

L'encadrement du temps de travail en droit québécois et le droit à la déconnexion

M^e Geneviève Richard
FTQ – 21 mai 2025



Plan de la présentation



Quelques précisions



Pourquoi on en parle?



Cadre législatif au Québec



Intégration du droit à la déconnexion dans les conventions collectives



Pistes de réflexion



Questions

Pourquoi
c'est moi
qui vous en
parle?

- Thèse de doctorat sur l'encadrement du temps de travail et le droit à la déconnexion (déposée au début mai 2025)
- Recherche documentaire et étude de terrain auprès de travailleuses syndiquées, de représentant.es du syndicat et de représentantes des ressources humaines

Encadrement du temps de travail

- Délimitation entre le temps de travail et le temps hors travail (temps « de repos »)
- Étanchéité de ces frontières
 - Plus difficile lorsqu'on peut être rejoint.es partout et en tout temps!
- Prise en compte du travail effectué hors des heures de travail (calcul des heures et rémunération)

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion peut comprendre:

- Un droit des travailleur.euses
 - Ne pas répondre aux messages professionnels hors des heures de travail
- Un devoir des employeurs
 - Ne pas envoyer des messages à ses travailleur.euses hors de leurs heures de travail
- Le tout, sans crainte de représailles contre les travailleur.euses

Ce n'est PAS:

- Un retour forcé au 9 à 5 pour tout le monde

La non-déconnexion du travail

- Peut mener à l'hyperconnectivité professionnelle
 - « Connexion quasi permanente aux terminaux de communication mobile » pour les fins du travail (Carayol 2016)
- Entraîne souvent de plus longues heures de travail

(On ne parle pas ici de regarder ses courriels une ou deux fois durant ses vacances pour un cas bien précis!)

Effets néfastes

- Hyperconnectivité professionnelle et longues heures de travail sont associées à plusieurs effets néfastes sur:
 - La santé physique
 - La santé mentale
 - Le bien-être
 - Le sommeil
 - L'équilibre travail-vie familiale
 - Les trajectoires professionnelles
 - Surtout chez les femmes

Solutions simples et faciles

Ça marche pour certain.es, mais pas pour tou.tes...
Et seulement dans certains contextes!

« T'as juste à éteindre ton cellulaire! »

« Sois plus discipliné.e! »

« Établis tes limites avec ton employeur! »

Facteurs pouvant mener à la connectivité hors des heures de travail

- Le caractère « addictif » des appareils technologiques
- Les attentes du milieu de travail
 - Explicites ou implicites
 - Réelles ou perçues
- L'exemple de l'entourage professionnel (les collègues, mais surtout les supérieur.es)
- Les contraintes de l'emploi ou du marché
- Surcharge de travail

Dans ces situations, la déconnexion peut être stressante et même contreproductive!

Le droit à la déconnexion en droit québécois



Le repos, les congés, la SST

- Repos hebdomadaire
- Congés annuels (vacances)
- Congés pour raisons personnelles ou familiales
- Congés maternité (à la personne), paternité (au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant), parental
- Obligations de l'employeur en matière de SST
 - Risques psychosociaux du travail
- Droit de refus
 - Temps de travail ou situation dangereuse

Mais les travailleur.euses n'invoquent pas ces dispositions pour demander d'être « laissés.es tranquilles » hors des heures régulières de travail

Le télétravail

- Pas mentionné dans la LNT
 - Jurisprudence et avis du Comité consultatif : la LNT s'applique au télétravail
 - Donc le temps pris pour ouvrir un message, le lire, réfléchir à la réponse, faire des recherches, y répondre... c'est du (télé)travail!
- Mentionné de façon générale à la LSST
 - « 5.1. Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. »

La (télé)disponibilité

- Art. 57 LNT

« Une personne salariée est réputée au travail dans les cas suivants:

1° lorsqu'elle est à la disposition de son employeur **sur les lieux du travail** et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail; »

La disponibilité hors des heures de travail et hors du lieu physique de l'entreprise ou de l'organisation... du temps de repos selon la LNT!

Négociation individuelle et collective

- Une forme ou une autre de déconnexion ou de protection contre l'hyperconnectivité professionnelle peut être négociée par les travailleur.euses ou leurs représentant.es
- En date du 1^{er} mai 2025, ces concepts se retrouvent dans seize conventions collectives au Québec
 - De façon plus ou moins détaillée
 - Parfois, ne s'appliquent qu'en matière de télétravail

Exemple

Convention collective de travail entre les Fonds locaux de solidarité FTQ (en partenariat avec la Fédération québécoise des municipalités (FQM)) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 FTQ , 2024-2028

Santé, sécurité et bien-être

énoncé

définition

1.4.03. L'employeur reconnaît que chaque salarié a droit à la déconnexion. La déconnexion se définit comme le fait d'être coupé de toute communication relative à son emploi en dehors des heures normales de travail. Ainsi, le salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par l'employeur, sauf pour des situations à caractère exceptionnel. Toute mésentente en lien avec ce mode de fonctionnement sera discutée entre les parties.

précision

exception

gestion des frictions

Difficile à intégrer à la convention collective

- D'abord convaincre les membres
 - Craintes de perte de flexibilité, de restrictions à leur autonomie
- Ensuite convaincre l'employeur
 - Limite sa flexibilité de pouvoir compter sur ses travailleur.euses en tout temps, même hors des heures de travail
- Au moment de la négociation, il faut « choisir ses batailles »

Ouverture de la part du législateur?

Novembre - décembre 2024 : ministère du Travail lance une « Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique »

Parmi les questions:

« Quels changements législatifs et/ou réglementaires pourraient favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec? »

Mémoire soumis en janvier 2025

- Plusieurs recommandations de modifications législatives
- Pas de nouvelles depuis

Différents types d'intervention législative

- Obligation, pour certaines entreprises, d'adopter une politique de (droit à la) déconnexion
 - Peu ou pas d'obligation de contenu
 - Généralement pas de seuils minimums
 - Grande flexibilité, mais protection limitée des travailleur.euses
- Interdiction de contacter les travailleur.euses hors de leurs heures de travail
 - Ne vise que l'employeur (alors que les contacts peuvent provenir des collègues, de la clientèle, de tiers, etc. ... même des membres!)
 - Qu'est-ce qu'un « contact »? *Quid* des heures flexibles?
- Réaffirmation que durant le temps hors travail, les travailleur.euses peuvent se déconnecter sans crainte de représailles

Exceptions?

- Taille de l'entreprise
 - Les entreprises de moins de 15, 25 ou 50 travailleur.euses sont exemptées
- Catégorie de poste
 - Les représentant.es de l'employeurs sont exclu.es
- Urgence / force majeure

Différents angles pour aborder la question

- Encadrer clairement le télétravail dans la LNT et dans les conventions collectives
 - Plusieurs ne calculent pas le temps passé à répondre à des messages hors des heures... mais ces « courtes » prestations de travail finissent par s'accumuler!
- Considérer la télédisponibilité comme du temps de travail (et donc rémunéré)
 - Lorsqu'on est vigilant.es, disponibles et prêt.es à répondre, à la demande de l'employeur (ou à sa connaissance)
- Limiter le temps de travail (à la journée et/ou à la semaine)
 - Pour limiter les effets des longues heures de travail

(suite)

- Affirmer (dans la loi et dans la cc) que durant le temps de repos, les travailleur.euses ont le droit de se déconnecter, sans crainte de représailles
 - Pour clarifier les points précédents
- Ajouter des obligations à l'employeur à ce sujet à l'article 51 LSST ou à la cc
 - Pour réaffirmer l'importance des enjeux et ne pas en faire une question de préférence personnelle
- Considérer la non-déconnexion et l'hyperconnectivité professionnelle comme des risques psychosociaux
 - Pour que l'employeur travaille à les identifier, les analyser et les prévenir



Merci! Des questions?

Bibliographie

- ✓ Bernstein, Stephanie et al, *Mémoire présenté au Ministère du Travail. Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique*, janvier 2025.
- ✓ Carayol, Valérie et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016.
- ✓ Davies, ACL, « Working Time » dans *The Oxford Handbook of the Law of Work*, Oxford, Oxford University Press, 2024 349.
- ✓ de Montvalon, Luc & Laurianne Enjolras, « Régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion, entre prévention des risques et promotion de la santé mentale des travailleurs » (2023) 10 *Revue de droit du travail* 606-6015.
- ✓ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Tina Weber & Dragoș Adăscăliței, *Right to disconnect: implementation and impact at company level*, Luxembourg, Publications Office, 2024, en ligne : <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>>.
- ✓ Gesualdi-Fecteau, Dalia & Geneviève Richard, « L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir, *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 153.
- ✓ Josserand, Emmanuel & Martijn Boersma, « Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation » (2024) 66:5 *Journal of Industrial Relations* 703-720.
- ✓ Ollier-Malaterre, Ariane et al, « Digital regulation in the service of sustainable work-life balance » dans Peter Kruyen, Stéfanie André & Beatrice Van Der Heijden, dir, *Maintaining a Sustainable Work-Life Balance*, Edward Elgar Publishing, 2024 96-103.
- ✓ Pellerin, Sabrina et al, « The Right to Disconnect » (2023) *Stanford Social Innovation Review* 40-45.
- ✓ Quinlan, Michael Garry, « Psychosocial hazards: An overview and industrial relations perspective » (2023) *Journal of Industrial Relations* 1-22.
- ✓ Ray, Jean-Emmanuel, « Temps de travail, charge de travail... et droit à la déconnexion en télétravail » dans Marie-Ange Moreau et al, dir, *Le droit social en dialogue: mélanges en l'honneur Marie-Ange Moreau: Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruxelles, Emile Bruylant, 2022 509.
- ✓ Richard, Geneviève, « Droit à la déconnexion : espoirs et limites » dans Service de la qualité de la profession, du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022 111.
- ✓ Richard, Geneviève, « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses » (2024) 26:2 *PISTES*, en ligne: <<https://journals.openedition.org/pistes/8243>>.