travailleur, qui avait droit à 10 jours de congés sans salaire pour cause de maladie, obligation familiale ou parentale, a désormais 2 jours payés sur ces 10 jours de congés. Mais, l'étalement des heures ne nécessite plus l'autorisation de la CNESST, ce qui donne le pouvoir à l'entreprise de flexibiliser les horaires de travail de façon à satisfaire ses besoins organisationnels. En effet, la raison pour laquelle la CNESST intervient dans la prise de décision de l'étalement des heures c'est pour garantir à la fois la flexibilisation organisationnelle selon les besoins de production et de protéger les travailleurs des longues heures de travail. D'après le cadre théorique, le droit canadien s'est longtemps reposé sur l'intervention étatique dans les rapports collectifs du travail (Verge et Vallée, 1997 :41). À la suite des modifications législatives relatives à l'étalement des heures, nous observons un État moins interventionniste dans la sphère économique. Ce laisser-faire donne donc un grand degré de liberté à l'entreprise d'organiser le travail et de se flexibiliser davantage d'où l'affaiblissement de la fonction protectrice du droit du travail. Conséquemment, ceci accentue la convergence entre l'étude réglementaire et le cadre théorique.

En revanche, la jurisprudence nous révèle plusieurs éléments tels que les outils jurisprudentiels pour restaurer l'équilibre entre les intérêts organisationnel et salarial et la propagation de l'obligation de disponibilité dans tous les secteurs économiques ainsi que tout type d'emploi, notamment le travail classique ou conventionnel.

5.12.2. Jurisprudence : un équilibre entre les intérêts organisationnels et du travailleur et généralisation de l'obligation de disponibilité

D'une part, la jurisprudence est en cohérence avec la doctrine. En effet, l'obligation de disponibilité devient une nécessité organisationnelle en affectant désormais tout secteur économique et le type d'emploi conventionnel. En étudiant la jurisprudence, nous avons catégorisé les métiers qui a priori sont affectés par l'obligation de disponibilité. Et nous réalisons que ces métiers sont issus des secteurs économiques primaires, secondaires et tertiaires, ce qui suggère la généralisation de ce phénomène dans le monde du travail. Plus particulièrement, le secteur tertiaire traditionnel, accompagné du secteur tertiaire non commercial représentent respectivement 54,5 % et 36,5 % des décisions jurisprudentielles.

D'autre part, en 2017, au Québec, plus de trois entreprises sur quatre exercent leurs activités dans le secteur tertiaire, un peu moins de 1 sur 5 dans le secteur secondaire et un peu plus de 1 sur 20 dans le secteur primaire⁷⁴. Ces chiffres illustrent non seulement la tertiarisation de l'économie québécoise, mais aussi sont reflétés dans la répartition des métiers à partir de la jurisprudence. Sachant que l'emploi du secteur tertiaire dans l'économie du Québec dépasse 80 % en 2017, l'obligation de disponibilité devient donc une nécessité organisationnelle dans la mesure où l'essor économique québécois dépend considérablement sur le secteur tertiaire. En effet, les secteurs primaire et secondaire représentent respectivement 8 % des décisions jurisprudentielles, alors que le secteur tertiaire représente 84 %, ce qui explique pourquoi la « zone grise » touche en majeure partie ce secteur. Ces organisations sont soumises à une compétitivité accrue d'où le besoin de flexibilisation de la main-d'œuvre en mettant en place l'obligation de disponibilité.

Plus précisément, les secteurs tertiaires traditionnels, non commerciaux et moteurs touchés par l'obligation de disponibilité représentent respectivement 55,5 %, 36,5 % et 8 % des métiers issus de l'étude jurisprudentielle. Le secteur tertiaire moteur se compose d'industries à forte valeur ajoutée et opère de plus en plus dans des marchés internationaux concurrentiels⁷⁵. Effectivement, les entreprises issues du secteur non commercial sont exposées à la compétitivité et au progrès

⁷⁴ Portrait économique des régions du Québec (2018)

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf

⁷⁵ Tertiarisation de l'économie du Québec (1996 :3)

<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs59118>

technologiques⁷⁶, ce qui explique le besoin de flexibiliser les horaires de travail et d'avoir recours à l'obligation de disponibilité. Les organisations du secteur traditionnel représentent le plus grand nombre des décisions jurisprudentielles retenues, soit 46 %. Bien que ces organisations évoluent dans des marchés locaux, et présentent une valeur ajoutée faible⁷⁷, il semble qu'ils sont de plus en plus touchés par la compétitivité, ce qui explique le pourcentage important des métiers de ce secteur soumis à l'obligation de disponibilité.

Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire
Sylviculture	Industrie du papier	Tertiaire traditionnel Hébergement et Restauration Industrie du divertissement du spectacle Gardiennage Maintenance et entretien
Exploitation minière	Industrie de manutention	Tertiaire non commercial Organisme à but non lucratif (association des étudiants) Santé publique Protection civile Services juridiques Fonction publique
		Tertiaire moteur Finance et comptabilité

Tableau 11 : Catégorisation des métiers selon les secteurs économiques

⁷⁶ Tertiarisation de l'économie du Québec (1996 :3)

⁷⁷ Tertiarisation de l'économie du Québec (1996 :3)

De surcroît, la jurisprudence nous montre que plusieurs types d'emplois sont touchés par l'obligation de disponibilité. Nous dégageons ces types d'emplois ainsi que leur représentation statistique dans la jurisprudence :

- Travailleur classique/conventionnel (71 %)
- Travailleur soumis à l'étalement des heures (12 %)
- Travailleur à domicile (7 %)
- Travailleur à temps partiel (5 %)
- Travailleur régi par le *Règlement sur les normes du travail* (5 %)

Ces chiffres nous révèlent que les litiges relatifs à l'obligation de disponibilité concernent le travail conventionnel en majeure partie, soit 71 %. Ceci suggère que l'obligation de disponibilité qui a toujours affecté les types d'emploi atypiques devient aussi une nécessité organisationnelle dans le travail conventionnel. Ainsi, ce phénomène se généralise et devient non seulement un outil organisationnel important, mais aussi une source de conflits dans la mesure où les normes du travail, à elles seules, ne suffisent pas pour protéger le travailleur.

De plus, la jurisprudence nous révèle que les décisions jurisprudentielles issues du milieu syndical sont plus nombreuses (61,5 %) que celles qui ne présentent aucune représentation syndicale (38,5 %). Ces chiffres montrent que le travailleur issu du milieu syndical est plus susceptible de porter plainte que le travailleur sans représentation syndicale. En effet, ceci présuppose que ceux qui ont une représentation syndicale sont mieux outillés pour porter plainte parce qu'ils sont dotés de la voix syndicale qui représente un support supplémentaire pour limiter l'assujettissement du travailleur à l'employeur, contrairement au travailleur sans représentation syndicale. Ainsi, nous pouvons déduire que les normes du travail ne suffisent pas pour régler les litiges relatifs à l'obligation de disponibilité. C'est pourquoi la jurisprudence présente des outils qui permettent de contrôler davantage l'assujettissement du travailleur et de restaurer ainsi l'équilibre des intérêts.

L'examen de la mise en « balance des intérêts » est un moyen de restaurer le rempart effectif entre le temps de travail et le temps de repos. En effet, dans l'arrêt *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, la Cour suprême rappelle que les droits de direction ne sont pas absolus en démontrant l'impact de ceux-ci sur la vie privée des juristes d'où le besoin d'établir la « balance des intérêts ». Ainsi, cet arrêt rappelle la volonté initiale de

la réflexion normative que nous retrouvons dans les débats parlementaires, soit satisfaire les besoins économiques, mais aussi du travailleur.

La jurisprudence responsabilise l'employeur et le travailleur dans le but de faire la distinction entre le temps de travail et le temps de repos. En effet, la Cour suggère la mise en place d'un système de contrôle des horaires de travail pour comptabiliser les heures de travail de manière transparente (*Bélangier c. Magasins Trévi inc.*). Aussi, l'autorisation formelle et explicite doit être établie dans le but de contrôler les heures de travail (*McNally c. Reader's Digest Association [Canada]* ; *commission des normes du travail c. Pourvoirie Ganipi inc.*) Nous remarquons que ces suggestions sont données lorsque le métier exige du travailleur d'être à l'extérieur de l'établissement de travail ou de travailler à domicile. Et ce que suggère la jurisprudence est la mise en place d'une entente claire quant à l'organisation du temps de travail, surtout lorsque le travailleur échappe au contrôle de l'employeur parce qu'il est souvent en dehors de l'établissement de travail. En fin de compte, la jurisprudence tente de restaurer les deux fonctions du droit du travail en donnant aux parties salariales et organisationnelles la possibilité de se doter d'outils préventifs dans le but d'éviter les conflits relatifs à l'obligation de disponibilité et d'assurer la paix du travail.

Enfin, Genin (2016) nous révèle que les technologies d'information et de communication sont largement utilisées pour assurer la disponibilité des travailleurs en dehors des heures régulières de travail. En effet, ce phénomène affecte non seulement les modalités de travail atypiques, mais aussi l'emploi salarial classique en raison des TICs devenues très présentes dans la vie professionnelle et la vie privées des travailleurs, quelle que soit leur position dans l'entreprise. L'usage des TICs ne transparait pas considérablement dans l'étude jurisprudentielle. Pourtant, ailleurs, la réflexion normative se concentre sur le droit à la déconnexion, permettant au travailleur de se détacher du travail en dehors des heures régulières de travail.

La littérature française s'est penchée davantage sur le phénomène de la connectivité en mettant en place le droit à la déconnexion, ce qui garantit la délimitation des différents espaces-temps. C'est pourquoi le projet de loi français El Khomri dont l'entrée en vigueur est le 1er janvier 2017 et prévu par le 7e article L. 2242-8 (2016) est mis en œuvre afin d'articuler raisonnablement la vie professionnelle et la vie privée. Selon Badinter (2016), la loi El Khomri permet de clarifier un droit du travail « illisible » face à la réalité en se penchant notamment sur la durée légale du travail

minimale. Certes, Canut et Géa (2016 : 1038-1049) présentent la philosophie de ce texte de loi comme étant celle du dialogue social, qui est censée renforcer la négociation collective, et « prenant appui sur une réflexion relative au travail, à ses transformations, aux relations qu'ils instituent, aux organisations dans lesquelles il s'accomplit ». Mais la Loi El Khomri présente ses zones d'ombre et ses incohérences derrière sa façade « ordonnée » en suscitant plus de questions qu'elle n'apporte de réponses relatives au droit à la déconnexion ainsi qu'aux modes de gestion des entreprises et les relations salariales-patronales (Canut et Géa, 2017 : 47-56). De plus, ce projet de loi ne concerne que les salariés au forfait jours ou en télétravail. Il faut alors s'interroger : faut-il mettre en place un cadre législatif de la déconnexion pour toute forme d'emploi ? En d'autres mots, faut-il élargir le champ d'application concernant le droit de la déconnexion ? Les pratiques organisationnelles sont-elles suffisantes pour construire un rempart effectif entre le temps de repos et le temps de travail ?

La jurisprudence française tente de protéger le salarié en lui offrant la possibilité de « résister efficacement aux empiétements du pouvoir dans sa vie personnelle » (Fossard, 2006). Ray et Bouchet (2010) exposent les répercussions inévitables des technologies d'information et de communication (TIC) sur la vie personnelle et professionnelle de la personne. Ces auteurs mettent en exergue le droit à la déconnexion afin de garantir un temps de repos effectif et continu. D'ailleurs, en France, l'arrêt du 10 juillet 2002 représente le début d'une jurisprudence concernant les TIC envahissantes : « sauf cas exceptionnels, le temps de repos suppose que le salarié soit totalement dispensé, directement ou indirectement, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle ». Bien que minime, la réflexion normative française est consciente de l'existence du phénomène de la connectivité qui vient brouiller les frontières temporelles.

En guise de conclusion, la définition du temps de repos s'est élargie dans le but d'assurer la fonction protectrice du droit du travail. En effet, le temps de repos, pendant longtemps, fut strictement restrictif et fortement ancré dans le religieux. Progressivement, ce temps se sécularise et se diversifie donnant la liberté au travailleur de vaquer à ses activités et le protégeant de son assujettissement abusif à l'employeur. Toutefois, la fonction protectrice du temps de repos est remise en cause avec l'émergence du fondement économique où l'employeur, sous les pressions

de la compétitivité, flexibilise les horaires de travail. C'est pourquoi les normes du travail contemporaines ont deux finalités, à savoir protéger le travailleur et assurer le fonctionnement économique, en donnant un certain degré d'autonomie de gestion aux entreprises. À travers l'étude réglementaire, nous nous sommes rendue compte que le fondement protecteur du temps de repos est réduit en raison de la prépondérance des intérêts organisationnels à travers un droit du travail qui se veut moins interventionniste dans les modes gestion des entreprises. Conséquemment la jurisprudence met en place des outils de prévention qui assurent une meilleure entente entre les parties concernant la flexibilisation des horaires de travail au niveau du contrat de travail et des négociations collectives. Ultimement, ces outils jurisprudentiels permettent de limiter l'assujettissement du travailleur en amont et garder intact le temps de repos. Enfin, la jurisprudence nous révèle que les métiers issus du secteur tertiaire sont les plus affectés par l'obligation de disponibilité, plus particulièrement le secteur tertiaire traditionnel et non commercial. De plus, le travailleur classique se trouve désormais soumis aux effets de la « zone grise » et se trouve vulnérable face aux besoins organisationnels. Nous notons que les litiges retenus dans cette étude sont majoritairement issus du milieu syndical, ce qui montre la vulnérabilité des travailleurs sans représentation syndicale face aux effets de l'obligation de disponibilité. Ainsi, notre étude nous révèle qu'elle est cohérente avec le cadre théorique puisqu'elle démontre la réduction du temps de repos face à la prépondérance du fonctionnement économique dans le droit du travail, ce qui cause l'effritement du rempart effectif entre le temps de repos et le temps de travail.

5.1.3. Forces, limites du mémoire et pistes de recherche

À travers cette dernière section de la discussion des résultats, nous présentons les forces et les limites du mémoire ainsi que les pistes de recherche.

5.1.3.1. Forces et limites du mémoire

D'une part, ce travail de recherche nous a permis de nous focaliser sur le temps de repos, un sujet peu exploré dans la littérature québécoise. En exposant la diversification de la vocation du temps de repos, cette recherche souligne que ce temps se définit qu'à partir du temps de travail. Surtout avec l'émergence de l'obligation de disponibilité qui concerne désormais tous les secteurs économiques, le temps de repos ne constitue pas un rempart effectif au temps de travail, au point

de vue réglementaire. La finalité de ce mémoire est donc de mettre l'accent sur l'absence de réglementation qui puisse accorder au temps de repos sa place légitime dans le droit du travail. Et ce n'est qu'en prenant en considération les effets néfastes de l'obligation de disponibilité que les normes contemporaines de travail peuvent remplir leur fonction protectrice.

D'autre part, cette présente recherche comporte des limites. La mise en place d'un devis qualitatif était nécessaire, compte tenu de la nature exploratoire de ce mémoire. Malgré le petit nombre de décisions jurisprudentielles retenues (au total, 39) et la focalisation exclusive sur la *Loi sur les normes du travail*, nous avons quand même retenu des décisions issues de rapports collectifs et dégagé un certain nombre de métiers qui semblent être plus affectés que d'autres par l'obligation de disponibilité. Ceci peut constituer un bon point de départ pour de futures recherches.

Aussi, si nous nous étions plongés dans les discours parlementaires lors de l'adoption des textes de lois et des articles, nous aurions pu avoir une vision plus globale de l'objectif visé pour chaque loi et disposition. Cependant, faute de temps nécessaire, ce travail long et minutieux n'était pas réalisable dans le cadre de ce mémoire.

La prochaine partie traite des avenues de recherche qui peuvent apporter des réponses intéressantes à la question de recherche de ce mémoire.

5.1.3.2. Pistes de recherche

Comme vu dans la discussion des résultats, 61,5 % de la jurisprudence traite de décisions issues de rapports collectifs. Les futures recherches peuvent donc s'interroger sur le rôle de la convention collective dans la protection des travailleurs face aux effets de l'obligation de disponibilité dans le but de restaurer leur droit au repos. Dans le milieu syndical, les pistes de recherche semblent abondantes en se focalisant sur le secteur de la santé publique, de la protection civile, et des services de maintenance et d'entretien tels que les policiers, les infirmières/auxiliaires, les techniciens-ambulanciers et les préposés à l'entretien et maintenance. Il serait donc intéressant d'étudier la contribution de la convention collective dans la construction d'un rempart effectif entre le temps de travail et le temps de repos tout en assurant l'équilibre entre les intérêts patronal et salarial.

Notre étude ne révèle pas véritablement les répercussions négatives des technologies d'information et de communication. Pourtant, la doctrine traite de cette réalité ainsi que la législation française.

Il sera donc intéressant d'étudier en profondeur les incidences de ces technologies sur le travailleur classique qui est désormais soumis à la « zone grise », plus particulièrement issu du secteur tertiaire. Ce secteur économique regorge d'une diversité de métiers qui pourraient nous éclairer sur les effets des technologies sur le droit du travail aujourd'hui au Québec.

CONCLUSION

La finalité de ce mémoire a été de dégager la fonction du droit au repos et sa place dans le droit du travail aujourd'hui au Québec. En effet, le temps de repos n'a pas véritablement été étudié, contrairement au temps de travail. En remettant en question la relation dichotomique de ces deux temporalités avec l'émergence de l'obligation de disponibilité, l'étude du temps de repos devient essentielle afin de voir si sa fonction n'est pas masquée par les exigences organisationnelles accrues.

Cette étude nous a appris que le temps de repos s'est diversifié au cours du temps en réponse des évolutions sociales, en assurant progressivement une vocation protectrice des travailleurs salariés. En effet, elle englobe des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs et à la conciliation travail-famille. Par contre, ce droit au repos se voit réduit par l'obligation de disponibilité qui est désormais devenue une nécessité organisationnelle pour toute forme d'emploi, y compris le travail classique. À cet égard, nous soulevons que la *Loi sur les normes du travail* semble favoriser les intérêts économiques, d'où la mise en valeur du fonctionnement économique au détriment de la fonction protectrice. De plus, en exposant les modifications législatives des normes du travail en 2018, nous nous sommes rendue compte que même si le temps de repos s'est accru à travers les congés annuels et les congés pour raisons familiales, les nouvelles normes renforcent la flexibilisation organisationnelle en leur accordant une plus grande latitude dans la gestion des horaires de la main d'œuvre. Ces résultats sont donc en cohérence avec le cadre théorique dans la mesure où la fonction protectrice du droit au repos est remise en question face aux profondes transformations de l'emploi et la flexibilisation des horaires de travail pour assurer le fonctionnement économique. Ainsi, ceci est une confirmation de notre proposition de recherche ; car le temps de repos exerce une vocation protectrice des travailleurs, qui est progressivement masquée par le fonctionnement économique du droit du travail cherchant désormais à assurer l'assouplissement des modes de gestion de l'entreprise.

Ce résultat n'est pas surprenant dans la mesure où le droit du travail suit un archétype particulier qu'est la protection du travailleur salarié et se caractérise par son interventionnisme dans la gestion organisationnelle. D'un côté, avec la montée du libéralisme économique, les organisations reconfigurent leur mode de gestion et le travail classique s'assouplit pour répondre aux nouvelles exigences économiques. Face à la flexibilisation nécessaire, le droit du travail se distancie peu à

peu, laissant ainsi une grande marge de manœuvre aux organisations. De l'autre, la vocation protectrice du droit du travail n'est plus aussi inclusive dans la mesure où le travailleur salarié n'est plus à l'abri du pouvoir de direction de l'employeur avec l'émergence de l'obligation de disponibilité et les autres types d'emploi ne sont pas mentionnés dans le droit du travail. Comment restaurer la fonction protectrice du droit du travail, y compris celle du droit au repos dans le contexte économique contemporain ? Nous avons pu dégager quelques outils jurisprudentiels qui rappellent l'importance de la communication entre les parties salariales et organisationnelles pour prendre des mesures préventives et assurer conséquemment la « paix du travail » (Vallée et Verge, 1997 :44).

Enfin, la jurisprudence nous a permis de soulever les métiers qui sont affectés par l'obligation de disponibilité, plus particulièrement ceux du secteur économique tertiaire non commercial et traditionnel. Ces résultats peuvent servir de tremplin pour entreprendre de futures recherches relatives aux effets de l'obligation de disponibilité dans certains métiers, ou encore même examiner les dispositifs mis en place par les conventions collectives pour limiter le pouvoir de direction.

BIBLIOGRAPHIE

Badinter, R. (2016). « Définir les principes essentiels du droit du travail. Rapport au Premier Ministre », 1-12. Retrieved from <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000072.pdf>

Barrois, A., & Devetter, F. (2017). « Durées courtes, journées longues ». *La Nouvelle Revue Du Travail*, doi :10.4000/nrt.3272

Beigbeder, C. (2014) « Le repos dominical est sacré, il doit être sanctuarisé ». *Le Figaro.*, Retrieved from <http://www.lefigaro.fr/vox/economie/2014/08/29/31007-20140829ARTFIG00345-charles-beigbeder-le-repos-dominical-est-sacre-il-doit-etre-sanctuarise.php>

Béliveau, N.. (2010). « Les normes du travail » (2^e éd.). *Montréal : Editions Y. Blais*

Bouslah, S., & Quinton, S. F. (2015). « Le temps de travail des cadres et leur droit au repos et à la santé ». *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 76 (1). Retrieved from <http://proxy2.hec.ca:2094/science/article/pii/S1775878514004627>

Canut, F., & Géa, F. (2016). « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie)/Labor law, between order and disorder (first part) ». *Droit Social*, (12), 1038-1049. Retrieved from <http://proxy2.hec.ca/login?url=https://proxy2.hec.ca:2379/docview/1851656769?accountid=11357>

Canut, F., & Géa, F. (2017). « Le droit du travail, entre ordre et désordre (seconde partie) (À propos de la « loi travail » du 8 août 2016) /Labor law, between order and disorder (second part) (about the "labor law" of 8 August 2016) ». *Droit Social*, (1), 47-56. Retrieved from <http://proxy2.hec.ca/login?url=https://proxy2.hec.ca:2379/docview/1861026502?accountid=11357>

Caza C. (2016) « Loi sur les normes du travail : législation, jurisprudence et doctrine », 16^e édition, *Alter Ego*

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, ministère du Travail du Québec. (2011). « Les normes légales du travail au Canada (Québec, autres provinces, territoires et fédéral) ». Retrieved from https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/normes_legales_du_canada/Duree_normale_du_travail_et_heures_supplementaires.pdf

Deslauriers, J.-P. & Kérisit, M. (1997). « Le devis de recherche qualitative », dans *Poupart, Jean-François (dir.), La recherche qualitative - Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaétan Morin, p. 85-111

Dembe, A.-E. (2011). « Facteurs d'évolution de la réglementation du temps de travail aux États-Unis et en Europe ». *Revue Internationale Du Travail*, 150(3-4), 459-470. Doi : 10.1111/j.1564-9121.2011.00127.x

Dépelteau, F. (2011). "La démarche d'une recherche en sciences humaines », 7^e éd., *Québec, Les Presses de l'Université Laval*, 417 p

Desîlets, C. & Ledoux D. (2006). « Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 ». *Québec : Les publications du Québec*, 317 p

Desmarais, L. (2012). « L'élaboration des normes du travail au Québec ». Retrieved from https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol09-forum/06_Elaboration_normes_du_travail.pdf

Cross, G. (1989). "A quest for time: The reduction of work in Britain and France, 1840-1940". *University of California Press*.

Fossard, S. (2006). "Les incidences contractuelles des transformations du temps de travail". *Droit Social*, ISSN 0012-6438(11), 999-1005

Goff, J. L., & Chetcuti, C. (2004). « Du silence à la parole : Une Histoire du droit du travail : Des années 1830 à nos jours ». *Presses universitaires de Rennes*

Genin, E. (2016). "Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity". *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations* 32, no. 3; p.280–300

Hartt, E. P., Lamer, A., Mohr, J., & La Forest, G. (1976) (n.d.). « Rapport sur l'observance du dimanche ». *Commission de réforme du droit du Canada*

Institut du Québec. (2017). « Le point sur l'emploi des femmes au Québec ». Retrieved from http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/2016_emploi-femmes_ppt.pdf?sfvrsn=4

Lavoie, A. (2016). « Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015, Québec ». *Institut de la statistique du Québec*, 59 p.

Leblanc & Hébert. (2018). « Avis de la FCEI sur le 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 travail-famille ». Retrieved from <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2018-05/memoire-normes-travail-quebec-projet-loi-176-2018.pdf>

Lippel, K. (1986). « Le droit des accidentés du travail a une indemnité : Analyse historique et critique ». *Faculté de droit Université de Montréal*

Massé, H. (2007). « Les Femmes et les Lois du Québec depuis 1970 ». Retrieved from http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/cf_femmes_lois-repertoirechronopdf

Milot M. (2009). « Laïcité au Canada », *Archives de sciences sociales des religions*, pp 61-80

Miné, M. (2017). Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail. *La Nouvelle Revue Du Travail*, doi :10.4000/nrt.3234

Ministère du travail. (2002). Revoir les normes du travail du Québec : Un défi collectif. Retrieved from https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/LNTdefi.pdf

Organisation internationale du Travail (OIT) (1919). C001 – Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, Récupéré de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312146

Organisation internationale du Travail (OIT) (1930). C030 – Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, Récupéré de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO

Organisation internationale du Travail (OIT) (2011). Le temps de travail au XXI^e siècle, Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), Programme des conditions de travail et d'emploi TMEWTA/2011, Bureau International du Travail (BIT), Genève, 87 p. Récupéré de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_161741.pdf

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 (2018) <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-176-41-1.html>

Projet de loi n° 96 : Prise en considération du rapport de la commission qui en a fait l'étude détaillée (1997) <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/35-2/journal-debats/19970610/6833.html#970610049>

Ray, J., & Bouchet, J. (2010). "Vie professionnelle, vie personnelle et TIC. *Droit Social*, ISSN 0012-6438(1), 44-55

Robert, M-P. (2009). « Des crimes religieux : aux conflits du droit pénal et de la liberté de religion ». *Les Cahiers de droit* 50, n° 3-4 : 663–690. DOI : 10.7202/039337ar

St-Amour, N. (2010). « Vers une politique de conciliation travail-famille au Québec : des enjeux complexes et en évolution ». Université de Montréal

- Stone, K.V.W. (2015). "Green shoots in the labor market: A cornucopia of social experiments". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 36(2), 293
- Supiot, A. (1995). « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit Social*, no 12, p. 947-954
- Supiot, A. (1999). « Au-delà de l'emploi - Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe ». *Relations industrielles* 54.2 ; p. 416-18
- Tard, L. (1986). « Les « vacances » de nos ancêtres ». *Les Diplômés*, (354). Doi : <http://Histoire-du-quebec.ca/vacances-au-Québec/>
- Tremblay, D. (2002). « Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada ». *Travail, genre et sociétés*, 8, (2), 193-211. DOI :10.3917/tgs.008.0193
- Tremblay, D. (2003). « L'expérience québécoise et canadienne en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail ». *Note De Recherche 2003-23 De La Chaire De Recherche Du Canada Sur Les Enjeux Socio-organisationnels De L'économie Du Savoir*, 1-31. Retrieved from <https://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-23.pdf>
- Waquet, P. (2000). « Le temps après la Loi Aubry II : Le temps de repos ». *Droit Social*, 288-294
- Weil, D. (2014). *"The Fissured Workplace"*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. Retrieved from <http://proxy2.hec.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=660130&lang=fr&site=bsi-live>
- Vallée, G. (2010). « 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 ? », *Lex Electronica*, vol. 15, no 2, p. 1-34.
- Vallée, G., & Gesualdi-Fecteau, D. (2016). "Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections". *SSHRC Standard Research Grant*, p. 1-26
- Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2011). « Manuel de recherche en sciences sociales », 4^e éd., Paris, Dunod, 262 p.

Verge, P., Vallée, G., & Université de Montréal. Centre de recherche en droit public. (1997). « Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail ». *Cowansville : Éditions Y. Blais.*

ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau de synthèse des articles uniques

	Libellé	Conflit	Interprétation du juge
Art. 53 L.N. T	Étalement des heures	<p><i>Fraternité des policiers de Mirabel et Mirabel (Ville de), (grief syndical), T.A., 2012-02-28), SOQUIJ AZ-50848216 (, 2012EXPT-1067, D.T.E. 2012T-354</i></p> <p>Paiement des heures supplémentaires parce qu'un étalement valide ne peut s'appliquer qu'à l'égard d'un horaire fixe durant un cycle. → Remise en cause de la validité de l'étalement des heures.</p>	<p>La fluctuation des heures de travail durant un cycle n'altère pas la validité d'un étalement des heures. L'art. 53 al. 2 LNT n'interdit pas un étalement des heures dans une situation où l'horaire n'est pas fixe. Les heures de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre durant un cycle. Il faut simplement s'assurer que la moyenne des heures n'excède pas 40 heures en une semaine.</p> <p>[33] Le litige se situe donc plus spécifiquement au niveau de l'interprétation de la clause 4.03 e) et consiste à déterminer si l'étalement des heures de travail des policiers temporaires respecte les exigences de la Loi sur les normes du travail (ci-après citée « LNT ») et si ces derniers devraient être rémunérés au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures de travail accompli au cours d'une semaine de travail excédant 40 heures.</p> <p>[45] La fluctuation des heures de travail pendant la durée du cycle choisi ne change rien et n'affecte pas la validité de l'étalement. Ce que les parties ne peuvent pas faire, c'est de prévoir une moyenne d'heures de travail supérieure à 40 heures sans les rémunérer au taux majoré. Pour le reste, elles jouissent d'une grande latitude.</p>
Art. 53 L.N.T.	Étalement des heures	<p><i>Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN) et Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie CETAM (grief syndical) *, (T.A., 2011-04-27), SOQUIJ AZ-50749944, 2011EXPT-1097, D.T.E. 2011T-389*</i></p> <p>Les travailleurs excédant 40 heures de travail dans un cycle autre qu'hebdomadaire</p>	<p>Le caractère d'ordre public de l'art 53 LNT n'énonce pas, en faveur des salariés, un droit à l'étalement des heures de travail, mais plutôt un droit qu'ont les parties à la convention collective de s'entendre sur un tel étalement.</p> <p>Par contre, ce droit est assorti d'une condition expresse, soit que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme (40 heures prévues à l'art 52). Cette condition est une norme minimale obligatoire.</p> <p>De plus, ce qu'il faut retenir, c'est que le dépassement des heures 40 heures en une semaine ne rend pas l'étalement illégal. C'est une norme servant de balise afin de calculer les heures supplémentaires à partir du cycle choisi préalablement par les parties syndicale et patronale.</p>

		devraient être payés au taux majoré 50 %.	[42] ... « À mon avis, la condition prévue à l'article 53 (1) L.n.t. est non seulement une « balise », mais constitue une norme minimale du travail obligatoire. »
Art. 53 L.N.T.	Étalement des heures	<p><i>Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2005 c CEPSA chimie Montréal Inc.</i>, 2010 CanLII 98905 (QC SAT)</p> <p>Un congé parental rompt-il le cycle d'étalement ?</p>	<p>Il importe peu que le cycle ait été brisé par un départ volontaire de l'employé ou par la prise d'un congé prévu par la loi, car il l'a été à l'initiative de l'employé. D'autre part, un congé pris par un employé n'a pas pour effet de modifier l'application de l'art 52 et 53 LNT, ni celles des articles de la convention collective prévoyant l'étalement.</p> <p>Il serait inéquitable de payer au plaignant 20 heures à taux major alors que les collègues travaillant également 60 heures pendant cette même semaine sont payés à taux normal.</p> <p>[31] ‘le fait de prendre un congé parental pendant une partie du cycle de 5 semaines n'a pas eu pour effet de rendre caduc l'étalement négocié ni d'obliger l'employeur à payer au taux major les heures effectuées au-delà des 40 heures dans une même semaine lorsque ces heures travaillées à l'intérieur du cycle d'étalement.’</p>
Art 53 L.N.T.	Étalement des heures	<p>Syndicat des métallos, section locale 9519 et Canadian Royalties Inc., 2017 QCTAT 4615 (CanLII)</p> <p>Le TAT accueille la plainte :</p> <p>Canadian Royalties Inc. a manqué à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi et a ainsi contrevenu à l'article 53 LNT en contournant le Syndicat des Métallos, section locale 9519 dans le cadre de telles démarches et en imposant une condition préalable à la négociation collective.</p>	<p>[2] Le syndicat allègue essentiellement que l'employeur s'est adressé directement aux salariés afin de recueillir leur consentement en vue de faire renouveler une autorisation d'étalement des heures de travail, et ce, en faisant fi de la position syndicale à cet égard. Il soutient aussi que l'employeur a imposé une condition préalable à la poursuite des négociations collectives, soit l'acceptation de l'étalement actuel, contrevenant ainsi à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi.</p> <p>[86] Ces rencontres ont été menées en contournant l'acteur syndical. Elles ont eu pour effet de miner sa crédibilité comme représentant unique des salariés de l'unité quant à la négociation de leurs conditions de travail en le plaçant devant un fait accompli.</p> <p>[87] Après ces rencontres, l'employeur a en effet obtenu le consentement majoritaire de l'ensemble de ses salariés afin de faire renouveler l'étalement des heures de travail pour une année complète. Cette façon de faire a discrédité le syndicat ainsi que sa principale position de négociation dans le contexte, faut-il le rappeler, où il tentait de négocier une toute première convention collective.</p> <p>[88] Pour toutes ces raisons, le Tribunal en vient à la conclusion que l'employeur a cherché à entraver les activités du syndicat en court-circuitant son monopole de représentation et en minant son rôle de représentant exclusif des salariés quant à la négociation de leurs</p>

			conditions de travail. Ce faisant, il a contrevenu à l'article 12 du Code et n'a pas satisfait à son obligation de négociateur avec diligence et bonne foi prévue à l'article 53 du Code.
Art 53 L.N.T.	Étalement des heures	<p><i>Syndicat des travailleurs (euses) du papier de Clermont Inc. c Produits forestiers Résolu – Usine de Clermont,</i> 2014 CanLII 35908 (QC SAT)</p> <p>La convention collective est contraire aux normes du travail parce que les salariés travaillent au-delà de 40 heures en une semaine dans le cycle d'étalement.</p>	<p>Art 52 LNT est la disposition qui précise la règle générale, soit 40 heures par semaine.</p> <p>L'art 54 prévoit des exceptions à cette règle.</p> <p>L'art 59.0.1 limite la semaine normale du travail en balisant une durée maximale de travail.</p> <p>L'art 53 rend possible un étalement des heures différent de la norme générale :</p> <p>[31] 1. L'employeur en milieu non syndiqué doit recevoir l'autorisation de la Commission des normes du travail. Une telle autorisation est inutile si l'étalement est prévu dans une convention collective ou un décret.</p> <p>2. La moyenne des heures de travail doit être équivalente à la norme prévue, soit 40 heures.</p> <p>[32] Mais cette moyenne de 40 heures n'est un interdit de faire plus. Toutefois, toute heure de travail effectuée en sus des 40 heures sera rémunérée au temps supplémentaire.</p> <p>[34] Le fait d'arriver à une telle moyenne ne rend pas l'étalement illégal comme le soutient l'arbitre Foisy dans la décision Smurfit-Stone (déjà citée) et je dois moi aussi me dissocier de l'interprétation qu'il propose et me rallier au courant jurisprudentiel nettement majoritaire.</p> <p>[35] Le seul fait d'arriver à une moyenne de 42 heures forcera l'employeur à payer deux heures de temps supplémentaire parce que la moyenne excède d'autant ce qui est prévu à l'article 52 LNT comme semaine normale.</p>
Art 54 (4) L.N.T.	« Heures incontrôlables »	<p><i>Bélanger c. Magasins Trévi Inc.,</i> 2014 QCCQ 3848 (CanLII)</p> <p>Le plaignant est un journalier qui réclame le paiement des heures supplémentaires. L'employeur soutient que le travailleur est assujéti à l'art 54 (4) LNT dans la mesure où</p>	<p>La Cour estime que l'art 54 (4) LNT n'est pas applicable dans ces circonstances.</p> <p>En effet, l'employeur exige que ces employés remplissent une « carte de temps » quotidiennement. Et quant aux heures supplémentaires, il est établi dans le contrat de travail que la défenderesse exige aux journaliers d'installer le plus grand nombre de piscines chaque semaine.</p>

		<p>les heures travaillées sont considérées comme incontrôlables.</p>	<p>Conséquemment, elle est consciente que ces travailleurs peuvent travailler au-delà des 40 heures, à son insu.</p> <p>[44] Ainsi, dans la présente affaire, il n'est pas question d'un employeur qui souhaite limiter la durée des semaines de travail de ses installateurs. Compte tenu de la nature de leur travail, il est implicite que Trévi souhaite que ses installateurs installent le plus grand nombre de piscines chaque semaine. Trévi sait donc et accepte en conséquence que ceux-ci travaillent plus de 40 heures/semaine.</p> <p>[45] D'autre part, non seulement Trévi possède un moyen de contrôle pour connaître toutes les heures travaillées par un installateur, mais en plus, elle s'en sert. En effet, le système en place lui permet d'identifier les heures travaillées chaque semaine par un installateur qui excèdent les 50 heures de travail prévues au contrat.</p>
<p>Art 54 (4) L.N.T.</p>	<p>« Heures incontrôlables »</p>	<p><i>McNally c. Reader's Digest Association (Canada), u.l.c.</i>, 2012 QCCQ 11095 (CanLII)</p> <p>Une responsable de Site Web travaillant à domicile réclame le paiement de ses heures supplémentaires après une entente avec son employeur : changer son salaire annuel en taux horaire sachant qu'elle ne peut travailler que 7 heures par jour.</p>	<p>La salariée soutient qu'elle a travaillé des heures supplémentaires (dans le train, à domicile.)</p> <p>La Cour du Québec confirme que l'art 54 (4) LNT s'applique dans ces circonstances parce qu'elle a effectué des heures en dehors des lieux de travail et l'employeur n'a aucun moyen de contrôler ses heures de travail.</p> <p>De plus, la Cour du Québec rappelle l'entente entre les parties : le non-dépassement de 7 heures de travail par jour. Malgré cette entente, la Cour estime que les heures de travail devraient être comptabilisées selon l'art 52 LNT : une semaine normale de 40 heures et non de 35 heures.</p> <p>Enfin, en tenant compte de cette politique de l'employeur, la salariée n'a jamais eu l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires. Elle n'a donc pas droit à ses indemnités.</p> <p>[20] Il confirme l'existence d'une politique sur les heures supplémentaires (D-6), qui se trouve sur le site Intranet de la compagnie, et qui stipule qu'elles doivent être préalablement autorisées par le superviseur.</p> <p>[21] Monsieur Goyette dit n'avoir jamais reçu de demande d'autorisation pour que madame McNally puisse avoir de chez elle un accès direct à distance au serveur de RDA (au VPN), donc au courrier électronique notamment.</p>

<p>Art 54 (4) L.N.T</p>	<p>« Heures incontrôlables »</p>	<p><i>Commission des normes du travail c. Nordikeau inc. (C.Q., 2008-12-04), 2008 QCCQ 12797, SOQUIJ AZ-50532968, D.T.E. 2009T-118</i></p> <p>L'employeur fournit à sa clientèle, dans différentes régions du Québec, des services de gestion d'ouvrages de traitement de l'eau potable et d'épuration des eaux usées. Les plaignants ont été affectés à des fonctions de chargés de projet ou d'opérateurs d'infrastructures municipales. La Commission allègue qu'ils ont effectué des heures supplémentaires pour lesquelles l'employeur les a rémunérés à taux normal, contrevenant ainsi à l'article 55 L.N.T. Celui-ci invoque l'exception prévue au paragraphe 4 de l'article 54 L.N.T. Cette disposition précise que, aux fins du calcul des heures supplémentaires, l'article 52 L.N.T., relatif à la durée de la semaine normale de travail, ne s'applique pas au cas d'un salarié « qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ».</p>	<p>Accueillie en partie.</p> <p>BERNSTEIN (p.14) : « la Cour du Québec a décidé que les heures de travail de salariés qui travaillaient dans une entreprise de gestion de traitement de l'eau et qui devaient voyager partout au Québec, loin de l'entreprise, étaient incontrôlables. Les salariés jouissaient d'une grande autonomie dans leur travail et organisaient leur temps selon les besoins des projets en cours, même s'ils étaient joignables par téléavertisseur en tout temps en cas d'urgence ».</p> <p>[22] La Commission demanderesse prétend que l'employeur bénéficiait de suffisamment d'outils lui permettant de contrôler les heures de travail de ses salariés tels : le livre de bord et feuilles de tournée présente dans les ouvrages municipaux, les cellulaires ou pager fournis aux employés, les feuilles de temps, les comptes de dépenses ainsi que les rapports mensuels, lesquels contenaient des indications des déplacements des salariés.</p> <p>[23] De son côté, l'employeur prétend le contraire et avance que malgré ces bribes d'informations, les salariés étaient rémunérés sur une base de confiance presque totale et qu'il était impossible de contrôler les heures travaillées, d'autant plus que la quasi-majorité d'entre elles s'exerçait en dehors de son établissement.</p> <p>[92] Cependant, lorsqu'un contrôle plus serré s'effectue, soit par la présence d'un directeur local à qui l'employé doit faire <i>de facto</i> des rapports plus réguliers jumelés à un nombre restreint de projets confiés au salarié, on pourra alors être dans une situation différente, faisant en sorte que l'employeur est en mesure de contrôler les heures réellement travaillées par ses salariés.</p>
<p>Art. 57 L.N.T.</p>	<p>« Réputé travail » au</p>	<p><i>Travailleurs ambulanciers de Beauce inc. (TASBI) et CAMBI — Services ambulanciers (grief syndical), (T.A., 2012-04-05), SOQUIJ AZ-50857481, 2012EXPT-1254, D.T.E. 2012T-434</i></p>	<p>Grief rejeté.</p> <p>Une période de faction de 168 heures ne veut pas nécessairement dire que les techniciens ambulanciers travaillent au cours de cette période. Cela veut dire qu'ils sont à la disposition de l'employeur.</p>

		<p>En vertu de l'art 57 LNT, les techniciens ambulanciers estiment qu'ils sont réputés au travail durant la période de faction (période d'attente, ou de disponibilité).</p>	<p>De plus, la convention collective indique que durant la période de faction, les techniciens ambulanciers sont payés 40 heures par semaine pendant 2 semaines et 40 heures par semaine lorsqu'ils sont en période de récupération.</p> <p>[105] La jurisprudence est à l'effet que lorsqu'un travailleur est en disponibilité, qu'il est en attente, il n'est pas au travail. Il y a une nette différence à faire entre le temps où l'ambulancier est en mouvement où il s'occupe d'un appel d'urgence ou le temps qu'il est à la caserne ou chez lui. [106] Un ambulancier de faction, qui est chez lui, peut vaquer à toute sorte d'occupation personnelle. Il n'est pas véritablement au travail, il est en disponibilité, il est en attente et la jurisprudence, ci-haut citée, considère que l'employé en disponibilité n'est pas au travail.</p> <p>[112] Les techniciens ambulanciers sont exclus de l'application de la Loi sur les normes et la jurisprudence, ci-haut citée, considère qu'un employé en disponibilité en attente n'est pas un employé au travail.</p>
Art. 57 L.N.T.	« Réputé au travail »	<p>Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et Hydro-Québec (griefs syndicaux), 2013 CanLII 104911 (QC SAT)</p> <p>[54] Les présents griefs mettent en cause la validité des dispositions de la convention collective concernant les frais de repas dans le cadre de déplacements effectués par les électriciens pendant leur journée de travail ainsi que dans le cadre de formations requises par l'employeur.</p>	<p>Griefs rejetés.</p> <p>[76] La finalité de la dépense doit donc être examinée afin de déterminer si celle-ci a été encourue en raison du déplacement.</p> <p>[90] En premier lieu, la preuve est insuffisante pour conclure que les dépenses de restaurant engagées par le plaignant ont un lien de connexité avec sa formation. En effet, la preuve n'a pas démontré que les participants à cette formation aient dû demeurer ensemble afin de participer à des discussions, des échanges, des ateliers ou même qu'ils aient dû étudier pendant le temps de repas. Ils étaient libres de faire ce qu'ils voulaient durant cette période. Il n'est pas évident que les dépenses encourues faisaient partie des frais découlant de la formation. La LNT ne s'appliquait donc pas. Le plaignant avait le droit de recevoir l'allocation de repas non pas en vertu des dispositions de la <u>LNT</u>, mais bien en vertu de sa convention collective puisque la direction ne l'a pas ramené à son quartier général ni à un endroit où il exploite une cafétéria.</p> <p>[91] Même si j'en étais arrivée à la conclusion que les frais de repas étaient en lien avec la formation, j'aurais tout de même rejeté le grief puisque comme je l'ai mentionné précédemment, j'estime que le versement de l'allocation constitue le remboursement de frais raisonnables au sens</p>

			de la <u>LNT</u> . La démonstration n'a pas été faite que le paiement de l'allocation de repas prévue à la convention collective constituait une limite déraisonnable. Il ne faut pas confondre la portée de la <u>LNT</u> avec les avantages prévus au sein de la convention collective.
Art. 57 L.N.T.	« Réputé au travail »	Commission des normes du travail c. Pourvoirie Ganipi (2006) inc., 2011 QCCQ 4154 (CanLII)	Accueillie en partie. [18] L'article 57 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) prévoit qu'un salarié est réputé être au travail dans les cas suivants : « 1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. » [19] La loi prévoit une présomption qui peut être renversée par l'employeur par une preuve du travail à exécuter, de la façon de le faire et du temps requis. De plus, le caractère obligatoire de la disponibilité doit être établi. La disponibilité volontaire n'entraîne pas l'application de l'article 57.
Art. 57 L.N.T.	« Réputé au travail » et « temps de déplacement »	<i>Syndicat des employés de manutention et de services (SEMS) et Armoires Fabritec ltée (2014)</i> SOQUIJ AZ-51056223 ; D.T.E. 2014T-424 La période de repas du midi inclut-elle le temps de déplacement des employés entre leur poste de travail et la cafeteria ? Le syndicat estime que vu la taille de l'usine et du temps qu'il en résulte pour se rendre à la cafeteria, l'employeur ne respecte pas la clause 12.03. L'employeur devrait accorder 6 minutes par jour à ses employés pour qu'ils puissent se rendre du poste de travail à la cafeteria.	Le litige porte sur cette clause 12.03 de la convention collective : [43] « Tout salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées lors de la première demi-journée de travail et de quinze (15) minutes lors de la deuxième demi-journée de travail. Cette période de repos est programmée par le responsable immédiat. Les périodes de repos de quinze (15) minutes incluent le temps de déplacement et le salarié doit être à son poste de travail prêt à travailler à l'intérieur de cesdites périodes. Tout salarié bénéficie également d'une période de repas d'une demi-heure, non payée, qui est accordée vers le milieu de la journée de travail telle que programmée par le responsable immédiat. » D'une part, la définition d'« heure travaillée » dans la convention collective : [45] Signifie l'heure où le salarié accomplit physiquement son travail et exclut toute autre heure où il était plutôt réputé être au travail au sens de cette convention, au sens d'une loi ou d'un règlement en vigueur. D'autre part, la jurisprudence nous indique qu'une heure travaillée correspond essentiellement au temps au cours

		De plus, le deuxième paragraphe de la clause 12.03 cite la définition d'« heure travaillée ». Le syndicat estime qu'à cette définition devrait s'ajouter le « temps de déplacement » pour la période de repas.	<p>duquel le salarié travaille comme tel, ce qui exclut tout le temps préparatoire ou le temps requis pour se rendre au poste de travail.</p> <p>→ Le tribunal admet que ces deux définitions sont identiques. [47] Il ressort de cette jurisprudence que la définition de l'heure travaillée contenue à la convention collective correspond à celle définie par la jurisprudence. Le temps de déplacement requis au cours des périodes de repas ou de repos ne constitue pas du temps travaillé à moins que les parties n'en conviennent autrement. En l'espèce, les parties ont clairement rappelé que le temps de déplacement requis durant les pauses était inclus dans les périodes de 15 minutes de repos. Et, la preuve a révélé que les parties se sont inspirées d'une clause convenue ailleurs et visant à clarifier la portée de la clause. Portée par ailleurs qui n'ajoute rien à la notion d'heure travaillée telle que définie à la convention collective et par la jurisprudence</p> <p>Par conséquent, puisque l' « heure travaillée » exclut le temps de déplacement, le tribunal rejette le grief.</p>
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	<p><i>Résidence Berthiaume du Tremblay c Syndicat québécois des employés et employés de service, section locale 298,</i> 2014 CanLII 21852 (QC SAT)</p> <p>En raison de l'obligation de se présenter à une séance de formation d'une durée d'une heure, en dehors de ses heures régulières de travail, le salarié, peut-il demander l'application de l'art 58 ?</p> <p>L'employeur prétend que l'art 57 est en application dans ce cas.</p>	<p>[53] Je retiens de la jurisprudence précitée qu'un salarié qui participe à une formation, à la demande expresse de son employeur, doit être traité « comme s'il était au travail », et le temps qu'il y consacre doit être considéré comme du temps de travail. Par ailleurs, lorsque ce même salarié participe à une formation obligatoire d'une durée inférieure à trois heures consécutives, alors qu'il est en dehors de ses heures de travail régulières, il a le droit de recevoir une indemnité équivalant minimalement à trois heures de salaire à taux simple, en application de l'article 58 de la Loi sur les normes du travail.</p>
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	<p><i>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Institut Rosell inc,</i></p>	<p>Les auteurs Dube et Di Iori (1992) et Ouimet expliquent que le salarié a droit à une indemnité égale à 3 heures à taux simple, à moins qu'il n'exécute la semaine normale de</p>

		<p>2013 CanLII 89133 (QC SAT)</p> <p>L'employeur devrait-il verser minimalement 3 heures au taux régulier ou au taux majoré en vertu de la LNT, pour les heures consacrées à une formation en plus de l'horaire normal de travail ?</p>	<p>travail. Dans ce cas, les heures en sus de la semaine normale de travail vont être calculées au taux majoré.</p> <p>L'employeur respecte l'application de l'art 58 LNT et en particulier la dernière partie, à savoir le salarié a droit « à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur. »</p> <p>[12] Les auteurs Dube et Di Iorio suggèrent en 1992, l'application suivante de l'art 58 LNT :</p> <p>« Non seulement l'employeur doit-il rémunérer le salarié qui demeure à sa disposition sur les lieux du travail, mais il devra aussi, à certaines conditions, l'indemniser pour une période minimale de trois heures dès qu'il se présente au travail. La règle se trouve énoncée au premier alinéa de l'article 58 de la Loi sur les normes du travail. Le salarié aura droit à une indemnité égale à trois heures de travail rémunérées au taux horaire simple, à moins qu'il n'excède la semaine normale de travail, auquel cas il pourra voir ses heures de travail rémunérées au taux majoré du temps supplémentaire. En effet, un salarié peut, par cette présence, excéder la semaine normale de travail. Il a alors droit d'être rémunéré au taux majoré prévu pour le temps supplémentaire. Le paiement pour les heures travaillées peut alors excéder le salaire de trois heures au taux habituel. Dans ce cas, le salarié n'a pas droit à l'indemnité de présence. [...] »</p> <p>[13] Récemment, Helene Ouimet propose la même application que celle retenue par les auteurs précédents :</p> <p>« À moins d'un cas de force majeure, le salarié qui se présente à son lieu de travail dans le cours normal de son emploi ou à la demande expresse de l'employeur, doit être payé un minimum de trois heures à son taux habituel, même s'il effectue le travail en moins de temps. [...] »</p> <p>Si les heures effectivement travaillées dépassent la semaine normale de travail du salarié, ce dernier peut choisir de réclamer le paiement normal de ces heures avec la majoration prévue pour les heures supplémentaires si cela s'avère plus avantageux. [...] »</p>
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval, SIIAL (CSQ) et	En choisissant l'option de l'échange horaire, la plaignante a décidé de ne pas travailler cette journée-là. Entre le début du quart et l'exercice de son choix, elle était donc, suivant

		<p>Centre de santé et de services sociaux de Laval (Gaby Émond-Goulet), (T.A., 2016-02-22), 2016 QCTA 208, SOQUIJ AZ-51275932, 2016EXPT-856, D.T.E. 2016T-338, A.A.S. 2016A-20</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La plaignante, une préposée d'entretien, s'est rendue sur les lieux de travail. L'employeur, en surplus de personnel lui propose trois options : 2) D'attendre qu'on lui assigne du travail 3) Prendre un congé autorisé 4) Echanger cette journée contre une autre <p>Après quelques temps, sans travail à faire, elle est renvoyée chez elle.</p> <p>La plaignante réclame son indemnité de présence.</p>	<p>l'art 57 LNT, en attente de recevoir du travail et réputée être au travail.</p> <p>En décidant de faire un échange horaire et de quitter le lieu de travail, elle a renoncé sans le savoir à recevoir une indemnité pécuniaire de présence (art. 58 LNT).</p> <p>Or la portée de cette norme d'ordre public est sans équivoque (art 93 LNT) : [37] « la renonciation expresse ou implicite de la norme ne peut être opposée au salarié qui en revendique ultérieurement son application ».</p> <p>Elle a donc droit à son indemnité de présence prévue à l'art 58 LNT.</p>
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	<p><i>Association des employés occasionnels de l'Université McGill/Association of McGill University Support Employees (AMUSE) - Alliance de la fonction publique du Canada et Université McGill (grief syndical),</i> (T.A., 2015-07-12), 2015 QCTA 676, SOQUIJ AZ-51206054, 2015EXPT-1793, D.T.E. 2015T-706</p> <p>Les étudiants sont embauchés par l'université pour effectuer des remplacements des commis de l'information</p>	<p>Il ne s'agit pas de salariés inscrits sur une liste de rappel qui seraient appelés au travail au gré des besoins de l'employeur.</p> <p>Ces remplacements de pause repas (midi et soir) sont connus à l'avance (durée de l'affectation et horaire de travail)</p> <p>Étant donné que la nature de leur fonction consiste à effectuer un tel remplacement de deux heures pendant l'une des deux pauses, l'employeur n'a pas de travail à leur offrir une fois que le commis régulier est revenu de sa pause repas. Il s'agit donc au sens de l'art 58 al 3 LNT d'une affectation qui s'effectue en entier à l'intérieur d'une période de 3 heures.</p>

		pendant leur période de repas d'une durée de deux heures. Perçoivent-ils l'indemnité de présence prévue à l'article 58 LNT ?	[60] Les conditions d'exécution de ce remplacement font en sorte qu'ils sont appelés à travailler pendant une période de 2 heures (réduite à 1 h 45 à compter d'avril 2014). Vu que la nature de leurs fonctions consiste essentiellement à effectuer un tel remplacement, l'employeur n'a pas de travail à leur offrir une fois le commis régulier de retour de sa pause-repas. Il s'agit donc, au sens du troisième alinéa de l'article 58 L.N.T. d'une affectation qui s'effectue en entier à l'intérieur d'une période de trois heures. Ils n'ont donc pas droit à l'indemnité de présence.
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	Commission scolaire Marie-Victorin et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 578 (grief syndical) , (T.A., 2013-05-17), SOQUIJ AZ-50982408, 2013EXPT-1582, D.T.E. 2013T-569 Une commission scolaire peut créer des horaires de travail fractionnés pour les préposés aux élèves handicapés et les techniciens en éducation spécialisée, car la convention collective n'interdit pas précisément cette pratique afin de limiter les droits de direction de l'employeur; de plus, ce dernier n'est pas tenu de leur verser une rémunération équivalant à trois heures de salaire puisque les tâches confiées sont couvertes par l'exception prévue à l'article 58 alinéa 3 L.N.T.	[74] Dans le cas présent, les exigences liées aux besoins spécifiques des enfants nécessitent une présence courte auprès de ceux-ci afin de les aider à s'intégrer au milieu scolaire en tenant compte de leur handicap. Les conditions d'exécution de ces tâches sont habituellement effectuées à l'intérieur d'une période de trois heures, et ce, pour toute la durée de l'année scolaire et non, comme c'est le cas dans le dossier CLSC Beauce-Sartignan, de façon sporadique pour répondre à un besoin spécifique et circonscrit. [75] Dans le cas de la technicienne en éducation spécialisée, ces fonctions s'exercent au Service de garde en appui aux éducatrices qui accompagnent des enfants souffrant de trouble envahissant du développement et pour qui un plan d'intervention personnalisé est requis. Les conditions d'exécution de ces fonctions, compte tenu de la nature même d'un service de garde en milieu scolaire, sont habituellement effectuées à l'intérieur d'une période de trois heures. [76] Les tâches assignées par l'Employeur aux personnes salariées entrent donc dans l'exception prévue au troisième alinéa de l'article 58 et l'Employeur n'est donc pas tenu de leur verser une rémunération équivalente à trois heures de salaire.
Art. 58 L.N.T.	Demande expresse de l'employeur	Fraternité des policiers de Mascouche inc. et Mascouche (Ville de) , (griefs individuels, Patrick Labrie et autres) (T.A., 2009-02-02),	'En ce qui a trait au sens à donner à la notion de « rappel », l'employeur cite la définition de l'expression « rappel au travail», selon laquelle il est nécessaire qu'il y ait déplacement du salarié.

		<p>SOQUIJ AZ-50536387, D.T.E. 2009T-270</p> <p>Le 1^{er} plaignant s'est présenté au travail un jour de congé à la demande son employeur.</p> <p>Le 2e plaignant se trouvait à son domicile lorsqu'il a reçu un appel téléphonique du directeur l'informant d'un changement d'affectation.</p> <p>Le syndicat estime que les plaignants ont été rappelés en devoir au sens de la convention.</p>	<p>[31] « rappel au travail » : « acte par lequel l'employeur demande à un salarié de revenir au travail une fois que celui-ci a quitté le lieu de travail »</p> <p>Cette définition étant tirée d'un dictionnaire publié avant l'implantation des nouvelles technologies de l'information, celles-ci ont bouleversé la conception de l'organisation du travail, notamment avec l'apparition du télétravail. Le Tribunal n'aurait aucune hésitation à conclure qu'un policier qui doit effectuer d'urgence, à la demande de son supérieur, un travail de surveillance d'un site Internet haineux alors qu'il est à son domicile est « rappelé en devoir » au sens de la convention. En l'espèce, le fait que, dans un cas, le plaignant n'ait pas eu à se déplacer n'est donc pas déterminant.</p> <p>Toutefois, il n'a pas été démontré que les plaignants étaient « en devoir ». En effet, l'expression « être rappelé en devoir » vise l'exécution de tâches et d'obligations particulières à la fonction qu'un salarié exerce dans ses activités habituelles. Elle doit être distinguée de l'expression « être rappelé au travail », laquelle vise toute tâche faisant partie de la relation entre un employeur et son employé. Ainsi, un policier est « rappelé en devoir » si l'employeur lui demande, de façon claire et non équivoque, d'exercer des tâches particulières à sa fonction. Ce n'est pas le cas lorsque, comme en l'espèce, un policier a une conversation avec son supérieur hiérarchique relativement à son plan de carrière ou qu'il reçoit un appel téléphonique l'informant d'un changement d'affectation. Les griefs sont donc rejetés.</p> <p>[52] Il s'agit d'une notion différente de celle de « travail » : elle comporte un aspect de responsabilité ou d'obligation professionnelle, qui est absent dans la notion de « travail ». Le tribunal considère que les expressions « être rappelé au travail » et « être rappelé en devoir » ne sont pas synonymes : dans le premier cas, on vise toute tâche qui peut faire partie de la relation entre un employeur et son employé, alors que dans le second cas, on met l'accent sur les tâches et les obligations particulières à la fonction que l'employé exerce dans ses activités habituelles.</p> <p>[53] Pour un policier, l'expression « être rappelé en devoir » ne désigne pas le fait de discuter de son plan de carrière avec son supérieur hiérarchique, et encore moins le fait de recevoir une information sur son horaire de travail ou sur</p>
--	--	--	---

			<p>son affectation sur une équipe de travail. Il faut que l'employeur lui demande spécifiquement d'exercer des tâches particulières à sa fonction de policier.</p> <p>[54] Dans ce contexte, la preuve ne révèle pas que M. Caron ait demandé au plaignant Labrie d'exercer des tâches particulières à sa fonction de patrouilleur. Certes, il lui a demandé de passer au poste, sans toutefois lui en intimé l'ordre. La conversation qu'ils ont eue, lorsqu'il s'y est rendu, entre certainement dans la sphère des tâches qu'un employé doit exécuter à la demande de son employeur dans l'exercice de ses fonctions ; on peut dire que cela entre dans la notion plus large de « travail ». Il nous semble toutefois clair que le plaignant Labrie n'était pas de service (« en devoir ») lorsqu'il a rencontré M. Caron.</p> <p>[55] Il est possible que M. Labrie ait pu croire, pendant un certain temps, que M. Caron l'appelait pour lui confier un travail policier le 23 février, vu les propos qu'il lui avait tenus la veille. Il faut cependant plus que des impressions subjectives pour qu'on puisse considérer qu'un policier est « rappelé en devoir » au sens de la clause en litige : il faut la preuve d'une demande claire et non équivoque, faite par un supérieur, visant un travail propre à la fonction de policier. Une telle preuve n'a pas été faite dans ce dossier.</p> <p>[56] À plus forte raison, le plaignant Mondoux n'a pas été « rappelé en devoir » lorsque M. Caron l'a appelé à son domicile pour l'informer de son changement d'affectation.</p>
Art. 78 L.N.T.	Repos hebdomadaire	<i>Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ) et Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), (griefs individuels, Frédéric Poudoulec et autres), (T.A., 2010-10-08), SOQUIJ AZ-50688877, 2010EXPT-2618, D.T.E. 2010T-804</i>	« Avec égard pour l'opinion contraire, je crois donc qu'en adoptant l'article 78 de la <i>Loi sur les normes</i> , le législateur n'avait pas pour objectif d'empêcher qu'un salarié puisse être obligé de travailler plus de 7 jours consécutifs. L'objectif, c'était qu'un salarié puisse bénéficier, sur une période de 7 jours, d'une période de repos minimale. »

<p>Art.78 L.N.T.</p>	<p>Repos hebdomadaire</p>	<p><i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP — local 301) et Ville de Montréal (arrondissement de Ville-Marie), (Jeanne Cirume-Nganiza), (T.A., 2017-01-16), 2017 QCTA 16, SOQUIJ AZ-51356686, 2017EXPT-537</i></p> <p>L'employeur, la Ville de Montréal, met en place une politique relative au nombre maximal d'heures supplémentaires de travail consécutives après avoir démontré que les cols bleus effectuaient plus de 50 heures par semaine ; ces longues heures étant, selon une experte dont le témoignage est non contesté, dangereuses en matière de santé et de sécurité des cols salariés et les tiers.</p> <p>Les plaignants- les cols bleus- remettent en question la validité de cette politique.</p>	<p>Le tribunal rappelle que la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'il existe une limite raisonnable au nombre d'heures de travail que peut effectuer un travailleur au cours d'une semaine</p> <p>Mais il ne faut pas nier le droit de l'employeur de limiter les heures de travail par semaine. De plus, ne pas reconnaître le droit de l'employeur d'imposer une limite d'heures et laisser la question au bon vouloir des salariés, remet en question l'essence même de la convention collective et la Loi sur la santé et sécurité du travail. En effet, les obligations de l'employeur ne se limitent pas simplement à fournir des équipements de sécurité, mais de s'assurer que le travail accompli se fasse dans des conditions optimales de façon sécuritaire. C'est pourquoi le tribunal admet que l'employeur a adopté de bonne foi la politique relative au nombre maximal d'heures de travail consécutives, même si les cols bleus se voient prives de la possibilité d'effectuer de telles heures.</p> <p>[39] Abordant l'accident qui a coûté la vie au contremaître Robert Dubrule le 2 février 1998, Monsieur Métivier s'est rendu sur la rue Notre-Dame. Lors de cet accident, Monsieur Dubrule était à compléter sa douzième heure de travail. Il avait travaillé selon la pièce E-35 vingt-neuf jours de travail consécutifs de douze heures. Il a fait enquête à la suite de cet accident... La fatigue excessive nuit au jugement. Il s'est demandé si d'autres employés avaient travaillé autant de jours consécutifs et il a fait faire une recherche pour identifier les employés qui ont travaillé deux semaines sans arrêt de travail et on lui a fourni une liste très longue.</p> <p>[136] En somme, la directive n'est pas contraire à la convention collective. Elle est même conciliable avec la santé et la sécurité au travail et les lois sur l'emploi. Elle est raisonnable selon l'opinion de la Dre Thériault pour qui une limite de 50 heures est une limite raisonnable. La directive a été réitérée au Syndicat à plusieurs reprises.</p>
--------------------------	-------------------------------	---	---

ANNEXE 2 : Tableau de synthèse des articles combinés

	Libellé	Conflit	Interprétation du juge
Art. 52, art. 54 (3) (4) L.N.T	Semaine normale de travail « Cadre d'entreprise » « Heures incontrôlables »	<i>Skiba c. Playground, l.p.</i> [2014] 2014 QCCA 1094 (CanLII) Le plaignant occupe-t-il le poste de cadre ? Dans ce cas il est assujéti à l'exception (54 (3) LNT) et par conséquent, sa réclamation de paiement des heures supplémentaires serait rejetée.	[20] Le juge s'appuie sur la jurisprudence pour déterminer le statut du plaignant : 1) la position hiérarchique de l'employé est pertinente : il doit faire partie de la haute direction. [...] À cet égard, il peut exister différents niveaux hiérarchiques de cadres : cadre de premier niveau, cadre intermédiaire et cadre supérieur ; 2) il faut examiner la gestion du personnel (cadre ou non) de l'employé dont le statut est contesté. [...] L'importance de son rôle, de sa discrétion, de sa liberté d'action (sans dépendance), et des pouvoirs qui lui permettent notamment de lier l'entreprise envers des tiers, sont autant de facteurs traditionnels qui deviennent alors déterminants dans de telles circonstances ; 3) les relations de l'employé avec le propriétaire : le cadre supérieur qui fait partie de la haute direction relève, en règle générale, directement du président de l'entreprise ou de ses propriétaires (tel le conseil d'administration) ; 4) les conditions de travail du salarié ainsi que son arrivée et sa progression dans l'entreprise ; 5) la participation de l'employé à la gestion : le cadre supérieur doit participer à l'élaboration des décisions politiques de l'entreprise, à savoir les stratégies et les politiques de cette dernière, ainsi qu'à la détermination des moyens pour assurer la rentabilité ou la croissance de l'entreprise [...] ; 6) il doit jouir d'une grande autonomie, d'une importante discrétion et d'un pouvoir décisionnel important, et non être un simple exécutant des décisions et des priorités de l'employeur.
Art. 52 et 54(4) L.N.T.	« Semaine normale de travail » « Heures incontrôlables »	<i>Poirier c. Société immobilière Campiz ltée,</i> 2009 QCCQ 3278 (CanLII) L'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires à taux majoré, car, même si la salariée- une préposée a la comptabilité- travaillant à	L'employeur ne peut bénéficier de l'exception prévue au paragraphe 4 de l'article 54 L.N.T. parce que, même si la salariée exécutait ses tâches à l'extérieur de l'établissement, ses heures de travail n'étaient pas incontrôlables ; elles étaient plutôt incontrôlées. [15] L'employeur, sans aucune vérification, s'est fié tout simplement aux déclarations de la salariée à cet égard. En conséquence, la réclamation est accueillie par la Cour du Québec.

		domicile, ses heures de travail n'étaient pas "incontrôlables" au sens de l'art 54 (4) LNT.	
Art. 52 et 54(4) L.N.T.	Semaine normale de travail « Cadre d'entreprise » « Heures incontrôlables »	Commission des normes du travail c. Entreprises Ronald Bérard inc. , 2015 QCCQ 8605 (CanLII) La commission réclame au nom d'un camionneur une portion de salaire pour sa prestation de travail.	[39] En se basant sur la jurisprudence, la Cour expose différents critères afin d'analyser si les heures de travail qui travaille à l'extérieur sont incontrôlables en vertu de l'art 54 (4) LNT : a) L'employeur laisse-t-il une grande latitude à ses employés quant au temps qu'ils peuvent passer ou non à son établissement ? b) Qui détermine l'emploi du temps des employés ainsi que leurs déplacements ? c) L'employeur possède-t-il des moyens de vérification et des outils de contrôle du travail effectué par les employés ? d) Le temps consacré à une journée de travail est-il déterminé uniquement par l'employé en fonction des priorités qu'il a identifiées ? e) La détermination des heures travaillées par un employé repose-t-elle principalement sur la relation de confiance entre un employeur et cet employé ? f) Est-ce qu'en raison de l'éloignement, de l'isolement ou du nombre de projets confiés à un employé, ce dernier doit nécessairement travailler à l'extérieur d'un établissement de l'employeur et jouit ainsi d'une autonomie qui ne permet pas à l'employeur de contrôler les heures travaillées ? g) L'employeur est-il à même d'établir un système de vérification du travail quotidien d'un employé ? Les circonstances de ce litige ne remplissent pas les critères cites ci-dessus. : l'employeur savait ou pouvait savoir à quelle heure le salarié commençait et terminait ses journées de travail ainsi que les endroits où ce dernier devait se déplacer. Effectivement, l'employeur était en mesure de vérifier au moyen des bons de travail signes par les clients, le travail effectuée. C'est d'ailleurs avec ces bons que l'employeur est capable de fixer la rémunération du camionneur. Cette requête en réclamation de salaire est donc rejetée.
Art. 52 et 54 (5) L.N.T.	« Semaine normale de travail »	Commission des normes du travail c. 3886298	Le devoir de la Cour du Québec est de déterminer le degré de contribution des mécaniciens dans l'opération de la

	« Heures incontrôlables »	<p><i>Canada inc.</i> [2014], 2014 QCCA 1261 (CanLII)</p> <p>Selon la Commission, les mécaniciens d'entretien sont « affectés » à la chaîne de congélation et d'emballage des fruits durant la saison des récoltes. Au nom de ces mécaniciennes, la Commission réclame le paiement des heures supplémentaires.</p>	<p>congélation ou d'emballage afin d'appliquer l'art 52 LNT ou l'art 54 (4) LNT.</p> <p>La Cour revoit donc plusieurs termes définis par le législateur tels que « affectation du personnel », « salariés affectés », « travail non productif ».</p> <p>La Cour établit que dans ces circonstances, les mécaniciens n'interviennent pas dans le processus de transformation réalisé sur la chaîne de production si ce n'est qu'indirectement pour des travaux d'entretien et de réparation de machinerie. Ce n'est donc pas en lien direct avec les fins propres de l'entreprise visant la mise en marche des petits fruits. [28] [29]</p> <p>En conséquence, la Cour ne peut pas appliquer l'art 54 (4) LNT. La Cour d'appel confirme la décision de la Cour.</p>
Art. 52, 57 (3) ET 54 (4) L.N.T.	<p>« Semaine normale de travail »</p> <p>« Réputé au travail »</p> <p>« temps de déplacement »</p> <p>« Heures incontrôlables »</p>	<p><i>Le Syndicat des employés de Casavant Frères (CSD) c Casavant Frères, S.E.C.</i>, 2016 CanLII 73633 (QC SAT)</p> <p>Le non-paiement des monteurs et harmonistes d'orgues qui voyagent dans le contexte de leur travail lorsque le temps de déplacement excède 8 heures.</p> <p>Sont-ils réputés au travail durant ce temps de déplacement ?</p>	<p>Le tribunal expose deux arguments afin de résoudre ce conflit.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'art 52 LNT ne vise pas les travailleurs qui travaillent « en dehors de l'établissement et dont les heures sont incontrôlables ». [67] Dans ce cas, les travailleurs sont des voyageurs et l'employeur n'a aucune capacité de contrôler les heures travaillées. L'art 54 (4) est en application dans ces circonstances. 2. [54] Même si l'art 57 LNT a pour visée d'assurer la rémunération des travailleurs en déplacement pour affaires, cette disposition ne fixe pas l'étendue de la rémunération devant être versée dans ce contexte. Il faudrait donc que les parties négocient pour établir des outils de vérification et de contrôle pour fixer un seuil de rémunération en cas de déplacement.
Art. 52 et 57 (3) L.N.T.	<p>« Semaine normale de travail »</p> <p>« Réputé au travail »</p> <p>« temps de déplacement »</p>	<p><i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 et St-Bruno-de-Montarville (Ville de)</i>, 2013-1278, SOQUIJ AZ-50922034, D.T.E. 2013T-52, 2012</p> <p>Des candidats réclament la rémunération de leur temps de formation en alléguant que cette formation est exigée par l'employeur. Donc en vertu de l'art 57 (3) LNT,</p>	<p>Avant tout, le tribunal s'intéresse sur le statut des plaignants. Sont-ils des salariés ?</p> <p>Selon l'art 1 (10) LNT, les plaignants détiennent le statut de stagiaire. Ils ne sont donc pas assujettis à l'art 57 (3) LNT puisque ce ne sont pas des salariés.</p> <p>Le grief est donc rejeté.</p> <p>[44] D'entrée de jeu, aucune de ces personnes n'est à l'emploi de la ville de Saint-Bruno-de-Montarville. Il n'y a pas de lien d'emploi entre un candidat et la ville. Les candidats sont de simples citoyens. Il n'y a aucun lien de subordination entre Saint-Bruno-de-Montarville, en tant qu'employeur, et un candidat.</p>

		ils ont droit à une rémunération.	<p>[45] De plus, cette formation n'est pas exigée par l'employeur. La formation est offerte sur une base volontaire.</p> <p>[51] Subsidiairement et vu sous un autre angle, d'aucuns pourraient dire que la formation en activités aquatiques donnée par le Service du loisir de Saint-Bruno-De-Montarville est l'équivalent d'un prérequis académique que doit posséder un candidat qui voudrait postuler à une offre d'emploi comme sauveteur ou moniteur en natation à la ville de Saint-Bruno-de-Montarville. Il y a le « stage » de l'avant-embauche et il y a le « stage » en cours d'emploi. Il y a donc lieu de distinguer entre la formation prérequis et la formation continue ou la formation en cours d'emploi.</p>
Art. 57 (3) L.N.T.	« Semaine normale de travail » « Réputé travail » « temps de déplacement »	<p><i>Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN) c. Morin*</i> (C.S., 2010-04-22), 2010 QCCS 2930, SOQUIJ AZ-50652749, 2010EXP-2756, 2010EXPT-1895, J.E. 2010-1527, D.T.E. 2010T-551</p> <p>Requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale ayant rejeté un grief. Rejetée.</p> <p>Les plaignants effectuaient des tâches de débroussaillage et de reboisement au service d'entreprises d'exploitation agricole ou forestière. Ils étaient rémunérés à un taux à l'hectare en fonction des règles prévues à la convention collective, mais ils ne l'étaient pas pour le temps de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail, soit une distance qui pouvait représenter jusqu'à 125 kilomètres. Ils</p>	<p>[39] À cet égard, il est important de noter qu'en l'espèce, le temps de déplacement pour se rendre au travail est exigé non pas par l'employeur, mais par la nature de l'emploi. En effet, il appert des admissions faites par les parties lors de l'audience tenue devant l'arbitre que les distances à parcourir chaque jour entre les domiciles personnels des travailleurs et les lieux de travail varient de 0 à 125 kilomètres pour une durée de quelques minutes à deux heures. Ainsi, force est de constater que le travail effectué par les salariés a lieu à différents secteurs de la forêt.</p> <p>[40] De ce fait, la nature même de l'emploi de ces salariés exige du temps de déplacement variable pouvant être de longue durée. Il serait donc déraisonnable de rémunérer le temps de déplacement de ces salariés.</p> <p>[41] Plus précisément, comme mentionné dans la décision rendue par l'arbitre Jean-Guy Ménard le 30 juin 2003 dans l'affaire <i>Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350-T et Trebor Allan inc.</i>[9], il faut faire une distinction entre le temps travaillé et le temps préparatoire ou préalable.</p> <p>[42] Soulignons que l'article 57 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> a été interprété par la Commission des normes du travail qui mentionne que « le temps consacré au trajet normal effectué par le salarié, comme pour l'ensemble des salariés au Québec, pour se rendre le matin à son lieu de travail et retourner chez lui à la fin de sa journée n'est pas couvert par ce paragraphe ».</p> <p>[43] Le temps de déplacement effectué par un salarié pour se rendre à son lieu de travail et retourner à son domicile n'est donc pas du temps de travail. Le fait de changer de lieu de travail de temps à autre n'a aucun impact et n'est pas</p>

		ont déposé des griefs portant sur la notion de «temps de déplacement», invoquant l'article 57 paragraphe 3 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (L.N.T.), qui prévoit qu'un salarié est réputé au travail durant le temps de déplacement exigé par l'employeur.	couvert par l'article 57 (3) de la <i>Loi sur les normes du travail</i> . [44] Les mises en cause n'ont aucun droit de regard sur le lieu de domicile des salariés. De plus, elles n'ont aucun pouvoir d'encadrement sur le temps de déplacement du domicile des salariés à leur lieu de travail.
Art 52 et 57 (4) L.N.T.	« Semaine normale de travail » « Réputé au travail » « temps de formation »	<i>Fraternité des policières et policiers de la MRC des Collines-de-l'Outaouais c. Collines-de-l'Outaouais (MRC des), (C.A., 2010-04-28)</i> , 2010 QCCA 816, SOQUIJ AZ-50631102, 2010EXP-1599, 2010EXPT-1146, J.E. 2010-872, D.T.E. 2010T-319, [2010] R.J.D.T. 419 « Le salarié est réputé au travail durant toute période de formation exigée par l'employeur, y compris les heures d'études et de travaux que le salarié doit y consacrer, selon le contexte et dans la mesure où leur durée est vérifiable » (Ouimet, 2016)	C'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique. Le syndicat avait le fardeau de démontrer que l'employeur avait exigé concrètement que le plaignant suive ce type de formation, pendant laquelle il était réputé être au travail au sens de l'article 57 L.N.T. Par ailleurs, la Cour supérieure a eu raison de conclure que la décision de l'arbitre d'inclure le temps d'étude en dehors des cours dans la formation visée par l'article 57 L.N.T. était raisonnable. Toutefois, il faut ajouter que le temps d'études ne constitue pas toujours de la formation. En effet, il faut tenir compte du contexte et de la possibilité pour l'employeur de vérifier les heures réellement consacrées à l'étude. Par ailleurs, l'interprétation donnée par l'arbitre à l'expression « formation exigée de l'employeur » est déraisonnable. Celui-ci a jugé que le niveau de services policiers qu'impose la <i>Loi sur la police</i> à un corps municipal est la cause première de l'exigence de la formation du plaignant et que cette exigence devient celle de l'employeur par l'entremise de la loi. Il ajoute que la <i>Loi sur les normes du travail</i> ne se soucie pas de la source de l'exigence et ne considère que la conséquence. Il a conclu que, même si l'exigence de cette formation n'est pas le fait de l'employeur, elle devient requise par ce dernier et constitue une « formation exigée par l'employeur » au sens de l'article 57 paragraphe 4 L.N.T. Or, selon la jurisprudence arbitrale, l'exigence imposée par l'employeur ne doit pas être le fait d'un tiers ; celle-ci peut soit être individualisée ou s'adresser à une partie ou encore à l'ensemble du personnel, soit être explicite, par exemple dans une disposition d'une convention collective, ou encore être tacite. L'arbitre ne peut qualifier une obligation générale, prévue par les dispositions impératives de la <i>Loi sur la police</i> , à laquelle est tenu l'employeur, d'exigence expresse que celui-ci impose au plaignant, et ce, en l'absence de preuve de faits établissant qu'il a exigé une telle formation. De plus, rien dans la preuve ne démontre que l'employeur aurait été dans l'impossibilité de fournir des services policiers d'un tel niveau si le plaignant n'avait pas suivi ce cours. L'arbitre a donc donné à la notion

			d'« exigence» une signification étrangère à la volonté du législateur et non supportée par la preuve.
Art 1 et 12 R.N.T.	“ définition de l'endroit isolé”; “exception de la semaine normale de travail en endroit isolé”.	<p>Commission des normes du travail c. Société de Gestion Gilles Porlier ltée, 2015 QCCS 3107 (CanLII)</p> <p>La Commission soutient que les employés travaillent dans un endroit isolé en vertu du RNT : la semaine normale est de 55 heures et devrait être utilisée pour calculer les heures supplémentaires.</p>	<p>Dans ces circonstances, les travailleurs sont-ils effectivement dans un « endroit isolé » selon l'art 1 al. 3 RNT ?</p> <p>La Cour supérieure indique que malgré l'absence de route carrossable reliant le lieu de travail au réseau routier québécois, Schefferville est desservie par un train et un avion. Il existe donc un système régulier de transport, ferroviaire et aérien. Ainsi, les salariés ne travaillent pas dans un endroit isolé. [29] Plutôt, les salariés sont assujettis à la semaine normale de travail prévu par l'article 52 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>
Art 57 et 78 L.N.T.	« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »	<p>Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CISSS Bas St-Laurent (CSSS Rimouski-Neigette), (<i>grief syndical, griefs individuels, Nathalie Boulay et autres</i>), (T.A., 2016-12-10), 2016 QCTA 920, SOQUIJ AZ-51349134, 2017EXPT-143, A.A.S. 2016A-85</p> <p>Les infirmières sont affectées à l'unité des soins psychiatriques pendant le quart de nuit. L'employeur détermine que celles-ci devraient prendre le repas dans l'unité.</p> <p>Le syndicat soutient que cette période doit être rémunérée au taux majoré. L'employeur conteste.</p>	<p>[218] « La première condition impose d'être à la disposition de son employeur sur les lieux de travail. Dans le cas présent, la preuve montre que les infirmières concernées étaient disponibles à l'établissement pendant la période de repas afin d'être en mesure d'intervenir en cas de besoin au sein de leur centre d'activités respectifs. La première condition est donc respectée ».</p> <p>[219] La seconde condition prévue au premier paragraphe de l'article 57 L.n.t. nécessite une obligation de la part du salarié d'attendre qu'on lui donne du travail. Un salarié qui fournit sa disponibilité sur les lieux de travail par choix personnel ne répond pas à cette seconde condition. Il faut que le salarié soit disponible parce que l'employeur lui demande d'être disponible ou qu'il l'autorise à rester disponible sur les lieux de travail. En l'espèce, pour les motifs précédemment énoncés, les infirmières concernées étaient autorisées à rester disponibles sur les lieux de travail pendant leurs périodes de repas afin de pouvoir intervenir en cas de besoin ».</p>

<p>Art 57 et 79 L.N.T.</p>	<p>« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »</p>	<p><i>Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil c. Blais (C.S., 2016-11-08), 2016 QCCS 5385, SOQUIJ AZ-51339855, 2017EXP-74, 2017EXPT-37 ;</i> Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil c. Blais, 2016 QCCS 5385 (CanLII)</p> <p>Les préposés à l'entretien et les gardiens d'un centre de santé et de services sociaux peuvent être appelés à intervenir dans n'importe quel endroit sur les lieux de l'établissement de l'employeur pendant leur période de repas ; ils ont le droit d'être rémunérés en vertu des articles 57 paragraphe 1 et 79 L.N.T., car l'employeur exige qu'ils soient à sa disposition, sur les lieux du travail, et ce, sous peine d'insubordination.</p> <p>ADMINISTRATIF (DROIT) : L'arbitre de griefs a rendu une décision raisonnable en concluant que les gardiens et préposés à l'entretien d'un centre de santé et de services sociaux ont le droit d'être rémunérés en raison de leur obligation de demeurer sur les lieux du travail afin de répondre aux besoins urgents pendant leur période de repas.</p>	<p>L'arbitre formule la question en litige suivante :</p> <p>« L'employeur a-t-il le droit d'exiger des gardiens/préposés à l'entretien qu'ils demeurent sur les lieux de travail durant leur période de repas, sans rémunérer cette période ? »</p> <p>Dans ces circonstances, l'arbitre expose que les employés ne peuvent pas quitter les lieux de travail durant les périodes de repas, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence. Cette situation correspond à l'expression suivante : « n'est pas autorisé à quitter son poste de travail » au sens de l'article 79 LNT.</p> <p>[30] Selon le tribunal, l'arbitre est tout à fait justifié de conclure ainsi :</p> <p>« Par conséquent, je suis d'avis que, dans la mesure où l'employeur exige des gardiens/préposés à l'entretien qu'ils demeurent sur les lieux de l'établissement durant leurs périodes de repas, afin d'être en mesure de répondre aux situations nécessitant leur intervention, ceux-ci ne sont pas autorisés à quitter leur « poste de travail », et doivent donc être rémunérés pour une période de repas de 30 minutes par quart de travail. »</p> <p>Aussi, l'arbitre examine si les 3 conditions prévues à l'article 57 LNT sont réunies.</p> <p>[31] Dans une seconde étape, l'arbitre devait examiner si les trois conditions prévues à l'article 57 L.N.T. étaient réunies. Pour qu'un employé soit réputé au travail, il doit être :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) à la disposition de l'employeur (par pagette ou radio, l'arbitre est capable de démontrer que les travailleurs sont à la disposition de l'employeur pendant leur période de repas) 2) sur les lieux de travail (l'arbitre souligne que le poste de travail n'est pas limité à un emplacement particulier, mais couvre une zone géographique correspond à l'établissement entier de l'employeur) 3) obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. (L'arbitre tente de définir « être à la disposition de l'employeur ») ; dans l'affaire <i>Rassemblement des employés techniciens paramédics du Québec</i>, l'expression est définie comme étant la faculté d'user des services de quelqu'un. → [37] l'arbitre en conclut que l'employeur, sous peine d'insubordination, interdit aux gardiens/préposés à l'entretien de quitter les lieux de l'établissement durant leurs périodes de repas, afin
--------------------------------	--	---	---

			<p>qu'ils soient en mesure de répondre aux situations d'urgence le cas échéant.</p> <p>Ces trois conditions sont conjonctives et chacune d'elles s'avère nécessaire à enclencher l'application de la présomption.</p> <p>Le tribunal accueille en partie le pourvoi en révision judiciaire et déclare la décision de l'arbitre raisonnable sur le fond du litige et casse en partie la sentence arbitrale, soit celle portant sur le taux applicable.</p>
Art 57 et 79 L.N.T.	« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »	<p><i>Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 et Aliments Dare ltée, usine de Sainte-Martine (grief syndical, griefs individuels, Gino Lemoine et autres)</i>, (T.A., 2015-11-10), 2015 QCTA 887, SOQUIJ AZ-51230326, 2016EXPT-67, D.T.E. 2016T-13</p> <p>Griefs contestant le fait que l'employeur impose aux employés de maintenance de demeurer disponibles en tout temps durant la pause repas sans être rémunérés.</p>	<p>[109] « il s'impose de constater d'abord que, d'après la preuve, l'employeur n'exige pas de l'employé de la maintenance qu'il demeure disponible sur les lieux de travail durant sa pause de repas, c'est-à-dire dans l'établissement, afin qu'il réponde à un éventuel appel d'urgence, ce qui équivaldrait être à la disposition de l'employeur et à attendre qu'on lui donne du travail.</p> <p>[110] L'employé est libre de quitter les lieux de travail durant sa pause de repas. S'il le fait, il ne manque à aucune obligation et est non contraignable.</p> <p>[111] Le nœud du litige tient à l'argument selon lequel l'impossibilité « factuelle » d'exercer cette liberté la rend théorique. Cela tient au peu de temps dont dispose le salarié pour aller se restaurer à l'extérieur. Ainsi, le salarié de maintenance qui est le seul en poste lors de sa pause de repas dans l'établissement se trouve nécessairement corvéable en cas d'appel d'urgence.</p> <p>[115] La condition essentielle de l'application de la L.n.t. est l'obligation positivement faite par un employeur de demeurer disponible sur les lieux de travail durant la pause de repas de façon à ce qu'on puisse conclure que le salarié est en attente qu'on lui donne du travail, le cas échéant.</p> <p>[117] J'en viens donc à la conclusion que l'article 57 (1) L.n.t. ne s'applique pas en l'espèce ».</p>
Art 57 et 79 L.N.T.	« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »	<p><i>Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant - CSN (grief patronal)</i>, (T.A., 2015-08-21), 2015 QCTA 727, SOQUIJ AZ-</p>	<p>[40] L'activité réalisée par le salarié durant sa pause n'a pas non plus d'incidence, il peut choisir de se nourrir ou non, il peut faire une activité sportive intérieure ou extérieure selon les possibilités faire de la lecture ou écouter la télévision, bref le salarié a la liberté de faire ce qu'il veut durant cette période de pause, le tout sans lien avec le travail chez l'employeur ; lorsque la liberté d'action du salarié durant une période donnée introduit un autre but que celui d'exécuter un travail</p>

		<p>51210383, 2015EXPT-2104, D.T.E. 2015T-835 ;</p> <p>Grief relatif à la rémunération de la période de repas.</p> <p>Le syndicat a déposé un grief, alléguant que les pauses repas des agents de sécurité sont sans traitement même si l'employeur leur demande de rester disponibles et d'attendre un appel éventuel, par radio ou autrement. Il invoque les articles 57 et 79 de la Loi sur les normes du travail (L.N.T.). L'employeur prétend que les agents de sécurité sont libres de leur temps pendant la période de pause repas</p>	<p>pour l'employeur, ce salarié n'est évidemment pas à la disposition de celui-ci ; [41] Le fait que le salarié prenne son repas sur les lieux du travail n'a pas non plus d'incidence sur l'application de l'article 79 de la Loi ; cet article ne reçoit application que lorsque l'employeur demande à son employé d'être à sa disposition et qu'il attende qu'on lui donne du travail pour qu'il soit rémunéré</p> <p>[42] Selon l'arbitre, l'interprétation et l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail invoquées dans le présent dossier par le syndicat ne peuvent être reçues compte tenu de l'absence de preuve à l'effet que les agents de sécurité devaient être présents au casino en fonction de la nature même de leur travail ; dans le dossier qui nous est soumis, les agents en situation de pause repas hors du poste de travail ne sont pas présents au travail au cas où des clients se présenteraient ou qu'un incident surviendrait ; et ils ne sont surtout pas captifs en attendant qu'on leur donne du travail, ils respectent leur horaire de travail ; [43] En conséquence, dans le cas qui nous est soumis, puisque pendant leur période de repas, les agents de sécurité qui ne sont pas obligés de demeurer à leur poste de travail n'exécutent pas de travail, puisque selon les articles 57 et 79 de la Loi sur les normes du travail le temps consacré aux repas n'est pas réputé être du temps de travail ; et en l'absence d'une preuve prépondérante de contravention.</p>
--	--	--	--

<p>Art 57 et 79 L.N.T.</p>	<p>« Réputé travail » « période de Repas/pause »</p>	<p>au et</p> <p><i>Centre de santé et de services sociaux d'Argenteuil (CSSS d'Argenteuil) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES — FTQ), (Grief syndical) *</i>, (T.A., 2014-08-27), 2014 QCTA 709, SOQUIJ AZ-51105002, 2014EXPT-1774, D.T.E. 2014T-686, A.A.S. 2014A-70.</p> <p>[109] ... le syndicat conteste la directive de l'employeur, qui consiste à « obliger les employés à titre de gardien/préposé à l'entretien ménager à rester à l'intérieur de l'établissement pendant l'heure de repas, car l'employeur refuse de payer (sic) le temps de repas au complet ce qui est contraire à l'article 9.02 de la convention collective locale agréée. »...</p>	<p>[148] « Dans le cas actuellement sous étude, il a été mis en preuve que l'employeur interdit aux gardiens/préposés à l'entretien de quitter les lieux de l'établissement durant leurs périodes de repas, afin qu'ils soient en mesure de répondre aux situations d'urgence, le cas échéant. J'estime que cette situation correspond à la définition de « disponibilité » et « d'attente de travail », au sens de l'article 57 (1) de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ».</p>
<p>Art 57 et 79 L.N.T.</p>	<p>« Réputé travail » « période de Repas/pause »</p>	<p>au et</p> <p><i>Laurin c. 2542-0878 Québec inc. (C.Q., 2014-07-21), 2014 QCCQ 6814</i>, SOQUIJ AZ-51099095, 2014EXP-2611, 2014EXPT-1548, J.E. 2014-1491, D.T.E. 2014T-587</p> <p>La salariée a profité de ses fonctions de commis comptable pour effectuer des heures supplémentaires à l'insu de l'employeur ; sa</p>	<p>[50] « En vue de se prévaloir de ces articles de la <i>Loi sur les normes du travail</i>, Ginette Laurin (plaignante) devait établir qu'elle ne pouvait quitter les lieux du travail pour son heure de repas. Or, le Tribunal est d'avis que cette preuve n'a pas été faite de façon prépondérante ».</p>

		réclamation pour salaire impayé est rejetée.	
Art 57 et 79 L.N.T.	« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »	<p><i>Commission des normes du travail c. 9216-2866 Québec inc. (C.Q., 2012-06-08)</i>, 2012 QCCQ 5448, SOQUIJ AZ-50873894, 2012EXPT-1566, D.T.E. 2012T-548</p> <p>Le temps consacré par une serveuse à vérifier si les paiements de repas en sa possession correspondent à la compilation faite à la caisse enregistreuse ne constitue pas du temps de travail ; l'employeur doit toutefois la rémunérer pour la période de pause de 30 minutes dont elle n'a pas bénéficié.</p>	<p>[13] « Conformément à l'article 79 de la loi, c'est une période de trente minutes non rémunérées pour le repas qui doit être accordée par l'employeur après une période de travail de cinq heures consécutives. [14] Pour toute autre période de pause, le salarié est réputé au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail.</p> <p>[15] Or, la preuve révèle que les serveuses ne prennent pas trente minutes de pauses consécutives. Tout au plus, s'agit-il de quelques minutes pour aller à la toilette, fumer une demi-cigarette, prendre une soupe. En période achalandée, il arrive qu'elles n'en prennent pas. [16] Par ailleurs, elles demeurent responsables de leurs tables et sont sur les lieux de travail et à la disposition de l'employeur.</p> <p>[17] Le Tribunal est d'avis que la salariée est réputée au travail durant le temps consacré à ses pauses et qu'elle a droit d'être rémunérée.</p> <p>[19] À titre d'argument additionnel, il y a lieu de rappeler qu'il a déjà été décidé qu'« En l'absence d'une période de travail de cinq heures consécutives, l'article 79 n'est pas applicable. Le texte de l'article 79 est clair. Le droit à une pause repas de trente minutes ne naît que lorsque la période de travail est supérieure à cinq heures consécutives ».</p>
Art 57 et 79 L.N.T.	« Réputé au travail » et « période de Repas/pause »	<p>Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN) c. Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie CETAM, 2009 CanLII 25329 (QC SAT)</p>	<p>[64] « Pour être « réputé au travail », ce dernier doit être « à la disposition de l'employeur », être donc disponible, c'est-à-dire être « à la disposition de, au service de » (Petit Larousse) ; la « disposition » étant la « faculté d'user des services de quelqu'un » (Dictionnaire Hachette 2004). Même pendant la période de repas, les techniciens sont, pour de très nombreux types d'appels d'urgence (S-7), totalement assujettis à cette « faculté » qu'à l'employeur de faire appel à leurs services et ceux-ci sont tenus d'y répondre sur-le-champ et d'interrompre leur repas (art. 14.04 al. 6 et 7). Ils sont donc « obligés d'attendre » qu'on leur donne du travail même s'ils sont en période de repas ».</p>

