



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ



Délimiter le temps de travail? : La légitimité des balises tracées par les normes minimales d'emploi

par

M^e Dalia Gesualdi-Fecteau

UQAM

26^e séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

arbitrage
s'adapter
harcèlement
aux nouvelles
conciliation
tribunaux
jugement
réalités
médiation
négociation

DÉLIMITER LE TEMPS DE TRAVAIL? UNE EXPLORATION JURISPRUDENTIELLE ET EMPIRIQUE DES BALISES FIXÉES PAR LES NORMES MINIMALES D'EMPLOI

ME DALIA GESUALDI-FECTEAU
PROFESSEURE
DÉPARTEMENT DES SCIENCES JURIDIQUES
UQAM

26^E SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEF
FTQ
HÔTEL SHERATON, LAVAL
17 MAI 2016

PROPOS INTRODUCTIFS

- ▀ L'industrialisation et le mouvement de rationalisation du temps
- ▀ La régulation par le droit étatique d'un certain droit au repos: un retour aux sources du droit du travail
 - ▀ Des normes visant la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs
 - ▀ Des normes dont le contenu est demeuré relativement inchangé
- ▀ Les nouvelles formes d'emploi, les transformations apportées aux modes d'organisation des entreprises et l'innovation technologique: un terrain fertile au brouillage des temps

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET L'OBLIGATION D'ÊTRE DISPONIBLE: QUELQUES ÉLÉMENTS CONCEPTUELS

- ▶ Les fondements de l'obligation de disponibilité des personnes salariées: au carrefour de la subordination juridique et du droit de gérance
- ▶ Manifestations contemporaines de l'obligation d'être disponible
 - ▶ Obligation des personnes salariées *de travailler* au-delà de leurs heures habituelles de travail lorsque leur employeur le requiert
 - ▶ Obligation des personnes salariées *d'être disponibles* au-delà de leur temps de travail pour répondre à une éventuelle demande de l'employeur

LE TRAVAIL DANS QUEL « ESPACE-TEMPS »?

- ▶ Un enjeu qui affecte toutes les formes d'emploi:
 - ▶ Travailleurs permanents à temps plein, soumis à une obligation de travailler au-delà de heures habituelles de travail
 - ▶ Travailleurs « à la demande » qui n'ont ni horaires fixes ni garanties d'heures (« zero-hours contracts »), mais qui doivent être disponibles si l'employeur les contacte
 - ▶ Travailleurs dont les horaires de travail sont imprévisibles ou irréguliers

LE TRAVAIL DANS QUEL « ESPACE-TEMPS »? (SUITE)

- ▶ Modèles d'organisation du travail développés par les entreprises en quête de flexibilité, qui désirent ajuster rapidement leur volume de main-d'œuvre à leurs besoins de production
- ▶ Implantation et généralisation facilitées par les technologies des communications

LE TRAVAIL DANS QUEL « ESPACE-TEMPS »? (SUITE)

- ▶ Portrait statistique (2002): les horaires atypiques, discontinus et/ou imprévisibles
- ▶ En 2002, 27,6% des personnes salariées n'avaient pas des horaires de travail quotidiens usuels, c'est-à-dire que ces personnes ne travaillaient pas suivant un horaire quotidien de « 9 à 5 ». (Asselin 2005, p. 1)
- ▶ Parmi ces personnes salariées, 36,6 % des travailleurs et travailleuses à temps plein et 58,8% des travailleurs et travailleuses à temps partiel avaient des horaires discontinus et/ou imprévisibles [se caractérisant par des quarts fractionnés, des horaires variant d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, des quarts sur appel ou du travail pour quelques heures] (calculés à partir de Asselin 2005, p. 1)

LE TRAVAIL DANS QUEL « ESPACE-TEMPS »? (SUITE)

- ▶ Portrait statistique (1996-2008): progression des horaires discontinus et/ou imprévisibles (suite)
 - ▶ La proportion des travailleurs rémunérés ayant des horaires discontinus et/ou imprévisibles a augmenté de 51 % entre 1996 et 2008 (calculé à partir de Crespo et Rheault, 2011, p. 5)
 - ▶ La proportion des hommes salariés ayant des horaires discontinus et/ou imprévisibles a augmenté de 40 % entre 1996 et 2008 (calculé à partir de Crespo et Rheault, 2011, p. 5)
 - ▶ La proportion des femmes salariées ayant des horaires discontinus et/ou imprévisibles a augmenté de 57 % entre 1996 et 2008 (calculé à partir de Crespo et Rheault, 2011, p. 5)
- ▶ Phénomène peu étudié, peu mesuré, dont les implications sur les droits des personnes salariées ne sont pas connues
- ▶ Est-ce que les règles juridiques en matière de temps de travail permettent de borner l'emprise patronale sur les personnes salariées?

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: LE CADRE NORMATIF ÉTABLI PAR LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

- ▶ La semaine normale de travail (articles 52 et suivants de la LNT)
 - ▶ La durée de la semaine normale « standard » = 40 heures
 - ▶ Cette disposition établit une semaine normale aux fins du calcul des heures supplémentaires et n'établit pas un nombre d'heures maximum travail hebdomadaire (*Syndicat des paramédics et du préhospitalier – CSN c. Nadeau*, 2012 QCCS 1986 (requête pour permission d'en appeler rejetée))
 - ▶ La personne salariée est réputée être au travail lorsqu'elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail (art. 57 LNT)
 - ▶ L'obligation de l'employeur de rémunérer à taux majoré lorsque la personne salariée doit travailler au-delà de la semaine normale de travail (art. 55 LNT)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: LE CADRE NORMATIF ÉTABLI PAR LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

- ▶ Les périodes de repos
 - ▶ Repos journalier (art. 79 LNT)
 - ▶ Repos hebdomadaire (art. 78 LNT)
- ▶ Étalement des heures de travail (art. 53 LNT)
- ▶ Droit de refus
 - ▶ Le droit de refus sur une base journalière ou hebdomadaire (art. 59.0.1 LNT)
 - ▶ Le droit de refus permettant à la personne salariée de remplir ses obligations familiales ou parentales (art. 122 (6) LNT)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: LE CADRE NORMATIF ÉTABLI PAR LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (SUITE)*

- ▶ La portée de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en milieu syndiqué
 - ▶ La *Loi sur les normes du travail* comme socle minimal
 - ▶ La compétence de l'arbitre quant à l'application de la LNT (art. 100.12 du *Code du travail*)
 - ▶ L'étalement des heures et la computation du temps supplémentaire

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL: UNE ANALYSE CROISÉE DE DEUX ÉTUDES EMPIRIQUES

1. L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des protections prévues par le droit du travail

- ▶ Dans quelle mesure le droit du travail constitue un rempart utile pour les travailleurs et les travailleuses embauché-e-s via un programme de migration temporaire?
- ▶ Collecte de données réalisée entre 2012 et 2014
- ▶ Sources de données:
 - ▶ Jurisprudence
 - ▶ Conventions collectives
 - ▶ Dossiers traités par la Commission des normes du travail (CNT) (149)
 - ▶ Entretiens semi-dirigés (36) avec différents acteurs-clés(49)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL: UNE ANALYSE CROISÉE DE DEUX ÉTUDES EMPIRIQUES (SUITE)

2. L'obligation de disponibilité des personnes salariées et les normes minimales d'emploi

- ▶ Dans quelle mesure les normes minimales d'emploi permettent de limiter le « contraignabilité » des salariés?
- ▶ Collecte de données réalisée entre 2014 et 2015 (avec Pr Guylaine Vallée)
- ▶ Sources de données:
 - ▶ Jurisprudence
 - ▶ Dossiers traités par la CNT (119)
 - ▶ Entretiens semi-dirigés (7) avec des agents de la CNT (14)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT

- ▶ À quel moment la personne salariée est-elle réputée « être au travail »?
Récents développements jurisprudentiels
 - ▶ Les activités réalisées par la personne salariée sont effectuées à quel bénéfice?
 - ▶ *Commission des normes du travail c. 9216-2866 Québec inc.*, 2012 QCCQ 5448
 - ▶ Le temps de pause est utilisé à quel bénéfice?
 - ▶ *Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands c. Syndicat de l'enseignement de Champlain*, 2015 QCCA 1532
 - ▶ Les personnes salariées en période d'attente sont-elles réputées au travail?
 - ▶ *Travailleurs ambulanciers de Beauce inc. (TASBI) c CAMBI — Services ambulanciers*, 2012EXPT-1254 (QCTA)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ À quel moment la personne salariée est-elle réputée « être au travail »?
 - ▶ La situation particulière des personnes salariées qui résident et/ou dorment sur les lieux du travail
 - ▶ Les tribunaux soupèsent aussi l'ampleur de la tâche afin de déterminer la quotité du temps travaillé qui doit être rémunéré: *Commission des normes du travail c Place Bishop*, DTE 2001T-412 (QCCQ)
 - ▶ Les tribunaux évaluent également le caractère « raisonnable » de la réclamation de la CNESST en appréciant les heures « réellement » travaillées par une personne salariée, et ce, sans nécessairement tenir rigoureusement compte de l'ensemble du temps « passé » dans l'établissement: *Commission des normes du travail c. Coop de thérapie pour personnes dépendantes*, 2011 QCCQ 14406
 - ▶ Une clause d'une convention collective obligeant les médecins résidents à travailler pendant 24 heures consécutives lorsqu'ils ont à effectuer des périodes de garde en établissement fut déclarée invalide et inopérante: *CUSM c. Association des résidents de McGill*, DTE 2011T-501 (T.A.) (Requête en révision judiciaire)
 - ▶ Il semble que le type d'établissement où s'effectue le travail soit également déterminant

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT(SUITE)

- ▶ À quel moment la personne salariée est-elle réputée « être au travail »? (suite)
 - ▶ L'enjeu de la « laisse technologique »: à quel moment la personne salariée effectue-t-elle une prestation « effective » de travail?
 - ▶ Qu'en est-il de la disponibilité hors du lieu de travail n'ayant pas généré de travail?
 - ▶ Rémunération de la disponibilité: des pratiques variables
 - ▶ Les parties peuvent convenir d'un régime particulier de rémunération des heures consacrées par certaines personnes salariées à des déplacements reliés à des voyages d'affaires: *AISS c. MDA*, DTE 2013-754 (T.A.)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le « droit » à la pause-repas : une norme conférant un droit au repos?
 - ▶ Pour évaluer si la pause-repas devra être rémunérée, il importe de ne pas confondre « poste de travail » et « lieu de travail » : *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 c. Aliments Dare Ltée*, 2015 QCTA 887.
 - ▶ La pause-repas devra être rémunérée lorsqu'une personne salariée, compte tenu de la nature de ses tâches, doit demeurer sur place et à la disposition de l'employeur: *Commission des normes du travail c Boucher*, DTE 2003T-16 (QCCQ), *Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2009 c. HS Telecom*, 2013EXPT-512 (QCTA)
 - ▶ Elle devra également l'être lorsque la personne est susceptible de répondre à des urgences durant sa pause-repas: *CSSS d'Argenteuil c. Syndicat québécois des employées et des employés de service, section locale 298*, 2014 QCTA 709, requête en révision judiciaire, QCCS, 2014-09-26

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le « droit » à la pause-repas : une norme conférant un droit au repos? (suite)
 - ▶ L'éloignement géographique de l'établissement des lieux de restauration et des commerces n'est toutefois pas un critère déterminant: *Société des casinos du Québec inc.* et *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Casino du Mont-Tremblant*, 2015 QCTA 727 et *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 c. Aliments Dare Ltée*, 2015 QCTA 887
 - ▶ Qu'en est-il lorsque la personne salariée peut quitter son poste de travail mais qu'elle est contrainte de ne pas s'éloigner des lieux du travail?
 - ▶ Qu'en est-il des personnes salariées disposant d'une rémunération fixe et assujetties à une obligation « de résultat »?

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le droit au repos hebdomadaire: une protection aux contours mouvants
 - ▶ Période de repos n'empêche pas le travail pendant plus de 7 jours mais permet à la personne salariée qu'elle puisse bénéficier d'une période de repos minimale au cours d'une période de 7 jours: *SEPAQ c. SFPQ*, DTE 2010T-804 (T.A.)
 - ▶ Est-ce qu'une personne salariée qui doit demeurer disponible durant sa période de repos hebdomadaire a effectivement pu bénéficier d'un repos?
 - ▶ Le droit au repos et l'obligation du salarié d'être disponible pour le service de garde en dehors des heures normales de travail: *CSSS de la Basse Côte-Nord c. Syndicat des infirmières et infirmiers du Nord-Est québécois*, DTE 2004T-182 (T.A.) (Requête en révision judiciaire rejetée: AZ-50268196)

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures régulières et habituelles: quoi, quand et comment?
 - ▶ Le droit de refus sur une base journalière ou hebdomadaire (art. 59.0.1 LNT)
 - ▶ La question du temps supplémentaire comme mode de gestion: *Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec c. CHU de Québec*, 2014 QCTA 836
 - ▶ Un salarié qui souhaite mobiliser les limites prévues à l'article 59.0.1 LNT doit avoir travaillé le nombre d'heures minimum exigé par la loi ne peut bénéficier de la présomption légale
 - ▶ *Landry c. Matériaux à bas prix Ltée*, 2004 QCCRT 0553

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures régulières et habituelles: quoi, quand et comment? (suite)
 - ▶ Le droit prévu à la convention collective de refuser de faire des heures supplémentaires pour une « raison valable »: *TQP, section locale 194 c. Ultramar*, DTE 2011T-749 (T.A.).
 - ▶ Le droit de refus pour motifs parentaux ou familiaux
 - ▶ L'enjeu des « moyens raisonnables »
 - ▶ *Perras c. Québec (Ministère de la sécurité publique)*, 2010 QCCRT 0019
 - ▶ Le caractère fondamental du contrat de travail
 - ▶ *Bouchard c 9180-6166 Québec inc.*, 2015 QCCRT 0031 et *Fournier c. Villa Ignatia inc.*, 2010 QCCRT 0147

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures régulières et habituelles: quoi, quand et comment? (suite)
 - ▶ Le droit de refus pour motifs parentaux ou familiaux (suite)
 - ▶ La modification à l'horaire, une modification substantielle des conditions de travail?
 - ▶ La décision unilatérale de l'employeur de changer le jour de congé d'un salarié était constitutive d'une modification substantielle du contrat de travail
 - ▶ *Therrien c Mercier CP Autoroute 40 Sortie 220 inc.*, 2014 QCCRT 0424
 - ▶ Une modification s'inscrivant dans les limites du droit de gérance de l'employeur ne sera pas considérée comme un congédiement déguisé

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ Le mode de rémunération et la frontière entre le temps de travail et le temps de repos: un facteur d'augmentation de la «constraignabilité»?
 - ▶ Outre le respect du salaire minimum, la LNT ne favorise aucun mode de rémunération particulier: le salaire peut être déterminé sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ainsi qu'en fonction d'un rendement ou à la commission.
 - ▶ Le recours aux modes de rémunération fixe et l'obligation de disponibilité
 - ▶ Une « mise en disponibilité » implicite et indéterminée
 - ▶ Dès lors, le contrat de travail ne s'apparente-t-il pas à un contrat de service?
 - ▶ La rémunération fixe, une réalité qui concerne une pluralité d'occupations

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ La légitimité (parfois) relative des normes minimales d'emploi favorisant le droit au repos
 - ▶ La légitimité des limites imposées par l'employeur au temps de travail
 - ▶ *Syndicat nationale des employés de la Compagnie du Gypse du Canada (CSN) c. Compagnie du gypse du Canada*, DTE 2005T-662 (T.A.)
 - ▶ *Teamsters Québec, section locale 931 et Ceva Logistics Canada*, DTE 2010T-234 (T.A.)
 - ▶ Le cas des travailleurs étrangers temporaires
 - ▶ Démarcation entre le temps de travail et le temps de repos : l'interférence du caractère temporaire et conditionnel de l'emploi de ces travailleurs et de leur isolement social sur la légitimité du droit
 - ▶ La plus-value de la présence d'une association syndicale

LES FRONTIÈRES TEMPORELLES DU TRAVAIL ET LE BROUILLAGE DES TEMPS: PORTÉE DES PROTECTIONS PRÉVUES À LA LNT (SUITE)

- ▶ La légitimité (parfois) relative des normes minimales d'emploi favorisant le droit au repos (suite)
 - ▶ Le cas d'autres travailleurs en « mouvement »
 - ▶ L'enjeu de l'étalement des heures (art. 53 LNT)
 - ▶ Démarcation entre le temps de travail et le temps de repos : l'interférence de la volonté de cette main-d'œuvre de limiter l'éloignement sur la légitimité du droit

CONCLUSIONS

- ▶ Les nouvelles formes d'emploi et la remise en cause de la frontière établie en droit du travail entre le temps de travail et le temps personnel
- ▶ Une sujétion liée au travail qui n'est pas conforme aux prescriptions de la LNT
- ▶ L'importance de comprendre le cadre dans lequel intervient la prestation afin de comprendre l'adhésion des salariés aux normes qui balisent le temps de travail
- ▶ Il importe également de réfléchir au cadre dans lequel intervient la mise en œuvre coercitive des normes minimales d'emploi: quid des recours de nature pénale prévus à la LNT?

MERCI!

