

Mémoire présenté au Ministère du Travail

Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique

Stephanie Bernstein est avocate et professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM.

Rachel Cox est avocate et professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM.

Dalia Gesualdi-Fecteau est avocate, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et directrice du CRIMT.

Astrid Mercier est candidate au doctorat à la Faculté de droit de l'Université de Montréal.

Sébastien Parent est avocat et professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval.

Charles Tremblay Potvin est avocat et professeur à la Faculté de droit de l'Université Laval.

Geneviève Richard est avocate et candidate au doctorat en droit à l'UQAM.

Anne-Julie Rolland est avocate et chargée d'enseignement à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.



Table des matières

Remerciements	i
Synthèse des recommandations	ii
Introduction	1
1. Le travail à distance et les lois du travail	2
<i>1.1 Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?</i>	2
i. Le droit de refuser d'effectuer du télétravail en cours d'emploi	2
ii. La possibilité de faire assumer les coûts liés au télétravail par les personnes salariées.	3
iii. La possibilité de disparités de traitement entre les personnes salariées effectuant du télétravail à domicile et celles travaillant dans les locaux de l'employeur	6
iv. La rémunération lors d'une présence sur le lieu de travail	7
v. La surveillance	8
<i>1.2 Est-ce que les lois du travail sont adaptées aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger? Sinon, quelles modifications législatives devraient être apportées?</i>	14
<i>1.3 Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail?</i>	20
2. Les moyens de pression en contexte de télétravail	20
3. Le droit à la déconnexion	24
<i>3.1 Les risques d'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion</i>	25
<i>3.2 Le droit québécois du travail et le droit à la déconnexion</i>	27
<i>3.3 Encadrement du droit à la déconnexion : survol international</i>	28
<i>3.4 Pistes d'interventions législatives</i>	30

Remerciements

Nous souhaitons remercier **Simon Quilès**, étudiant à la maîtrise à la Faculté de droit de l'Université Laval, pour son apport à la portion portant sur les moyens de pression en contexte de télétravail.

Synthèse des recommandations

Afin d'assurer que les modifications législatives qui seront introduites s'insèrent dans le cadre normatif existant, il nous semble indispensable que celles-ci ne se traduisent pas par l'introduction d'une nouvelle législation, laquelle viendrait se superposer aux lois existantes. De notre point de vue, une telle approche introduirait une source de complexité additionnelle au droit du travail, lequel est d'ores et déjà morcelé entre plusieurs sources de droit et institutions. À cet égard, nous souscrivons à l'approche mise de l'avant dans l'Avis de la Commission de l'éthique en science et en technologie portant sur la gestion algorithmique de la main-d'œuvre¹.

Les recommandations mises de l'avant proposent ainsi des modifications à différentes lois du travail, dont la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le *Code du travail*.

QUESTION 1 : Le travail à distance et les lois du travail

RECOMMANDATION 1 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin que soit introduite une disposition permettant à une personne salariée de refuser de faire du télétravail à domicile en cours d'emploi.

RECOMMANDATION 2 : modifier l'article 85.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin de retirer à la fin du premier et du deuxième alinéa les mots « à la personne salariée payée au salaire minimum », afin de clairement rétablir que c'est à l'employeur de payer les coûts liés à l'exécution du travail, et non aux personnes salariées.

RECOMMANDATION 3 : modifier l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin de préciser dans la loi que la personne salariée en situation de télétravail à domicile est comprise dans la notion de « statut d'emploi » et de voir à l'élimination des disparités de traitement découlant des frais assumés par les personnes salariées en situation de télétravail.

RECOMMANDATION 4 : modifier les articles 57 et 58 de la *Loi sur les normes du travail* afin que le domicile puisse notamment être compris comme le lieu de travail habituel d'une personne salariée. À cette fin, nous recommandons de retirer la mention du lieu de travail auxquels renvoient l'article 57 al. 1 (1) et le premier alinéa de l'article 58 :

57. 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 et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail~~; [...]

58. Une personne salariée qui ~~se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi à la demande expresse de son employeur~~ effectue une **prestation de travail** et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur. [...]

¹ « La gestion algorithmique de la main-d'œuvre : analyse des enjeux éthiques », (2023) Québec, en ligne : <https://www.ethique.gouv.qc.ca/media/cq5lu33j/cest_gestion-algorithmique_enjeux-ethiques.pdf>. Dalia Gesualdi-Fecteau, co-auteurice du présent mémoire, a pris part au Comité de travail mis sur pied par la CEST et ayant mené à cet avis.

RECOMMANDATION 5 : modifier l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'ajouter comme motif interdit « en raison de l'exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* ou de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ».

RECOMMANDATION 6 : modifier l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'ajouter comme motif interdit « en raison de l'exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* ».

RECOMMANDATION 7 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir un droit pour les personnes salariées d'être informées, au préalable, de l'utilisation par l'employeur de systèmes informatiques ou technologiques de surveillance, d'évaluation de la performance ou de suivi des activités de travail réalisées. À l'instar des obligations prévues à l'article 44 de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, le consentement de la personne salariée devrait être exigé avant que toute mesure informatique ou technologique de surveillance, d'évaluation de performance ou de suivi des activités soit introduite. Tout changement par l'employeur des mesures de surveillance devrait être divulgué dans un délai prévu à la loi.

RECOMMANDATION 8 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir une obligation pour l'employeur de s'assurer que toute utilisation de systèmes informatiques ou technologiques de surveillance, d'évaluation de la performance ou de suivi des activités de travail réalisées soit justifiée et raisonnable.

RECOMMANDATION 9 : modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* afin que soit modifié l'article 51 par l'ajout d'un paragraphe 17 :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

[...]

17° S'assurer que le recours aux systèmes informatiques ou technologiques et aux outils numériques, notamment dans la détermination des procédures, des conditions et des horaires de travail ainsi que dans la gestion et l'évaluation des travailleurs sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

RECOMMANDATION 10 : modifier l'article 2 de la *Loi sur les normes du travail* afin de confirmer qu'une personne salariée « domiciliée ou résidente au Québec qui effectue du travail à distance de manière régulière au Québec pour un employeur qui n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec, est assujettie à la loi ».

RECOMMANDATION 11: Pour dissiper tout problème d'interprétation, la *Loi sur les normes du travail* devrait aussi prévoir que le « domicile d'une personne salariée est réputé être un établissement de l'employeur aux fins de l'application de la loi ».

RECOMMANDATION 12 : modifier l'article 7 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* par l'ajout d'un second alinéa mentionnant qu'en cas de télétravail, le domicile soit réputé être l'établissement aux fins de la LATMP.

RECOMMANDATION 13 : modifier l'article 37.2 du *Code du travail* afin d'y inclure la possibilité de tenir le vote en personne, par la poste, par voie électronique ou par tout autre mode que le TAT juge nécessaire.

RECOMMANDATION 14 : modifier l'article 3 des *Règles relatives au déroulement d'un vote tenu en vertu du Code du travail* pour ajouter le vote électronique et retirer le caractère exceptionnel du vote par la poste :

3. Le responsable du scrutin détermine les modalités du vote après consultation des parties. Ces modalités peuvent varier selon que le vote se déroule en présence de votants ~~ou~~ **exceptionnellement, par la poste ou à distance.**

RECOMMANDATION 15 : modifier l'article 52.1 du *Code du travail* afin d'inclure le « courriel » comme mode de transmission de l'avis de négociation.

QUESTION 2- Les moyens de pression en contexte de télétravail

RECOMMANDATION 16 : modifier l'article 109.1 du *Code du travail* afin d'y retirer toutes les mentions « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré ».

RECOMMANDATION 17 : modifier le paragraphe 50 (3) des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* et le paragraphe 9 c) du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail* afin de spécifier que la mention de l'établissement visé par la requête est facultative, afin d'assurer l'harmonisation de ces règles procédurales avec le droit à l'accréditation d'un « établissement déployé » en télétravail.

50. [...] 3° l'adresse de l'établissement visé, **lorsqu'applicable**, et ses numéros de téléphone et de télécopieur

9. c) le nom de l'employeur et, **lorsqu'applicable**, l'adresse du ou des établissements visés

QUESTION 3 : Le droit à la déconnexion

RECOMMANDATION 18 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin que soit introduit l'article 77.1 :

77.1 Une personne salariée qui n'est pas en période de travail est réputée être en période de repos.

1. Durant cette période de repos, la personne salariée bénéficie du droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit de ne pas consulter ni répondre à des messages en lien avec son emploi ainsi que le droit de ne pas en surveiller la réception, et ce, quel que soit le moyen de communication utilisé ou l'identité de la personne expéditrice.

2. L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour limiter les sollicitations et les tentatives de sollicitations professionnelles de la part de l'ensemble de ses représentant·es et de ses employé·es ainsi que de tiers durant la période de repos de la personne salariée.

3. Le paragraphe 2 ne vise pas la sollicitation ou la tentative de sollicitation visant à faire part à la personne salariée d'une situation d'urgence ou de force majeure qui ne peut

raisonnablement attendre son retour en période de travail, à l'informer d'une modification à son horaire ou à lui offrir un quart de travail.

Quelle que soit la situation, il ne peut être attendu de la personne salariée qu'elle consulte ou réponde à des sollicitations ou à des tentatives de sollicitations durant sa période de repos.

RECOMMANDATION 19 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'envisager le temps supplémentaire sur une base facultative, en venant limiter les pouvoirs de l'employeur à cet effet. Plus d'études seront nécessaires sur la question afin de déterminer la forme précise de cette modification, les exceptions qui pourront y être prévues et le traitement des dispositions de conventions collectives qui permettraient l'imposition, par l'employeur, de temps supplémentaire.

Introduction

Avant la pandémie de COVID-19 et les mesures sanitaires mises en place pour tenter d'en limiter les effets, le télétravail, c'est-à-dire le fait d'effectuer sa prestation de travail en tout ou en partie hors des locaux de l'employeur à l'aide des technologies de l'information et de communication (TIC)², était peu répandu et surtout généralement pratiqué de façon exceptionnelle ou ponctuelle. Jadis perçu comme un privilège, le télétravail est aujourd'hui une modalité d'organisation du travail, voire une condition de travail.

Le nombre de personnes en télétravail a brusquement bondi en mars 2020. En effet, à la fin de mars 2020, près de 39.1% des travailleur·euses étaient en télétravail. Au Québec, plus de femmes que d'hommes travaillent à distance. En 2022, 39% des travailleuses pratiquaient le télétravail, contre 31% des travailleurs³. Or, selon Boulay-Espéronnier et al.⁴, le télétravail « [...] tend à creuser davantage les inégalités entre les hommes et les femmes » étant donné que celles-ci sont moins nombreuses à disposer d'un espace isolé pour travailler, et sont plus susceptibles que les hommes d'être interrompues lorsqu'elles font du télétravail en raison de leurs obligations familiales. Gillet et Tremblay⁵ vont dans le même sens en mentionnant que « [...] le télétravail fait apparaître de fortes inégalités liées au genre, du fait de la division des rôles entre femmes et hommes dans la sphère domestique et des temporalités qui leur correspondent »⁶. Il s'agit là d'un enjeu qu'il importe de souligner, souvent subsumé dans un discours portant sur la flexibilité que procure le télétravail.

Il importe de souligner que le télétravail est plus répandu en milieu non syndiqué⁷ et que la majorité des personnes ayant un diplôme universitaire travaillent à distance (soit à 100%, soit en mode hybride)⁸. Plus le salaire est élevé, plus grandes sont les chances qu'une personne travaille à distance⁹. La taille de l'entreprise semble également avoir une incidence : plus l'entreprise est grande, plus grandes sont les chances que les travailleur·euses y travaillent à distance (soit exclusivement, soit en mode hybride)¹⁰.

Sur le plan formel, il fut maintes fois souligné que les lois du travail, dont *Loi sur les normes du travail*¹¹, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹², la *Loi sur les accidents de travail et les maladies*

² Tania Saba et Gaëlle Cachat-Rosset, « COVID-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale », (2020) *Chaire BMO Diversité et gouvernance*, Université de Montréal, Montréal, 8. Notons qu'il n'existe aucune définition « officielle » du télétravail en droit québécois.

³ Institut de la statistique du Québec, « Portrait du télétravail au Québec : plus du tiers des personnes en emploi télétravaillent, mais cette proportion varie selon les régions », (2024) en ligne : <<https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/portrait-teletravail-quebec>>, citant Luc Cloutier-Villeneuve, « Portrait du télétravail au Québec en 2022 : un phénomène à géométrie variable », (2024) *Institut de la statistique du Québec*, Québec, 3. Ces données sont semblables aux données canadiennes (27.8% des travailleuses contre 22.4% des travailleurs travaillaient « au moins une partie du temps à domicile » : Statistique Canada, « Le Quotidien — Enquête sur la population active, février 2024 », (2024), en ligne : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-fra.htm>>.

⁴ Céline Boulay-Espéronnier, Cécile Cukierman et Stéphane Sautarel, « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », (2021) *Le Sénat*, Paris, 89, en ligne : <<https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089.html>>.

⁵ Anne Gillet et Diane-Gabrielle Tremblay, « Dynamiques et effets du télétravail » (2023) *SociologieS*.

⁶ Cloutier-Villeneuve, préc., note 2, 16.

⁷ *Id.*, 6.

⁸ *Id.*, 4.

⁹ *Id.*, 5.

¹⁰ *Id.*, 6, 50.1% dans les entreprises de plus de 500 personnes; 37.9% pour celles de 100 à 500 personnes; 26% pour celles de 20 à 99 personnes et 22.2% pour celles de moins de 20 personnes.

¹¹ RLRQ c. N-1.1 (ci-après LNT).

¹² RLRQ c. S-2.1 (ci-après LSST).

professionnelles¹³, la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁴, le *Code civil du Québec*¹⁵, s'appliquent intégralement en cas de télétravail, avec « les adaptations nécessaires ».

Depuis 2020, les tribunaux québécois ont rendu plusieurs décisions significatives concernant le télétravail, reflétant les défis juridiques associés à cette modalité de travail. Or, il semble aujourd'hui possible d'affirmer que le cadre juridique en vigueur est lacunaire face à certains enjeux spécifiques liés au télétravail, laissant place à d'importantes zones d'incertitude quant à la nature et à la portée des droits et des obligations des parties au contrat de travail¹⁶. Nonobstant les avantages et l'engouement à l'égard du télétravail, ces zones d'incertitude sont susceptibles d'engendrer des déficits de protection, notamment pour les personnes non syndiquées. Il faut également rappeler que les « flous du droit » entraînent souvent un accroissement des litiges et de la judiciarisation, ce qui n'est pas souhaitable.

Le présent mémoire, lequel rassemble plusieurs expert·es du droit du travail, sera l'occasion de répondre aux trois enjeux de la thématique de *Modes d'organisation du travail* de la présente consultation, soit le télétravail et les lois du travail (1), les moyens de pression en contexte de télétravail (2) et le droit à la déconnexion (3).

1. Le travail à distance et les lois du travail

1.1 Les lois du travail sont-elles adaptées aux enjeux du télétravail? Si non, quelles modifications législatives devraient être apportées et pourquoi?

Afin de répondre à cette question, nous aborderons différents enjeux, dont le droit de refuser d'effectuer du télétravail en cours d'emploi (i), les coûts associés au télétravail (ii), les risques de disparités de traitement entre les personnes salariées effectuant du télétravail à domicile et celles travaillant dans les locaux de l'employeur (iii), la question de la rémunération lors d'une présence sur les lieux de travail (iv) et la question de la surveillance (v).

i. Le droit de refuser d'effectuer du télétravail en cours d'emploi

En 2005, la Cour d'appel a rendu un jugement sur le droit d'un employeur d'imposer à des personnes salariées l'obligation de travailler à partir de leur domicile¹⁷. La Cour a conclu que l'imposition d'une telle obligation constituait une violation des droits fondamentaux des personnes salariées, en particulier de leur droit à la vie privée, du droit à la jouissance paisible de leurs biens et de l'inviolabilité de leur demeure¹⁸. Ainsi, une personne salariée a le droit « de ne pas utiliser son bien, contre son gré, pour une tâche précise imposée par l'employeur » et un employeur ne peut pas l'obliger à consacrer une partie de son domicile pour effectuer des tâches liées à l'emploi. La Cour conclut dans cette affaire que « [l]a présence de l'employeur chez ses salariés est réelle. Il s'agit d'une intrusion physique et psychologique à leur domicile et dans leur vie privée », alors que « la demeure d'une personne constitue le lieu privilégié de sa vie

¹³ RLRQ c. A-3.00 (ci-après LATMP).

¹⁴ RLRQ c. C-12 (ci-après CDLP ou Charte québécoise).

¹⁵ RLRQ c. CCQ-1991 (ci-après CCQ).

¹⁶ Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard, Elizabeth Poulin, Guylaine Vallée et Rachel Cox, « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles? », (2022) *Les Cahiers de droit*, 63(1).

¹⁷ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, 2005 QCCA 110. Dans ce cas, il s'agissait de l'obligation pour les personnes intervenantes travaillant pour un centre jeunesse d'être présentes à leur domicile pour répondre à des appels en cas d'urgence. Elles devaient avoir une ligne de téléphone dédiée à ces appels, un ordinateur et un télécopieur afin d'avoir accès aux dossiers des jeunes. Tous les équipements étaient fournis par l'employeur.

¹⁸ CDLP, art. 5, 6 et 7.

privée »¹⁹. Ce jugement a été rendu il y a maintenant 20 ans, mais les principes qui y sont énoncés demeurent pertinents²⁰ à une époque où de nombreux employeurs réduisent leurs espaces de bureau en faveur du télétravail à temps plein ou en mode hybride²¹.

Les lois du travail n'offrent toutefois pas de recours direct à une personne salariée lui permettant de refuser de convertir une partie de son domicile en bureau. Outre un recours devant les tribunaux civils ou un arbitre de griefs découlant des dispositions de la Charte québécoise évoquées ci-haut, il est en théorie possible qu'elle puisse alléguer un congédiement déguisé en raison d'une modification substantielle à une condition essentielle du contrat de travail en cours d'emploi, soit l'obligation de travailler à la maison pour conserver son emploi²². Or, pour pouvoir exercer un tel recours, une personne salariée doit avoir accumulé deux ans de service continu²³. Vu l'importance des droits fondamentaux en jeu, la LNT devrait prévoir qu'une personne salariée peut refuser de faire du télétravail à domicile en cours d'emploi et que c'est à l'employeur de démontrer que cette modalité de travail est la seule option disponible pour que la personne salariée puisse conserver son emploi.

RECOMMANDATION 1 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin que soit introduite une disposition permettant à une personne salariée de refuser de faire du télétravail à domicile en cours d'emploi.

ii. La possibilité de faire assumer les coûts liés au télétravail par les personnes salariées

Dans l'« Avis sur le télétravail » de 2020, le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre a recommandé l'adoption dans les milieux de travail de politiques sur le télétravail et que ces politiques garantissent, d'une part, que l'employeur s'assure que tout son personnel, qu'il soit en télétravail ou non, ait « accès de façon équitable au matériel nécessaire convenu à la réalisation [des] tâches », et, d'autre part, que ces politiques déterminent la répartition des frais entre la personne salariée et l'employeur de : fournitures de bureau, frais de télécommunications, mobilier du poste de travail, aménagement et entretien du poste de travail, etc.²⁴. Dans la même optique, dans ses consignes sur l'élaboration d'une entente individuelle en matière de télétravail, la CNESST prévoit la détermination de « la répartition des responsabilités pour l'achat, l'installation, l'entretien, la réparation et la restitution des équipements et du

¹⁹ *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*, préc., note 17, par. 31, 33, 36 et 29. La Cour souligne que ces droits peuvent dans des cas précis être limités par l'article 9.1 de la Charte québécoise; la preuve de la justification d'une telle limitation incombe à l'employeur (par. 38-40).

²⁰ Yves Saint-André, « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée », (2006) dans *Développements récents en droit du travail*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, 99; Johanne Drolet et Karim Lebnan, « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », (2013) *Les Cahiers de droit*, 54(2-3), 329-330; Catherine Massé-Lacoste et Camille G. Grenon, « Télésurveillance : le contrôle de la prestation de travail à l'ère du télétravail et ses limites », (2022) *Développements récents en droit du travail*, Service de la formation continue du Barreau du Québec, 1.

²¹ Statistique Canada, « Pour de nombreuses entreprises canadiennes, l'heure du déménagement a sonné (ou non) », (2024) *StatsCan+*, en ligne : <<https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/6514-pour-de-nombreuses-entreprises-canadiennes-lheure-du-demenagement-sonne-ou-non>>.

²² Nous n'avons toutefois pas trouvé de décisions des tribunaux qui vont dans ce sens. Au moins une décision a cependant conclu qu'une personne salariée avait subi un congédiement déguisé lorsque son employeur l'a obligée à retourner travailler à l'entreprise à temps plein, alors qu'elle avait accepté l'emploi parce qu'elle pouvait travailler à partir de la maison : *Guérard c. SamaN inc.*, 2024 QCTAT 3718, par. 30 (la plainte a été rejetée pour un autre motif, soit qu'elle avait été déposée hors délai).

²³ LNT, art. 124.

²⁴ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, « Avis sur le télétravail », (2020) *Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, Québec, 13, 23-24, en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf>.

matériel ainsi que le partage des coûts qui y sont liés »²⁵. Or, il n'est pas toujours possible pour les personnes salariées de négocier des termes les protégeant des risques financiers liés à l'exécution de leur travail.

La LNT prévoit explicitement qu'un employeur peut demander, voire, exiger qu'une personne salariée paie une partie des frais liés à l'exécution de son travail :

85.1. Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement à la personne salariée payée au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'une personne salariée pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que la personne salariée reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'une personne salariée une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

Puisqu'un employeur doit fournir gratuitement le matériel, l'équipement, etc. à une personne salariée qui reçoit le salaire minimum, cela veut dire qu'il peut exiger que la personne salariée assume ces coûts pourvu qu'elle reçoive au moins le salaire minimum après déduction de ces montants (le mode de calcul n'est toutefois pas précisé dans la loi). La personne salariée peut également être tenue de payer pour l'entretien et la réparation de son équipement – un ordinateur, par exemple - pourvu qu'elle reçoive au moins le salaire minimum.

L'introduction de l'article 85.1 de la LNT en 2002 s'inscrivait dans une réforme majeure de la loi, dont l'un des objectifs était de rendre plus explicite la garantie du droit au salaire minimum, et plus généralement, de renforcer le caractère universel de la loi²⁶. À l'époque, dans le document de consultation, le ministère du Travail avait bien souligné que :

Dans le but de réduire leurs coûts d'exploitation, certains employeurs rendent parfois obligatoire l'usage de matériel ou d'outils de travail et exigent que les salariés en supportent l'achat, l'entretien ou la réparation. Il peut s'agir de matériel informatique ou de télécommunications, d'un véhicule motorisé, etc. Certains de ces salariés sont rémunérés au taux du salaire minimum ou gagnent à peine un peu plus. Mais dans les faits, si l'on tient compte des dépenses encourues, ces derniers travaillent pour moins que le salaire minimum.²⁷

Les prémisses du législateur qui sous-tendaient l'adoption de cette disposition en 2002 n'ont cependant pas été actualisées. D'une part, à l'époque, les TIC permettant l'essor du télétravail étaient peu développées et peu accessibles à domicile. Seulement un tiers des ménages québécois étaient branchés à Internet en 2000, alors qu'aujourd'hui près de 100% y ont accès²⁸. On a vu une véritable révolution des moyens permettant le travail individuel et collectif à distance sur les plans de la visioconférence, le stockage des données avec

²⁵ CNESST, « Aide à la rédaction d'une entente individuelle de télétravail », en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/politique-entente-teletravail/aide-entente-individuelle-teletravail>.

²⁶ Ministre du travail, « Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif », (2002) Document de consultation, *Ministère du travail*, Québec, 11 et 29 en ligne :

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/sommaireLNT.pdf

²⁷ Ministre du travail, préc., note 26, 10.

²⁸ Brigitte Poussart, « L'utilisation d'Internet par les ménages québécois en 2000 », (2001) *Institut de la statistique du Québec*, 17, en ligne : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/lutilisation-dinternet-par-les-menages-quebecois-en-2000.pdf>; Virginie Hébert et al., « La fracture numérique : contexte québécois, pistes d'action et perspectives internationales », (2024) Rapport final présenté à la Direction du développement des orientations de Services Québec, *ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*, INRS - Centre Urbanisation Culture Société UMR INRS-UQAR, 12.

l'infonuagique, la possibilité d'une surveillance de plus en plus sophistiquée du travail à distance, etc. Conjugué à la réduction par les employeurs de leurs espaces de bureau pour diminuer leurs frais d'exploitation, nous sommes aujourd'hui en présence du déplacement de la personne salariée du lieu traditionnel de travail sur lequel les normes du travail ont été construites, vers son domicile.

D'autre part, le taux général du salaire minimum comme frontière entre l'obligation de payer ou non les frais liés au travail est désuet. Il ne représente pas une démarcation réaliste entre une personne qui travaille à bas salaire en raison du faible taux du salaire minimum en comparaison avec le salaire horaire moyen²⁹, et une qui gagne un salaire suffisamment élevé pour assumer des frais importants liés à l'exécution de son travail. Contrairement aux entrepreneur·euses indépendant·es qui assument les risques financiers liés à l'exécution de leur travail en contrepartie de leur liberté de fixer le prix de celui-ci pour générer des revenus, dans le cas des personnes salariées, ces frais devraient être assumés par l'employeur dans le cadre de la relation de subordination qui les lie³⁰. Il importe également de souligner que le nombre de personnes salariées rémunérées au salaire minimum diminue et ne représente que 4% de la main-d'œuvre salariée au Québec en 2024, comparé à 6% en 1998. De plus, en 2023 deux tiers des personnes salariées travaillant au salaire minimum se retrouvaient dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la restauration, soit dans des postes où le télétravail est absent.³¹

Il nous semble que l'article 85.1 de la LNT doive être modifié afin de retirer à la fin du premier et du deuxième alinéa les mots « à la personne salariée payée au salaire minimum », afin de clairement rétablir que c'est à l'employeur de payer les coûts liés à l'exécution du travail, et non aux personnes salariées. Aussi, soulignons que l'article 85.1 ne mentionne pas d'autres frais liés au télétravail, tels les coûts additionnels d'un forfait Internet qui correspond aux exigences des tâches à effectuer.

L'article actuel érige en principe que l'employeur serait dans son droit de ne fournir aucun équipement (par ex., ordinateur, téléphone intelligent, imprimante, casque d'écoute, webcam, chaise ergonomique, table de travail, classeur pour conserver des données confidentielles) ou matériel (par ex., logiciels, fournitures de bureau) nécessaire à la réalisation du travail, ce qui peut également entrer en contradiction avec d'autres obligations de l'employeur comme celle de prendre « les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié », cette dernière obligation étant également affirmée, entre autres, dans la LSST.

Tout comme les deux premiers alinéas de l'article 85.1 de la LNT, son dernier alinéa interdisant que la personne salariée soit tenue de payer des « frais liés aux opérations de l'entreprise » a été peu interprété par les tribunaux. La Cour d'appel en 2008, à l'unanimité, a néanmoins confirmé que ces frais « renvoient aux frais découlant des activités normales de l'entreprise dans la réalisation de l'objet dominant qu'elle s'est donnée », approuvant l'interprétation donnée par le juge de première instance, qui s'est référé au *Grand dictionnaire terminologique* « — un dictionnaire d'usage réputé, produit par l'Office québécois de la langue française — [qui] donne, à quelques mots près, la même définition de l'expression "*frais d'opération*": "Ensemble de dépenses et charges qu'entraîne le fonctionnement d'une entreprise". »³². Aujourd'hui, il nous semble que le transfert de coûts par l'employeur vers la personne salariée qui travaille à partir de chez elle est justement ce que le législateur voulait éviter en adoptant le troisième alinéa de l'article 85.1 qui, contrairement aux deux premiers alinéas, ne réfère pas au salaire minimum. À notre avis, sauf pour des

²⁹ Le taux général du salaire minimum (15,75\$/h au 1^{er} mai 2024) ne représente qu'environ 50% du salaire horaire moyen; Ministère du travail, « Analyse d'impact réglementaire : Révision des taux du salaire minimum au 1^{er} mai 2024 », (2024) Version préliminaire, Québec, 3.

³⁰CCQ, art. 2085, 2098 et suiv.

³¹ Institut de la statistique du Québec, « L'emploi au salaire minimum au Québec : évolution depuis 25 ans », (2024), *ISQ*, Québec, en ligne <<https://statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-salaire-minimum-quebec-evolution-25-ans/publication/emploi-salaire-minimum-quebec-evolution-25-ans>>.

³² *Créances garanties du Canada ltée c. Commission des normes du travail*, 2008 QCCA 1428, par. 24 et 19.

exceptions très limitées et bien définies, l'employeur doit assumer les coûts liés à l'exécution du télétravail. Dans les faits, on voit cependant une confirmation de plus en plus explicite de la permission qui est donnée aux employeurs de transférer des coûts qu'ils assumaient auparavant aux personnes salariées.

Quelques mesures fiscales temporaires et limitées avaient été mises en place pendant la pandémie pour justement atténuer en partie les coûts assumés par les personnes salariées obligées à faire du télétravail. Ces mesures sont éliminées depuis 2023, et ce sont les règles générales sur les dépenses liées à un emploi pour les personnes salariées qui s'appliquent, qui d'une part, sont limitées quant aux dépenses admissibles et imposent des critères d'admissibilité aux déductions³³, et, d'autre part, sont de peu de secours pour les personnes salariées à très faible revenu. De toute manière, une plus grande fiscalisation des dépenses liées au télétravail ne fait que confirmer le transfert d'une partie grandissante des frais d'exploitation normalement assumés par les entreprises vers les personnes salariées.

La majorité des Membres de l'Union européenne prévoient dans leur législation que c'est à l'employeur de fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires à l'exécution du télétravail à domicile, ou encore, que l'employeur doit compenser les dépenses liées au télétravail encourues par les personnes salariées³⁴. La législation de plusieurs États américains prévoit que l'employeur doit offrir une compensation aux personnes salariées en situation de télétravail pour les dépenses encourues. En Californie, par exemple, l'employeur doit rembourser un « pourcentage raisonnable » des forfaits de téléphone cellulaire et d'Internet à domicile des personnes salariées, même si leur facture mensuelle n'a pas augmenté en raison de l'utilisation du téléphone et de l'Internet pour le travail³⁵. Une exploration des différentes mesures implantées ailleurs peut fournir des modèles pour des modifications législatives³⁶.

RECOMMANDATION 2 : modifier l'article 85.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin de retirer à la fin du premier et du deuxième alinéa les mots « à la personne salariée payée au salaire minimum », afin de clairement rétablir que c'est à l'employeur de payer les coûts liés à l'exécution du travail, et non aux personnes salariées.

- iii. La possibilité de disparités de traitement entre les personnes salariées effectuant du télétravail à domicile et celles travaillant dans les locaux de l'employeur

En 2018, des modifications ont été apportées à la LNT pour « [interdire] que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés »³⁷ :

³³ Revenu Québec, « Les dépenses d'emploi », (2023) Québec, 10-13, en ligne :

<<https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/TN-118%282023-12%29.pdf>>; Clémence Pavic, « Retour en arrière pour la déduction fiscale liée au télétravail », (2024) *Le Devoir*, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/economie/809044/travail-retour-arriere-deduction-fiscale-liee-teletravail>>.

³⁴ Eurofound, « Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates », (2022) *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 35-37.

³⁵ Isaac Mamaysky et Kate Lister, « Working from Home: Unraveling the Employment Law Implications of the Remote Office », (2002) *ABA Journal of Labor & Employment Law*, en ligne : <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/aba_journal_of_labor_employmentLaw/v36/no-2/working-from-home-unraveling-the-employment-law-implications-of-the-remote-office.pdf>.

³⁶ Il sera toutefois important d'assurer un arrimage adéquat avec les lois fiscales provinciale et fédérale concernant le risque que la fourniture d'équipements et de matériels auxquels ont accès gratuitement les personnes salariées travaillant dans les locaux de l'employeur ne deviennent pas des avantages imposables pour celles qui télétravaillent. Voir notamment : Revenu Québec, « Équipement pour le télétravail », en ligne <<https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-et-cotisations/particularites-calcul-des-retenues-et-des-cotisations/avantages-imposables/liste-des-avantages-imposables/autres-avantages/equipement-pour-le-teletravail>> : « Le remboursement total ou partiel [...] d'une somme visant à compenser le coût de l'équipement informatique personnel ou de l'équipement de bureau nécessaire au télétravail acheté par une employée ou un employé après le 31 décembre 2022 constitue un avantage imposable [...] ».

³⁷ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (PL 176), LQ 2018 c. 21, notes explicatives et art. 4.

41.1. Un employeur ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine

En commission parlementaire, plusieurs intervenants ont soulevé la question de la notion d'« établissement » dans cet article en lien avec le télétravail. Lors de l'étude détaillée du projet de loi, le statut de « télétravailleur » semblait être inclus dans la notion de « statut d'emploi » à l'article 41.1 et on a référé à l'interprétation de la CNESST de la notion d'« établissement »³⁸ dans cet article, laquelle indiquerait que le domicile est un « établissement » aux fins de son application³⁹.

Or, cette notion n'est pas définie dans la loi et un tribunal n'est pas lié par une interprétation administrative de la CNESST. Il n'est donc pas certain qu'un traitement inférieur ne puisse être offert aux personnes salariées en situation de télétravail. Déjà les personnes en situation de télétravail peuvent être requises de déboursier des sommes pour leur équipement, leur forfait Internet, etc., ce qui réduit dans les faits le montant qu'elles reçoivent de leur employeur. Si ces personnes reçoivent le même salaire que leurs collègues travaillant dans les locaux de l'employeur, il existe ainsi déjà une disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi. Il y aurait lieu de préciser dans la loi que la personne salariée en situation de télétravail à domicile est visée par la notion de « statut d'emploi » à l'article 41.1 et de voir à l'élimination des disparités de traitement découlant des frais assumés par les personnes salariées en situation de télétravail.

RECOMMANDATION 3 : modifier l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin de préciser dans la loi que la personne salariée en situation de télétravail à domicile est comprise dans la notion de « statut d'emploi » et de voir à l'élimination des disparités de traitement découlant des frais assumés par les personnes salariées en situation de télétravail.

iv. La rémunération lors d'une présence sur le lieu de travail

La LNT impose une obligation circonscrite à l'employeur de rémunérer une personne salariée lorsqu'elle doit être à sa disposition pour travailler. Cette obligation est rattachée à la présence de la personne salariée sur le « lieu de travail », alors que cette dernière notion n'est pas définie dans la loi. Aujourd'hui, le lieu de travail régulier de bon nombre de personnes salariées est leur domicile, soit à temps plein, soit à temps partiel dans le cas du télétravail hybride. Il est donc maintenant difficile d'affirmer que « le domicile ne peut être un lieu habituel de travail ni que le travail à l'extérieur des locaux de l'employeur est exceptionnel »⁴⁰. De ce fait, il y aurait lieu de modifier la loi afin que le domicile puisse être explicitement compris comme le lieu de travail habituel d'une personne salariée aux fins de ses articles 57 et 58 qui prévoient en ce moment ce qui suit :

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

³⁸ « L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques. » : CNESST, « Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail », sous « article 41.1 », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail>>.

³⁹ Assemblée nationale du Québec, « Journal des débats », (5 juin 2018, 19h40) Étude détaillée du projet de loi n° 176, 1^{re} sess., 41^e légis., le mardi 5 juin 2018, Vol 44., No. 170, en ligne : <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-41-1/journal-debats/CET-180605.html>>.

⁴⁰ *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. et Hydro-Québec (grief collectif)*, 2023 QCTA 91, par. 57 (pourvoi en contrôle judiciaire, 2023-04-11 (C.S.) 500-17-124706-238). Dans cette affaire, l'arbitre avait justement conclu que le télétravail est une modalité de travail nouvelle dont il faut tenir compte.

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; [...]

58. Une personne salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur. [...]

On dit souvent qu'une personne salariée qui travaille à domicile peut s'occuper de sa vie personnelle (par ex., préparer un repas, faire la lessive) pendant qu'elle attend du travail ou lorsqu'elle est appelée à travailler et l'employeur décide finalement qu'il a besoin d'elle pour moins de temps que prévu, alors qu'elle a réservé son temps pour lui. On n'applique toutefois pas la même logique à la personne salariée qui se présente aux locaux de l'employeur qui peut, elle aussi, s'occuper autrement (par ex., prendre un rendez-vous chez le dentiste pour ses enfants, parler au téléphone avec une amie, regarder une vidéo sur son téléphone). Une personne salariée qui travaille à domicile doit aussi rester proche de son poste de travail pour répondre aux besoins de son employeur et, tout comme la personne salariée qui attend dans les locaux de l'employeur, n'est pas libre de quitter son lieu de travail habituel.

RECOMMANDATION 4 : modifier les articles 57 et 58 de la *Loi sur les normes du travail* afin que le domicile puisse notamment être compris comme le lieu de travail habituel d'une personne salariée. À cette fin, nous recommandons de retirer la mention du lieu de travail auxquels renvoient l'article 57 al. 1 (1) et le premier alinéa de l'article 58 :

57. 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 et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail; [...]~~

58. Une personne salariée qui ~~se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi~~ **à la demande expresse de son employeur effectue une prestation de travail** et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur. [...]

v. La surveillance

De façon générale, la jurisprudence en droit du travail accepte que l'employeur puisse, à certaines conditions, surveiller son personnel par des moyens électroniques ou technologiques. Ces formes de surveillance, selon leur ampleur et leurs modalités, sont susceptibles de porter atteinte au droit au respect de la vie privée du personnel, lequel constitue un droit fondamental⁴¹. En effet, « la surveillance électronique ou informatique constitue un mode de surveillance envahissant à cause du type d'intrusion qu'elle permet compte tenu de sa capacité d'emmagasiner intégralement les sons ou les mouvements, en permanence ou de manière intermittente. Sur les lieux de travail, ce mode de surveillance implique que la personne salariée agit à un moment donné ou à un autre sous l'œil ou encore l'oreille vigilants d'un appareil électronique »⁴², de la même façon que si une personne représentant l'employeur la suivait pas à pas tout au long de sa prestation de travail. Bien que l'expectative raisonnable au respect de sa vie privée puisse être

⁴¹ CDLP, art. 5. La surveillance continue de la personne salariée met aussi en cause son droit à des conditions de travail justes et raisonnables reconnu par l'article 46 CDLP.

⁴² Diane Veilleux, « Le droit à la vie privée : sa portée face à la surveillance de l'employeur », (2000) *R. du B.* 1, 24.

diminuée en contexte de travail⁴³, on ne saurait induire « de l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail une renonciation aux protections de la vie privée de la part du travailleur »⁴⁴. En cas d'atteinte portée au droit à la vie privée, il incombe à l'employeur de démontrer que sa surveillance est justifiée par « des motifs rationnels et conduit[e] par des moyens raisonnables »⁴⁵. Ainsi, l'employeur ne pourra pas faire de « partie de pêche » ni surveiller étroitement l'ensemble de son personnel sans raison valable⁴⁶, et encore moins si cette surveillance est constante; l'employeur ne peut surveiller tous les moindres faits et gestes de ses travailleur·euses⁴⁷. Des sentences arbitrales rappellent que les personnes salariées doivent conserver une autonomie dans l'exécution de leur travail et qu'elles ne peuvent être réduites à « des machines ou des programmes informatiques robotisés »⁴⁸ dont chaque action serait enregistrée systématiquement. Par ailleurs, les données recueillies dans le cadre de la surveillance doivent être fiables et suffisamment détaillées pour qu'elles puissent servir à justifier une mesure disciplinaire⁴⁹. Fait à noter, des décisions ont tranché que l'employeur n'a pas à aviser la personne visée (ni son syndicat) de la surveillance, pour autant que les autres critères aient été respectés⁵⁰.

Ces principes jurisprudentiels ont été élaborés alors que la surveillance se réalisait principalement par le biais de caméras vidéo et de systèmes GPS. Or, il existe désormais des logiciels et des moyens technologiques beaucoup plus précis, intrusifs et envahissants (des « patrongiciels » ou « *bossware* »). Qu'on pense par exemple à des logiciels capables d'enregistrer et de produire des journaux quotidiens de consultation de sites Internet d'une personne⁵¹, aux logiciels de surveillance algorithmique qui viennent s'ajouter à la surveillance vidéo ou à l'enregistrement des appels⁵² ou encore, aux logiciels qui se servent des données biométriques (battements cardiaques, chaleur du corps, traits du visage ou de la main, etc.) pour contrôler la présence et l'assiduité des travailleur·euses ou pour les géolocaliser⁵³. Le télétravail a favorisé l'usage, par les employeurs, de logiciels spécifiques d'analyse et de gestion à distance (par exemple ActivTrak, Teramind, Hubstaff et Time Doctor)⁵⁴. Parmi les outils de gestion à distance, on note la popularité d'un logiciel de vidéoconférence qui, sous une base régulière, photographie les employés pour vérifier leur présence devant l'ordinateur. Les données recueillies vont au-delà d'actions prises dans le cadre du travail, et permettent à l'employeur de recueillir des informations personnelles des travailleur·euses. De plus, dans le cas de télétravailleur·euses, ces mesures de surveillance captent non seulement des pans importants de leur vie professionnelle, mais aussi potentiellement de leur vie personnelle et de celle des personnes avec qui ils et elles habitent. Ces nouvelles modalités de surveillance rendent les travailleur·euses sujets à un contrôle accru, voire indu.

⁴³ De surcroît lorsque la personne travaille à partir de son domicile: *Mascouche (Ville) c. Houle*, 1999 CanLII 13256 (QC CA).

⁴⁴ *Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau*, [1999] RJQ 2229.

⁴⁵ *Id.*; En général sur le sujet, voir : Massé-Lacoste et G. Grenon, préc., note 20.

⁴⁶ Voir par exemple: *Unifor, section locale 1209 (FTQ-CTC) et Delastek inc (grief syndical)*, 2021 QCTA 442; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, 2018 QCTA 667.

⁴⁷ Une décision du tribunal d'arbitrage a précisé que l'employeur pouvait exercer une surveillance constante dans le cadre du contrôle des heures travaillées : *Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 et PNR Railworks Québec inc*, 2024 QCTA 263, par. 46.

⁴⁸ *Syndicat des travailleurs et travailleuses du CSSS de l'Énergie – CSN catégorie 2-3 et Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie (CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec)*, 2017 QCTA 33, par. 87.

⁴⁹ *Deshaies c. Premier Montréal inc*, 2024 QCTAT 3666, par. 36.

⁵⁰ *Bourassa et La Tuque (Ville de)*, 2009 QCCRT 0322; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal et Ville de Montréal*, 2024 QCTA 43, par. 87.

⁵¹ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal (grief syndical)*, (TA, 2020-08-03), 2020 QCTA 358; *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal*, préc., note 46.

⁵² Surtout utilisés, pour le moment, en matière de surveillance des endroits publics: Robert Frosi, « Jeux olympiques de Paris : attention, on vous surveille », (2023) Zone Sports- ICIRadio-Canada, en ligne : *Radio-Canada* <<https://ici.radio-canada.ca/sports/1952615/jeux-olympiques-paris-attention-securite-videosurveillance>>.

⁵³ Massé-Lacoste et G. Grenon, préc., note 20.

⁵⁴ Sur cette question, voir l'avis de la CEST, préc., note 1, page 44 et suiv.

Dans la vaste majorité des cas, les décisions dans lesquelles sont contestées les mesures de surveillance sont rendues en milieu syndiqué. Pour la personne salariée en situation de contrat individuel de travail, il n'existe pas de recours spécifiques lui permettant de contester une mesure disciplinaire ou une décision prise par l'employeur dans la gestion des ressources humaines qui porte atteinte à son droit à la vie privée⁵⁵. Ceci a pour effet de diriger des situations propres à la relation d'emploi entre un employeur et une personne salariée non syndiquée vers les tribunaux civils, notamment la Cour du Québec⁵⁶ et sa Division des petites créances⁵⁷. De plus, les personnes non syndiquées sont susceptibles de craindre des représailles en cas de dénonciation de leur employeur. À défaut de mesures de protection effectives, il est illusoire de penser que les personnes salariées non syndiquées dénonceront une telle surveillance.

En plus de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*⁵⁸ (« Loi sur le secteur privé ») ainsi que la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*⁵⁹ (LCCJTI) prévoient des protections générales en matière de surveillance, qui s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs·euses.

La LCCJTI, adoptée en 2001, vient compléter les autres législations sur la protection des renseignements personnels⁶⁰. Elle régit essentiellement l'utilisation et la cueillette de données biométriques et de surveillance, notamment en contexte de télétravail⁶¹. Elle permet d'assurer que les TIC sont gérées de façon adéquate. La LCCJTI a pour objet la sécurité juridique des communications⁶². Cette loi permet aussi d'assurer le lien qui existe entre une personne, une association, une société ou l'État et un document technologique⁶³. Chacun peut utiliser le support ou une technologie de son choix si les règles régies par la loi sont respectées et si ces outils ne sont pas interdits par cette même loi⁶⁴.

La LCCJTI a fait l'objet d'une réforme majeure adoptée en 2021⁶⁵. Le contexte dans lequel la loi a été adoptée il y a plus de 20 ans a radicalement changé et l'essor du numérique a eu pour effet de redessiner les rapports de force⁶⁶. La technologie permet « une surveillance qui n'était pas envisageable il y a deux décennies »⁶⁷. La réforme a introduit deux changements principaux dans les dispositions de la LCCJTI. En premier lieu, conforme à l'idée de rehausser les pouvoirs de la Commission d'accès à l'information (CAI), l'article 44 de la LCCJTI est modifié afin d'obliger de s'adresser à la CAI *avant* de vérifier ou de confirmer l'identité d'un·e travailleur·euse à l'aide de mesures servant à saisir des caractéristiques ou des mesures biométriques. Cela permet à la CAI d'en évaluer la conformité⁶⁸ et, le cas échéant, de suspendre ou interdire la mise en service de ces outils ou bien d'ordonner leur destruction⁶⁹. En deuxième lieu, l'article 45 de la LCCJTI prévoit maintenant que toute « création d'une banque de caractéristiques ou de mesures biométriques doit être divulguée au plus tard 60 jours avant sa mise en service ».

⁵⁵ Sébastien Parent, *Les droits et libertés du salarié à travers le prisme de la relation d'emploi*, (2023) Éditions Wilson & Lafleur, Montréal, 360-363.

⁵⁶ *McNally c. Reader's Digest Association (Canada), u.l.c.*, 2012 QCCQ 11095.

⁵⁷ *Carneiro c. Lebel*, 2024 QCCQ 1340; *Vachon c. Sani Bleu inc.*, 2022 QCCQ 440.

⁵⁸ RLRQ c. P-39.1.

⁵⁹ RLRQ c. C-1.1.

⁶⁰ Pierre Trudel, *Introduction à la Loi québécoise sur le cadre Juridique des technologies de l'information (L.R.Q. c. C-1.1)*, (2010) Université de Montréal, Faculté de droit, Montréal, 62.

⁶¹ Massé-Lacoste et G. Grenon, préc., note 20.

⁶² LCCJTI, art. 1 al. 1.

⁶³ LCCJTI, art. 1 al. 4.

⁶⁴ LCCJTI, art. 2.

⁶⁵ LQ 2021, c 25.

⁶⁶ Vincent Gautrais, Pierre Trudel et Nicolas Vermeys, « LCCJTI+ : perspectives de mise à jour de la Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information (RLRQ c. C-1.1) 2001 – 2023 », (2023) Rapport final, en ligne :

<<https://www.crdp.umontreal.ca/files/sites/101/2024/02/Rapport-final.pdf>>.

⁶⁷ *Id.*, 73.

⁶⁸ Massé-Lacoste et G. Grenon, préc., note 20.

⁶⁹ LCCJTI, art. 45.

Certaines lacunes sont néanmoins identifiables. L'ampleur des enjeux qui accompagnent l'utilisation par les employeurs d'outils permettant d'obtenir des données biométriques sur les travailleuses n'a fait l'objet que de deux changements ténus dans la LCCJTI⁷⁰. L'expérience semble démontrer que le choix des employeurs de recourir à la biométrie est souvent justifié par des raisons de convenance, de sécurité, d'utilité ou d'efficacité, sans qu'il y ait eu au préalable une réelle mesure des impacts sur les personnes concernées⁷¹. De plus, la loi ne prévoit pas non plus de sanctions administratives pécuniaires ou pénales dans les cas de non-respect⁷². Qui plus est, la LCCJTI ne comprend aucun recours expressément prévu pour les travailleuses lésées, ni aucune mesure de protection à l'encontre des mesures de représailles à la suite de l'exercice d'un droit qui y est prévu.

Il importe également de rendre compte des effets possibles de la Loi sur le secteur privé, laquelle encadre essentiellement la collecte, la conservation et l'utilisation de renseignements personnels, c'est-à-dire tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier⁷³. Cette loi s'applique à ces renseignements quelle que soit la nature de leur support et quelle qu'est la forme sous laquelle ils sont accessibles : écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre⁷⁴. L'employeur ne doit recueillir « que les renseignements nécessaires à l'objet du dossier »⁷⁵.

L'entreprise ayant recueilli les renseignements doit prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels collectés, utilisés, communiqués, conservés ou détruits et qui sont raisonnables compte tenu, notamment, de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support⁷⁶. L'employeur ne peut plus utiliser les renseignements une fois que l'objet du dossier aura été accompli⁷⁷, sauf consentement de la personne dont il détient des renseignements personnels. En outre, ces renseignements personnels ne pourront être communiqués⁷⁸ à des tiers, sous réserve des exceptions prévues expressément par cette Loi⁷⁹ ou de l'obtention du consentement express de la personne⁸⁰. Le consentement à la collecte, à la communication ou à l'utilisation d'un renseignement personnel doit être manifeste, libre, éclairé et être donné à des fins spécifiques. Ce consentement ne vaut que pour la durée nécessaire à la réalisation des fins auxquelles il a été demandé⁸¹. Notons aussi que la Loi sur le secteur privé prévoit une obligation d'information lors de la collecte de renseignements personnels⁸².

La télésurveillance est susceptible de constituer, selon le moyen utilisé par l'employeur, une collecte de renseignements personnels⁸³. L'article 4 est également susceptible de limiter les « parties de pêche », en exigeant d'abord que les renseignements personnels recueillis par l'employeur satisfassent le critère de nécessité.

⁷⁰ LCCJTI, art. 44 et 45.

⁷¹ Commission d'accès à l'information du Québec, « Projet de loi no 64, *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* », (2020) Mémoire de la Commission d'accès à l'information présenté à la Commission des institutions dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques; Julie M. Gauthier, *Le Droit de La Biométrie au Québec : sécurité et vie privée*, (2015) Éditions Yvon Blais; Charles-Éric Blais-Poulin, « Recours illégal à la reconnaissance faciale », *La Presse*, 2025, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/actualites/2025-01-13/tc-transcontinental/recours-illegal-a-la-reconnaissance-faciale.php>>

⁷² Commission d'accès à l'information du Québec, préc., note 71.

⁷³ Loi sur le secteur privé, art. 2.

⁷⁴ Loi sur le secteur privé, art. 1.

⁷⁵ Loi sur le secteur privé, art. 5. Cet article précise également que l'employeur doit recueillir ces renseignements « par des moyens licites ».

⁷⁶ Loi sur le secteur privé, art. 10.

⁷⁷ *Id.*, art. 12.

⁷⁸ *Id.*, art. 13.

⁷⁹ *Id.*, art. 18 et suiv.

⁸⁰ *Id.*, art. 13.

⁸¹ *Id.*, art. 14.

⁸² *Id.*, art. 8.

⁸³ Massé-Lacoste et G. Grenon, préc., note 20, section 3.3.

Qu'en est-il des recours? La loi prévoit un recours auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI) en cas de « mécontentement relative à l'application d'une disposition législative portant sur l'accès ou la rectification d'un renseignement personnel ou sur l'application de l'article 28.1 » (art. 42). « Toute personne intéressée » peut déposer ce recours⁸⁴. Il importe toutefois de souligner que la CAI n'a pas le pouvoir d'ordonner des indemnités ou des dommages-intérêts aux travailleuses, même si une décision leur donne gain de cause. Cependant, la Commission peut ordonner aux organisations l'amélioration de leurs pratiques, entre autres en matière de protection des renseignements personnels. Elle peut aussi imposer des sanctions administratives pécuniaires⁸⁵.

La loi a déjà été invoquée en contexte de travail – le manquement à la loi n'est pas nécessairement l'élément central au litige, mais servira de soutien aux arguments du syndicat ou de la personne salariée, aux côtés d'autres dispositions comme les articles 35 à 41 CCQ, l'article 2858 CCQ⁸⁶ ou les articles 4 et 5 de la Charte québécoise. Prises ensemble, ces dispositions forment le socle normatif du droit à la vie privée. Plusieurs décisions en droit du travail citant cette loi portent sur des renseignements médicaux dans un questionnaire préembauche ou en contexte d'absence pour maladie, ou encore, plus récemment, sur le statut vaccinal de la personne salariée, par exemple. La presque totalité de ces décisions survient en contexte syndiqué.

Or, la CAI n'est pas une institution du travail et le fait que la plainte à la CAI ne puisse mener à des dommages-intérêts contribue probablement au faible nombre de recours à cette loi afin de contester des mesures de surveillance.

La Loi 25⁸⁷ a également introduit des changements dans la Loi sur le secteur privé. Les articles 8.1 à 8.2 de cette loi, lesquels ont été introduits en 2021, traitent spécifiquement de la collecte de renseignements qui se fait par des moyens technologiques. Ils visent une panoplie de situations, par exemple une entreprise qui voudrait obtenir les données personnelles des personnes qui téléchargent et utilisent une de ses applications⁸⁸. Les discussions précédant leur adoption portaient d'ailleurs surtout sur la collecte de renseignements personnels de la *clientèle* d'entreprises – à des fins marketing, par exemple⁸⁹. Ces articles font également référence à la collecte de données faite « notamment à des fins d'analyse du rendement au travail (...) ou du comportement de cette personne »⁹⁰. Aucune décision invoquant ces articles n'a été rendue, que ce soit en contexte de travail ou autre.

En définitive, un employeur doit obtenir le consentement des personnes salariées avant de les surveiller ou de recueillir des données biométriques à leur égard⁹¹, et doit assurer la sécurité des renseignements

⁸⁴ En contexte de travail, un recours à la CAI peut par exemple porter sur l'accès d'un travailleur à son dossier de plainte auprès de la CRT : *A.B. c. Commission des normes du travail*, 2014 QCCA 136.

⁸⁵ Commission d'accès à l'information, « Vos recours devant la Commission », en ligne :

<<https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/citoyens-protection-renseignements-personnels/recours-devant-commission>>.

⁸⁶ Cet article prévoit que « Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ». Pour des exemples se rapportant à cet article : *Commission des normes du travail c. 9043-5819 Québec inc.*, 2013 QCCQ 12264 (où le tribunal accepte la preuve que l'employeur a obtenue en accédant à la boîte de courriels personnelle de la travailleuse, qui les consultait sur son ordinateur de travail et ne l'avait pas protégée par mot de passe).

⁸⁷ *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, LQ 2021 c. 25.

⁸⁸ Voir par exemple l'amendement présenté par Québec solidaire (et accepté) par rapport à l'article 8.1, lors des débats précédant l'adoption de ces articles : Assemblée nationale du Québec, « Journal des débats », (12 mai 2021) Étude détaillée du projet de loi n°64, 1^{er} sess., 42^e légis., Vol. 45, No. 148, en ligne : <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CI-42-1/journal-debats/CI-210512.html#17h30>>.

⁸⁹ Voir les discussions des deux journées de débats sur ces articles : <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CI-42-1/journal-debats/CI-210512.html#17h30>> et <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CI-42-1/journal-debats/CI-210513.html#11h30>>.

⁹⁰ Art. 8.1 al. 2.

⁹¹ Loi sur le secteur privé, art. 8 et 8.1; LCCJTI, art. 43 et 44.

personnels recueillis⁹². Qu'en est-il toutefois dans les faits? Le cadre juridique en vigueur semble peu mobilisé. À défaut de voies de recours claires et accessibles, ces dispositions ne disposent pas d'une capacité transformatrice, garantissant de façon effective le droit à la vie privée, lequel, faut-il le rappeler, constitue un droit fondamental. Notons d'ailleurs que la protection contre les mesures de représailles consacrée à l'article 81.1 de la Loi sur le secteur privé ne vise que le dépôt d'une plainte à la CAI ou la collaboration à une enquête menée par cette dernière. Elle n'offre aucune protection à une personne salariée qui demanderait directement à son employeur de respecter les droits que lui confère cette loi, ni lorsqu'elle s'oppose à une collecte de renseignements illicite.

Par conséquent, nous recommandons de modifier la LNT afin de reconnaître un droit pour les travailleur·euses d'être informé·es préalablement à l'utilisation, par l'employeur, de systèmes informatiques ou technologiques (ce qui comprend l'intelligence artificielle, mais ne s'y limite pas) pour les surveiller, évaluer leur performance ou suivre leurs activités de travail ainsi qu'une obligation pour l'employeur de s'assurer que toute utilisation d'un tel dispositif soit justifiée et raisonnable. Il nous importe également de protéger les travailleur·euses contre l'exercice de leurs droits en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* et son équivalent au sein des organismes publics, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi que de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, en ajoutant à la LNT une protection contre les représailles que pourraient prendre leur employeur à leur endroit.

RECOMMANDATION 5 : modifier l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'ajouter comme motif interdit « en raison de l'exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* ou de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ».

RECOMMANDATION 6 : modifier l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'ajouter comme motif interdit « en raison de l'exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* ».

RECOMMANDATION 7 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir un droit pour les personnes salariées d'être informées, au préalable, de l'utilisation par l'employeur de systèmes informatiques ou technologiques de surveillance, d'évaluation de la performance ou de suivi des activités de travail réalisées. À l'instar des obligations prévues à l'article 44 de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, le consentement de la personne salariée devrait être exigé avant que toute mesure informatique ou technologique de surveillance, d'évaluation de performance ou de suivi des activités soit introduite. Tout changement par l'employeur des mesures de surveillance devrait être divulgué dans un délai prévu à la loi.

RECOMMANDATION 8 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y prévoir une obligation pour l'employeur de s'assurer que toute utilisation de systèmes informatiques ou technologiques de surveillance, d'évaluation de la performance ou de suivi des activités de travail réalisées soit justifiée et raisonnable.

Qu'en est-il des atteintes potentielles de la surveillance sur la santé des travailleur·euses? Il a été reconnu qu'une surveillance excessive (par exemple par le biais de caméras qui sont braquées directement et en permanence sur les travailleur·euses) pourra être considérée comme une conduite vexatoire, l'une des composantes du harcèlement psychologique⁹³.

⁹² Loi sur le secteur privé, art. 10 et suiv.

⁹³ Par exemple : *Lazzer c. Magasin Baseball Town inc*, 2022 QCTAT 478, Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté (CS, 2023-09-25) 500-17-120224-228, 2023 QCCS 3665; *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Montréal (Ville de) (arrondissement Côte-St-Luc—Hampstead—Montréal-Ouest)*, [2005] RJDT 1068.

Si de telles mesures de surveillance peuvent faire l'objet d'un recours en vertu de la LNT, il importe de mettre à contribution le régime de santé et de sécurité du travail. Le programme de prévention ou le plan d'action que tout employeur doit maintenant adopter devra prévoir notamment l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleur·euses, dont les risques psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité. Le recours aux outils numériques, notamment dans la détermination des procédures, des conditions et des horaires de travail ainsi que dans la gestion et l'évaluation des travailleur·euses, entraîne de tels risques.

D'importants changements ont été introduits par la *Loi modernisant le régime de la santé et de la sécurité du travail*⁹⁴ (LMRSST). Notons que l'approche consistant à spécifier et à renforcer l'obligation de prévention de l'employeur à l'égard de normes minimales déjà reconnues dans la LNT a d'ailleurs récemment été préconisée par la LMRSST en matière de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel⁹⁵. Il semble toutefois que les risques psychosociaux découlant du recours aux outils numériques passent inaperçus. Conséquemment, nous recommandons de modifier la LSST afin d'ajouter les risques associés au recours aux systèmes d'intelligence artificielle et aux outils numériques, notamment dans la détermination des procédures, des conditions et des horaires de travail ainsi que dans la gestion et l'évaluation des travailleur·euses aux obligations des employeurs, en complément de la recommandation de nouveaux droits et obligations en la matière dans la LNT.

RECOMMANDATION 9 : modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* afin que soit modifié l'article 51 par l'ajout d'un paragraphe 17 :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

[...]

17° S'assurer que le recours aux systèmes informatiques ou technologiques et aux outils numériques, notamment dans la détermination des procédures, des conditions et des horaires de travail ainsi que dans la gestion et l'évaluation des travailleurs sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

1.2 Est-ce que les lois du travail sont adaptées aux enjeux liés aux travailleurs québécois qui travaillent pour des employeurs situés à l'étranger? Sinon, quelles modifications législatives devraient être apportées?

La question posée ici est celle de la protection par les lois du travail des personnes salariées travaillant au Québec pour des employeurs situés à l'étranger. C'est à cette question que nous allons nous attarder, laquelle suppose que la personne salariée effectue son travail au Québec. D'autres cas de figure peuvent se présenter, notamment celui d'une personne salariée qui effectue seulement une partie de son travail au Québec pour un employeur se trouvant au Québec, ou de celle qui n'effectue pas son travail au Québec pour un employeur situé au Québec. Pensons, par exemple, aux personnes salariées « nomades »⁹⁶ qui télétravaillent à partir de différents endroits à l'extérieur du Québec alors que leur employeur s'y trouve, et aux personnes qui travaillent à distance pour des employeurs au Québec, mais dans des pays où la régulation du travail est peut-être moins protectrice qu'au Québec, menant à des disparités de traitement entre ces personnes et les personnes salariées travaillant au Québec pour le même employeur. Ces cas de figure sont

⁹⁴ L.Q. 2021, c. 27.

⁹⁵ LSST, art. 51(16) et LNT, art. 81.18 et 81.19.

⁹⁶ Clémence Pavic, « Les nomades numériques: surfer sur la vague du télétravail », (2021) *Le Devoir*, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/economie/617877/travail-les-nomades-numeriques-surfer-sur-la-vague-du-teletravail>>.

pris en charge par la LNT, laquelle ne résout toutefois pas la question de disparités de traitement possible entre des personnes salariées non domiciliées ou résidant au Québec et celles qui le sont et qui travaillent pour un même employeur situé au Québec, créant, entre autres, un risque de « dumping social » par l'externalisation virtuelle du travail⁹⁷.

- Loi sur les normes du travail

Pour les personnes salariées travaillant au Québec, le principal enjeu relatif au champ d'application territoriale de la LNT est la reconnaissance ou non du domicile de la personne salariée comme un établissement au Québec de l'employeur situé à l'étranger.

Les balises du champ d'application territoriale de la LNT sont prévues à son article 2 :

2. La présente loi s'applique à la personne salariée quel que soit l'endroit où elle exécute son travail. Elle s'applique aussi:

1° à la personne salariée qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec;

2° à la personne salariée, domiciliée ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1°;

[...]

La personne salariée est protégée, « quel que soit le lieu où elle exécute son travail » au Québec : la personne qui fait du télétravail au Québec, à son domicile et à un autre endroit hors des locaux de l'employeur, est donc, en théorie, assujettie à la loi. Cela impliquerait que même si l'employeur n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec, la loi s'applique à la personne salariée qui travaille au Québec, puisque, contrairement aux paragraphes qui suivent, la première phrase du premier alinéa de l'article 2 n'exige pas un rattachement particulier de l'employeur au Québec. Il suffit de travailler uniquement au Québec pour que la personne salariée soit assujettie à la loi. C'est d'ailleurs l'interprétation qui est appliquée par la CNESST⁹⁸. La logique du législateur à l'époque de l'adoption de cette disposition de la loi en 1979 semble avoir été de s'assurer que toute personne salariée travaillant uniquement au Québec soit protégée par un minimum de normes du travail d'ordre public⁹⁹.

Le paragraphe 1 de l'alinéa premier de l'article 2 indique que la loi s'applique aussi si l'employeur a une résidence, un domicile, une entreprise, un siège ou un bureau au Québec et que la personne salariée travaille au Québec et hors du Québec. Au paragraphe 2, en plus de la condition prévue au paragraphe 1 concernant

⁹⁷ Naïvi Chikoc Barreda et Stéphanie Bernstein, « Enjeux juridiques du télétravail transfrontalier », (2021) Rapport, *Conseil de recherche en sciences humaines*, 39, en ligne : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/society-societe/community-communite/ifca-iac/evidence-briefs-donnees-probantes/skills_work_digital_economy-competences_travail_economie_numerique/barreda_bernstein-fra.aspx> : « Face aux écarts mondiaux (voire entre provinces et territoires canadiens pour certaines normes) en matière de protection des travailleurs, l'employeur profitera des avantages que lui procure le recours à des télétravailleurs installés dans des pays à faible protection et pourra décider, en conséquence, de délocaliser une partie de ses activités, tout en demeurant l'employeur. ».

⁹⁸ CNESST, « Guide d'interprétation et jurisprudence des normes du travail », sous « article 2 », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-ii-champ-dapplication-art2-31/article-2>> : « Le salarié travaille uniquement au Québec. La loi s'applique pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve ou non au Québec [...] ». Les tribunaux n'adoptent pas toutefois nécessairement la même interprétation.

⁹⁹ La première phrase de l'article 2 al. 1 n'a pas été modifiée depuis l'adoption de la loi en 1979 (LQ 1979, c. 45, art. 2). Les travaux parlementaires ne donnent toutefois pas d'indications sur l'interprétation voulue de cette première phrase.

son employeur, si la personne salariée travaille seulement hors du Québec, elle doit être domiciliée ou résider au Québec¹⁰⁰.

Malgré le libellé de la première phrase de l'article 2 de la loi, les tribunaux exigent un lien de rattachement au Québec de l'employeur situé à l'étranger avant d'accepter que le domicile d'une personne salariée en situation de télétravail puisse être considéré comme « la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau » de l'employeur au Québec.

Dans une première décision datant de 2018, *Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa*¹⁰¹, la plaignante travaillait principalement à partir de son domicile au Québec pour une compagnie chilienne. Elle était aussi appelée à voyager à l'extérieur du Québec dans le cadre de son emploi. Dans ce cas, le Tribunal administratif du travail a conclu que son domicile devenait alors l'établissement de l'employeur au Québec aux fins de l'application de la loi¹⁰².

En 2021, le Tribunal administratif du travail a rendu une décision dans une situation semblable, dans *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*¹⁰³ (TAT-1), puis l'a révisée quelques mois plus tard¹⁰⁴ (TAT-2). Dans ce cas, la plaignante travaillait depuis cinq ans à partir de son domicile au Québec pour une entreprise américaine qui essayait de percer le marché canadien. Tous les clients qu'elle desservait se trouvaient toutefois aux États-Unis et la plaignante se déplaçait pour les rencontrer. L'employeur n'avait pas de bureau au Québec, sa seule activité étant à partir du domicile de la plaignante. Cette dernière a contesté sa fin d'emploi auprès de la CNESST lorsque l'entreprise a décidé de ne pas faire affaire au Canada. L'employeur a contesté le bien-fondé de la plainte en plaçant qu'il n'a jamais eu de résidence, domicile ou entreprise, siège ou bureau au Québec et que la loi ne s'appliquait pas à lui. La plainte a été accueillie dans TAT-1 : le tribunal a déterminé que, même si l'employeur n'avait jamais eu d'établissement au Québec, « puisque [la plaignante] rend des services pour l'employeur de son domicile, celui-ci représente un établissement de [l'employeur] au Québec ». Il conclut que la loi s'applique à la plaignante, « et en conséquence » à l'employeur puisque le domicile au Québec de la plaignante constituait un établissement de l'employeur aux fins de l'application de la loi¹⁰⁵.

En révision, le tribunal a déterminé que l'opinion dans TAT-1 quant à l'application de la loi à la plaignante constituait un vice de fond. Il cite en appui une décision de la Cour du Québec de 2010¹⁰⁶ pour déterminer « qu'un employeur possède un établissement au Québec si ce dernier y exerce sur une base continue, et présente un certain caractère de permanence, des services ou du travail par l'intermédiaire d'un ou plusieurs employés » et ajoute qu'« [i]l va de soi que les services dispensés ou le travail des employés doivent viser le territoire québécois »¹⁰⁷. Ce dernier critère n'est pourtant pas mentionné dans la loi. Pour le tribunal dans la décision TAT-2, « il n'y a aucune différence entre [le cas de la plaignante] et celle d'un salarié de l'entreprise demeurant aux États-Unis et œuvrant sur ce territoire. En aucun temps, pourrions-nous soutenir

¹⁰⁰ *Trainor et Fundstream inc.*, 2018 QCTAT 5714. La plaignante travaillait uniquement à Calgary pour un employeur à Montréal : comme elle n'était pas domiciliée ou résidant au Québec, sa plainte a été rejetée. Voir aussi *Holm et Groupe CGI inc.*, 2008 QCCRT 0492.

¹⁰¹ *Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa*, 2018 QCTAT 4718, par. 18. Le tribunal cite en appui : *Pelletier c. Aisa Corporation*, 2011 QCCRT 142, requête en révision judiciaire rejetée [2012] 105289 (QC CS); *Commission des normes du travail c. Micros System Inc.*, 2009 QCCS 6083.

¹⁰² *Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa*, préc., note 101, par. 18. Dans ce cas l'employeur était au Chili et n'avait aucune place d'affaires au Québec autre que le domicile de la plaignante, qui agissait « à titre d'ambassadrice de marques et directrice commerciale pour l'Amérique du Nord » avant son congédiement.

¹⁰³ *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*, 2021 QCTAT 2402 (TAT-1).

¹⁰⁴ *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*, 2021 QCTAT 5451 (TAT-2).

¹⁰⁵ *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*, 2021 QCTAT 2402, par. 11 et 12 (TAT-1). Le tribunal s'est appuyé sur la décision *Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa*, préc., note 101.

¹⁰⁶ *Commission des normes du travail c. Aisa Corporation*, 2010 QCCQ 7045. La Cour cite une sentence arbitrale et la doctrine en appui à sa décision.

¹⁰⁷ *Marchetta c. Visual Training Solutions Inc.*, préc., note 104, par. 15 et 16.

que la LNT s'applique à ce dernier. Conclure autrement équivaldrait à rendre applicable la LNT à tout employeur partout dans le monde dès qu'un de ses salariés réside au Québec »; ainsi « l'article 2 de la LNT ne doit pas être interprété de manière à lui donner une portée extraterritoriale »¹⁰⁸. Le tribunal distingue ce cas de la décision de 2018, puisque selon lui, dans ce dernier cas « l'employeur exerçait des activités au Québec et desservait des clients sur ce territoire »¹⁰⁹. Mais, à l'heure de la dématérialisation non seulement des lieux de travail traditionnel, mais aussi de la figure même de l'employeur, est-ce que de telles distinctions sont aujourd'hui pertinentes pour déterminer si la loi s'applique aux personnes salariées? Le fait de travailler au bénéfice de son employeur à partir de son domicile au Québec ne devrait-il pas être suffisant pour recevoir la protection d'une loi se voulant d'application générale, voire universelle¹¹⁰, aux personnes salariées qui travaillent au Québec?

Or, la Cour supérieure a confirmé la décision du Tribunal de travail en révision (TAT-2) dans *Marchetta c. Tribunal administratif du travail* et a indiqué que : « [l]e seul courant recensé, et présenté dans la jurisprudence peu abondante sur le sujet, requiert un lien de rattachement de l'employeur avec le Québec, pour que la LNT s'applique au bénéfice d'un employé québécois »¹¹¹. Mais, aujourd'hui avec le développement fulgurant du télétravail à domicile, ce lien de rattachement ne peut-il pas être virtuel? Le même employeur situé à l'étranger qui aurait loué un petit bureau au Québec pour la même personne salariée à l'extérieur du domicile de cette dernière y serait-il assujéti? Comme la Cour supérieure le souligne, il existe un manque de jurisprudence sur l'interprétation de l'article 2, ce qui rend complexe la prise en compte adéquate de l'évolution des réalités du travail à distance. On peut ainsi aisément conclure que la LNT n'est pas adaptée aux enjeux liés aux personnes salariées québécoises qui travaillent à distance pour des employeurs situés à l'étranger. La requête pour permission d'appeler du jugement de la Cour supérieure a été accueillie par la Cour d'appel, qui accepte que la question en litige s'intéresse à la portée de l'application de la LNT « *to an increasingly common phenomenon of strictly online employment* »¹¹².

L'article 2 de la LNT devrait ainsi être modifié afin de confirmer qu'une personne salariée domiciliée ou résidente au Québec qui effectue du travail à distance de manière régulière au Québec pour un employeur qui n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec, soit assujéti à la loi. Pour dissiper tout problème d'interprétation, la loi devrait aussi prévoir que le domicile d'une personne salariée est réputé être un établissement de l'employeur aux fins de l'application de la loi.

RECOMMANDATION 10 : modifier l'article 2 de la *Loi sur les normes du travail* afin de confirmer qu'une personne salariée « domiciliée ou résidente au Québec qui effectue du travail à distance de manière régulière au Québec pour un employeur qui n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec, est assujéti à la loi ».

RECOMMANDATION 11: Pour dissiper tout problème d'interprétation, la *Loi sur les normes du travail* devrait aussi prévoir que le « domicile d'une personne salariée est réputé être un établissement de l'employeur aux fins de l'application de la loi ».

- Régime de santé et de sécurité du travail

La LATMP s'applique « au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque

¹⁰⁸ *Id.*, par. 21 et 20.

¹⁰⁹ *Id.*, par. 18.

¹¹⁰ Voir notamment Ministre du travail, préc., note 26.

¹¹¹ *Marchetta c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 3254, par. 128.

¹¹² *Marchetta c. Petros 724 inc.*, 2023 QCCA 1276, par. 7 (permission d'appel). La question devant la Cour d'appel est la suivante : « *whether an employee domiciled in Quebec working online for a foreign company which has no business in Quebec is governed by the Act.* » (par. 4).

l'accident survient ou la maladie est contractée »¹¹³. La notion d'établissement est celle de l'article 1 de la LSST et elle se traduit normalement par une adresse civique au Québec¹¹⁴.

La loi s'applique également « au travailleur victime d'un accident du travail survenu hors du Québec ou d'une maladie professionnelle contractée hors du Québec si, lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée, il est domicilié au Québec et son employeur à un établissement au Québec ». Le travailleur·euse qui n'est pas domicilié au Québec lorsqu'il ou elle subit un accident du travail ou une maladie professionnelle hors du Québec¹¹⁵ peut avoir droit aux protections prévues à la LATMP s'il était domicilié au Québec lors de son affectation hors du Québec, si la durée du travail à l'extérieur du Québec n'excède pas cinq ans et que son employeur a un établissement au Québec¹¹⁶.

La CNESST peut s'entendre avec un gouvernement, un ministère ou des organismes pour prévoir des exceptions à l'article 8 de la LATMP¹¹⁷. Des ententes de ce type ne peuvent pas être conclues avec des employeurs. Ces ententes visent à éviter aux employeurs de doublement cotiser sur un même salaire. La CNESST a conclu *l'Entente interprovinciale pour l'indemnisation des travailleurs*¹¹⁸ et participe à des ententes en matière de sécurité sociale avec l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la Pologne, la Serbie, la Roumanie et la Suède. Cela dit, ces ententes n'affectent *pas* les exigences prévues aux articles 7 et 8 de la LATMP, qui sont incontournables.

Les articles 7, 8 et 8.1 de la LATMP décrivent la portée territoriale de l'application du régime d'indemnisation, mais rien n'est précisé par rapport au télétravail. Il est possible toutefois qu'aucune distinction ne soit nécessaire s'il est admis que les articles 7, 8 et 8.1 de la LATMP s'appliquent, nonobstant la modalité du travail. Or, le ou la travailleur·euse domicilié·e au Québec qui travaille pour un employeur *qui n'a pas* d'établissement au Québec ne pourra bénéficier des protections prévues par la LATMP. Pour remédier aux déficits de protection que cela entraîne, nous sommes d'avis qu'une modification de la LATMP est nécessaire afin de prévoir qu'en cas de télétravail au Québec, le domicile du travailleur·euse soit réputé être l'établissement de l'employeur, et ce, aux seules fins de la LATMP.

RECOMMANDATION 12 : modifier l'article 7 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* par l'ajout d'un second alinéa mentionnant qu'en cas de télétravail, le domicile soit réputé être l'établissement aux fins de la LATMP.

- Code du travail

Qu'en est-il en matière de rapports collectifs de travail? Contrairement à la LNT¹¹⁹ et à la LATMP¹²⁰, le *Code du travail*¹²¹ (C.t.) ne prévoit aucune disposition limitant son champ d'application en fonction d'une portée territoriale définie. Dans une décision récente, le Tribunal administratif du travail décidait qu'un groupe de 51 personnes qui télétravaillaient hors du Québec était visé par une accréditation émise sous l'égide

¹¹³ LATMP, art. 7 (nous soulignons).

¹¹⁴ L'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.

¹¹⁵ Par exemple, car il n'a pas gardé de domicile au Québec pendant la durée de son affectation hors du Québec.

¹¹⁶ LATMP, art. 8.

¹¹⁷ LATMP, art. 8.1; LSST, art. 170.

¹¹⁸ L'entente inclut les Commission des accidents du travail des dix provinces et trois territoires canadiens.

¹¹⁹ Art. 2.

¹²⁰ Art. 7 et 8.

¹²¹ RLRQ c. C-27.

du C.t.¹²². Pour le TAT, le critère permettant l'application extraterritoriale du C.t. est celui de la connexité suffisante ou du lien réel et substantiel avec le Québec. Cette interprétation devrait être préconisée.

En effet, le C.t. ne poursuit pas les mêmes objectifs que la LNT ou la LATMP, en ce qu'il vise à aménager l'exercice de la liberté d'association et à assurer la paix industrielle. De plus, contrairement à la LNT et à la LATMP, aucun financement n'est perçu aux employeurs en lien avec l'application du C.t. Il n'y a ainsi aucun empêchement à ce que le C.t. vise notamment des personnes salariées exerçant leurs fonctions à l'extérieur du Québec, en télétravail, si l'entreprise à laquelle elles se rattachent présente une connexité suffisante ou un lien réel et substantiel avec le Québec. Par conséquent, le C.t. ne devrait pas être amendé pour restreindre son champ d'application en fonction du lieu d'exécution de la prestation de travail. Une telle modification serait susceptible de compromettre l'effectivité du régime général de rapports collectifs du travail, dans le contexte de la diversification des lieux de production.

Certaines modifications pourraient toutefois être apportées afin de mieux prendre en compte la dématérialisation de la prestation de travail et d'assurer la mise en œuvre efficace du C.t. Par exemple, dans l'évaluation du caractère représentatif d'une association de personnes salariées, il est fréquent de recourir au vote au scrutin secret¹²³. En règle générale, le vote a lieu en personne ou, à défaut, par la poste. C'est ce que prévoit l'article 3 des *Règles relatives au déroulement d'un vote tenu en vertu du Code du travail*¹²⁴ :

3. Le responsable du scrutin détermine les modalités du vote après consultation des parties. Ces modalités peuvent varier selon que le vote se déroule en présence de votants ou, exceptionnellement, par la poste.

Si le règlement ne limite pas les pouvoirs du TAT que lui confère l'article 32 du C.t., il demeure que l'article 3 précité a pour effet d'octroyer un caractère exceptionnel au vote non présentiel. L'article 37.2 du C.t. pourrait être amendé afin d'y inclure la possibilité de tenir le vote en personne, par la poste, par voie électronique ou par tout autre mode que le TAT juge nécessaire. Le vote électronique comme façon d'évaluer le caractère représentatif est souvent plus adapté pour des milieux de travail atypiques, y compris ceux dont le lieu de travail est fragmenté ou éclaté. Dans certaines circonstances, le vote postal, qui est normalement l'alternative lorsque le vote en personne s'avère inopportun, peut constituer un obstacle sérieux à l'exercice du droit de vote, et par conséquent à l'exercice de la liberté d'association. Il s'agirait, en quelque sorte, d'officialiser une pratique existante depuis quelques années pour prendre en compte la réalité contemporaine du monde du travail¹²⁵.

RECOMMANDATION 13 : modifier l'article 37.2 du *Code du travail* afin d'y inclure la possibilité de tenir le vote en personne, par la poste, par voie électronique ou par tout autre mode que le TAT juge nécessaire.

RECOMMANDATION 14 : modifier l'article 3 des *Règles relatives au déroulement d'un vote tenu en vertu du Code du travail* pour ajouter le vote électronique et retirer le caractère exceptionnel du vote par la poste :

¹²² *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada*, 2024 QCTAT 2520, désistement de la demande de pourvoi en contrôle judiciaire, no 500-17-131092-242.

¹²³ C.t., art. 32.

¹²⁴ RLRQ c. C-27, r 3.1.

¹²⁵ *Alliance internationale des employés de scène de théâtre et de cinéma des États-Unis et du Canada (IATSE)*, section locale 56 c. *Maison québécoise du théâtre pour l'enfance et la jeunesse*, 2023 QCTAT 488 et *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau*, section locale 574, *SEPB CTC-FTQ c. Paper Education Company Inc.*, 2024 QCTAT 1327.

3. Le responsable du scrutin détermine les modalités du vote après consultation des parties. Ces modalités peuvent varier selon que le vote se déroule en présence de votants ~~ou, exceptionnellement, par la poste ou à distance.~~

RECOMMANDATION 15 : modifier l'article 52.1 du *Code du travail* afin d'inclure le « courriel » comme mode de transmission de l'avis de négociation.

1.3 Comment garantir un lieu de travail sain et exempt de dangers liés à la santé et à la sécurité dans un contexte de télétravail?

À l'instar des visages de Janus, le régime québécois de santé et de sécurité du travail se compose de deux pans législatifs visant des objectifs distincts. D'une part, la LSST porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, et la sécurité et l'intégrité physique des travailleur·euses. D'autre part, la LATMP a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent.

Depuis 2020, plusieurs décisions ont établi que le travailleur·euse qui exerce son emploi en télétravail, à son domicile, doit bénéficier de la même protection de la LATMP que le travailleur·euse qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. Ces décisions soulignent que la loi n'apporte aucune distinction, condition ou exigence quant au lieu où survient l'événement imprévu et soudain pour se voir accorder les bénéfices prévus¹²⁶. Des décisions ont statué qu'en cas de télétravail, le domicile doit être considéré comme étant le lieu du travail¹²⁷.

En somme, la jurisprudence semble avoir clarifié la portée de LATMP en cas de télétravail. Il pourrait toutefois être opportun que ce courant jurisprudentiel soit cristallisé dans la LATMP à des fins d'intelligibilité.

2. Les moyens de pression en contexte de télétravail

Est-ce que le Code du travail nécessite d'être adapté face à la réalité du télétravail? Si oui, pourquoi et quelles seraient les adaptations nécessaires?

Les dispositions anti-briseurs de grève visent à assurer la cessation des activités touchées par la grève ou le lock-out dans l'unité de négociation, de façon à permettre un règlement rapide du conflit de travail et la signature d'une convention collective¹²⁸. L'article 109.1 du C.t. a donc pour objectif de permettre à l'association accréditée de maintenir un certain rapport de force face à l'employeur dans le cadre des négociations.

Ces dispositions ont été introduites en 1977 et visaient à instaurer « un équilibre nouveau des forces entre les parties par l'instauration de l'affirmation précise de l'égalité de ces parties »¹²⁹. Pour atteindre ces

¹²⁶ Voir notamment *Air Canada* et *Gentile-Patti*, 2021 QCTAT 5829; *Corbeil et Ville de Longueuil - Service de Police*, 2021 QCTAT 3185; *Desrochers et Agence du revenu du Canada*, 2011 QCCLP 7562.

¹²⁷ *Laverdière et ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales)*, 2021 QCTAT 5644; *Club des petits déjeuners du Québec et Frappier*, 2009 QCCLP 7647.

¹²⁸ Rejoignant ainsi l'objectif ultime du C.t., comme le rappelle la Cour suprême en lien avec un autre recours dans l'affaire *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45.

¹²⁹ Assemblée nationale du Québec, « Journal des débats », (23 août 1977) Deuxième lecture du projet de loi n°45, 2^e sess., 31^e légis., Vol. 19, No. 98, 3240, en ligne : <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/31-2/journal-debats/19770823/121389.html>>.

objectifs, le législateur québécois a restreint la capacité de la partie patronale à faire exécuter le travail des personnes salariées en grève ou en lock-out au sein de l'établissement visé par le conflit de travail. Le principe établi est que l'employeur ne peut recourir qu'à des cadres pour accomplir ces tâches à l'intérieur de l'établissement¹³⁰.

Les dispositions anti-briseurs de grève ont été conçues par le législateur québécois durant une période où la structure de production était principalement industrielle¹³¹. Cette structure de production a évolué d'une manière substantielle à partir des années 1990 en raison de la « dématérialisation de la production » et de « l'extériorisation de la production », ce qui a peu à peu rendu obsolète la notion « d'établissement » telle qu'elle avait été pensée au moment de l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève¹³².

Les conflits intervenus au sein de l'entreprise médiatique *Québecor* dans les années 2000 ont mis en exergue cette obsolescence de la notion « d'établissement » utilisée à l'article 109.1 du C.t. au regard de la principale finalité des dispositions anti-briseurs de grève, soit la recherche d'un équilibre dans les rapports de force qui opposent les parties patronale et syndicale. En effet, lors des deux conflits de travail survenus au sein de l'entreprise, le *Journal de Québec* et le *Journal de Montréal* ont pu maintenir sans interruption la production de leurs journaux malgré les lock-out. Cela s'explique par le fait que les travailleur·euses de remplacement employé·es par l'entreprise n'exécutaient pas leurs tâches à partir de l'adresse civique des locaux des journaux concernés par le conflit.

Saisie du litige relatif au conflit du *Journal de Québec*, la Cour d'appel du Québec a rendu une décision contradictoire. Tout en reconnaissant que l'article 109.1 du C.t. a « pour but d'assurer un certain équilibre entre les forces en présence »¹³³, elle a considéré que le recours à des travailleur·euses de remplacement à l'extérieur des locaux du journal par l'employeur ne contrevenait pas à cette disposition. Le raisonnement de la Cour d'appel repose essentiellement sur la deuxième finalité de l'article 109.1 du C.t., à savoir la prévention de la violence associée aux moyens de pression. La Cour accorde manifestement une importance primordiale à cet objectif, estimant qu'il justifie une interprétation restrictive de la notion d'« établissement ». Elle souligne, en effet, que les gestes de violence que le législateur cherchait à prévenir par cette disposition surviennent généralement « près du piquet de grève établi devant l'établissement de l'employeur. »¹³⁴. Or, une telle interprétation aboutit à un résultat qui va à l'encontre des objectifs initialement mis en avant lors des débats parlementaires ayant présidé à l'adoption des dispositions anti-briseurs de grève.

À l'ère du numérique, celle-ci permet à l'employeur, du moins dans certains secteurs, d'éviter les préjudices économiques normalement associés à un conflit de travail. Cette situation, engendrée par les nouvelles technologies de l'information, crée ainsi un déséquilibre dans les rapports de force au détriment de l'acteur syndical. Avec l'essor du télétravail permis par ces nouvelles technologies, lesquelles « permettent d'accomplir un travail sans jamais se rendre dans "l'établissement" au sens matériel du terme »¹³⁵, l'interprétation actuelle des dispositions anti-briseurs de grève apparaît déconnectée des objectifs qu'elles visaient initialement à atteindre.

¹³⁰ Robert P Gagnon & Langlois Kronström Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, 8e éd, Yann Bernard, André Sasseville & Bernard Cliche, dir, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2022., par. 680.

¹³¹ Jean Paquette, « La portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève au Québec », (1994) Mémoire de maîtrise, *Université de Montréal*, École de relations industrielles, Faculté des études supérieures, Montréal, 153, en ligne : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/1565>>.

¹³² *Id.*, 153-154.

¹³³ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, 2011 QCCA 1638, par 6, demande d'autorisation d'appel à la CSC rejetée, 5 avril 2012, no 34518.

¹³⁴ *Id.*, par. 15.

¹³⁵ Michel Coutu, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau et Urwana Coiquaud, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, (2019) Éditions Yvon Blais, 3^e édition, vol. 1, 735.

À la suite du conflit intervenu au *Journal de Montréal*, la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec s'est saisie d'un mandat d'initiative portant sur la modernisation des dispositions anti-briseurs de grève¹³⁶. Plusieurs acteurs du monde du travail et des médias sont alors intervenus pour dénoncer le caractère obsolète de ces dispositions. Pour pallier les lacunes identifiées, la Commission énonce dans son rapport la recommandation suivante, laquelle n'a pas encore été mise en œuvre à ce jour :

Que le ministère du Travail revoie la notion d'établissement ainsi que la notion d'employeur prévue dans le Code du travail pour tenir compte de l'évolution des réalités économiques et technologiques, et ce, afin d'établir un juste équilibre du rapport de force entre les parties négociantes lors d'un conflit de travail.¹³⁷

Ainsi, l'article 109.1 du C.t. s'articule autour de la notion d'« établissement ». Bien que ce concept s'avère central pour l'application des mesures anti-briseurs de grève, le *Code du travail* ne le définit pas pour autant. Jusqu'à récemment, les tribunaux ont interprété la notion d'établissement comme référant au lieu physique uniquement¹³⁸, ouvrant ainsi la porte au travail de remplacement effectué en sous-traitance à l'extérieur de l'établissement de l'entreprise, comme dans le cas *Journal de Québec*, ou à celui effectué par une personne salariée en télétravail. Cette interprétation restrictive de la notion d'« établissement » n'est plus en adéquation avec la réalité contemporaine et nuit au fragile équilibre du pouvoir de négociation entre les parties¹³⁹.

Or, le déploiement massif du télétravail avec la pandémie de COVID-19 a ouvert la voie à une nouvelle interprétation jurisprudentielle de la notion d'« établissement ». Devant l'intensification du télétravail engendrée par les mesures de confinement dues à la COVID-19, le TAT a interprété la notion d'« établissement » de manière « contextuelle et dynamique », conformément à l'esprit des dispositions d'ordre public interdisant le recours aux briseurs de grève. Ce faisant, le TAT a développé le concept « d'établissement déployé » en vertu duquel l'établissement peut comprendre non seulement le lieu physique « traditionnel » où s'effectue la prestation de travail, mais également les lieux où cet établissement se déploie, notamment de manière virtuelle¹⁴⁰. Pour le TAT, une interprétation qui préserve le rapport de force entre les parties durant la négociation collective devait ainsi être préconisée. Or, permettre le travail de remplacement à des personnes en télétravail risquerait de compromettre l'exercice du droit de grève.

Cette approche a été reprise par le TAT dans des décisions subséquentes¹⁴¹. Ces décisions ont été contestées devant le Cour supérieure. Dans l'affaire *Groupe CRH*, la Cour supérieure est intervenue pour annuler la décision, au motif que le TAT s'était écarté de la jurisprudence antérieure sans justification suffisante¹⁴².

¹³⁶ Assemblée nationale du Québec, « La modernisation des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail », (2011) Mandat d'initiative, *Commission de l'économie et du travail*.

¹³⁷ *Id.*, 17.

¹³⁸ Par exemple, *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 et Télébec Ltée*, 1986 4357 (QC T.T.).

¹³⁹ Pour une étude concernant les effets de l'interprétation restrictive des mesures anti-briseurs de grève sur le pouvoir de négociation, en lien avec l'affaire *Journal de Québec* : Andrea Talarico, « Technological Strikebreaking: A Case Study of Quebec's Anti-Scab Legislation », (2021) 76-3 *Relations Industrielles / Industrial Relations* 587.

¹⁴⁰ *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021 QCTAT 5639, par. 149.

¹⁴¹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago*, 2022 QCTAT 1324 et *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCTAT 237. Une ordonnance provisoire avait été rendue au préalable : *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2023 QCTAT 3489. Dans l'affaire *Brandt Tractor Ltd.*, il ne s'agissait pas d'interdire le travail effectué en télétravail. Cela dit, le TAT a jugé que la notion d'« établissement » devait inclure les endroits où les personnes salariées exerçaient habituellement leurs fonctions, soit les chantiers, les endroits publics ou les propriétés des clients, dans la mesure où leur prestation de travail n'était généralement pas effectuée à l'adresse civique de l'établissement visé par l'accréditation.

¹⁴² *Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259. Le même raisonnement a été suivi dans *Brandt Tractor Ltd. c. Tribunal administratif du travail*, 2024 QCCS 1606. Une demande de sursis pour suspendre l'exécution de la décision du TAT a été rejetée par la Cour supérieure : *Brandt Tractor Ltd. c. Tribunal administratif du travail*, 2024 QCCS 1710.

Dans l'affaire *Coop Nagano*, la Cour supérieure a jugé que les nouvelles réalités du monde du travail et les objectifs législatifs qui sous-tendent le *Code du travail* autorisaient le TAT à conclure que les fonctions des personnes en grève ne pouvaient être accomplies par de tierces personnes en télétravail durant la grève¹⁴³. La décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Groupe CRH* ayant été portée en appel, la Cour d'appel devra se prononcer et choisir quelle interprétation elle privilégie¹⁴⁴. Cette controverse jurisprudentielle témoigne, une fois de plus, de la nécessité de revoir les dispositions anti-briseurs de grève prévues au *Code du travail*.

Ainsi, la référence à la notion d'établissement à l'article 109.1 du C.t. devrait être éliminée ou, à tout le moins, définie de façon à viser l'ensemble des lieux de production, qu'ils soient *tangibles* ou *intangibles*.

Le Québec pourrait s'inspirer des nouvelles dispositions du *Code canadien du travail*¹⁴⁵ qui entreront en vigueur le 20 juin 2025¹⁴⁶. Ces dispositions interdisent le recours au travail de remplacement durant une grève ou un lock-out dans les entreprises de compétence fédérale, sans égard aux motivations de l'employeur. La loi fédérale assure une plus grande protection aux syndicats et aux employés grévistes que la législation québécoise, puisqu'elle ne fait pas référence à la notion d'« établissement ». Ce faisant, elle prohibe, sans ambiguïté, le travail de remplacement en télétravail. En outre, le *Code canadien du travail* interdit de recourir aux services d'un·e entrepreneur·euse indépendant·e ou de tout·e employé·e d'un autre employeur, quel que soit le moment où cette personne a été embauchée, et quel que soit le lieu d'exécution du travail, pour effectuer du travail des employés en grève¹⁴⁷. De plus, le recours aux bénévoles est expressément interdit, ce qui n'est pas le cas des dispositions du *Code du travail*¹⁴⁸.

Au même titre, des amendements à la loi manitobaine ont été adoptés, en novembre 2024, pour interdire le recours aux « travailleur·euses suppléants » (*replacement workers*), sans référence à la notion d'« établissement »¹⁴⁹. Le Manitoba est ainsi devenu la troisième province, avec le Québec et la Colombie-Britannique, à prévoir des dispositions anti-briseurs de grève. Le nouvel article 94.1(2) de la *Loi sur les relations du travail*¹⁵⁰ interdit désormais à l'employeur ou son représentant d'utiliser les services des « personnes qui travaillent normalement dans un autre lieu de travail de l'employeur, à l'exception de celles qui exercent surtout des fonctions de direction ou qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail ». De plus, la législation interdit le recours à la sous-traitance, à moins que l'employeur n'y recoure déjà, auquel cas il peut continuer d'utiliser ces services « de la même manière, dans la même mesure et dans les mêmes circonstances qui prévalaient avant »¹⁵¹. Comme la loi fédérale, la loi manitobaine interdit le travail des bénévoles¹⁵². Les amendements à la loi fédérale et à la loi manitobaine, adoptées en 2024, qui interdisent le recours au travail de remplacement dans les circonstances qui y sont

¹⁴³ *Coop Novago c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière - CSN*, 2023 QCCS 1539. La demande de pourvoi en contrôle judiciaire a été accueillie en partie, mais pas sur cet aspect de la décision du TAT : voir les paragraphes 42 et 43.

¹⁴⁴ *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2023 QCCA 972. L'appel a été joint avec celui de l'affaire *Brandt Tractor Ltd : Syndicat national des employés de garage du Québec inc. c. Brandt Tractor Ltd.*, 2024 QCCA 879, 2024 QCCA 1368.

¹⁴⁵ LRC 1985, c L-2.

¹⁴⁶ *Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, L.C. 2024, c. 12.

¹⁴⁷ *Id.*, art. 9(4)b). Si les services de ces personnes étaient utilisés avant la date à laquelle l'avis de négociation a été donné, il est possible de continuer de le faire durant la grève, en autant que ce soit de la même manière, dans la même mesure et dans les mêmes circonstances qui prévalaient avant cette date (art. 9(5) de la loi modificatrice).

¹⁴⁸ *Id.*, art. 9(4)d). De fait, le « vrai » travail bénévole est autorisé au Québec. Voir par exemple: *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Four Points Sheraton Centre-Ville (CSN) c. 3794873 Canada ltée (Four Points by Sheraton Montréal Centre-Ville)*, 2008 QCCRT 380.

¹⁴⁹ *The Budget Implementation and Tax Statutes Amendment Act*, SM 2024, c. 35.

¹⁵⁰ CPLM c L10.

¹⁵¹ *Id.*, art. 94.1(4).

¹⁵² *Id.*, art. 94.1(5).

prévues, indépendamment du lieu de son exécution, s'avèrent beaucoup plus en adéquation avec la réalité d'aujourd'hui.

RECOMMANDATION 16 : modifier l'article 109.1 du *Code du travail* afin d'y retirer toutes les mentions « dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré ».

Par voie de conséquence, bien que cela relève du pouvoir délégué confié au gouvernement ou au TAT selon le cas, des modifications réglementaires devraient aussi être envisagées quant à la référence à la notion d'établissement. Le paragraphe 50(3) des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* et l'alinéa 9c) du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail* requièrent une adresse de l'établissement visé par la requête en accréditation. Ces exigences sont susceptibles de poser des défis supplémentaires pour l'exercice de moyens de pression pour les unités de négociation composées de personnes salariées n'ayant pas de lieu de travail fixe et étant complètement « déployées » en télétravail, pour reprendre l'expression consacrée récemment par le TAT. S'il est vrai que le certificat d'accréditation peut être libellé afin de viser « toutes les personnes salariées au sens du Code du travail incluant celles en télétravail »¹⁵³, des modifications devraient néanmoins être apportées aux règlements d'application du *Code du travail* et de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* pour qu'ils s'harmonisent avec les articles 21, 25 et 28 du C.t., lesquels réfèrent seulement aux notions d'« association de personnes de salariées », de « majorité absolue des voix des salariés » et de « groupe de salariés qu'elle veut représenter ».

Ainsi, le paragraphe 50(3) des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* et l'alinéa 9c) du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail* devraient être modifiés afin de spécifier que la mention de l'établissement visé par la requête est facultative, en vue d'assurer l'harmonisation de ces règles procédurales avec le droit à l'accréditation d'un « établissement déployé » en télétravail.

RECOMMANDATION 17 : modifier le paragraphe 50 (3) des *Règles de preuve et de procédure du Tribunal administratif du travail* et le paragraphe 9 c) du *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail* afin de spécifier que la mention de l'établissement visé par la requête est facultative, afin d'assurer l'harmonisation de ces règles procédurales avec le droit à l'accréditation d'un « établissement déployé » en télétravail.

50. [...] 3° l'adresse de l'établissement visé, **lorsqu'applicable**, et ses numéros de téléphone et de télécopieur

9. c) le nom de l'employeur et, **lorsqu'applicable**, l'adresse du ou des établissements visés

3. Le droit à la déconnexion

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

Afin de répondre à cette question, nous ferons d'abord un état des lieux sur les changements à l'organisation du travail qu'entraînent les TIC, les risques d'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion (3.1), examinerons de quelle façon le droit du travail en vigueur constitue un rempart utile en matière de

¹⁵³ Voir à titre d'exemple *Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) c. Association des femmes autochtones du Canada*, 2024 CanLII 69002 (QC TAT).

déconnexion (3.2), survolerons de quelle façon d'autres pays sont intervenus en pareille matière (3.3) et recommanderons certaines modifications législatives (3.4).

3.1 Les risques d'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion

Au cours des dernières décennies, l'évolution constante des TIC – c'est-à-dire les ordinateurs portables, téléphones intelligents, courriels, réseaux Internet sans-fil, réseaux sociaux, etc., leur accessibilité grandissante et les avantages indéniables qu'elles procurent (notamment en facilitant l'adoption de régimes de travail flexibles¹⁵⁴) ont contribué à leur essor en milieu de travail, et ce, auprès de personnes salariées de tous milieux de travail, de tous types d'horaires et de tous niveaux hiérarchiques¹⁵⁵. Malgré ces avantages, les TIC peuvent contribuer au brouillage entre la vie personnelle et la vie professionnelle des personnes salariées. En effet, comme elles sont dorénavant théoriquement joignables en tout temps et où qu'elles se trouvent, les personnes salariées peuvent se voir obligées, de façon implicite ou explicite, de travailler au-delà de leurs heures habituelles ou normales de travail¹⁵⁶. Les TIC peuvent aussi faciliter l'établissement de périodes de disponibilité accrue, pendant lesquelles les personnes salariées doivent demeurer à l'affût afin de répondre sans délai¹⁵⁷ aux possibles demandes de collègues, de supérieur·es ou de la clientèle¹⁵⁸.

Ces enjeux sont exacerbés en raison de deux tendances quant à la charge de travail des personnes salariées. Celles-ci font face, depuis quelques décennies, d'abord à une intensification de leur charge de travail. Cette intensification se traduit de diverses façons : augmentation du nombre de tâches requises – souvent de façon concomitante – pour compléter sa prestation de travail, tâches de plus en plus lourdes et standardisées (laissant de ce fait moins de marge de manœuvre aux personnes salariées), le tout dans des délais de plus en plus serrés¹⁵⁹. À l'intensification du travail s'ajoute l'extensification du travail, c'est-à-dire l'augmentation du nombre d'heures attendues de travail, tant sur les lieux de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci, au moyen des TIC¹⁶⁰.

Le droit à la déconnexion a pris de l'importance depuis le début de la pandémie de COVID-19 et le recours massif au télétravail¹⁶¹. Qu'il soit légiféré ou conventionné, ce droit vise à renforcer l'étanchéité des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail. Précisons d'emblée que les enjeux

¹⁵⁴ International Labour Office & Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017, à la p 28.

¹⁵⁵ Guylaine Vallée & Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail » dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, dir, *Développements récents en droit du travail (2017)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017 257; International Labour Office & Eurofound, préc., note 160; Guylaine Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? » (2010) 15:2 *Lex electronica* 1.

¹⁵⁶ John Stewart Hassard & Jonathan Morris, « The Extensification of Managerial Work in the Digital Age: Middle Managers, Spatio-Temporal Boundaries, and Control » (2021) *Human Relations*, en ligne: <<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00187267211003123>>, à la p 5.

¹⁵⁷ Jana Mattern, Russell Haines & Stefan Schellhammer, *Predicting Constant Connectivity via one's Smartphone – the Role of Work Ethic, Expectations and Emotional Reward*, Munich, 2019, à la p 3; Matthew J Grawitch et al, « Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination for the construct of workplace telepressure » (2018) 34 *Stress and Health* 306; Larissa K Barber & Alecia M Santuzzi, « Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery » (2015) 20:2 *Journal of Occupational Health Psychology* 172, à la p 172.

¹⁵⁸ Vallée & Gesualdi-Fecteau, préc., note 161.

¹⁵⁹ Matea Paškván & Bettina Kubicek, « The Intensification of Work » dans Christian Korunka & Bettina Kubicek, dir, *Job Demands in a Changing World of Work*, Cham, Springer International Publishing, 2017 25, à la p 26; François Daniellou, « Agir sur l'intensification du travail » dans Annie Thébaud-Mony et al, dir, *Les risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015 246.

¹⁶⁰ Hassard & Morris, préc., note 162.

¹⁶¹ Statistique Canada, « Le travail à domicile au Canada : qu'avons-nous appris jusqu'à présent? », (27 octobre 2021), en ligne: <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00001-fra.htm>>.

d'hyperconnectivité¹⁶² professionnelle et, plus généralement, de non-déconnexion hors des heures de travail et de brouillage des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle¹⁶³ ne se limitent pas aux télétravailleuses. Ils peuvent toucher des personnes salariées de tout type d'emploi¹⁶⁴, avec tout type de configuration d'horaire (temps plein, temps partiel, sur appel, etc.)¹⁶⁵ et ce, tant dans le secteur public¹⁶⁶ que privé¹⁶⁷. En fait, ces enjeux peuvent se présenter à partir du moment où une personne salariée peut être rejointe hors de ses heures régulières de travail par le biais des TIC par son entourage professionnel, c'est-à-dire non seulement ses collègues et ses supérieures, mais également sa clientèle, sa patientèle et même des tiers¹⁶⁸.

L'hyperconnectivité professionnelle est associée à une pléthore d'effets néfastes¹⁶⁹, tant sur la santé physique, la santé mentale, le sommeil, le bien-être, l'équilibre travail-vie personnelle ainsi que les trajectoires professionnelles¹⁷⁰ des personnes salariées et, parfois même de leur entourage proche¹⁷¹. À ces effets s'ajoutent ceux, nombreux et bien documentés depuis des décennies, associés aux longues heures de travail sur la santé physique et mentale des personnes salariées. En effet, les personnes qui demeurent connectées hors des heures de travail travaillent généralement de plus longues heures que celles qui ne se déconnectent pas, même si le temps de réponse à un courriel ou à un message peut sembler court, ces interventions s'additionnent. Ces effets sont particulièrement marqués chez les femmes¹⁷² qui, en raison du fait qu'elles consacrent généralement plus de temps aux tâches domestiques et de soin¹⁷³, sont de fait moins disponibles pour répondre aux messages professionnels hors des heures régulières de travail.

Il nous semble donc primordial que les personnes salariées bénéficient de périodes, hors de leurs heures régulières de travail, pendant lesquelles elles peuvent se déconnecter du travail et des messages provenant de leur entourage professionnel, le tout sans représailles.

¹⁶² Définie comme étant la « connexion quasi permanente aux terminaux de communication mobile » Valérie Carayol, « Introduction » dans Valérie Carayol et al, dir, *La laisse électronique: les cadres débordés par les TIC*, Pessac, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2016 9, à la p 10.

¹⁶³ Vallée, préc., note 161.

¹⁶⁴ Tammy Katsabian, « It's the End of Working Time as We Know It: New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality » (2021) 65:3 McGill Law Journal 379-419, à la p 392; Karin Fast, « The disconnection turn: Three facets of disconnection work in post-digital capitalism » (2021) *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies* 1, à la p 4.

¹⁶⁵ Vallée & Gesualdi-Fecteau, préc., note 161, p 272 et suiv.

¹⁶⁶ « Place à la discussion : quelle forme prendra la conciliation travail-vie personnelle après la pandémie? », (février 2022), en ligne: *Alliance de la Fonction publique du Canada* <<http://syndicatafpc.ca/place-discussion-quelle-forme-prendra-conciliation>>; Andrée-Anne Deschênes, Mélodie Beaulieu & Tania Corriveau, *Le télétravail et le personnel professionnel du secteur public québécois. Rapport des résultats de la deuxième phase de l'étude - Remis au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)*, Lévis, Université du Québec à Rimouski (UQAR), 2022.

¹⁶⁷ Spela Mar, Danijela Sokolic & Jernej Buzeti, « Work During Non-Work Time of Public Employees » (2022) 20:1 *Central European Public Administration Review* 85-102.

¹⁶⁸ Par exemple, des parents d'élèves qui contacteraient des enseignant·es le soir ou la fin de semaine.

¹⁶⁹ En général sur le sujet, voir: Geneviève Richard, « Causes et conséquences de l'hyperconnectivité professionnelle : au-delà de la responsabilité individuelle des travailleurs et travailleuses » (2024) 26:2 *PISTES*, en ligne: <<https://journals.openedition.org/pistes/8243>>, aux par. 14-41.

¹⁷⁰ Irmina Miernicka, « The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working » dans Tindara Addabbo et al, dir, *Work Beyond the Pandemic*, Cham, Springer Nature Switzerland, 2024 133, à la p 135 (nous traduisons).

¹⁷¹ William J Becker, Liuba Y Belkin & Sarah Tuskey, « Killing Me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-Being » (2018) 2018:1 *Academy of Management Annual Meeting Proceedings* 1-6; Yang Yang, Rui Yan & Yan Meng, « Can't Disconnect Even After-Hours: How Work Connectivity Behavior After-Hours Affects Employees' Thriving at Work and Family » (2022) 13 *Frontiers in Psychology* 865776.

¹⁷² Meraiah Foley et al, « 'Everything now, all the time': The connectivity paradox and gender equality in the legal profession » (2024) *New Technology, Work and Employment*, en ligne: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12300>>.

¹⁷³ *Tableau 45-10-0014-01 Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces*, 2015; Statistique Canada, « Comment les parents se partagent-ils les tâches liées aux soins des enfants? », (7 octobre 2024), en ligne: *Gouvernement du Canada* <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2024041-fra.htm>>.

Nous sommes d'avis que des mesures législatives non seulement *peuvent* favoriser la déconnexion des personnes salariées, mais également qu'elles sont *nécessaires* pour que le plus de personnes salariées possible y parviennent. Toutefois, pour être effectives, ces mesures devront prendre en compte les facteurs qui font en sorte que les personnes salariées demeurent connectées hors des heures de travail¹⁷⁴. Il s'agit notamment de la pression de l'entourage pour demeurer connecté·es, que cette pression soit explicite ou implicite : dans plusieurs cas, personne n'exige formellement des personnes salariées qu'elles répondent à leurs messages hors des heures de travail, mais ces dernières savent ou craignent qu'il y aura des répercussions négatives si elles ne le font pas. Cette pression peut être nourrie par l'exemple¹⁷⁵ des collègues ou des supérieures qui répondent ou envoient des messages à toute heure du jour ou de la nuit; la valorisation, par l'employeur, des personnes salariées qui sont toujours disponibles peut aussi y contribuer, de même que les exigences de la clientèle. La connectivité hors des heures de travail peut aussi découler des contraintes de l'emploi ou du métier (pensons à des services d'urgence ou à des situations de pénurie de personnel, alors qu'une seule personne détient un certain savoir ou une certaine compétence, ou encore à des domaines où la concurrence est extrêmement forte¹⁷⁶). Elle peut aussi être due à l'intensification du travail menant à une surcharge de travail : les personnes salariées surchargées travaillent hors des heures régulières afin de rencontrer les délais et exigences de l'employeur ou de la clientèle, et se rendent disponibles pour ne pas ralentir leurs collègues, également débordés. Il ne suffit donc pas de dire aux personnes salariées d'éteindre leurs cellulaires, ou de leur rappeler que la déconnexion est importante.

3.2 Le droit québécois du travail et le droit à la déconnexion

Que prévoit le droit québécois du travail en matière de déconnexion? Malgré plusieurs avancées remarquables en matière de protection des droits des personnes salariées dans les dernières décennies, le cadre juridique québécois peine encore à s'adapter à l'omniprésence des TIC en milieu de travail, qui permettent théoriquement aux personnes salariées d'être rejointes par leur entourage professionnel en tout temps et en tout lieu¹⁷⁷. La LNT prévoit plusieurs congés pour des raisons personnelles ou familiales, mais ne précise pas explicitement le droit pour les personnes salariées de ne pas être dérangées durant ces congés. De plus, l'article 57(1) de la LNT prévoit clairement, *a contrario*, que la télédisponibilité (c'est-à-dire toute période de disponibilité hors du lieu de travail) est explicitement considérée comme du temps de repos, en précisant que seules les périodes de disponibilité « sur les lieux du travail » sont considérées comme du temps de travail. En ce moment donc, le temps que les personnes salariées passent hors des heures de travail à être vigilantes, disponibles et disposées à répondre aux messages de leur entourage professionnel n'a donc pas à être comptabilisé ni rémunéré¹⁷⁸.

La jurisprudence n'apporte pas non plus beaucoup de protection quant à l'exercice de la déconnexion. Quelques décisions ont jugé que les contacts répétés hors des heures de travail pouvaient (mais pas

¹⁷⁴ En général sur le sujet, voir: Richard, préc., note 175, par. 8-13.

¹⁷⁵ Jeune Barreau de Québec et al., *Rapport d'analyse. Droit à la déconnexion & enjeux associés*, Québec, Jeune Barreau de Québec, 2023 à la p 114; Sabrina Pellerin et al., « The Right to Disconnect » (2023) *Stanford Social Innovation Review* 40-45, à la p 44.

¹⁷⁶ Jeune Barreau de Québec et al, préc., note 22, p 80.

¹⁷⁷ Dalia Gesualdi-Fecteau & 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; Vallée & Gesualdi-Fecteau, préc., note 161, p 276 et suiv.

¹⁷⁸ Et ce, même si cette période de télédisponibilité est obligatoire et assortie d'exigences très strictes de délai de réponse: *Fraternité du Bas-St-Laurent et Ambulances de Rimouski (grief syndical)*, 2019 QCTA 387 (dans ce cas, il s'agissait d'ambulanciers qui devaient se rendre à leur caserne en quelques minutes, dès qu'ils recevaient un appel).

toujours¹⁷⁹) constituer une conduite vexatoire¹⁸⁰, un des éléments clé du harcèlement psychologique¹⁸¹. Une décision d'arbitrage a jugé qu'on ne pouvait forcer des travailleuses à se déplacer au travail durant leurs vacances pour une réunion importante¹⁸²; aucune décision n'a toutefois été rendue quant à l'exigence d'effectuer une prestation en télétravail ou de demeurer disponible « au cas où » hors des heures de travail.

Une dizaine de conventions collectives en vigueur au Québec traitent du droit à la déconnexion et/ou d'hyperconnectivité. Très peu d'entreprises ont adopté une politique à cet égard, et la majorité d'entre elles seraient verbales plutôt qu'écrites¹⁸³. Les recommandations du Ministre du Travail, enjoignant les entreprises à adopter des politiques écrites et claires sur le droit à la déconnexion¹⁸⁴, n'ont donc malheureusement pas été entendues.

3.3 Encadrement du droit à la déconnexion : survol international

Plusieurs États ont voulu encadrer les enjeux d'hyperconnectivité et de brouillage des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle en adoptant des dispositions législatives. Certains, comme la France¹⁸⁵, l'Espagne¹⁸⁶ et la Belgique¹⁸⁷, ont exigé que des employeurs adoptent une politique portant sur le droit à la déconnexion de leurs personnes salariées. Quant à l'Ontario¹⁸⁸, on ne parle que de l'obligation, pour les entreprises de 25 employé·es et plus, d'adopter une politique sur la déconnexion de leurs employé·es : on ne présente pas la déconnexion comme étant un droit, simplement un sujet dont les entreprises devront traiter de la façon dont elles le souhaitent, puisque la loi ne prévoit aucun standard minimal¹⁸⁹. Ces États laissent carte blanche aux parties quant au contenu de ces politiques, et certaines permettent même à l'employeur de les élaborer unilatéralement. D'autres États, comme le Portugal¹⁹⁰, ont plutôt interdit aux employeurs de contacter leurs travailleur·euses hors des heures régulières de travail de ces derniers et dernières, sous peine d'amendes pouvant s'élever à plusieurs centaines, voire quelques milliers d'euros, à l'exception des cas de force majeure¹⁹¹. La loi ne définit pas ce qu'est un contact¹⁹². L'exemple le plus récent de disposition encadrant le droit à la déconnexion provient de l'Australie, qui permet aux personnes

¹⁷⁹ Ben Fradj c Aurélien, 2023 QCTAT 2235.

¹⁸⁰ Par exemple: *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, [2008] RJDT 346; *Nkondog c Info-Jeunes International*, 2022 QCTAT 4837; *Gauthier c 9412-6372 Québec inc*, 2024 QCTAT 515.

¹⁸¹ LNT, art. 81.18.

¹⁸² *Centre de la petite enfance Les Jeunes Pousses des Jardins-du-Québec et Syndicat des intervenantes en petite enfance de Montréal (SIPEM-CSQ)*, 2016 QCTA 677.

¹⁸³ Jeune Barreau de Québec et al, préc., note 181, p 104 et suiv.; Diane-Gabrielle Tremblay & Sophie Mathieu, « Conciliation emploi-famille : des enjeux et des options dans des territoires différents » (2023) 32:2 *Revue Organisations & territoires* 149, aux pp 154-155.

¹⁸⁴ Radio-Canada Ohdio, *Travailler pour le meilleur et pour le pire*, 17 novembre 2021.

¹⁸⁵ *Code du travail* (France), art. L2242-17.

¹⁸⁶ *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, 2018, art 88.

¹⁸⁷ *Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail*, *Moniteur belge* du 10-11-2022 page 81963, 2022, art. 29-32.

¹⁸⁸ *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000 c. 41, art 21.1.2.

¹⁸⁹ Gilles Trudeau, « Modifications de la législation du travail en Ontario : des dispositions inédites à l'échelle du Canada » (2022) 3 *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 252-257.

¹⁹⁰ *Código de trabalho*, lei n° 7/2009, art. 169-B(1)b).

¹⁹¹ Ana Catarina Mendes, « We stopped Portugal's bosses contacting staff outside work hours. Here's why », *The Guardian* (18 novembre 2021), en ligne: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/18/portugal-bosses-work-hours-right-to-disconnect>>; Mauro Pucheta & Ana Cristina Ribeiro Costa, « Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform » (2023) *Industrial Law Journal*.

¹⁹² Ce qui est certain est que les collègues et la clientèle ne sont pas visées par l'interdiction, et peuvent donc légalement contacter les personnes salariées hors des heures régulières de travail.

salariées non seulement d'ignorer les messages professionnels reçus hors de leurs heures régulières de travail, mais précise également qu'elles ne sont pas tenues de les consulter et d'en surveiller la réception¹⁹³.

Ces initiatives, dont la plus ancienne (France) remonte à seulement 2017, comportent toutes leurs forces et leurs faiblesses. Leurs effets sur l'exercice du droit à la déconnexion des personnes salariées commencent à être étudiées et les données disponibles (peu nombreuses vu le caractère relativement récent de ces dispositions), nous permettent de constater quelques tendances. Au sein des États qui exigent que les employeurs adoptent des politiques sur la déconnexion, le taux d'adoption de telles politiques (dont le contenu n'est pas imposé) demeure relativement peu élevé. Des études plus approfondies sur le contenu des politiques qui sont adoptées en entreprise révèlent que celles-ci sont, bien souvent, un simple « copié-collé » d'un modèle trouvé sur Internet ou du texte de la loi, sans aucune modification ou adaptation au milieu de travail¹⁹⁴, sans mesure concrète visant à assurer le réel exercice de déconnexion¹⁹⁵ et sans nécessairement tenir compte de la protection de la santé des personnes salariées¹⁹⁶. Il en découle donc, sans surprise, que plusieurs personnes salariées au sein de ces entreprises jugent que la politique de déconnexion n'a rien changé à leur quotidien, et n'a pas particulièrement favorisé leur déconnexion.

Quant aux mesures plus sévères, par exemple celles prévoyant des amendes en cas de contact, par l'employeur, de ses personnes salariées hors des heures régulières de travail, elles sont assorties de plusieurs exceptions qui en limitent la portée. Quoi qu'il en soit, d'autres études seront nécessaires au fil des prochaines années pour en déterminer de façon plus détaillée l'effectivité.

Les dispositions adoptées à travers le monde sur le droit à la déconnexion comportent généralement une ou plusieurs exceptions. Dans certains secteurs ou types d'occupations, différentes situations peuvent exiger une intervention rapide. Conscient·es de cette situation, nous sommes toutefois d'avis qu'elle ne doit pas mettre en péril le droit à la déconnexion des personnes salariées. De fait, si l'employeur veut s'assurer de la réponse de ses personnes salariées hors de leurs heures régulières de travail, il devra prévoir des périodes de disponibilité (délimitées et rémunérées) à cet effet; les personnes salariées pourront donc s'assurer d'être disponibles et joignables durant ces périodes.

La loi australienne prévoit quant à elle que les personnes salariées doivent tout de même répondre aux messages professionnels reçus hors de leurs heures régulières de travail lorsque la loi les oblige à y répondre, ou lorsqu'un tel refus de répondre serait déraisonnable¹⁹⁷. Le caractère (dé)raisonnable du refus sera évalué selon plusieurs critères, notamment le rôle de la personne salariée, le caractère intrusif du contact, etc. Or, au Québec, une personne salariée en télédisponibilité qui omettrait ou refuserait de répondre à un message professionnel reçu durant cette période pourrait, selon le droit déjà en vigueur, se voir imposer une mesure disciplinaire pour raison d'insubordination; nul besoin d'ajouter un critère flou et qui risquerait de mettre à mal la déconnexion de plusieurs personnes salariées. Rappelons qu'il s'agit ici d'enjeux concernant non seulement leur équilibre travail-vie personnelle, mais également leur santé physique, leur santé mentale ainsi que leur sommeil. Nous ne recommandons donc pas une telle exception.

¹⁹³ *An Act to amend the law relating to workplace relations, certain independent contractors, unfair contracts, the road transport industry and registered organisations, and for related purposes*, 2024, art. 333M; Emmanuel Josserand & Martijn Boersma, « Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation » (2024) 66:5 *Journal of Industrial Relations* 703-720; Fair Work Commission, *Understanding the right to disconnect (fact sheet)*, Australia Fair Work Commission, 2024.

¹⁹⁴ *Négocier la déconnexion: Analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, par Loredane Besnier et al, Strasbourg, Institut du Travail Université de Strasbourg (Unistra), 2019.

¹⁹⁵ Suzy Canivenc & Marie-Laure Cahier, *Numérique collaboratif et organisation du travail. Au-delà des promesses*, La Fabrique de l'industrie - laboratoire d'idées, Paris, Presse des Mines, 2023.

¹⁹⁶ Franck Héas, « Négociation collective et numérisation du travail. L'exemple du télétravail et de la déconnexion » dans Loïc Lerouge, dir, *La numérisation du travail Enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, Psycho-Logiques, Paris, L'Harmattan, 2021 89.

¹⁹⁷ Josserand & Boersma, préc., note 199, p 707 et suiv.

Plusieurs dispositions sur le droit à la déconnexion provenant d'autres juridictions prévoient une exception pour les plus petites entreprises¹⁹⁸. Nous ne croyons pas que cela soit opportun, puisque rien n'indique que les personnes salariées œuvrant dans des PME soient moins sujettes aux effets néfastes associés à la non-déconnexion. Toutefois, nous recommandons que la CNESST, le cas échéant, publie un guide clair et détaillé des droits et obligations des parties en matière de déconnexion afin de ne pas alourdir le fardeau administratif des entreprises de plus petite taille¹⁹⁹.

3.4 Pistes d'interventions législatives

Plusieurs modifications législatives peuvent être apportées afin de favoriser une déconnexion sereine et sans représailles des personnes salariées au Québec. Les recommandations que nous soumettons visent plusieurs enjeux, dont le droit au repos, la télédisponibilité, ainsi que, de façon plus générale, la clarification et l'étanchéité des frontières entre le travail et la vie personnelle.

Introduction textuelle du droit à la déconnexion

Nous recommandons d'abord d'introduire le droit à la déconnexion dans la législation, en précisant textuellement que, hors de leurs heures de travail, les personnes salariées ont le droit de se déconnecter, de ne pas répondre aux messages provenant de leur entourage professionnel, et même de ne pas les consulter. Une telle mention est devenue nécessaire dans la loi vu les possibilités de contact rapide et facile qu'offrent les TIC. Nous ne recommandons pas d'établir des heures précises de déconnexion; au contraire, en formulant le droit à la déconnexion comme existant hors « des heures régulières de travail » des personnes salariées, il s'applique tant aux personnes ayant un horaire fixe et déterminé d'avance que celles ayant un horaire complètement flexible. Bref, lorsqu'une personne salariée ne travaille pas, elle n'a pas à demeurer disponible ou à consulter les messages qu'elle recevrait de son entourage professionnel. Il importe également de ne pas limiter ce droit aux messages provenant de l'employeur et de ses représentant·es, puisqu'un large éventail de personnes peuvent contacter les personnes salariées hors de leurs heures de travail (collègues, clientèle, patientèle, tiers, etc.). Enfin, nous recommandons de ne pas énumérer de moyens technologiques particuliers, vu la rapidité des changements technologiques des dernières décennies, et vu l'étendue des moyens utilisés pour communiquer (qui débordent souvent des moyens fournis par l'employeur, comme le téléphone personnel de la personne salariée ou encore son compte Messenger personnel).

RECOMMANDATION 18 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin que soit introduit l'article 77.1 :

77.1 Une personne salariée qui n'est pas en période de travail est réputée être en période de repos.

1. Durant cette période de repos, la personne salariée bénéficie du droit à la déconnexion, c'est-à-dire le droit de ne pas consulter ni répondre à des messages en lien avec son emploi ainsi que le droit de ne pas en surveiller la réception, et ce, quel que soit le moyen de communication utilisé ou l'identité de la personne expéditrice.

¹⁹⁸ La loi française n'oblige l'adoption d'une politique que pour les entreprises de 50 personnes salariées et plus : *Code du travail* (France), art. L2242-17. La disposition ontarienne ne s'applique quant à elle qu'aux entreprises de 25 personnes salariées et plus : *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, préc. note 194, art 21.1.2(1).

¹⁹⁹ L'on pourrait également émuler l'Australie, qui octroiera des ressources supplémentaires afin d'aider les PME à gérer la mise en oeuvre de ces dispositions: *Australian Government response to the Education and Employment Legislation Committee report : Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Bill 2023 [Provisions]*, Canberra, Australian Government, 2024 à la p 14 (Recommandation 16).

2. L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour limiter les sollicitations et les tentatives de sollicitations professionnelles de la part de l'ensemble de ses représentant·es et de ses employé·es ainsi que de tiers durant la période de repos de la personne salariée.

3. Le paragraphe 2 ne vise pas la sollicitation ou la tentative de sollicitation visant à faire part à la personne salariée d'une situation d'urgence ou de force majeure qui ne peut raisonnablement attendre son retour en période de travail, à l'informer d'une modification à son horaire ou à lui offrir un quart de travail.

Quelle que soit la situation, il ne peut être attendu de la personne salariée qu'elle consulte ou réponde à des sollicitations ou à des tentatives de sollicitations durant sa période de repos.

Présomption de temps de travail pour toute période de télédisponibilité

Il découle de ce droit à la déconnexion que si une personne salariée a le droit de ne pas répondre aux messages professionnels durant son temps de repos, les périodes où elle *doit* être disponible hors de ses heures régulières de travail et hors du lieu physique de l'entreprise devront être considérées comme étant du temps de travail. Nous suggérons, pour clarifier ce point, de modifier l'article 57(1) de la LNT afin d'y retirer les mots « sur les lieux de travail ». Ainsi, une personne qui est à la disposition de son employeur et qui est obligée d'attendre du travail sera réputée être en période de travail, et ce, peu importe où elle se trouve physiquement. Bref, à partir du moment où il y a une attente que la personne salariée répondra à la communication professionnelle²⁰⁰ qu'elle reçoit hors des heures de travail (ou que sa non-réponse pourra entraîner des conséquences), cette personne salariée devra être considérée, pour la période de télédisponibilité, comme étant en prestation de travail.

L'idée n'est pas d'interdire les périodes de télédisponibilité, mais plutôt de les encadrer, et de s'assurer que les personnes salariées soient correctement rémunérées. Cela aurait un impact direct sur les personnes salariées qui sont rémunérées à l'heure, et un impact indirect sur les personnes salariées rémunérées « à la semaine » : on calculerait non seulement les heures de travail mais également les heures de télédisponibilité afin de s'assurer que la personne gagne au moins le salaire minimum.

Comme suggéré dans la recommandation #4 du présent mémoire, il serait ainsi indispensable de modifier l'article 57 de la *Loi sur les normes du travail* afin de prévoir qu'une personne salariée est réputée au travail dès lors qu'elle est à la disposition de son employeur, et ce, y compris lorsqu'elle se trouve en période de disponibilité hors des lieux du travail.

Encadrement législatif du pouvoir de l'employeur en matière de temps supplémentaire

Pour éviter les longues heures de travail et s'assurer d'un réel repos des personnes salariées, nous suggérons également de considérer l'encadrement et la limitation des pouvoirs de l'employeur d'imposer du temps supplémentaire aux personnes salariées. Présentement, en vertu de l'interprétation donnée à l'article 2088 CCQ et au devoir de diligence de la personne salariée, l'on considère que l'employeur peut imposer du temps supplémentaire à la personne salariée, étant uniquement limité par les termes du contrat de travail ou de la convention collective, le cas échéant, et par le droit de refus prévu à l'article 59.0.1 de la LNT. Or, de nombreuses situations échappent à ces limites, ce qui peut mettre à mal le maintien de frontières délimitées et étanches, par la personne salariée, entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

²⁰⁰ Peu importe la personne à l'origine de cette communication (collègue, supérieur·e, client·e, tiers, etc.) ou le moyen utilisé (courriel, téléphone, message instantané, etc.).

Une recommandation précise sur l'encadrement des pouvoirs de l'employeur en matière de temps supplémentaire dépasserait le cadre du mandat de cette consultation. Toutefois, nous recommandons au Ministère de se pencher sur la question, afin de déterminer la forme que prendrait cette limitation (un droit de refus des personnes salariées, une disposition de la LNT énonçant que le temps supplémentaire se fait sur une base facultative, une protection contre les représailles plus élargie que celle prévue à l'article 122(6) de la LNT, etc.) et les exceptions qui pourraient s'y rattacher. Il sera également primordial de traiter de la question des dispositions permettant le temps supplémentaire imposé par l'employeur dans les conventions collectives en vigueur, afin de prévoir ce qu'il adviendra de leur validité dans l'optique de l'adoption d'un amendement limitant les pouvoirs de l'employeur.

RECOMMANDATION 19 : modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'envisager le temps supplémentaire sur une base facultative, en venant limiter les pouvoirs de l'employeur à cet effet. Plus d'études seront nécessaires sur la question afin de déterminer la forme précise de cette modification, les exceptions qui pourront y être prévues et le traitement des dispositions de conventions collectives qui permettraient l'imposition, par l'employeur, de temps supplémentaire.

Limitation du nombre d'heures travaillées

Il pourrait également être opportun, à l'instar du droit fédéral du travail²⁰¹ et de plusieurs autres juridictions, d'instaurer un nombre maximal quotidien et hebdomadaire d'heures travaillées (comprenant les périodes de télédisponibilité). L'article 78 de la LNT pourrait également être modifié afin d'y ajouter un nombre d'heures consécutives de repos par période de 24 heures. Plus d'études seraient nécessaires afin de déterminer les seuils précis. Nous sommes d'avis que ces mesures permettraient d'assurer une réelle déconnexion des personnes salariées hors de leurs heures de travail, en empêchant l'imposition de périodes de télédisponibilité trop longues ou trop fréquentes.

Protection contre les risques associés à l'hyperconnectivité professionnelle

Afin de contrer les effets néfastes associés à l'hyperconnectivité professionnelle sur la santé mentale et physique des travailleur·euses, nous recommandons de modifier la LSST afin que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour s'assurer que l'hyperconnectivité ne porte pas atteinte à la santé des travailleur·euses. Cette obligation serait visée par la recommandation #9 détaillée au présent mémoire ou pourrait faire l'objet d'une disposition à part entière.

La somme de ces recommandations vise à réaffirmer l'importance du repos en vue de décrocher et de récupérer du travail. Rappelons que le droit à la déconnexion n'entraîne pas l'obligation, pour les personnes salariées et les employeurs, de s'en tenir à un horaire strict de style « 9 à 5 »; le droit à la déconnexion n'impose pas de périodes de travail ou de repos, mais rappelle plutôt l'importance de bien séparer ces deux temps. Rien dans les mesures que nous suggérons n'empêchera les employeurs d'élaborer les horaires et les plages de disponibilité de leurs personnes salariées, de même que les modalités plus précises comme le délai attendu de réponse et les moyens utilisés pour la communication²⁰². Il ne s'agit donc pas d'imposer un seul modèle d'organisation du travail à l'ensemble des employeurs, mais plutôt de réaffirmer un socle minimal de droits pour l'ensemble des travailleur·euses.

²⁰¹ *Code canadien du travail*, LRC (1985), c L-2, art 169(1) et 171(1).

²⁰² Le tout sous réserve des dispositions de la convention collective ou du contrat de travail en vigueur, le cas échéant.