

Université de Montréal

Le droit à la réparation des lésions professionnelles des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité : une analyse jurisprudentielle longitudinale

par

Gabriella Bruno

École de Relations industrielles

Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc.)

Juin 2015

© Gabriella Bruno, 2015

Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Le droit à la réparation des lésions professionnelles des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité : une analyse jurisprudentielle longitudinale

Présenté par :

Gabriella Bruno

Sera évalué par un jury composé par :

Nancy Beauregard

Présidente du jury

Guylaine Vallée

Directrice de recherche

Isabelle Martin

Membre du jury

RÉSUMÉ

L'obligation de disponibilité du travailleur met en lumière un temps durant lequel le travailleur demeure à la disposition de son employeur malgré le fait qu'il n'accomplit pas concrètement sa prestation de travail, le temps de disponibilité. Conséquence de plusieurs phénomènes, notamment la mondialisation des marchés, la financiarisation de l'économie et l'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'obligation de disponibilité est mal définie par les règles juridiques actuelles au Québec.

Considérant cet état du droit, notre mémoire cherche à évaluer dans quelle mesure la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* capte l'obligation de disponibilité du travailleur. Pour ce faire, nous avons effectué une analyse quantitative et qualitative de la jurisprudence rendue par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et la Commission des lésions professionnelles entre 1995 et 2014. Notre mémoire comporte trois volets. Sous un angle plus sociologique, nous voulions examiner si notre population de décisions nous permettait, d'une part, de constituer différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et d'autre part, de discerner une progression dans le temps du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité. Enfin, nous désirions examiner dans quelle mesure un travailleur victime d'une lésion durant une période de disponibilité peut se prévaloir des droits accordés par la L.a.t.m.p..

À l'aune de notre mémoire, plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité peuvent être constituées en fonction du moment durant lequel elle se manifeste. L'obligation de disponibilité peut également être rattachée au statut de travailleur autonome. En outre, il semble que la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur varie en fonction de ces manifestations-types. Cependant, nos résultats ne révèlent pas une progression dans le temps du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité.

Mots-clés : Disponibilité du travailleur, temps de travail, indemnisation d'une lésion professionnelle, pause, pause-repas, heures supplémentaires, activité de trajet, *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*

ABSTRACT

The concept of worker availability requirements refers to instances in which workers are required to be available to their employers outside of standard work hours (off-duty). Due to several factors, especially the internationalization of markets, financialisation of the economy, and the development of information and communication technology, this normative requirement is inadequately regulated by current legislation in Quebec.

Therefore, our research evaluates the extent that the *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* addresses availability requirements imposed on workers in the province. To this end, we carried out qualitative and quantitative analyses of decisions made by the Commission d'appel en matière de lésions professionnelles and Commission des lésions professionnelles between 1995 and 2014. From a sociological perspective, we attempted to produce different categories of off-duty availability requirements, and to discern whether an augmentation in the number of decisions concerning availability requirements has taken place over time. Finally, we examined the extent that workers benefit from the rights provided by the L.a.t.m.p. when injuries occur during off-duty hours in which workers are required to be available.

Our results demonstrate that many categories of availability requirements can be developed related to the period of time during when such obligation occurs. Furthermore, these requirements are also linked to individuals' status as self-employed workers. Finally, it seems that the recognition of workers' employment injuries vary along these categories. However, our results also suggest that there exists no positive trend in the number of decisions concerning worker availability requirements over time.

Key-words: Worker availability requirement, work time, compensation of an employment injury, break, lunch break, overtime, *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	III
ABSTRACT	IV
LISTE DES TABLEAUX	IX
LISTE DES ACRONYMES	XII
REMERCIEMENTS	XIII
INTRODUCTION	14
CHAPITRE I : BILAN DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE	17
I. LA FLEXIBILITÉ ORGANISATIONNELLE : FACTEURS MACRO-ÉCONOMIQUES	17
A. <i>Les effets de la mondialisation</i>	18
B. <i>La financiarisation de l'économie</i>	21
C. <i>La notion de flexibilité</i>	25
1. La nature paradoxale de la flexibilité	26
2. La flexibilité et ses multiples définitions.....	28
3. Le modèle de l'entreprise flexible et la flexibilité des temps de travail.....	31
II. L'ORGANISATION ALLÉGÉE : SES ORIGINES ET SA SOUMISSION AUX CONTRAINTES MARCHANDES	34
A. <i>Le toyotisme et l'organisation allégée</i>	34
B. <i>Une flexibilité au service des contraintes marchandes</i>	37
III. L'ÉVOLUTION DE LA CONCEPTION DU TEMPS DE TRAVAIL	40
A. <i>Le conflit entre le temps de l'Église et le temps des marchands : le temps préindustriel</i>	40
B. <i>Le temps comme mesure du travail : le temps industriel</i>	42
1. Nouvelle conception du temps à l'époque industrielle.....	42
2. Le modèle taylorien.....	45
3. La norme temporelle taylorienne.....	47
C. <i>Un temps de travail éclaté, densifié, individualisé et désynchronisé</i>	48
1. L'érosion de la norme temporelle taylorienne : apparition de nouvelles normes temporelles.....	49
a. La norme flexible hétéronome	50
b. La norme flexible autonome	51
2. L'intensification du travail	52
3. L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication	55
a. Surcharge informationnelle : une augmentation de la charge de travail	55
b. Une plus grande disponibilité temporelle : perte de la maîtrise de son temps	56
IV. MANIFESTATIONS CONTEMPORAINES DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ	58
A. <i>Le secteur de la grande distribution</i>	58
B. <i>Le secteur des agences de location de personnel</i>	62
V. L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ	63
A. <i>La définition de l'obligation de disponibilité</i>	64
B. <i>Différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité</i>	66
C. <i>Encadrement juridique de l'obligation de disponibilité au Québec</i>	67
1. Les fondements juridiques de l'obligation de disponibilité.....	69
2. Les limites de l'obligation de disponibilité : une obligation non absolue	70
3. La nature juridique de l'obligation de disponibilité	72
D. <i>Les impacts de l'obligation de disponibilité sur la santé et la sécurité des salariés</i>	75

1.	L'organisation du travail contemporaine et ses effets sur la santé et sécurité des salariés	75
a.	Effets de certains horaires de travail sur la santé et sécurité des salariés	76
b.	Effets de l'intensification du travail sur la santé et sécurité des salariés	77
2.	Les nouvelles exigences des employeurs et leurs effets sur la santé et sécurité des salariés	81
VI.	PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE RECHERCHE	83
CHAPITRE II : MODÈLE D'ANALYSE ET MÉTHODOLOGIE		87
I.	LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	87
II.	CONDITIONS POUR ACCÉDER À LA L.A.T.M.P.	88
A.	<i>La notion de «travailleur»</i>	89
1.	La notion de «contrat de travail»	90
2.	Les notions d'«employeur» et d'«établissement»	94
B.	<i>La notion de «lésion professionnelle»</i>	95
1.	La notion d'«accident du travail»	96
a.	Les conditions à la reconnaissance d'un «accident du travail»	96
b.	La présomption d'accident du travail	100
2.	La notion de maladie professionnelle	101
a.	Maladie caractéristique du travail	102
b.	Maladie liée aux risques particuliers du travail	103
III.	MODÈLE D'ANALYSE ET PROPOSITIONS DE RECHERCHE	104
IV.	MÉTHODOLOGIE	110
A.	<i>Repérage de la jurisprudence</i>	111
B.	<i>Analyse de contenu</i>	119
C.	<i>Limites de la jurisprudence</i>	122
CHAPITRE III : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS		124
I.	RÉSULTATS DES DÉCISIONS APPLIQUANT OU INTERPRÉTANT UNIQUEMENT LA NOTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL	125
A.	<i>Proposition de recherche 1 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité</i>	125
1.	Obligation de disponibilité lors d'une pause ou une pause-repas	126
2.	Obligation de disponibilité lors d'une période d'attente	136
3.	Obligation de disponibilité lors d'une activité para-professionnelle	138
4.	Obligation de disponibilité lors d'un service commandé	139
5.	Obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires	144
6.	Obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome	154
B.	<i>Proposition de recherche 2 : évolution du nombre de décisions</i>	155
C.	<i>Proposition de recherche 3 : analyse juridique</i>	157
1.	Analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail»	160
a.	Analyse juridique des décisions appliquant les différents critères de la connexité	162
b.	Analyse juridique des décisions mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle	180
c.	Bilan de l'analyse juridique appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail»	199
2.	Analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion d'«événement imprévu et soudain»	203
a.	Doctrine portant sur l'interprétation de la notion d'«événement imprévu et soudain»	204
b.	Décisions illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires	206
3.	Bilan de l'analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident	

du travail au regard de l'obligation de disponibilité.....	213
II. RÉSULTATS DES DÉCISIONS APPLIQUANT LA PRÉSUMPTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL.....	215
A. Proposition de recherche 4 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité.....	215
B. Proposition de recherche 5 : évolution du nombre de décision.....	217
C. Proposition de recherche 6 : analyse juridique.....	218
III. RÉSULTATS DES DÉCISIONS APPLIQUANT LA NOTION DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	221
A. Proposition de recherche 7 : manifestation-type de l'obligation de disponibilité.....	221
B. Proposition de recherche 8 : évolution du nombre de décisions.....	225
C. Proposition de 9 : analyse juridique.....	226
IV. RÉSULTATS DES DÉCISIONS APPLIQUANT PLUS D'UNE NOTION JURIDIQUE.....	231
A. Proposition de recherche 10 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité.....	232
1. Obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires....	233
2. Obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome.....	237
B. Proposition de recherche 11 : évolution du nombre de décisions.....	238
C. Proposition de recherche #12 : analyse juridique.....	239
1. Décision illustrant une obligation de disponibilité lors de l'exécution d'heures supplémentaires.....	240
2. Décision illustrant une obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome.....	243
3. Synthèse de l'analyse juridique des décisions appliquant plus d'une notion juridique...	245
CHAPITRE IV : DISCUSSION.....	247
I. MANIFESTATIONS-TYPES DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ.....	249
A. Les propositions de recherche.....	249
B. Les résultats globaux.....	249
C. Les éléments explicatifs des variations observées.....	251
1. La production de biens ou de service en continu.....	252
2. La gestion de la main-d'œuvre à flux tendu.....	254
3. L'intensification du travail.....	256
4. Les TIC.....	258
5. Les caractéristiques du travailleur et de l'entreprise.....	261
6. Les différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité.....	264
7. Les effets de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires sur la santé des travailleurs.....	268
II. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCISIONS.....	270
A. Les propositions de recherche.....	270
B. Les résultats globaux.....	270
C. Les éléments explicatifs des variations observées.....	272
III. ANALYSE JURIDIQUE.....	274
A. Les propositions de recherches.....	274
B. Les résultats globaux.....	275
C. Les éléments explicatifs des variations observées.....	277
1. Évolution dans le traitement juridique appliqué à une obligation de disponibilité du travailleur.....	278
2. L'importance relative des critères de la connexité.....	282
3. Décisions de la CALP et de la CLP : rupture ou continuité par rapport à la CSST.....	284
CONCLUSION.....	287
TABLE DE LA LÉGISLATION.....	290
DÉCISIONS ANALYSÉES.....	290

AUTRES DÉCISIONS.....	294
BIBLIOGRAPHIE.....	295
ANNEXE.....	XIV

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la notion juridique appliquée ou interprétée par les commissaires au regard de l'obligation de disponibilité des travailleurs.....	124
Tableau 2 : Distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur..	126
Tableau 3 : Répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui	155
Tableau 4 : Répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité du travailleur.....	156
Tableau 5 : Distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction de la notion juridique appliquée et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur.....	159
Tableau 6 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» en fonction du courant juridique utilisé et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur	162
Tableau 7 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur	164
Tableau 8 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.	178
Tableau 9 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur	182
Tableau 10 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.	196
Tableau 11 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» fonction du courant juridique, des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.....	200

Tableau 12 : Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion d'«événement imprévu et soudain» au regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires en fonction de la nature de la lésion et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.....	213
Tableau 13 : Fréquence des décisions appliquant la notion d'accident du travail favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur en fonction des différentes-manifestations-types de l'obligation de disponibilité et de la notion interprétée par les commissaires	214
Tableau 14 : Répartition des décisions appliquant uniquement la présomption d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui	217
Tableau 15 : Répartition des décisions appliquant uniquement la notion de maladie professionnelle à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui.....	226
Tableau 16 : Distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité du salarié	233
Tableau 17 : Répartition des décisions appliquant plus d'une notion juridique à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui.....	239
Tableau 18 : Distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.....	246
Tableau 19 : Synthèse de nos propositions de recherche	248
Tableau 20 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité vécu par le travailleur.....	250
Tableau 21 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité et du secteur d'activités de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.....	262
Tableau 22 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité et de la propriété de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.....	263
Tableau 23 : Répartition de l'ensemble des décisions en fonction de la date de la décision et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité.....	271
Tableau 24 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la date de la décision, des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.....	276

Tableau 25 : Répartition de l'ensemble des décisions de notre population à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui en fonction de la notion juridique appliquée par les commissaires.278

Tableau 26 : Distribution des décisions appliquant la notion d'accident du travail en fonction de la notion juridique utilisée par les commissaires de la CALP ou de la CLP et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur.280

Tableau 27 : Distribution de l'ensemble des décisions de notre population en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité, du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle, du requérant et du taux de rupture entre les décisions de la CALP ou de la CLP par rapport aux décisions de la CSST.....285

LISTE DES ACRONYMES

CALP : Commission d'appel en matière de lésions professionnelles

CLP : Commission des lésions professionnelles

CSST : Commission de la santé et de la sécurité au travail

SOQUIJ : Société québécoise d'information juridique

TIC : technologies de l'information et de la communication

REMERCIEMENTS

Dans un premier temps, j'aimerais remercier ma directrice de mémoire, Madame Guylaine Vallée. Je lui serai toujours reconnaissante de m'avoir encouragée à entreprendre un mémoire et de m'avoir partagé sa passion pour la recherche scientifique et le droit du travail. Surtout, son soutien, tant au plan académique que moral, et ses judicieux conseils ont été des plus significatifs dans la réalisation de ce mémoire.

Je voudrais également remercier le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), l'Étude légale Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino ainsi que les chercheuses responsables du projet de recherche *L'obligation de disponibilité du salarié : une nouvelle source de précarité ou de flexibilité* financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), dans lequel s'insérait mon mémoire, pour l'aide financière qu'ils m'ont offerte au cours de ces mois de recherche.

Aussi, je souhaite souligner l'apport de certains membres du CRIMT dans la réalisation de ce mémoire. Brièvement, merci à Karine Drolet, Nicolas Roby et Matthieu Pelard pour avoir participé à l'atmosphère de convivialité caractéristique des locaux du CRIMT. Merci à Claude Rioux, Sean O'Brady, Marie-Ève Bernier et Mathieu Dupuis pour leur grande générosité et disponibilité témoignées à mon égard. Votre appui a été des plus salutaires! Ce fut un réel plaisir de vous côtoyer tous au sein des locaux du CRIMT et grâce à vous, je chérirai longtemps le souvenir de ces mois de recherche.

Enfin, je voudrais remercier mes parents et mes amis pour leur soutien.

INTRODUCTION

À quel moment sommes-nous au travail? À quel moment sommes-nous complètement libres de notre temps? Questions aisées à répondre autrefois, plusieurs indices nous laissent entrevoir que les réponses sont aujourd'hui plus difficiles pour une part croissante de salariés. En effet, les salariés sont actuellement soumis à des conditions de travail pouvant jeter une ambiguïté quant à leur statut. À titre d'exemple, un salarié est-il réputé au travail lorsqu'il effectue des tâches relatives à son emploi de sa résidence pour «prendre de l'avance» sur ses tâches futures? Est-il libre de son temps s'il peut à tout instant être interpellé via son cellulaire par son employeur pour combler un manque de main-d'œuvre ponctuel? Peut-il bénéficier de son droit à un repos hebdomadaire si son horaire de travail est entrecoupé par des périodes de garde ou d'astreinte de grande amplitude? Ces questions illustrent que les frontières entre le temps passé au travail et le temps réservé à la vie personnelle tendent actuellement à se brouiller en raison de l'émergence d'un troisième temps, le temps de disponibilité, qui se définit comme un temps où le salarié demeure subordonné à son employeur sans toutefois effectuer concrètement sa prestation de travail (Vallée, 2010).

Conséquence de plusieurs facteurs, tant macro-économiques qu'organisationnels, le temps de disponibilité est aujourd'hui une réalité de plus en plus ancrée dans les milieux de travail. En réalité, des phénomènes tels que la mondialisation des marchés, la financiarisation de l'économie et la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) favorisent une accélération des temps amenant un sentiment perpétuel d'urgence au sein des organisations puisque le contexte est plus que jamais soumis à de brusques changements. Dès lors, les entreprises se tournent vers des pratiques organisationnelles dites flexibles afin de faciliter leur adaptation au contexte continuellement renouvelé et pour optimiser leur ajustement futur.

Cette quête de flexibilité s'exprime notamment par d'importantes transformations dans l'organisation du travail. Plus particulièrement, la flexibilité du temps de travail devient un enjeu majeur dans les organisations puisqu'elle permet de déplacer le risque du marché, c'est-à-dire la variation des contraintes marchandes, vers les salariés. Le temps de travail devient

ainsi une variable d'ajustement privilégiée par les organisations pour répondre sans délai aux variations de la demande. L'instrumentalisation du temps de travail au service des besoins de flexibilité des entreprises se traduit à travers plusieurs vecteurs qui seront contingents à la nature du travail et au secteur d'activités des entreprises. Pensons par exemple à l'essor du travail temporaire ou à la diffusion du temps partiel qui permettent un ajustement serré entre le temps de travail des salariés et les besoins de main-d'œuvre des entreprises.

En revanche, ces dispositifs de flexibilité externe amènent une nouvelle conception du temps de travail qui est en rupture avec celle construite à l'époque industrielle puisque nous ne retrouvons plus la régularité des horaires de travail et la stricte séparation des temps de travail et hors travail qui la caractérisaient. Au contraire, le temps de travail est aujourd'hui éclaté, densifié, individualisé et désynchronisé des autres temps sociaux, ce qui a de larges conséquences sur le régime temporel des salariés. Effectivement, sous l'effet de ce remaniement temporel au sein des organisations, les salariés sont confrontés à une obligation de disponibilité accrue qui peut prendre différentes formes selon la nature de leur travail et leur statut d'emploi (heures supplémentaires, périodes d'astreinte ou de garde, pause, etc.) (Vallée, 2010).

Or, peu importe la manifestation que prend cette obligation de disponibilité, il demeure qu'elle constitue une intrusion «du champ de la subordination dans la sphère privée du salarié» (Supiot, 1999 :122) qui n'est pas sans conséquence sur la santé physique et psychologique des salariés. En effet, découlant de l'intensification du travail, l'obligation de disponibilité participe dans une certaine mesure à l'apparition de nouveaux risques qui augmentent la pénibilité du travail et qui menacent la santé des salariés tels que le stress, le sentiment de débordement, l'augmentation de l'amplitude de la journée de travail, la difficulté de prévoir son emploi du temps sur une longue période, etc. (Thoemmes, 2012).

Par ailleurs, il a été démontré que des lois du travail québécoises, comme la *Loi sur les normes du travail* (ci-après : L.n.t.), encadrent le temps de travail et le temps de repos mais sont muettes en ce qui concerne la période de disponibilité. En effet, édifié lors de l'époque industrielle, le droit du travail québécois ne reconnaît pas ce troisième temps qui représente une zone grise entre le temps de travail et le temps hors-travail. Ce silence face à une situation de

plus en plus présente sur le marché du travail donne lieu à des jugements contradictoires générant une confusion quant aux droits qu'un salarié possède en période de disponibilité (Vallée, 2010).

Face à ce constat, notre mémoire cherche à évaluer dans quelle mesure une loi du travail québécoise ayant pour objet «la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires»¹, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après : L.a.t.m.p), capte les différentes manifestations du temps de disponibilité. En fait, suite à une analyse de la jurisprudence provenant de la Commission des lésions professionnelles (ci-après : CLP) et de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (ci-après : CALP), nous souhaitons répondre à la question suivante : dans quelle mesure un travailleur victime d'une lésion professionnelle durant une période de disponibilité peut-il se prévaloir des droits accordés par la L.a.t.m.p.?

Notre premier chapitre vise d'une part à retracer la chaîne de causalité qui a donné lieu à l'émergence d'une obligation de disponibilité accrue, et d'autre part, à présenter en quoi consiste l'obligation de disponibilité et l'encadrement juridique québécois actuel dont elle bénéficie. Notre deuxième chapitre présentera les dispositions pertinentes de la L.a.t.m.p. au regard de notre question de recherche et la méthodologie que nous utiliserons pour répondre à notre question de recherche. Enfin, nous exposerons la grille d'analyse qui a guidé notre lecture de la jurisprudence. Notre troisième chapitre présentera nos résultats de recherche en fonction des notions juridiques appliquées dans les décisions de notre population. Finalement, notre quatrième chapitre portera sur la discussion de ces résultats de recherche.

¹ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, art.1 (ci-après «L.a.t.m.p.»)

CHAPITRE I : BILAN DE LA LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE

L'obligation de disponibilité accrue à laquelle sont confrontés certains salariés n'est pas le fruit du hasard ou un phénomène qui s'est installé naturellement. Phénomène sociologique, elle résulte d'une série de facteurs qui appellent un examen en amont, car c'est à travers la compréhension du portrait global dans lequel l'obligation de disponibilité a émergé que nous pourrions clairement saisir sa nature, sa portée, sa fonction et les potentielles dérives qu'elle peut engendrer pour les salariés. Par conséquent, ce chapitre vise à élucider les origines et la nature de l'obligation de disponibilité et à présenter son cadre juridique québécois.

En premier lieu, nous verrons les principaux facteurs macro-économiques (I), la mondialisation des marchés et la financiarisation de l'économie, qui ont instauré un rapport au temps accéléré au sein des organisations et qui par conséquent, appellent une utilisation accrue de pratiques organisationnelles flexibles. Suivant cette logique de quête de flexibilité, nous nous pencherons en deuxième lieu, sur la manifestation organisationnelle de ce contexte contemporain, l'organisation allégée (II), en mettant l'accent sur les contraintes marchandes auxquelles elle doit désormais répondre et leurs conséquences sur le régime temporel des salariés. En troisième lieu, nous ferons une incursion historique au sujet de la conception du temps de travail (III) afin de faire ressortir les différents points de rupture qui sont apparus entre la période préindustrielle et industrielle d'une part, et d'autre part, entre la période industrielle et la période actuelle. En quatrième lieu, nous illustrerons à l'aide de deux exemples certaines manifestations concrètes de l'obligation de disponibilité (IV) et, en cinquième lieu, nous aborderons directement la nature de l'obligation de disponibilité et son encadrement juridique québécois (V). Enfin, nous préciserons la problématique de notre recherche ainsi que nos questions spécifiques de recherche (VI).

I. La flexibilité organisationnelle : facteurs macro-économiques

Les années 1980 ont été particulièrement cruciales pour les entreprises puisqu'elles marquent l'avènement d'un changement de paradigme. Selon l'interprétation de l'histoire des sciences de Thomas Kuhn, les années 1980 représentent pour le management un moment de crise où

l'accumulation d'«anomalies» démontre l'incompatibilité de l'ancien modèle, le modèle taylorien-fordien, avec la réalité et où émerge un nouveau paradigme (Segrestin, 2004). Un changement de paradigme n'est jamais homogène ou parfait puisque les entreprises évoluent de manière asynchrone, suivant des rythmes et des orientations différentes (Segrestin, 2004). Or, malgré les multiples formes que peut prendre le nouveau modèle d'organisation, un noyau de principes est visible. Effectivement, à travers la multitude de changements organisationnels opérés tant au niveau de la structure de l'organisation qu'au niveau de la gestion des ressources humaines, nous pouvons remarquer que de tels changements sont souvent motivés par une recherche de flexibilité accrue. Ce désir de souplesse organisationnelle qui se traduit notamment par une mutation profonde des techniques et des régimes de production est fonction d'un bouleversement dans le contexte macro-économique. En effet, l'univers macro-économique dans lequel évoluent les entreprises est ébranlé par deux nouveaux phénomènes soit la mondialisation et la financiarisation de l'économie puisqu'ils amènent un nouveau rapport au temps qui a des effets significatifs sur les modes d'organisation du travail (Veltz, 2000a). Ainsi, la flexibilité (C) prend désormais une importance centrale pour les organisations, car d'une part, la mondialisation engendre une concurrence accrue et affecte les critères de compétitivité (A) et d'autre part, la financiarisation de l'économie introduit de nouveaux acteurs financiers ayant une prédilection pour le court terme dans les organisations (B).

A. Les effets de la mondialisation

L'ouverture des marchés liée à la mondialisation a drastiquement changé la concurrence à laquelle doivent faire face les entreprises. Autrefois protégée par les frontières nationales, la concurrence entre les principaux acteurs était en réalité très limitée. En effet, l'histoire économique démontre que les acteurs dominants se sont toujours défilés de la concurrence en reportant les risques des « lois du marché » sur les acteurs de niveau intermédiaires, mais à l'échelle mondiale, le nombre croissant de nouveaux acteurs sur le marché rend caduques les tentatives de stabiliser le jeu par des alliances ou des ententes (Veltz, 2000a). En conséquence, la concurrence est aujourd'hui plus vive et instable qu'elle n'a jamais été et touche sans précédent les « étages supérieurs du capitalisme » (Veltz, 2000a : 98). La pression généralisée

de la concurrence s'est donc intensifiée par l'arrivée de nouveaux compétiteurs mondiaux obligeant les gestionnaires à rechercher des moyens plus efficaces et moins coûteux pour produire des biens et services. Cependant, au-delà d'une concurrence accrue, les critères de la compétitivité entre les firmes ont également changé de nature (Bélanger et al., 2004).

Auparavant, les entreprises étaient uniquement préoccupées par les coûts de production et la recherche d'économies d'échelle puisqu'elles pouvaient compter sur leur grande taille et leur emprise sur leurs réseaux de fournisseurs pour mettre en place une standardisation des produits, des composantes et des procédés de fabrication (Segrestin, 2004). Même si la préoccupation relative aux coûts est encore présente, une nouvelle obligation s'est imposée aux entreprises, celle de répondre aux exigences d'une clientèle plus exigeante en termes de qualité et de durabilité et plus encline à comparer les différentes options qui s'offrent à elle à prix égal (Vinet, 2004). Ainsi, il y a un nouveau type de concurrence qui entre en jeu, la concurrence par la différenciation qui s'ajoute à la concurrence traditionnelle par les prix (Veltz, 2000b), faisant en sorte que les économies modernes deviennent à partir des années 1980 des économies de la variété et de la qualité (Segrestin, 2004).

Dès lors, les entreprises doivent accorder une importance accrue à la nature de l'offre qu'elles proposent à leurs clients afin de rester compétitives sur le marché. La diversité des produits et services mise sur le marché ainsi que leur qualité-fiabilité deviennent des exigences essentielles pour survivre dans cette nouvelle économie. La qualité fait ici référence à la capacité des entreprises de répondre adéquatement aux commandes reçues, capacité qui devient cruciale en raison de la hausse des engagements qui lient les entreprises entre elles (Segrestin, 2004).

Cette modification dans les critères de compétitivité des firmes accentue le rôle du facteur temps dans la chaîne de production, car sous peine de se faire distancer par la concurrence, les entreprises doivent non seulement offrir une vaste gamme de produits et de services, mais également la renouveler à temps. En effet, lorsque tous les producteurs proposent des produits et des services variés et fiables, la solution pour se démarquer du lot est d'accomplir le processus de production plus rapidement que la concurrence. Le facteur temps devient donc un

élément discriminant central (Veltz, 2000b). Pour répondre à cette exigence temporelle, les entreprises doivent revoir à la baisse tous les délais de production (de la conception de nouveaux produits à la présentation au client) afin de pouvoir mettre sur le marché plus rapidement leurs produits et services. La diminution des temps de cycles en production est également souhaitable puisqu'elle se traduira par une baisse des coûts supportés par l'entreprise tout en accélérant le service au client (Segrestin, 2004). De plus, l'innovation prendra dorénavant une place centrale car c'est grâce à elle que le renouvellement de la gamme de produits et de services pourra s'accomplir. En effet, l'innovation devient le moteur par lequel les entreprises pourront renouveler à temps leurs produits et services tout en s'assurant une plus grande différenciation par rapport à leurs concurrents. Les compétences d'innovation de l'entreprise auront aussi comme fonction d'anticiper les futurs besoins des clients.

En définitive, la concurrence s'est intensifiée avec la mondialisation et le facteur temps joue dorénavant un rôle déterminant qui se manifeste par un double processus : « l'intensification des modes traditionnels de compétition par les coûts et les prix (...); *simultanément*, la montée des modes de compétition par la différenciation » qui se traduit par une plus grande importance attribuée à la qualité-fiabilité, une diversité de produits et de services accrue, une plus grande réactivité induite par une diminution de tous les délais possibles et par une « course à l'innovation, réelle ou fictive » (Veltz, 2000a : 98).

Toutes ces formes de compétitivité existaient déjà dans le modèle taylorien-fordien. Or, avec la concurrence actuelle, la réelle différence est la juxtaposition de tous ces critères de la performance qui sont souvent contradictoires ou difficilement compatibles (Veltz, 2000a). En effet, une réelle tension des temporalités est en jeu dans le monde économique actuel, car d'une part la compétition exige une vitesse accélérée : vitesse de renouvellement des produits et des services et une plus grande réactivité au marché. D'autre part, paradoxalement, pour répondre efficacement à ces exigences de la concurrence, les organisations doivent mettre en place des mesures qui nécessitent un certain temps d'adaptation ou d'élaboration : temps de formation, développement de relations entre acteurs pertinents, relations desquelles pourront se construire les ressources relationnelles nécessaires à l'innovation et à la collaboration (Veltz, 2000a).

En somme, nous assistons à un basculement de l'univers concurrentiel (Veltz, 2000a) où le client détient désormais la position prépondérante; plusieurs auteurs parlent du «client-roi». C'est désormais ce dernier qui commande le rythme du système de production dans le secteur industriel ou les plages horaires dans le secteur des services. Le souci de lui offrir continuellement les meilleurs produits et services mettra sous pression toute la chaîne de production entraînant une compression de tous les temps faisant partie des cycles de production (conception, production, mise sur le marché, etc.). Par contre, bien que les effets de la mondialisation installent un rapport au temps accéléré, la financiarisation de l'économie joue également un rôle dans l'accélération des rythmes au sein des organisations. En effet, l'arrivée de nouveaux acteurs financiers confirme la tendance des entreprises à privilégier le court terme dans leurs activités.

B. La financiarisation de l'économie

Les années 1970 ont donné lieu à une double libéralisation de l'économie financière, soit celle des taux de change et celles des taux d'intérêt (Chambost, 2013). Cette déréglementation financière généra un mouvement de décloisonnement général qui fera disparaître les « barrières et protections que constituaient les réglementations étatiques entre systèmes financiers nationaux, entre banques et marché, ainsi qu'entre marchés » (Chambost, 2013 : 2). D'intermédiaires, les marchés financiers deviennent dès lors un acteur global et central de l'économie; ils sont devenus les régulateurs de l'économie grâce à leurs capacités de financement et de couverture des risques (Chambost, 2013). Cette rapide montée en puissance des acteurs financiers aura un impact considérable sur le fonctionnement des organisations car l'intrusion des préoccupations financières au sein des organisations amènera une accélération du temps dans les entreprises (Finchelstein, 2011).

Globalement, la financiarisation de l'économie est l'expression utilisée pour désigner le mouvement caractérisé par :

« a) une déréglementation internationale de la finance; b) une interconnexion au niveau mondial des systèmes financiers, favorisant l'indépendance des mouvements de capitaux par rapport aux territoires; c) un plus grand recours- et une plus grande dépendance- de la part des acteurs économiques- privés et publics- à l'endettement auprès des marchés

financiers (les bourses) et de l'industrie financière (les banques, les fonds d'investissement, etc.); d) une dynamique d'expansion, basée sur la recherche d'une augmentation continue des cours boursiers (rentabilité financière); e) la diffusion de discours favorables aux actionnaires dans le partage de la valeur économique; f) enfin, la mise en œuvre de dispositifs de gestion qui en accompagnent le déploiement » (Maugeri et Metzger, 2013 : 3).

Parallèlement, le processus de financiarisation a été renforcé par plusieurs facteurs. D'une part, il y a les mesures prises par les pouvoirs publics qui orientent l'épargne des ménages vers les actifs financiers faisant ainsi émerger une nouvelle gamme d'acteurs financiers. D'autre part, il y a la mise en place de dispositifs comme la normalisation comptable internationale ou la cotation en continu sur la place boursière qui permettent aux fonds d'investissement (banques, sociétés financières) d'évaluer aisément et extrêmement rapidement la rentabilité des différents actifs et de comparer en continu la profitabilité des actions des différentes organisations. De surcroît, il semble que le mouvement de la financiarisation de l'économie n'est pas un phénomène passager, mais est bien là pour rester. En effet, toutes les transformations mentionnées génèrent des conditions propices à une extension continue de l'emprise des principaux acteurs du système financier sur l'économie « réelle » d'un nombre croissant de pays (Maugeri et Metzger, 2013). À l'échelle internationale, cela se traduit par des mesures législatives prônant un certain laisser-aller quant à l'achat ou à la vente instantanée de blocs de titres et par une réorientation des mesures fiscales nationales ayant pour but de rendre ou de maintenir attrayante leur économie (Maugeri et Metzger, 2013).

Ceci étant dit, l'intérêt de s'attarder à la financiarisation de l'économie ici repose sur le fait que ce phénomène, grâce à son intégration dans les organisations, amène un nouveau rapport au temps qui a un réel impact sur le fonctionnement de l'organisation contemporaine. En ce sens, l'emprise financière s'exprime dans les organisations par la mise en place d'un système de mesures et d'évaluations financières où l'objectif est de faciliter la comparaison mondiale de la profitabilité des firmes (Maugeri et Metzger, 2013). Ces dispositifs tels que l'IASB (*International Association Standards Board*) qui a produit les normes dites IFRS (*International Financial Reporting Standards*) ont entraîné une intrusion sans précédent des logiques financières dans l'organisation des activités du travail (Maugeri et Metzger, 2013), car la plus grande transparence induite par ces dispositifs permet de donner « l'heure juste » quant à la

rentabilité de la firme aux dirigeants, mais aussi aux actionnaires. Or, le fait que les groupes d'actionnaires possèdent désormais un rapport de force qui leur est favorable en raison de la popularité croissante de la « désintermédiation », c'est-à-dire le financement des organisations auprès des marchés, contrairement à l'intermédiation bancaire qui avait lieu auparavant (Finchelstein, 2011), joue un rôle fondamental dans les transformations organisationnelles. En effet, la place prépondérante que les acteurs financiers occupent actuellement a permis à la logique du marché de s'immiscer dans les organisations, ce qui se traduit par une recherche de résultats financiers instantanés. Dit autrement, grâce à la puissance financière des actionnaires, les marchés financiers ont en quelque sorte imposé leurs rythmes effrénés et leurs priorités axées sur le court terme, l'instantané, au reste de l'économie et donc aux organisations.

Notamment, l'intrusion des préoccupations financières à l'intérieur des organisations se traduit par des impératifs de rendements financiers élevés, immédiats et stables où la « création de valeur pour l'actionnaire » est désormais l'objectif principal. En ce sens, plusieurs auteurs ont noté que les exigences de rendement financier des firmes sont dorénavant extrêmement élevées, souvent supérieures à 10% alors que le contexte macro-économique est caractérisé par des taux de croissance nettement plus faibles, généralement moins de 3% (Maugeri et Metzger, 2013; Veltz, 2000a; Finchelstein, 2001; Aubert, 2003). Il semble donc que la logique des actionnaires, accoutumés à s'enrichir rapidement à travers les marchés, ait pris d'assaut les entreprises en leur imposant un taux de croissance hors du commun. De plus, il semble que les acteurs financiers privilégient la stabilité des rendements sur la prise de risques (Veltz, 2000a; Veltz, 2000b). Par conséquent, sous peine de se faire sanctionner par de massifs transferts de capitaux, les entreprises vont privilégier les décisions permettant de maintenir à court terme un rendement stable donc en faveur des actionnaires, et mettre de côté les décisions visant un rendement à plus long terme (Chambost, 2013).

Ces exigences de rentabilité stable et immédiate génèrent de profondes mutations dans la gestion des entreprises car « le bénéfice net par action » devient en quelque sorte l'indicateur de la performance de l'entreprise et oriente les décisions stratégiques des dirigeants d'entreprise (Veltz, 2000a), ce qui peut notamment se traduire par des ajustements d'effectifs au détriment des salariés (Chambost, 2013). Cet état des faits amène des auteurs à considérer que les acteurs

financiers exercent, dans une certaine mesure, un contrôle « externe » sur les organisations (Maugeri et Metzger, 2013; Finchelstein, 2001; Aubert, 2003; Chambost, 2013).

L'accélération des rythmes induite par le marché est également visible par l'exigence de publier plus souvent le compte rendu de l'information financière des firmes. Effectivement, avides d'informations, les acteurs financiers désirent avoir fréquemment un compte rendu de l'état financier de l'entreprise afin d'ajuster leurs investissements. Ainsi, alors qu'auparavant les firmes publiaient annuellement, puis semestriellement leur chiffre d'affaires, aujourd'hui les firmes se voient imposer de publier trimestriellement leur feuille de route (Finchelstein, 2001; Aubert, 2003) afin de satisfaire le désir d'informations « en temps réel » des acteurs financiers.

Ce faisant, au-delà de raccourcir l'horizon de temps des firmes, c'est un changement de logique qui est à l'œuvre puisque la logique financière se transpose à la logique industrielle en imposant son rythme et ses exigences élevées en matière de taux de rentabilité et de retour rapide sur l'investissement des actionnaires. Le fait que la financiarisation priorise les indicateurs quantitatifs de la performance au détriment des perspectives à long terme crée un choc des temporalités et tire l'ensemble du système productif vers le court terme (Veltz, 2000b). En effet, les directions d'entreprises motivées par les systèmes de primes et bonus mis en place par les actionnaires (Maugeri et Metzger, 2013) sont disposées à effectuer plusieurs modifications de manière à parvenir aux résultats attendus par leurs actionnaires. Une réorganisation quasi continue des entreprises ou la mise en place de dispositifs de gestion ultra sophistiqués sont des exemples de mesures permettant d'allier « la recherche obsessionnelle de valeur pour l'actionnaire » et un contrôle accru sur le travail des salariés (Maugeri et Metzger, 2013). De même, nous assistons à une diminution permanente des délais, une accélération continue des rythmes et une généralisation de la simultanéité (Aubert, 2003) afin de combler les exigences de résultats financiers immédiats.

En somme, l'objectif était ici de démontrer comment les impératifs de rentabilité financière marquent les décisions managériales des firmes et se traduisent par des décisions de rationalisation du travail (Maugeri et Metzger, 2013). La suprématie de la logique du Marché impose un rythme accéléré aux organisations et induit par ce fait un sentiment d'urgence

perpétuelle (Aubert, 2003) qui favorise les décisions stratégiques axées sur le court terme au détriment de mesures visant un rendement à plus long terme.

Les deux facteurs précédemment exposés mettent en lumière la nouvelle réalité à laquelle l'entreprise contemporaine doit s'adapter. La concurrence accrue engendrant de nouveaux critères de compétitivité de même que la nécessité de satisfaire les attentes de résultats à court terme des nouveaux acteurs financiers constituent des éléments poussant les organisations vers une recherche accrue de flexibilité. En effet, ces phénomènes installent un rapport au temps accéléré (Aubert, 2003) qui contraint les entreprises à réorienter leurs modes de fonctionnement rapidement et continuellement afin de s'ajuster aux incertitudes du nouveau contexte. En ce sens, une compétition basée sur le temps s'installe grâce à la combinaison de la logique concurrentielle et de la logique financière (Veltz, 2000b). Il y a une nécessité de réagir plus rapidement. Dès lors, la flexibilité organisationnelle devient une caractéristique essentielle pour les organisations qui souhaitent performer dans ce contexte, car la flexibilité permet d'une part une plus grande adaptation à l'environnement et d'autre part, elle permet de déléguer le poids de l'incertitude marchande sur les salariés ou sur les entreprises sous-traitantes (Boltanski, Chiapello, 1999). Il apparaît donc opportun de se pencher ici sur cette notion couramment utilisée comme justification à diverses transformations organisationnelles.

C. La notion de flexibilité

« Ce qui est bon à long terme ne l'est pas toujours à court terme.
Ce qui est bon à un moment particulier de l'histoire ne l'est pas toujours tout le temps.
Ce qui est bon pour une partie de l'organisation ne l'est pas toujours pour ses autres parties.
Ce qui est bon pour une organisation ne l'est pas toujours pour un système social plus large »
(March, 1991, p.73)

La flexibilité est aujourd'hui considérée comme l'un des facteurs clés des transformations économiques et du dialogue social (El Akremi et al., 2004). Le fait qu'elle soit régulièrement mobilisée pour justifier les mutations actuelles au niveau de la diversification des produits, de la logique de service, de la gestion des processus, de l'innovation, du renouvellement de la gestion des ressources humaine et de l'organisation du travail démontre qu'elle représente un élément essentiel dans le développement d'une organisation performante. Bien que la littérature

traite souvent de « la » flexibilité, celle-ci n'est pas une notion monolithique ou unidimensionnelle de même qu'elle ne peut pas se réduire à une liste de pratiques ou recettes organisationnelles. Au contraire, la flexibilité englobe plusieurs dimensions et se situe à plusieurs niveaux, ce qui rend, en définitive, le terme de « flexibilité » utilisé seul, sans précision, flou et superflu (Méda, 2004).

Nous verrons d'abord le caractère paradoxal de la flexibilité (1) qui a donné lieu à une série de définitions et mettrons de l'avant ses principales dimensions (2). Par la suite, nous verrons comment le modèle d'Atkinson permet la prise en compte de la dualisation du salariat de même que la flexibilité des temps de travail donnant une ouverture sur le phénomène de l'obligation de disponibilité des salariés (3) (Atkinson, 1984).

1. La nature paradoxale de la flexibilité

Généralement, la flexibilité est entendue comme la capacité des individus et des organisations à s'adapter aux circonstances nouvelles et imprévisibles. Une analyse plus poussée fait toutefois ressortir l'ambiguïté du concept de flexibilité puisque les enjeux qui s'y rattachent varient selon les acteurs de l'organisation. De même, l'identification de l'aspect saillant de la flexibilité a suscité plusieurs controverses théoriques, car certains prônaient l'étude de la relation entre l'organisation et l'environnement, d'autres cherchaient à identifier les facteurs qui menacent cette relation et finalement, certains se sont penchés sur les manières de gérer cette relation (El Akremi et al., 2004). Or, malgré la diversité des recherches portant sur les relations de l'organisation avec l'environnement, il est possible de cerner des points communs à la condition d'effectuer un rapprochement entre le concept de flexibilité et des concepts similaires tels que l'adaptabilité, la réactivité, l'agilité ou le *fit* (congruence). Cet amalgame conceptuel permet d'une part un enrichissement mutuel des conceptualisations, et d'autre part, de mieux illustrer la complexité du phénomène de la flexibilité.

La difficulté de conceptualiser la flexibilité provient de sa nature intrinsèquement paradoxale car pour être flexible, une organisation doit acquérir des caractéristiques visiblement contradictoires.

« La flexibilité requiert aussi bien une certaine planification que des redondances pour de multiples allocation des ressources (...). La flexibilité contribue à produire un *fit* approprié à un instant particulier (adaptation); elle facilite aussi la constitution d'un potentiel afin de créer de nouveaux *fits* dans un futur proche (adaptabilité) » (El Akremi et al., 2004 : 37).

Ces contradictions apparentes doivent être acceptées et gérées car à un certain moment, elles pourraient être simultanément nécessaires. Il ne faut donc pas s'attarder à l'aspect incohérent de certaines pratiques puisqu'elles pourront être indispensables à l'atteinte d'une flexibilité organisationnelle.

Les notions d'apprentissage et de changement illustrent bien les ambivalences inhérentes à la flexibilité. Selon l'interprétation d'El Akremi, l'auteur March conçoit que l'adaptabilité d'une organisation dépend de sa capacité à coupler deux types d'apprentissage : l'exploitation et l'exploration. L'exploitation fait référence au raffinement et à la routinisation des savoirs existants, alors que l'exploration consiste à remettre en question ces savoirs et d'effectuer une expérimentation de nouvelles possibilités (El Akremi et al., 2004). Bien qu'opposés, ces deux mécanismes sont fondamentalement complémentaires. Effectivement, l'exploration est essentielle pour une organisation car elle permet la découverte de nouvelles opportunités et le développement de l'innovation, mais pour évaluer les bénéfices de cette exploration, il est nécessaire de mettre en œuvre une exploitation de ces nouvelles idées afin de les transformer en compétences distinctives (El Akremi et al., 2004). C'est l'établissement d'un équilibre approprié entre ces deux mécanismes qui assure la survie et la prospérité de l'organisation. Or, les bénéfices découlant de ces mécanismes vont varier à travers le temps, et par conséquent, l'organisation devra prioriser en alternance ces deux mécanismes complémentaires, mais contradictoires. La nature paradoxale de la flexibilité est également reflétée par la nécessité de combler conjointement les besoins d'apprentissage et de désapprentissage. En effet, l'environnement instable dans lequel évoluent les organisations les incite à entrer dans un processus continu d'apprentissage afin de favoriser une adaptation adéquate. Cependant, l'apprentissage organisationnel tend à devenir un processus « conservateur » (El Akremi et al., 2004). Il est donc souhaitable pour une organisation d'effectuer une cure de désapprentissage ponctuelle afin de se départir des comportements inadéquats ou contre-productifs face à des situations inédites.

L'illustration de la nature paradoxale de la flexibilité permet de dégager certaines idées essentielles à sa conceptualisation. D'une part, pour créer un potentiel de flexibilité organisationnelle, il est impératif de mettre en application des possibilités structurelles et des routines organisationnelles variées et multiples. D'autre part, la flexibilité se traduit essentiellement par des actions. En ce sens, les avantages de flexibilité de certaines options, routines, règles ou normes pourront s'exprimer uniquement si elles sont cohérentes avec les capacités d'action des membres de l'organisation.

Voyant les avantages que peut générer une efficiente mise en place de pratiques flexibles, la flexibilité fut un sujet d'étude fort populaire auprès de la communauté scientifique. Plusieurs écrits à son sujet ont donc été élaborés, ce qui a donné lieu à plusieurs définitions de la flexibilité.

2. La flexibilité et ses multiples définitions

Plusieurs auteurs se sont attardés à la conceptualisation de la flexibilité de sorte qu'il existe une multitude de définitions de celle-ci. Nous exposerons ici une courte revue de ces définitions tirées de l'ouvrage *Flexibilité organisationnelle : complexité et profusion conceptuelles* d'El Akremi à partir desquelles nous pourrions distinguer des éléments récurrents.

D'abord, Eppink voit la flexibilité comme une caractéristique de l'organisation qui la rend moins vulnérable aux changements externes imprévisibles ou qui facilite l'adaptation à ces changements. Il distingue trois niveaux d'analyse de la flexibilité : le « niveau opérationnel » qui inclut tous les changements temporaires au niveau de l'activité de l'entreprise; le « niveau concurrentiel » qui correspond à une transformation de la position de l'entreprise dans son marché; et le « niveau stratégique » qui fait référence aux brusques changements imprévisibles qui obligent l'organisation à effectuer des transformations importantes et urgentes. Ainsi, selon cette perspective, la dimension stratégique de la flexibilité est mise de l'avant lorsque le caractère contre-productif des démarches conventionnelles appelle un renouvellement durable des pratiques.

Pour sa part, Reix conçoit la flexibilité comme un certain pouvoir d'action de la firme pouvant tirer avantage ou contrebalancer les effets de son environnement. La flexibilité est donc une notion dynamique où le temps et les comportements des membres de l'organisation ont un rôle déterminant. Cet auteur distingue deux définitions de la flexibilité complémentaires et interdépendantes : la flexibilité comme l'étendue du champ décisionnel futur et la flexibilité comme la facilité d'ajustement d'un état. La flexibilité décisionnelle appelle une évaluation sur le long terme, car elle fait référence à la prise de décision qui permettra de retirer un maximum de bénéfices compte tenu des contraintes actuelles et des coûts d'ajustement futurs. Plus la marge de manœuvre pour les décisions futures sera grande, plus la décision sera jugée flexible. D'autre part, la flexibilité d'un état concerne plutôt le court terme car elle représente la capacité d'une organisation à tendre vers une trajectoire optimale qui varie selon le temps et l'information disponible. Par ailleurs, Reix propose également deux axes d'une politique de flexibilité. Le premier concerne la gestion des ressources où l'objectif est de s'assurer un ensemble d'actifs aisément adaptable de façon permanente. Le second fait plutôt référence au comportement organisationnel au niveau de la conception et de l'animation de l'organisation.

D'un autre point de vue, l'auteur Krijnen définit la flexibilité comme la capacité de prendre instantanément de nouvelles décisions au niveau local de manière à s'adapter à des événements imprévisibles. Ainsi, la flexibilité d'une entreprise est le résultat d'une adaptation réactive à des événements imprévisibles, d'une anticipation de certains changements et finalement, d'actions d'influence sur l'environnement qui auront comme effet de renforcer l'organisation et d'éviter des coûts d'adaptation futurs. Cet auteur distingue trois niveaux de flexibilité : le «niveau stratégique» qui concerne les changements de combinaisons marché/produit, le «niveau organisationnel» qui a trait aux changements des structures, des processus et de la communication, et le «niveau opérationnel» qui correspond à l'ajustement aux fluctuations habituelles de la demande. L'entreprise sera considérée flexible si les changements à effectuer à chacun de ces niveaux sont définis de façon adéquate.

De plus notons que selon Aaker et Mascarenhas, il existe trois moyens de développer la flexibilité : la diversification, le développement de ressources potentiellement utiles (les capacités de R&D ou les technologies flexibles) et la réduction de l'engagement spécialisé qui

implique la diminution de l'intégration verticale, une utilisation accrue du travail temporaire et une multiplication des redondances fonctionnelles.

Au regard de ces définitions, l'auteur El Akremi et ses collègues distinguent cinq éléments récurrents. Premièrement, la flexibilité correspond à une capacité organisationnelle. En effet, dans la plupart des définitions, la flexibilité fait référence à la capacité organisationnelle

«de varier et multiplier les options possibles, d'étendre le champ décisionnel, de limiter les actions irréversibles, de faciliter le redéploiement des ressources, d'améliorer la coordination, de maîtriser l'engagement, de raccourcir le temps de réponse, d'élargir le répertoire des procédures et des pratiques, d'apprendre, d'accroître la marge de manœuvre et d'améliorer la capacité de commande» (El Akremi et al., 2004 : 42).

Deuxièmement, la flexibilité allie paradoxalement le besoin de changement et de stabilité. Alors que l'accent est souvent orienté vers la capacité et la rapidité de changement dans les conceptualisations de la flexibilité, une certaine stabilité est également nécessaire à la flexibilité afin de ne pas tomber dans une recherche de flexibilité excessive et continue qui risque d'amener l'organisation dans une situation de «surréactivité». Une certaine stabilité est donc bénéfique car elle permet de prendre le recul nécessaire pour mieux réagir par la suite. Troisièmement, la flexibilité est intrinsèquement dynamique puisque la réactivité organisationnelle ou le temps de réponse fait partie intégrante de la flexibilité organisationnelle. Quatrièmement, la flexibilité peut être potentielle ou effective. La flexibilité potentielle fait référence aux caractéristiques des ressources offrant un éventail de possibilités dont dispose l'organisation alors que la flexibilité effective fait référence à la mise en œuvre de ces possibilités de flexibilité qui est fonction de la qualité de la communication, du degré de rigidité structurelle et du niveau de motivation de la main d'œuvre. Finalement le dernier élément récurrent des multiples définitions de la flexibilité est le fait qu'elle peut se manifester à travers plusieurs formes et se situer à différents niveaux organisationnels. En ce sens, plusieurs auteurs ont distingué différents types de flexibilité s'exerçant à différents niveaux organisationnels.

Le modèle d'Atkinson ne fait pas exception à cette tendance de distinguer plusieurs types de flexibilité. Il paraît approprié de se pencher plus particulièrement sur ce modèle puisque sa conceptualisation permet une ouverture sur la flexibilité des temps de travail. Ce type de

flexibilité s'entend globalement comme la possibilité pour l'employé, l'employeur, voire même les deux, de modifier le temps de travail. La capacité de faire varier les temps de travail des salariés permet notamment un plus grand contrôle sur les coûts salariaux tout en reportant le risque des incertitudes marchandes sur les épaules des salariés et non sur l'entreprise. Ainsi, ce type de flexibilité constitue désormais un levier important des nouveaux modes de gestion grâce à son aptitude à satisfaire les objectifs à court et long terme des gestionnaires.

3. Le modèle de l'entreprise flexible et la flexibilité des temps de travail

Le modèle d'Atkinson a bénéficié d'un succès médiatique non-négligeable grâce à la simplicité de sa conceptualisation et à sa capacité d'intégrer diverses pratiques de flexibilité. Ces caractéristiques bien qu'elles constituent des forces, sont également au cœur des critiques de ce modèle qui jugent ce dernier trop caricatural d'une réalité fortement différenciée. Toutefois, ce modèle de la flexibilité intitulé l'«entreprise flexible» a l'avantage de prendre en compte la flexibilité des temps de travail, ce qui est pertinent dans le cadre de cette recherche puisque c'est au niveau de la flexibilité des temps de travail que le phénomène de l'obligation de disponibilité des salariés émergera.

La particularité de ce modèle est le déplacement de la dualité du marché du travail (marché interne à l'abri de la concurrence et marché externe extrêmement concurrentiel) au niveau de l'entreprise. La transposition de cette dualité s'articule au niveau de l'entreprise d'une part, par un «noyau central» de salariés qui bénéficient de plusieurs avantages tels que la sécurité d'emploi, des formations spécifiques, etc. et d'autre part, par des «périphéries» où une multitude de formes d'emplois «atypiques» comme le travail temporaire, l'intérim, le travail à temps partiel, le travail autonome, la sous-traitance, etc. se côtoient. Selon ce modèle, les employeurs s'adaptent aux changements de leur environnement lié à l'incertitude du marché et donc de la demande par un redéploiement de la main-d'œuvre qui est possible grâce à la différenciation des types de contrats (contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD), contrats de services avec des entreprises sous-traitantes). La division entre le «centre» et les «périphéries» s'effectue en fonction de facteurs organisationnels et institutionnels. Le résultat probable de cette division est que le «centre» contient des emplois

spécifiques au «cœur de métier» de l'entreprise nécessitant une plus longue formation et donc difficilement interchangeables et que les «périphéries» sont constituées d'emplois subalternes. Cependant, il est possible de retrouver des emplois hautement qualifiés que l'entreprise préfère externaliser dans les «périphéries».

Bien qu'illustrée grossièrement, cette division entre «centre» et «périphérie» représente bel et bien une nouvelle réalité du monde du travail. En effet, grâce à l'individualisation des contrats de travail qui favorise l'attribution de contrats «atypiques» (travail temporaire, temps partiel) (Supiot, 1999), les nouvelles pratiques des entreprises tendent à diversifier excessivement la condition salariale amenant peu à peu une segmentation durable dans la masse salariale que plusieurs auteurs nomment la dualisation du salariat (Boltanski, Chiapello, 1999, Vinet, 2004). Ce phénomène s'exprime par l'attribution de statuts plus favorables (CDI dans la grande entreprise) aux salariés ayant une qualification relativement rare ou des responsabilités particulières. À l'inverse, les autres catégories de salariés seront caractérisées par un statut plus précaire (emploi temporaire, à temps partiel, CDD) ou moins favorables (salariés d'entreprises sous-traitantes) (Boltanski, Chiapello, 1999, Méda, 2004). Dans les faits, nous remarquons effectivement une plus grande proportion de salariés sous une catégorie d'emploi précaire ou moins favorables. À titre d'exemple, en 2009, Statistique Canada rapportait que 1.8 millions de Canadiens, soit un ratio de 1 travailleur sur 8, occupaient une forme d'emploi temporaire (poste à contrat, saisonnier ou occasionnel). Or, ce type d'emploi qui a connu une croissance rapide entre 1997 et 2005, est associé à des caractéristiques moins favorables que l'emploi permanent au niveau des salaires, des avantages sociaux, des horaires de travail ou du niveau de syndicalisation (Galarnau, 2010). Par conséquent, le développement de l'emploi temporaire supporte l'idée selon laquelle la dualisation du salariat est en croissance.

Toujours selon le modèle de l'«entreprise flexible», trois formes de flexibilité sont mise en œuvre dans les entreprises afin de satisfaire le besoin des employeurs d'une «main-d'œuvre qui répond, rapidement, facilement et au moindre coût, aux changements imprévisibles des produits ou des processus du travail» (Atkinson, 1984 :9). La flexibilité fonctionnelle concerne la possibilité de faire changer le salarié de tâches, de poste ou même de carrière à travers la recherche d'une plus grande polyvalence, disponibilité et mobilité; et la possibilité d'acquérir

de nouvelles compétences en fonction des variations des activités de l'entreprise. La flexibilité salariale concerne la possibilité de faire varier les coûts salariaux en fonction de la performance des salariés. Le cas des vendeurs ayant une rémunération axée sur la commission représente l'exemple typique de ce type de flexibilité. La flexibilité numérique concerne la possibilité d'ajuster le nombre de salariés aux fluctuations du niveau de la demande. Elle implique également la possibilité d'aménager sous différentes formes le temps de travail. Appliquée à ce modèle, la flexibilité fonctionnelle concerne le «centre» alors que la flexibilité numérique touche les différentes «périphéries» de l'organisation.

Dans le cadre de cette recherche, la notion de flexibilité numérique est particulièrement pertinente car elle constitue le fondement théorique de plusieurs pratiques organisationnelles dites flexibles telles que le «juste-à-temps». Ces pratiques organisationnelles mettent en place une flexibilité du temps de travail qui peut donner lieu à l'apparition d'une obligation de disponibilité accrue pour les salariés. En effet, le désir d'ajuster au plus juste le nombre de salariés en fonction du niveau de la demande favorise l'établissement d'horaires et de rythmes de travail atypiques pour les salariés pouvant faire émerger un nouvel espace de temps, le temps de disponibilité.

D'ailleurs, la flexibilité des temps de travail semble être un outil de plus en plus prisé des gestionnaires afin de satisfaire leur désir d'ajuster rapidement et continuellement la production ou les services au contexte. Effectivement, en réponse aux facteurs macro-économiques exposés précédemment qui génèrent une accélération des temps au sein des organisations, ces dernières ont procédé à plusieurs transformations organisationnelles visant à «alléger» leur structure, ce qui a donné lieu à l'émergence d'une nouvelle forme d'organisation, l'organisation allégée. Manifestation organisationnelle du contexte contemporain, ce type d'organisation flexible permet une meilleure prise en compte du contexte grâce à sa grande faculté d'adaptation. De fait, il semble que l'utilisation des pratiques instaurant une plus grande flexibilité des temps de travail est caractéristique de ce type d'organisation. Par conséquent, notre attention sera dirigée sur cette forme d'organisation dans la prochaine partie de cette recherche.

II. L'organisation allégée : ses origines et sa soumission aux contraintes marchandes

Plusieurs formes d'organisations flexibles telles que l'organisation allégée tirent leur origine du modèle japonais, le toyotisme, et sont désormais de plus en plus répandues. En effet, le nouveau contexte concurrentiel marqué simultanément par une compétition par la variété, par le temps et par l'innovation (Veltz et Zarifian, 1992 :48) engendre une accélération des changements dans l'environnement des organisations faisant en sorte qu'il est désormais essentiel d'être suffisamment flexible de manière à répondre extrêmement rapidement à la demande (Vinet, 2004). Mue par ces impératifs de flexibilité, la grande entreprise bureaucratique s'est progressivement inspirée du toyotisme (A) afin de pouvoir répondre adéquatement au nouveau contexte marqué par d'importantes contraintes marchandes (B).

A. Le toyotisme et l'organisation allégée

L'influence du toyotisme se trouve particulièrement dans les nouvelles méthodes de gestion. Traditionnellement, le toyotisme est mis en opposition avec le fordisme. L'antagonisme entre ces deux courants est principalement expliqué par le fait que contrairement au fordisme qui est caractérisé par un morcellement excessif des tâches, le toyotisme se traduit par une plus grande coopération et polyvalence des travailleurs. Contrairement au fordisme, le toyotisme cherche à « déspecialiser » les travailleurs et les transformer en spécialistes polyvalents (Castells, 1996). En ce sens, un des éléments bien connus de ce modèle est la participation des travailleurs au processus de production par « le travail en équipe, la décentralisation de l'initiative, une plus grande autonomie de décision au niveau de l'atelier, la récompense des bons résultats des équipes, une hiérarchie adoucie, et une certaine égalité des conditions dans la vie quotidienne de l'entreprise » (Castells, 1996 : 192). Pourtant, certains auteurs voient dans le toyotisme un prolongement du fordisme puisque la souplesse de ce modèle réside dans le processus et non le produit. Ainsi, le toyotisme n'encourage pas l'adaptabilité, mais représente plutôt un système de gestion cherchant à réduire l'incertitude (Castells, 1996).

Ceci étant dit, une dimension importante du toyotisme est la mise en œuvre des principes de «l'organisation sobre» (ou *lean production*) : le système *kanban* (ou juste à temps) et le

contrôle total de qualité (Castells, 1996). Le premier consiste à s'approvisionner en juste-à-temps pour économiser les stocks qui seront considérablement réduits, voire inexistant, et pour faire face aux exigences de la diversité des produits. Pour sa part, le contrôle total de qualité des produits fait référence à une meilleure utilisation des ressources et vise le «zéro défaut» dans le processus de production. En ce sens, le toyotisme cherche à éliminer le gaspillage, à enrayer tous les temps morts de manière à effectuer une production épurée de tous rebuts, donc à flux tendu. Ces éléments du toyotisme sont bien connus et se sont progressivement répandus dans les organisations occidentales grâce à leurs capacités d'augmenter la productivité tout en pouvant satisfaire à moindre coût les nouvelles exigences de l'économie de l'offre (diversification des produits, innovation, etc.) (Segrestin, 2004).

Fortement influencée par le modèle japonais, l'organisation allégée est définie par Roy et Audet comme une «organisation axée sur la rationalisation des procédés (réingénierie des processus), le contrôle des coûts (zéro stock, zéro gaspillage, zéro délai, zéro papier, etc.) et la qualité à toutes les étapes de la production (zéro défaut)» (Roy et Audet, 2002 :4). La flexibilité poursuivie par ce type d'organisation est celle qui permet de répondre rapidement aux variations de la demande (Roy et Audet, 2002). La flexibilité numérique de la typologie d'Atkinson est certainement une flexibilité utilisée dans ce type d'organisation afin d'arrimer au plus juste la main-d'œuvre avec les besoins de l'organisation. Ainsi, dans une recherche de contrôle des coûts, l'organisation allégée favorisera une flexibilisation des horaires et des rythmes de travail selon la demande effective. Nous pourrions également mobiliser la notion de flexibilité externe pour illustrer le fonctionnement de ce type d'organisation. La flexibilité externe peut être vue sous l'angle de l'entreprise réseau (entreprise «maigre» qui se lie avec d'autres entreprises pour compléter à moindre coût la chaîne de production). Elle fait également référence à l'utilisation d'«une main-d'œuvre malléable en termes d'emplois (emplois précaires, intérim, travailleurs indépendants), d'horaires ou de durée du travail (temps partiels, horaires variables)» (Boltanski, Chiapello, 1999 :318). En effet, de manière à répondre le plus rapidement possible aux variations de la demande, donc à augmenter leur réactivité tout en minimisant les coûts en ressources humaines, les organisations auront tendance à favoriser les emplois «malléables» en terme de statut, d'horaires et de durée de travail.

En outre, l'Enquête sur les milieux de travail et les employés (EMTE) permet de constater la tendance vers l'organisation allégée des entreprises canadiennes. Cette enquête annuelle de Statistique Canada s'adresse aux employeurs et employés du secteur privé et sollicite près de 6 000 établissements et 20 000 employés à l'échelle canadienne. Elle montre qu'en 1999 et 2001, plusieurs entreprises canadiennes ont procédé à des changements organisationnels contingents à l'organisation allégée comme par exemple, la réingénierie, le recours accru à la rotation des postes de travail, l'adoption de l'horaire variable, l'intégration accrue, la mise en œuvre de la gestion de la qualité totale, le recours accru aux travailleurs à temps partiel, l'augmentation des heures supplémentaires, le recours accru aux travailleurs temporaires, etc. (Boulianne, 2005). Dans le même ordre d'idées, une étude portant sur le secteur manufacturier du Québec en 2001 illustre le fait que les établissements du Québec mettent en place plusieurs pratiques organisationnelles propres à l'organisation allégée. L'étude rapporte que 75% des unités de production ont introduit cinq innovations et qu'en moyenne, les établissements introduisent six innovations organisationnelles. Ces innovations sont, entre autres, des programmes de gestion et de planification de la production (63,5%), «juste à temps» (59,8%), réduction du temps d'ajustement (58,6%), flexibilité des métiers (74,5%), groupes de résolution de problèmes (62,9%), etc. (Boulianne, 2005).

Par ailleurs, la transition vers l'organisation allégée peut également être constatée à travers la hausse rapide du recours à l'emploi temporaire (CDD, emploi saisonnier ou occasionnel). En effet, le recours à l'emploi temporaire favorise un ajustement plus rapide aux variations de la demande (Galarneau, 2010), ce qui répond à l'objectif de flexibilité des organisations allégées. En 2009, le travail temporaire représentait 12,5% de l'emploi rémunéré au Canada. De ce pourcentage, près de la moitié représentait des CDD (52%) et l'autre moitié regroupait à part égale les employés saisonniers et occasionnels. Un emploi est qualifié d'occasionnel si

«les heures de travail de l'employé varient sensiblement d'une semaine à l'autre, si l'horaire de travail de l'employé fluctue en fonction des besoins de l'employeur et non selon un calendrier préétabli ou si l'employé n'est habituellement pas payé pour les heures non travaillées et que l'employeur n'a donné aucune indication concernant le travail sur une base régulière et pendant une longue durée» (Galarneau, 2010 : 7).

À la lumière de cette définition, nous pouvons concevoir que le recours à l'emploi temporaire,

particulièrement le travail occasionnel, constitue un dispositif de flexibilité externe avantageux pour l'organisation allégée, car cela lui permet d'accroître sa capacité d'ajustement aux variations de la demande. En réalité, tous les dispositifs de flexibilité externe qui favorisent un ajustement à la fluctuation de la demande seront privilégiés dans l'organisation allégée puisqu'elle est, par nature, sensible aux contraintes marchandes.

B. Une flexibilité au service des contraintes marchandes

Ce nouveau modèle d'organisation flexible repose essentiellement sur des exigences marchandes, c'est-à-dire sur la nécessité de satisfaire au plus près la demande, que ce soit de manière hebdomadaire ou même quotidienne. Les exigences ou selon l'appellation de Valeyre (2001), les contraintes marchandes sont associées :

« à l'intensité de la concurrence, à l'incertitude et à l'instabilité de la demande et à l'étendue des exigences des clients en termes de variété, de qualité, de réactivité, de vitesse de renouvellement des produits et de services associés à l'acquisition et à l'usage des produits» (Valeyre, 2001 :133).

Ainsi, les contraintes marchandes sont liées au phénomène de la mondialisation qui avait notamment comme effet d'engendrer une accélération des temps au sein des organisations. Par le fait même, nous pouvons concevoir que les contraintes marchandes auxquelles sont confrontées les organisations sont en hausse quantitativement et qualitativement.

Concrètement, les organisations soumises aux impératifs du marché auront avantage à mettre en œuvre des pratiques organisationnelles flexibles comme le «juste-à-temps» ou «flux-tendus» pour répondre adéquatement à la demande changeante. Conséquemment, la flexibilité du temps de travail et la réactivité à court terme aux exigences du marché deviennent des éléments déterminants de la compétitivité des entreprises. Traditionnellement associées à la gestion des «stocks» des organisations, ces pratiques se sont progressivement étendues au niveau de la gestion des ressources humaines; le zéro stock se déplace vers un zéro stock de main-d'œuvre. Ainsi, «le travail à flux tendu s'ajoute à la production à flux tendu» (Vendramin, Valenduc, 2005 :20). Cela se traduit notamment par une planification des horaires de travail au plus juste via l'utilisation des temps partiels, des emplois occasionnels, des contrats courts et

de la sous-traitance qui permettent d'assurer aux entreprises un ajustement serré de leurs besoins en personnel par rapport aux fluctuations de la demande. De surcroît, grâce aux technologies qui permettent une mesure précise des besoins quantitatifs en main-d'œuvre (Vendramin, 2006), les temps de travail se densifient, car toutes les tâches sont comblées avec un minimum d'effectifs, voire avec un sous-effectif permanent. Advenant une augmentation de la demande, des employés supplémentaires seront convoqués par l'organisation pour satisfaire cette fluctuation en temps et lieu. Le temps de travail devient ainsi une variable d'ajustement privilégiée pour répondre sans délai aux variations de la demande. En d'autres termes, dans une certaine mesure, les organisations allégées soumises aux contraintes marchandes imposent à leurs employés des rythmes de travail en fonction des variations de la demande.

Concernant la question relative à la détermination des horaires de travail, Vendramin et Valenduc (2005) remarquent à partir de l'enquête française Institut Chronopost/Ipsos que certains salariés peuvent participer à la détermination de leur horaire de travail, mais que cette liberté ne conduit pas forcément à de meilleures conditions. En fait, «près de 35% des salariés français peuvent intervenir, soit dans la cadre d'horaires «à la carte», soit en choisissant entre plusieurs options possibles ou encore en déterminant librement leur horaires. Pour les autres, le temps de travail est fixé unilatéralement par l'employeur» (Vendramin, Valenduc, 2005 : 9). À première vue, nous pourrions croire que les salariés bénéficiant d'une latitude quant à la détermination de leur horaire sont avantagés. Or, il semble que c'est aussi ces derniers «qui ont les horaires les plus irréguliers et imprévisibles et qu'ils sont les plus nombreux à faire plus de 40 heures semaine. Ils sont également plus nombreux à travailler occasionnellement la nuit, le samedi (principalement) et le dimanche» (Vendramin, Valenduc, 2005 : 10). À la lumière de ces conclusions, il semble donc qu'il n'y ait pas de lien entre la liberté de choisir son horaire de travail et l'établissement d'un horaire typique. En fait, si le salarié possède une certaine liberté dans l'attribution de son horaire de travail, il demeure que celui-ci est fait en fonction des contraintes marchandes et non pour satisfaire les besoins personnels des employés (Zeytinoglu et al., 2009).

En somme, la flexibilité du temps de travail constitue désormais un levier majeur des nouveaux modes de gestion en raison du contexte actuel, notamment la soumission de l'organisation au

temps du marché, façonnant un sentiment d'urgence dans les organisations. L'organisation allégée représente alors le modèle d'organisation typique pour répondre à l'accélération des contraintes marchandes grâce à sa capacité de s'adapter rapidement aux changements de son environnement. En effet, la demande étant irrégulière, instable et discontinue, l'utilisation de pratiques telles que le juste-à-temps comme processus de rationalisation du travail devient déterminante. Or, l'utilisation de ces pratiques de flexibilité externe n'est pas sans conséquence sur les travailleurs. Au contraire, la flexibilité des horaires découlant de ces pratiques implique un temps de disponibilité accru (Lafaye, 2006) pouvant amener une certaine porosité entre les temps de travail et temps hors travail. En ce sens, plusieurs dispositifs de flexibilité externe (statut d'emploi, horaire et durée de travail variable) qui visent à rendre plus malléable le temps de travail des salariés remettent en question la conception du temps de travail industriel. En effet, le temps de travail actuellement vécu par les salariés se distingue par son caractère éclaté, dispersé sur des plages horaires étendues, densifié et désynchronisé des autres temps sociaux.

Pourtant, le temps de travail est un temps central dans la vie des individus puisqu'il a un effet déterminant sur les autres temps sociaux. Par exemple, les activités domestiques et familiales (travail reproductif) ou le temps de la cité (temps de l'école, des transports, des loisirs, etc.) sont marqués par les temporalités du travail. Loin d'être une donnée naturelle, le temps de travail est plutôt un construit social propre à chaque société qui est fondée sur une représentation collective du temps. Selon les propos de William Grossin (1996) « à l'économie d'une société, à la manière dont s'y réalise le travail, à l'utilisation des moyens de production des biens et des services correspond une représentation du temps qui s'entretient dans la conscience collective, que chaque individu reçoit dans son enfance et intériorise » (Martinez, 2010 :15). La façon de concevoir le temps est donc un produit de l'économie d'une société et va s'exprimer dans les pratiques sociales et les normes juridiques de la société. Ainsi, le caractère socialement construit du temps met en évidence que la conception du temps est sujette à des modifications liées à l'évolution de la société.

Or, en raison des facteurs macro-économiques exposés précédemment qui entraînent une utilisation accrue de pratiques organisationnelles flexibles, «le temps dominant de la société

industrielle, caractérisé par la régularité des horaires de travail et une stricte séparation des temps de travail et hors travail, ne peut plus servir de principe à l'organisation sociale en raison des transformations de l'économie et de l'organisation du travail » (Martinez, 2010 : 16). Par conséquent, considérant la relation entre le mode d'organisation de la production et la conception du temps de travail, il paraît opportun d'examiner l'évolution historique de la conception du temps de travail afin de mieux cerner la conception actuelle du temps de travail et ses conséquences sur les travailleurs.

III. L'évolution de la conception du temps de travail

La question du temps de travail est devenue un sujet de premier plan avec toutes les modifications qui se sont opérées au niveau de l'économie et des modes de production. En effet, plusieurs auteurs mettent en évidence l'inadéquation entre la mesure du temps de travail et les évolutions des organisations, de la nature du travail et des technologies (Supiot, 1999; Lojkine, Malétras, 2002). Ainsi, afin de mieux cerner l'évolution de la conception du temps de travail, nous verrons dans cette section la transition d'idéologie qui s'est effectuée entre l'époque préindustrielle et l'époque industrielle quant au temps de travail (A). Ensuite, nous aborderons le principe selon lequel le temps constitue la mesure du travail propre à l'époque industrielle et au modèle tayloriste et ses conséquences sur les salariés (B). Enfin, le temps de travail tel qu'il est vécu aujourd'hui sera illustré de manière à mettre en évidence son caractère éclaté, densifié, individualisé et désynchronisé des autres temps sociaux (C).

A. Le conflit entre le temps de l'Église et le temps des marchands : le temps préindustriel

Selon Jacques Le Goff (1977), c'est au Moyen-Âge que s'est joué le conflit entre le temps des marchands et celui sacré de l'Église où «le temps théologique est perçu comme un temps linéaire, «un éternel recommencement», qui n'appartient qu'à Dieu et qui ne peut donc pas donner lieu à des transactions dont on tirerait profit» (Martinez, 2010 :16). La division entre temps de travail et temps personnel n'existait pas. En fait, la notion de temps de travail en soi ne faisait pas de sens puisque la vie était plutôt divisée en un temps profane qui incluait, entre

autre, le temps passé au travail, et un temps réservé à l'Église qui assurait la régulation des temps et une certaine protection sociale (Genin, 2007). Cependant, au niveau de l'activité professionnelle, toute personne, le marchand, le clerc ou le paysan, demeure soumis au temps naturel. Cette conception du temps à caractère cyclique, discontinu et qualitatif organisait l'activité productive et les temps sociaux de l'époque préindustrielle. Ainsi, les activités des individus étaient rythmées au gré du cycle des jours et des nuits, de l'alternance des saisons de même qu'aux données météorologiques.

Toutefois, l'essor de l'activité commerciale va bouleverser cet ordre du temps «naturel». Le temps acquiert progressivement une fonction de mesure, car il a désormais une incidence sur la valeur des marchandises en transaction. En effet, la durée nécessaire à la production d'une marchandise ou à son transport seront des éléments considérés dans la fixation de son prix, ce qui appelle une mesure plus précise du temps (Martinez, 2010, Thoemmes, 2000). Ainsi, succédant au temps imprécis de l'Église, le temps des marchands se taille progressivement une place dans l'organisation sociale en instaurant le temps plus régulier des horloges. De fait, l'effet conjoint de la laïcisation de la société, du développement du commerce ainsi que l'essor de la société urbaine ont favorisé le processus de rationalisation du temps. Cette nouvelle conception du temps est devenue dès lors un sujet sensible générant des conflits sociaux où la durée du temps de travail et la maîtrise du temps représentaient les enjeux clés (Martinez, 2010).

Compte tenu de ce qui précède, nous constatons que l'évolution de la conception du temps est étroitement liée à l'histoire sociale et culturelle des sociétés. À l'époque préindustrielle, cette conception est caractérisée par une recherche d'exactitude croissante qui sera soutenue par la diffusion de l'horloge² et l'idéologie de la bourgeoisie naissante, bien que la vie sociale et professionnelle demeure grandement affectée par les contraintes de la nature.

² Notons que l'invention et la diffusion de l'horloge mécanique dans les grandes zones urbaines a sans conteste été un élément marquant dans l'avènement de la mesure précise du temps. L'heure de soixante minutes va d'ailleurs progressivement remplacer la journée en tant qu'unité du temps de travail. Toutefois, la mesure du temps restera locale, donc à l'échelle des zones urbaines, jusqu'au XIXe siècle puisque ce sera la révolution industrielle, le développement du chemin de fer et l'établissement des fuseaux horaires qui auront pour impact d'unifier la mesure du temps (Martinez, 2010).

B. Le temps comme mesure du travail : le temps industriel

L'époque industrielle, marquée par le modèle taylorien (1), se caractérise par de profondes transformations dans le système de production, ce qui aura un effet crucial sur l'évolution des représentations du temps (2). En effet, le regroupement des travailleurs au sein des lieux de travail (usines, ateliers, etc.) fait émerger une conception du temps de travail collective qui modifient le rapport au temps des salariés. En outre, bénéficiant d'une certaine stabilité, cette représentation du temps de travail se cristallisera dans une norme temporelle dite taylorienne, qui dictera les règles conditionnant les relations d'emploi salariales (3).

1. Nouvelle conception du temps à l'époque industrielle

Au XIX^{ème} siècle, une séparation s'effectue entre le milieu familial et le milieu de travail, soit l'atelier mécanique ou l'usine. Dès lors, les activités productives se regroupent et deviennent collectives et synchronisées alors qu'elles étaient plutôt personnelles et autonomes à l'époque préindustrielle (Genin, 2007). À cette époque, le temps dominant est perçu «comme un écoulement linéaire, abstrait, continu, homogène, divisible et mesurable» (Martinez, 2010 : 18). Cette dernière caractéristique, soit le caractère mesurable du temps qui s'affirmera avec la diffusion de l'emploi salarié, aura des conséquences importantes sur les travailleurs.

Dans son essai intitulé *Time, work-discipline and industrial capitalism*, Thomson (1967) s'intéresse particulièrement à l'impact que ce changement de signification du temps aura sur les modes de gestion du travail et sur les rythmes collectifs (Martinez, 2010). À l'époque préindustrielle, le travail était orienté vers la tâche, c'est-à-dire que le rythme de production était dicté par les activités à réaliser et non par une mesure précise et standardisée du temps. Par conséquent, le travail était effectué lorsque le besoin était concret; le travail était peu séparé des autres sphères de la vie des individus; et le travail était réalisé sans urgence, parfois en alternance avec des temps morts (Martinez, 2010). Or, le développement de l'emploi salarial amène un changement de conception quant à la mesure du travail, car la rémunération est fonction du nombre d'heures que le travailleur a travaillées et non des tâches qu'il a effectuées. Ainsi, la mesure du travail en fonction de la tâche réalisée évolue à l'époque industrielle, vers

une mesure du travail en fonction du temps subordonné à l'employeur (Martinez, 2010). Autrement dit, c'est la durée et non le contenu du travail qui détermine sa valeur. Le temps en tant qu'instrument de mesure du travail remplit trois fonctions dans la phase de transition vers la période industrielle : un moyen de synchronisation du travail, l'établissement de nouvelles disciplines de travail et un instrument d'exploitation du travailleur.

En premier lieu, il est un moyen de synchronisation du travail dans les organisations caractérisées par une division croissante du travail. Comme l'a d'ailleurs décrit Adam Smith en 1776, l'utilisation des machines avait pour objectif de simplifier le travail et donc d'épargner du temps (Martinez, 2010). Cet objectif est atteint par une division accrue du travail en tâches simples et par un enchaînement raisonné des opérations qui sont tous les deux facilités par l'utilisation du temps en tant que mesure (Martinez, 2010). En deuxième lieu, la mesure du travail par le temps a créé de nouvelles disciplines de travail qui vont progressivement se propager à l'ensemble de la société et seront intériorisées par les individus. Alors que l'économie préindustrielle fonctionnait avec des horaires de travail irréguliers permettant plusieurs porosités au cours de l'année, la nouvelle mesure du travail par le temps prône, au contraire, l'exactitude, la régularité et une gestion efficace du temps. Ces nouveaux idéaux propres aux sociétés industrielles se répercuteront à l'intérieur de la conscience collective à travers quatre dispositifs de socialisation soit :

« une technique de mesure du temps, l'horloge et la montre; un dispositif d'organisation du temps de travail, de contrôle des temps travaillés et de rémunération au temps; un système symbolique produit par l'éthique puritaine inculquant la réprobation de l'oisiveté et du gaspillage du temps, lequel trouvera dans le taylorisme son expression industrielle; et un système de reproduction de la force de travail, s'appuyant sur la famille et plus explicitement encore sur l'école en tant que vecteur déterminant de l'apprentissage social de la discipline ». (Martinez, 2010 : 19)

Finalement, le temps en tant que mesure du travail peut également être vu comme un instrument d'exploitation du travailleur. À cet égard, notons qu'au-delà des aspects organisationnels et techniques, les sociétés industrielles sont celles qui ont soutenu l'émergence du capitalisme et de l'emploi salarié. Le capitalisme a reçu plusieurs caractérisations, mais globalement, il fait référence à «la remise en jeu perpétuelle du capital dans le circuit

économique dans le but d'en tirer un profit, c'est-à-dire d'accroître le capital qui sera à son tour réinvesti» (Boltanski, Chipello, 2011 : 35-36). Ainsi, le capitalisme n'appelle pas une accumulation de richesses ayant une finalité en soi, mais correspond plutôt à un processus cyclique où il n'y a aucune satiété possible. Le capitalisme est également caractérisé par le salariat où celui-ci est défini comme :

«une partie de la population, qui ne détient pas ou peu de capital et au profit de laquelle le système n'est pas naturellement orienté, tire des revenus de la vente de son travail (et non de la vente des produits de son travail), qu'elle ne dispose pas de moyens de production et qu'elle dépend donc des décisions de ceux qui les détiennent pour travailler (...), et enfin, qu'elle abandonne, dans le cadre de la relation salariale et en échange de son rémunération, tout droit de propriété sur le résultat de son effort dont il est dit qu'il revient en totalité aux détenteurs du capital» (Boltanski, Chipello, 2011 : 39).

Ceci étant dit, le changement de vision concernant la rémunération, soit une rémunération fondée sur le temps subordonné à l'employeur contrairement à une rémunération fondée sur la tâche, ouvre la possibilité à une précarisation des conditions de travail des salariés. En effet, avec la constitution du salariat industriel, la vision capitaliste utilisera le temps de travail comme une variable pouvant procurer des économies aux détenteurs des moyens de production. Ainsi, dès que le temps de travail est associé à un coût pour l'employeur, la recherche d'économies de temps devient un enjeu central pour les organisations (Thoemmes, 2000). Comme le mentionne Pierre Naville, « l'économie de temps, sous une forme ou une autre, voilà l'essentiel du progrès technique (...) qui se ramène à une diminution relative du temps de travail nécessaire à une production stable ou à une production croissante » (Martinez, 2010 : 20). C'est notamment pour cette raison que le temps de travail devient mesuré de manière de plus en plus précise, à la journée, en heures et en minutes. Ainsi, le temps comme mesure du travail favorise l'exploitation des travailleurs en favorisant l'établissement de rythmes de travail de plus en plus effrénés.

En somme, le changement de paradigme qui s'est effectué au courant de l'ère industrielle est fortement marqué par la nouvelle conception du temps de travail. Le fait que le travail se mesure désormais par le temps aura plusieurs conséquences pour les salariés et c'est à travers la compréhension du modèle taylorien que ces impacts sont le plus notables.

2. Le modèle taylorien

Le modèle taylorien représente l'exemple typique du « time is money » propre au temps industriel puisqu'il cherchera à optimiser au maximum les gains résultant de la relation entre la production et le travail. Effectivement, la conception du temps taylorienne où «le temps prévaut sur la tâche» comme instrument de mesure du travail et comme mode de légitimation de l'organisation du travail a permis une maximisation de la performance organisationnelle tout en minimisant les coûts salariaux (Martinez, 2010).

Cette organisation du travail s'exprime par une «étude systématique des temps et des mouvements, le chronométrage et la chasse au temps morts » (Martinez, 2010 :20). Dans le modèle taylorien, «le temps d'opération est simultanément l'unité de compte technique et l'unité de compte économique du processus de production» (Veltz, 2000a :77) puisqu'il y a deux dimensions de la temporalité en soi distinctes qui se combinent à l'intérieur de ce modèle :

«L'organisation temporelle comme système de contrainte exprimant le caractère collectif et organisé de la production (et son couplage avec les marchés), à travers la planification, le pilotage des délais commerciaux, etc. ; le temps comme mesure directe de la valeur produite, ou du moins, de la performance réalisée» (Veltz, 2000a :78)

Ainsi, réduire le temps d'activité de production signifie une réduction de coût pour l'entreprise. Par conséquent, l'idée derrière « l'organisation scientifique du travail» est de procéder à une étude objective des temps et des gestes nécessaires pour accomplir une tâche afin de réduire les coûts et les salaires (Veltz, 2000a). Puis, légitimée par son caractère «scientifique», l'élimination systématique des porosités des temps conduit à une détermination des éléments du travail (le temps de travail, les charges de travail, le temps de repos). L'efficacité organisationnelle propre au système de production taylorien-fordien repose donc sur une intensité des temps internes puisqu'il recherche une hausse des volumes de production grâce à une productivité de débit : une augmentation du volume produit par unité de temps, c'est-à-dire une augmentation de l'intensité à travers un rythme de travail, une vitesse et une répétition des gestes accrues (Veltz, 2000b).

Ainsi, l'économie de temps, et donc de coûts pour les entreprises, est rencontrée grâce à une intensification de la prestation de travail. C'est pourquoi celle-ci sera prescrite de manière extrêmement précise que ce soit par rapport à la durée, aux rythmes de travail, ou aux tâches spécifiques à effectuer. Cela est possible grâce à la parcellisation des tâches, au travail «en miette», c'est-à-dire à la très forte division des tâches caractéristique du taylorisme, où chacune d'entre elles est associée à une durée de temps (Vinet, 2004).

Outre le contrôle accru sur la prestation de travail, l'utilisation du temps en tant qu'instrument de mesure du travail permet une distinction nette entre le temps de travail et le temps hors du travail. En effet, le salariat met en œuvre un échange où «le salarié met à disposition de l'employeur une plage de disponibilité temporelle au moins autant que des capacités, des compétences ou même des promesses d'action spécifique» (Veltz, 2000a : 78), mais simultanément, cet assujettissement au pouvoir de contrôle de l'employeur est limité dans le temps par cette référence temporelle. Ainsi, l'utilisation du temps de travail répondait à une double fonction : limiter l'emprise patronale sur le salarié et évaluer la prestation de travail du salarié (Supiot, 1999). La division est donc nette entre temps de travail où le salarié est à la disposition de l'employeur et temps hors travail.

Grâce à la stabilité de ce système de production et de cette organisation du travail excessivement structurée, une norme temporelle s'est construite avec le temps, la norme temporelle taylorienne. Composée d'un ensemble de règles portant sur la protection du travailleur, elle va conditionner les comportements car en tant que norme, «elle oblige en quelque sorte les individus à s'y ranger : les règles touchant le temps de travail vont constituer un dispositif de contraintes qui vont peser sur les individus (Thoemmes, 2000 : 20). Ainsi, en contenance à cette norme temporelle, des modes de régulations, notamment le droit du travail, se sont développés et sont encore aujourd'hui en vigueur. Il apparaît donc important de se pencher sur les caractéristiques de cette norme temporelle qui aura d'importants impacts sur la construction du droit du travail québécois.

3. La norme temporelle taylorienne

Lors des années cinquante et soixante, une norme temporelle du travail et de l'emploi s'est progressivement construite en contingence avec le contexte économique, politique et social de l'époque, la « norme du compromis fordien » ou le modèle SER (Standard employment relationship) selon l'appellation de Ulrich Mückenberger (Supiot, 1999). Elle se base sur le système de production organisé selon les principes tayloriens :

«une productivité de débit dans laquelle le «temps spatialisé» s'est imposé non seulement comme mode de contrôle externe mais également interne à la gestuelle ouvrière. Le collectif ouvrier est enfermé dans l'«unité théâtrale» de lieu, de temps et d'action qui est celle de l'usine» (Bouffartigue, 2012).

Cette norme est constituée, d'une part, au niveau du temps de l'emploi, par le contrat à durée indéterminée qui était souvent associé à une carrière ascendante sur le marché interne de la firme, et d'autre part, au niveau du temps de travail, par « le temps plein, selon un horaire relativement homogène, nettement séparé du temps hors travail, selon des horaires prévisibles, réguliers, synchronisée avec les autres temps sociaux » (Bouffartigue et Bouteiller, 2002:44). En outre, considérant le caractère unitaire de la norme, les modalités d'horaires qui dérogeaient à cette norme (travail de nuit, du dimanche, travail en équipe, heures supplémentaires) étaient reconnues comme des exceptions à la norme et par conséquent, appelaient une compensation salariale. Ainsi, cette norme n'interdisait pas les horaires atypiques, mais puisqu'ils étaient reconnus comme tels au plan salarial, cela avait comme effet de les limiter quantitativement.

Or, il semble que nous assistons actuellement à l'érosion de cette norme temporelle (Bouffartigue et Bouteiller, 2002). Conséquemment aux facteurs macro-économiques tels que la mondialisation et la financiarisation de l'économie de même que l'arrivée des nouvelles TIC, la conception du temps de travail prend désormais une tout autre nature. En effet, modelé par la recherche de flexibilité des entreprises, le temps de travail ne correspond plus à la norme temporelle taylorienne qui s'est forgée lors de l'époque industrielle. En fait, la disponibilité temporelle au travail est au cœur des transformations contemporaines, ce qui donne lieu à un éclatement, une densification, une individualisation et une désynchronisation du temps de travail.

C. Un temps de travail éclaté, densifié, individualisé et désynchronisé

Alors que le temps consacré au travail constituait la mesure du travail à l'époque industrielle, le temps de travail est aujourd'hui moins que jamais signifiant en lui-même (Bouffartigue et Bouteiller, 2002). En effet, le culte voué à la flexibilité au sein des entreprises et les assouplissements apportés à la réglementation du temps de travail amenant une individualisation et hétérogénéisation du temps de travail (Supiot, 1999) favorisent un brouillage entre temps de travail et temps hors travail, ce qui rend, en quelque sorte, désuète l'utilisation du temps comme mesure du travail (Quéinnec et al.; Martinez :2010). En fait, comme c'était le cas lors de la période préindustrielle, nous assistons à un retour de la mesure du travail en fonction de la tâche à exécuter et non selon le temps passé au travail. L'obligation de moyens évolue vers une obligation de résultat (Supiot, 1999). Le salarié sera donc évalué en fonction de sa capacité à répondre aux exigences du poste en termes de charge de travail à accomplir ou de disponibilité temporelle. Or, du moment que le travail est soumis à des obligations de résultats et n'est plus mesuré par le temps, celui-ci perd de son importance aux yeux des gestionnaires. Il ne constitue plus une ressource à économiser, ce qui se traduit par une diffusion du «temps forfaitaire» dans la classe salariale. Ainsi, le retour vers la tâche comme mesure du travail a des effets sur le temps de travail contemporain au niveau de son contenu, de sa qualité et de ses finalités.

D'une part, la norme temporelle taylorienne laisse place à deux nouvelles normes temporelles, la norme flexible hétéronome et la norme flexible autonome (1), qui amènent un mouvement général d'intensification du travail à l'ensemble du salariat (2). D'autre part, la diffusion des nouvelles technologies de la communication et de l'information conduit également à une métamorphose du temps de travail (3) puisqu'elles permettent une accélération, une condensation des processus menant à une augmentation de la charge de travail tout en brouillant les frontières entre le temps de travail et hors travail.

1. L'érosion de la norme temporelle taylorienne : apparition de nouvelles normes temporelles

Nous assistons actuellement à l'érosion de la norme temporelle taylorienne (Bouffartigue, Bouteiller, 2002; Thoemmes, 2000, Supiot, 1999) à plusieurs égards. Une diversification accrue des temps travaillés et des formes d'emploi s'éloignant de l'ancienne norme temporelle est désormais ancrée dans la réalité. En fait, l'éloignement à la norme temporelle s'exprime à travers plusieurs vecteurs :

« Emplois précaires, raccourcissant l'horizon du temps de l'emploi; emploi à temps partiel, parfois fractionné quotidiennement; brouillage des frontières entre temps de travail et temps de non travail; horaires irréguliers, imprévisibles et désynchronisés des autres temps sociaux; temps « annualisé », dans lequel les périodes d'horaire en excès sur la référence hebdomadaire son moins bien reconnues monétairement » (Bouffartigue, Bouteiller, 2002:44-45).

Ainsi, la norme temporelle propre à l'époque industrielle est désormais histoire du passé puisque le temps de l'emploi et le temps de travail suivent des trajectoires extrêmement variées. Le temps de travail occupe des plages horaires de plus en plus étendues et variées afin de répondre aux contraintes marchandes des organisations et la planification du temps de travail est souvent bouleversée par les impératifs de réactivité et de disponibilité des entreprises, ce qui amène une hausse d'irrégularité et d'imprévisibilité dans les horaires de travail (Vendramin et Valenduc, 2005). De même, les besoins de flexibilité des entreprises et leur désir de réduire les coûts salariaux s'expriment par la diffusion de l'emploi temporaire, à temps partiel et de l'annualisation des horaires de travail.

De surcroît, il semble que les règlements, les pratiques ainsi que les représentations quant au temps de travail se combinent de sorte que le temps de travail devient éclaté (Thoemmes, 2000). Le qualificatif « éclaté » signifie d'une part, qu'il est décomposé en plusieurs composantes (temps partiel, annualisation, repos compensateur, travail du dimanche, etc.). D'autre part, le temps est éclaté car les différentes règles qui déconstruisent la norme temporelle ne sont plus orientées vers l'amélioration de la vie quotidienne des salariés, mais plutôt vers l'accroissement de la flexibilité de production et vers la régulation du marché du travail (Thoemmes, 2000). En effet, le temps de travail est traité selon une finalité qui lui est

externe : «les termes du compromis social (productivité-réduction de la durée du travail) changent au profit d'une nouvelle combinaison entre l'emploi, la flexibilité et le temps» (Thoemmes, 2000 :50). Or, l'éclatement et la fragmentation du temps de travail n'impliquent pas la disparition d'un ordre temporel des activités professionnelles, mais plutôt que sa nature, son mode d'élaboration et sa légitimité se modifient.

De fait, l'érosion de la norme temporelle industrielle donne lieu à l'apparition de deux normes opposées bien distinctes : une norme flexible hétéronome (a) et une norme flexible autonome (b) qui peuvent être assimilées à la notion de dualisation du salariat (Bouffartigue et Bouteiller, 2002).

a. La norme flexible hétéronome

Imposée unilatéralement au salarié, la norme flexible hétéronome englobe tous les dispositifs liés à la flexibilité externe qui permettent de faire varier le temps de travail des salariés, car elle est particulièrement touchée par les contraintes industrielles, la pression du temps des marchés et les implications des rapports de sous-traitance (Bouffartigue, 2012). Sa légitimité est donc faible puisqu'elle est instaurée par les employeurs au gré des rythmes et aléas de leurs activités productives sans contrepartie salariale pour le salarié. Elle se traduit par des prestations de travail marquées par une grande irrégularité, imprévisibilité et désynchronisation par rapport aux autres temps sociaux. De plus, l'assujettissement aux contraintes productives impose une grande flexibilité temporelle pour ces salariés, ce qui a notamment comme effet de brouiller les frontières entre temps au travail et hors travail. Elle renvoie principalement au salariat peu qualifié, peu syndiqué et majoritairement féminin, c'est-à-dire la main-d'œuvre la plus fragilisée sur le marché du travail. Cette norme est classiquement illustrée par le cas de l'employé travaillant dans le secteur de la grande distribution ayant des horaires fractionnés et peu prévisibles car ils dépendent de l'affluence de la clientèle.

b. La norme flexible autonome

De son côté, la norme flexible autonome est plus souvent associée à des salariés qualifiés, majoritairement des cadres ou des professions intellectuelles, et suivant la logique de la dualisation du salariat, elle s'accompagne de conditions plus avantageuses à l'égard du temps de travail. Résultat d'une négociation plutôt qu'imposée par l'employeur, les salariés gardent un certain contrôle sur les variations de leur temps de travail, car ils ont la possibilité de moduler leur engagement professionnel en fonction de leurs besoins (vie privée et familiale, aspirations professionnelles). Ainsi, la flexibilité temporelle relève plus du salarié que des contraintes de production. Cela implique qu'elle est caractérisée par des temps de travail plus prévisibles et plus synchronisés aux autres temps sociaux et personnels. De plus, les variations à la norme fordienne sont, de fait ou explicitement, reconnues dans le salaire et le statut social de ces professionnels salariés (Bouffartigue, 2012). Cependant, étant impliqués subjectivement dans leurs activités, ces salariés sont particulièrement touchés par le phénomène de brouillage des frontières entre temps au travail et hors travail. En effet, ces activités qualifiées ou «immatérielles» illustrent clairement la crise du lien entre le travail et le temps puisque le temps de la subordination salariale et de la rationalisation industrielle associée à l'horloge et au chronomètre fait place à un temps de travail où c'est l'évaluation des résultats au regard des objectifs assignés qui détermine la qualité du travail (Bouffartigue, 2012). L'exemple typique de cette norme serait le cas des cadres chefs de projet qui ne comptent pas les heures de travail qu'ils accomplissent dans la poursuite du projet qui leur est désigné. Bien que ces salariés aient un plus grand contrôle sur leur temps de travail, ils n'échappent toutefois pas aux tensions résultant de l'intensification de la compétition ou des restructurations organisationnelles.

Dans le même ordre d'idée, ces salariés sont sujets à une intensification du travail, car ils peinent à avoir une maîtrise sur leur charge de travail. En effet, il semble que la tendance à omettre la question cruciale de la définition de la charge de travail explique l'intensification du travail pour ce type de salariés (Bouffartigue, 2012). En plus, d'autres facteurs s'ajoutent à l'équation :

« l'implication subjective et multiforme dans le travail – le fameux sens des «responsabilités», au double sens de devoir «rendre des comptes» (à la hiérarchie, à l'employeur) et d'«avoir le souci» de (du destinataire de l'activité); les effets et les enjeux

de la mise en compétition des travailleurs, en particuliers en termes d'espérance de carrière; l'engagement professionnel comme signe de réussite sociale; enfin, la culture individualiste et parfois antisyndicale du milieu professionnel» (Bouffartigue, 2012 :7)

Bien que ces deux nouvelles normes temporelles soient distinctes à bien des égards, il demeure que dans les deux cas, nous assistons à un brouillage des frontières entre temps de travail et temps hors travail qui génère une intensification du travail. Le phénomène est certes généré par des causes différentes, mais l'obligation de disponibilité temporelle accrue découlant de cette intensification reste semblable. Par conséquent, nous verrons dans la prochaine section comment ces nouvelles normes temporelles amènent une intensification du travail pour les salariés en raison de l'augmentation de la pression temporelle.

2. L'intensification du travail

Sans exagérer, nous pouvons dire que le travail s'est intensifié mondialement (Valeyre, 2001; Coninck et Gollac, 2006; Gollac, Volkoff, 1996). Les nouvelles formes de concurrence découlant de la mondialisation, l'assujettissement des organisations au temps du marché, la diffusion de la production et du travail en flux tendu, l'avènement du client-roi, l'essor des nouvelles TIC ou le développement de la sous-traitance sont tous des facteurs qui une fois combinés, permettent d'appréhender le phénomène de l'intensification du travail (Gollac, Volkoff, 1996). Dans le cadre de cette recherche, nous mettrons l'accent sur l'augmentation de la pression temporelle, c'est-à-dire sur l'inadéquation croissante entre la charge de travail et le temps alloué pour l'accomplir.

La pression temporelle sur le travail s'est intensifiée au cours des dernières années amenant progressivement un sentiment d'urgence perpétuelle dans les organisations. Plusieurs indicateurs de débordement, d'impression de ne plus avoir le temps de faire correctement son travail ou de difficulté à effectuer sa charge de travail dans un temps donné ont été décelés (Raveyre et Ughetto, 2006; Coninck et Gollac, 2006). Conséquence de profondes transformations économiques et sociales, l'intensification du travail est un mouvement général qui possède plusieurs facettes.

Certes, l'intensification du travail peut encore être associée aux «cadences infernales» qui se déroulaient lors des années 1970 dans le modèle taylorien. En effet, au temps du taylorisme, l'intensification du travail résultait de l'augmentation de la production-débit, de l'accélération des cadences et rythmes de travail dans le but d'accroître les gains de productivité. Ce phénomène n'a pas disparu, car il est encore visible dans les hypermarchés ou les centres d'appels par exemple. De même, les pratiques découlant du *lean production* comme la chasse aux temps morts et la production en flux tendu (juste-à-temps) amènent également une pression temporelle accrue sur les salariés avec l'idée de densifier leur prestation de travail (Quéinnec et al., 2000, Vinet, 2004). Or, dorénavant, l'intensification du travail ne peut plus être assimilée seulement à ces manifestations. En fait, l'intensification du travail est aujourd'hui également attribuable à la fixation d'objectifs ou d'effectifs sans tenir compte des réalités du travail, à la complexification des organisations et à l'accélération du changement.

Actuellement, l'intensification ne réside plus autant dans une prescription précise de la prestation de travail, mais plutôt dans la fixation d'objectifs ou de moyens, notamment la quantité de main-d'œuvre, entraînant une charge de travail plus importante pour les salariés. Effectivement, les salariés peuvent, dans une certaine mesure, effectuer leur prestation de travail comme ils l'entendent; ils ont une plus grande autonomie dans leur travail. Cependant, le prix de cette plus grande autonomie est élevé puisque l'atteinte des objectifs assignés exige des efforts de plus en plus importants (Coninck et Gollac, 2006). Les objectifs sont d'une part, plus élevés, plus formalisés et mieux contrôlés par la direction grâce à des systèmes d'évaluation plus «performants» (Morin, 2002; Vendramin, 2006).

D'autre part, les objectifs sont également plus complexes puisque les entreprises tendent à poursuivre des buts difficilement conciliables. En effet, de façon similaire à l'illustration de la nature paradoxale de «la» flexibilité, il semble que les organisations souhaitent atteindre des buts qui peuvent entrer en conflit : production à moindre coût, produits ou services de meilleure qualité, plus grande réactivité, etc. Or, souvent les organisations peinent à gérer efficacement cette complexité et relèguent ce fardeau sur leurs employés : «cumul de contraintes, injonctions contradictoires, nécessité d'arbitrer eux-mêmes entre les objectifs, impossibilité de parvenir à un résultat qui soit satisfaisant à tous égards» (Coninck et Gollac,

2006 :5). Ces nouvelles responsabilités qui incombent aux salariés participent au mouvement de l'intensification du travail.

Par ailleurs, l'accélération du changement organisationnel constitue en soi un facteur d'intensification du travail. Puisque tout changement nécessite une période d'apprentissage, le fait qu'il y ait de plus en plus de changements (innovation, nouvelles technologies, pression des actionnaires, rotation des gestionnaires ou des dirigeants, effets de mode, etc.) mène à des changements incessants qui obligent les salariés à réajuster continuellement leur travail. De surcroît, il semble que le mouvement d'intensification du travail tend à s'auto-entretenir; un cercle vicieux tend à s'établir (Coninck et Gollac, 2006). Cela s'explique par le fait que lorsque la charge de travail est trop élevée, les salariés manquent de temps pour effectuer une préparation adéquate pour le travail à venir. En effet, quand les exigences du travail sont trop intenses, les salariés peinent à terminer les tâches immédiates et manquent donc de temps «pour se former, tirer les leçons de [leur] expérience, nouer des collaborations, organiser [leur] tâche future» (Coninck, Gollac, 2006 :5). Ainsi, le manque d'anticipation et de préparation pour les tâches futures instaurent un sentiment d'«être toujours dans l'urgence» qui perpétue l'intensification du travail.

En somme, nous assistons actuellement à une intensification du travail qui rejoint plusieurs catégories de salariés. Tous les salariés, ceux associés à la norme temporelle hétéronome autant que ceux associés à la norme temporelle autonome verront leur prestation travail intensifiée par la formulation d'objectifs non réalistes à atteindre pour le temps alloué et/ou par l'octroi de moyens insuffisants considérant les tâches à effectuer. La généralisation des nouvelles TIC est certes un élément qui participe à cette intensification du travail. En effet, l'instantanéité, la réactivité et l'accélération des processus qu'elles autorisent ont un impact sur le temps dont dispose un salarié pour répondre à une requête ou pour effectuer une tâche, ce qui peut aboutir à un sentiment d'urgence et une surcharge d'information et d'activité pour les salariés (Isaac et al., 2007).

3. L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Poussées par une recherche de performances accrues, les organisations ont rapidement constaté le potentiel de bénéfices que proposent les TIC. Pouvant se déployer à plusieurs strates de l'organisation, elles constituent un outil particulièrement utile pour plusieurs dimensions de l'organisation. Elles peuvent notamment améliorer la gestion des opérations, faciliter la communication et les décisions et optimiser les processus de coordination (Isaac et al., 2007) de même qu'elles permettent un contrôle et une mesure du travail extrêmement rigoureuse (Vendramin, 2006). Cependant, les TIC peuvent également entraîner une surcharge informationnelle pour les salariés ainsi qu'elles remodelent considérablement la question temporelle dans l'entreprise, ce qui a de fortes conséquences sur la prestation de travail et le vécu au travail des salariés.

Par conséquent, nous verrons d'une part, comment les TIC permettent une augmentation de la charge de travail grâce à leurs capacités de capter en temps réel un nombre considérable d'informations (a). D'autre part, nous verrons comment la présence virtuelle permanente qu'induisent les TIC a également un impact sur l'intensification du travail puisqu'elles exacerbent au maximum le potentiel de disponibilité temporelle du salarié (b).

a. Surcharge informationnelle : une augmentation de la charge de travail

Bien que les TIC représentent de puissants outils pour les organisations, elles sont également une des causes les plus importantes de la surcharge informationnelle. Concept tridimensionnel, les TIC ont un impact sur chacune des dimensions de la notion de surcharge informationnelle : volumétrie de l'information, surcharge communicationnelle et surcharge cognitive (Isaac et al., 2007). En premier lieu, la volumétrie de l'information comprend deux phénomènes distincts mais complémentaires. D'une part, elle fait référence à l'augmentation constante du volume d'informations à traiter. Cela comprend autant le sentiment de recevoir trop d'informations que le fait de recevoir des informations de piètre qualité qui oblige les salariés à consacrer du temps à la recherche de l'information pertinente à l'accomplissement de leur tâche. D'autre part, la diminution des délais pour traiter le volume d'informations est également une caractéristique

de la surcharge informationnelle. En effet, «en réduisant les temps de traitement, en accélérant la circulation de l'information, en autorisant la disponibilité permanente, les TIC contribuent à la surcharge informationnelle» (Isaac et al., 2007 :152). En second lieu, la surcharge communicationnelle fait référence au nombre croissant de courriers électroniques auxquels sont quotidiennement confrontés les salariés. Il semble que 90% des salariés indiquent qu'ils reçoivent trop de courriels inutiles et ceux-ci représentent 25% des courriers reçus (Isaac et al., 2007). Finalement, la surcharge cognitive fait référence l'inadéquation croissante entre la capacité cognitive limitée des individus et l'information qui croît en volume et en complexité (sources multiples, informations peu structurées et peu agrégées) (Isaac et al., 2007).

Au final, au regard de ces trois types de surcharge informationnelle, les TIC constituent certainement un facteur de l'intensification du travail en raison de leurs capacités à générer un flux d'information continu aux salariés. Ils mettent à la disposition du salarié un nombre croissant d'informations, ce qui augmente la charge de travail, tout en diminuant le temps alloué pour satisfaire cette charge de travail accru. Or, une autre dimension des TIC entraîne une intensification du travail : sa faculté de relier en permanence l'entreprise et les salariés.

b. Une plus grande disponibilité temporelle : perte de la maîtrise de son temps

Si les TIC participent au mouvement d'intensification du travail en raison de leur impact sur l'équation reliant la charge de travail (surcharge informationnelle) et le temps, elles minent également l'aptitude des salariés à maîtriser leur temps. En effet, avec l'accélération des processus et l'instantanéité des interactions qu'elles instaurent, les TIC bouleversent l'ordre temporel dans les organisations.

La diffusion des technologies mobiles (cellulaire, ordinateur portable) remet en question le cadre traditionnel du travail (lieu, moment et durée de la prestation de travail). Dans le modèle fordien, l'obligation de disponibilité du salarié était remplie uniquement par la présence réelle et intégrale du salarié en un lieu précis et déterminé. Or, les TIC rendent désuète cette caractéristique de la présence/disponibilité (Morin, 2002). En effet, elles autorisent le salarié à travailler à son domicile de façon formelle (télétravail) ou informelle à l'intérieur d'espaces temporels nouveaux dans lesquels la durée de cette prestation de travail n'est soumise à aucune

norme. Dans les faits, les technologies mobiles créent un lien virtuel permanent entre le salarié et l'entreprise. Par conséquent, aujourd'hui tout salarié est susceptible d'être rejoint par son supérieur en dehors de son horaire de travail «normal». Le seul fait de ne pas être présent sur les lieux du travail n'implique pas que le salarié soit absent pour l'organisation. En fait, «l'absence réelle ne peut qu'être volontaire, consciente et recherchée par la prise de dispositions spécifiques et dès lors fort plus imputables à son auteur» (Morin, 2002 :734-735).

Cette «laisse électronique» (Morin, 2002 : 735) instaurée par les TIC implique nécessairement une disponibilité temporelle accrue pour le salarié. En effet, le fait d'être joignable en tout lieu et à tout moment donne l'occasion aux entreprises d'exiger une obligation de disponibilité temporelle plus importante, voire permanente, ce qui introduit un brouillage entre les frontières du temps de travail et hors travail, tout en participant au mouvement de l'intensification du travail. Ces conséquences sont présentes pour les salariés associés autant à la norme temporelle autonome que celle hétéronome.

Dans le cas des salariés assujettis à la norme temporelle autonome, les TIC seront mobilisées par les salariés afin de satisfaire les objectifs associés à leur poste de travail. En raison du mouvement général d'intensification du travail et de la surcharge informationnelle, plusieurs salariés utilisent volontairement ou non les technologies mobiles afin de compléter leurs tâches quotidiennes ou pour anticiper les tâches à venir de leur domicile (ex : appels liés au travail, prendre ses courriels le soir) (Vinet, 2004). De surcroît, dans l'optique de la *lean production*, les TIC peuvent combler les «temps morts» des salariés (attente, transport, etc.) par des tâches reliées à leur travail. En outre, ces salariés peuvent également être sollicités par leur organisation afin de traiter de situations apparues hors des heures régulières de travail du salarié.

Dans le cas des salariés soumis à la norme temporelle hétéronome, les TIC seront mises à profit par les organisations dans leurs pratiques de flexibilité du temps de travail comme le juste-à-temps (Vinet, 2004). À cette fin, elles représentent un outil visant à rejoindre les salariés en cas de fluctuation de la demande. Motivées par une recherche de réduction des coûts de la main-d'œuvre, les organisations utilisent la flexibilité des temps de travail

(flexibilité numérique) en prévoyant au plus juste leurs besoins de main-d'œuvre et, en contenance avec leurs contraintes marchandes, elles auront recours au service de salariés supplémentaires via l'utilisation des TIC. En ce sens, le travail à flux tendu ne peut être réalisé sans le recours aux TIC qui instaurent un lien virtuel permanent entre l'entreprise et le salarié. Cette possibilité de rejoindre en tout temps les salariés grâce aux TIC fait apparaître une obligation de disponibilité accrue pour ces derniers qui perdent, en quelque sorte, la maîtrise de leur temps.

De manière à illustrer la situation des salariés associés à la norme temporelle hétéronome, nous verrons dans la prochaine section comment la mise en place de certains dispositifs liés à la flexibilité externe qui sont notamment favorisés par l'utilisation des TIC, peuvent générer des horaires de travail imprévisibles amenant une obligation de disponibilité temporelle importante pour le salarié.

IV. Manifestations contemporaines de l'obligation de disponibilité

Bien que la pression des contraintes marchandes fût traditionnellement vécue dans le secteur industriel, le modèle de l'organisation allégée et ses pratiques de flexibilité se sont progressivement étendus au secteur des services, incluant les services publics (Lafaye, 2006), notamment le secteur de la santé. En effet, l'emprise du marché appelant le fonctionnement à flux tendu est désormais visible dans ces secteurs. Plus particulièrement, nous verrons comment l'organisation du travail dans le secteur de la grande distribution s'adapte à l'augmentation des contraintes marchandes grâce à des études réalisées en France et en Belgique (A). Puis, grâce à une étude réalisée en France, nous présenterons la dynamique propre au secteur du travail temporaire (B).

A. Le secteur de la grande distribution

Les études de Choquet (2012) et de Taskin et Schots (2005) montrent comment les salariés du secteur de la grande distribution sont désormais soumis à des impératifs de flexibilité du temps

de travail si importants qu'il est dorénavant possible de déceler une porosité des temps de travail et hors travail. En effet, la disponibilité temporelle exigée est si substantielle que la séparation entre temps au travail et hors travail paraît de plus en plus floue et superflue.

Le secteur de la grande distribution se distingue par sa population de salariés, majoritairement féminine et peu qualifiée, par l'instabilité des règles d'emploi, et principalement, par l'utilisation accrue d'un type de flexibilité externe, le temps partiel (Taskin et Schots, 2005). La difficulté centrale dans ce secteur est de placer la juste quantité de personnel dans les magasins au bon endroit et au bon moment. En fait, l'organisation du travail dans ce secteur suit le principe suivant : s'adapter aux variations de la clientèle tout au long des heures d'ouverture, étendues au maximum, tout en minimisant les coûts salariaux. Pour satisfaire cette triple contrainte (adaptation à la demande, allongement de la plage horaire, réduction des coûts), les gestionnaires ont recours à des dispositifs de flexibilité externe, le travail à temps partiel et la modulation-annualisation des horaires. Ces pratiques seront mobilisées pour satisfaire une flexibilité numérique.

«Grâce à cette modulation, les horaires peuvent être modifiés de jour en jour tandis que l'annualisation autorise la prestation d'heures complémentaires rémunérées au salaire de base. Les heures de travail hebdomadaire peuvent ainsi varier en-deça ou au-delà de son contrat horaire pourvu que la moyenne soit respectée sur l'ensemble de l'année» (Taskin et Schots, 2005 :1475).

La majorité des salariés ont un contrat à temps partiel qui stipule un nombre d'heures minimal qui peut être augmenté par des heures complémentaires en fonction des aléas de la demande. Les horaires de travail des salariés sont alors modulés au cours de l'année et ils sont connus des salariés quelques jours, voire semaines en avance. Or, étant donné que les besoins en main d'œuvre sont calculés au plus juste afin d'optimiser la réduction des coûts salariaux, il n'est pas rare que les gestionnaires doivent faire appel, dans l'urgence, à d'autres salariés soit pour effectuer un remplacement ou pour faire face à un achalandage imprévu de la clientèle (Taskin et Schots, 2005). À cet égard, un directeur des ressources humaines rencontré par les auteurs s'exprime ainsi:«(...) quand la charge de travail est plus grande que le personnel en magasin, j'ai besoin de plus de gens. Je les appelle sur leur téléphone mobile et je dis "Viens vite!"» (Taskin et Schots, 2005 :1476). Cet extrait illustre bien que malgré l'horaire formel attribué à

l'avance aux salariés, une flexibilité numérique sous le régime de l'urgence est à l'œuvre dans le secteur de la grande distribution pour faire face aux variations de la demande.

Pour les dirigeants, la flexibilité est vue comme une nécessité vitale à l'entreprise, un impératif « naturalisé » qui s'impose comme une évidence dans le contexte actuel. En effet, l'efficacité d'une organisation dans ce secteur repose sur sa capacité de réagir le plus vite possible aux fluctuations de la demande du marché, c'est-à-dire sur sa réactivité aux contraintes marchandes. Dans ce contexte, il est évident que la flexibilité numérique, possible grâce à la disponibilité temporelle des salariés, détient un rôle central comme en témoigne l'extrait suivant : « Dans la vente, il faut de la flexibilité, de la disponibilité, si on veut être productifs, on a pas le choix... Dans les limites de la loi, le salarié doit pouvoir s'adapter à toutes les situations pour dépanner l'employeur » (Taskin et Schots, 2005 :1477).

Notons que les bénéfices découlant de la flexibilité sont dirigés uniquement vers l'employeur. Certains principes gestionnaires comme le sous-effectif volontaire sont contestés par ceux qui s'opposent au fatalisme de la flexibilité uniquement pour le compte de l'employeur même si plusieurs salariés et représentants ont intégré l'importance et le caractère inéluctable de la flexibilité. Or, trop souvent, seul le point de vue de l'employeur prévaut (Zeytinoglu et al., 2009; Vendramin, Valenduc, 2005), et par conséquent, seulement celui-ci tire un avantage de la mise en œuvre de la flexibilité. Ici, l'avantage est de pouvoir disposer d'une main d'œuvre disponible en permanence pour répondre aux besoins de l'entreprise. En fait, les employeurs exercent une pression non dissimulée sur les salariés : « ils veulent des employés disponibles de 8 heures du matin à 22 heures le soir; il y a beaucoup de pression » (Taskin et Schots, 2005 :1479). De surcroît, grâce aux technologies mobiles, les salariés peuvent difficilement se soustraire à cette obligation de disponibilité : « Tout le monde a un mobile, certains doivent être disponible s'il y a besoin... Ce n'est pas obligatoire mais c'est quand même comme ça que ça fonctionne... Ça arrive tous les jours » (Taskin et Schots, 2005 :1477).

Par ailleurs, Choquet note que trois groupes de travailleurs se profilent dans ce secteur et que la disponibilité attendue est contingente au groupe d'appartenance du salarié. Il observe qu'un noyau de « sédentaires » bénéficie d'arrangements tacites (durée hebdomadaire et horaire de

travail relativement adapté aux attentes de la personne), ce qui contribue à améliorer les faibles avantages salariaux associés à ces postes. Autour de ce noyau se trouve une constellation de «nomades», des salariés n'aspitant pas à rester à long terme au sein de l'organisation. Souvent des étudiants, ils sont faiblement intégrés dans les équipes de travail et ils occupent les plages et postes de travail les moins prisés, ceux qui ont été délaissés par les «sédentaires» grâce à leur statut privilégié. Enfin, nous trouvons également les salariés «aspitant à se sédentariser» et à améliorer leurs conditions salariales dans les limites possibles de ce secteur. Cette structuration du personnel qui n'est pas sans rappeler la dualisation du salariat, permet d'appréhender que l'adaptation des horaires et des durées hebdomadaires de travail «constitue un enjeu implicite, mais primordial, de la mobilisation des salariés, de leur implication au travail et de l'acceptation des contraintes professionnelles» (Choquet, 2012 : 5-6).

En outre, l'individualisation de la relation d'emploi qui est en cours dans ce secteur tend à déplacer les risques liés à l'activité entrepreneuriale sur les salariés. Ce n'est plus l'entreprise qui absorbe les variations de la demande puisqu'en raison du statut d'emploi du salarié, c'est celui-ci qui est sensible aux contraintes marchandes de l'entreprise et qui par conséquent, devra subir les variations de la demande. De plus, en réaction à cette individualisation, il semble que la relation d'emploi prend une tangente plus personnelle où la dimension subjective acquiert une importance démesurée. En ce sens, au-delà de l'entreprise, c'est souvent le superviseur direct que les salariés souhaitent dépanner (Taskin et Schots, 2005, Rosini, 2012).

En somme, la mise en œuvre de pratiques flexibles et l'obligation de disponibilité demandée à l'endroit des salariés brouillent la frontière entre temps de travail et temps hors travail. Autrefois nette, cette frontière tend progressivement à disparaître pour certains salariés. Cela est particulièrement notable pour les salariés se trouvant dans les groupes «nomades» et «désirant se sédentariser». Cependant, bien que ces salariés atypiques (temps partiel) soient sujets à une obligation de disponibilité accrue, ils ne constituent pas les salariés les plus touchés par la flexibilité des temps de travail. En effet, les travailleurs d'agences de location de personnel (ou intérimaire) représentent le groupe de salariés le plus touchés par ce type de flexibilité en raison de leur statut d'emploi excessivement précaire.

B. Le secteur des agences de location de personnel

De façon similaire au secteur de la grande distribution, dans le secteur des agences de location de personnel, la gestion du temps vise à coupler au plus près les variations de la demande aux horaires de travail des travailleurs temporaires. Or, dans ce contexte, la demande n'est pas liée à la fluctuation de clientèle d'un magasin, mais représente plutôt la variation des carnets de commande de plusieurs entreprises. Les agences de location de personnel sont sollicitées par des entreprises afin de combler leurs besoins en main-d'œuvre dans les plus brefs délais. La réactivité constitue donc un élément central pour ces agences. Dès lors, ces organisations font un usage massif des TIC, notamment les téléphones portables pour accéder en tout temps à leurs travailleurs temporaires. L'article de Rosini (2012) illustre bien comment l'utilisation des TIC est contingente à une production dans l'urgence qui fonctionne sur le modèle du «juste-à-temps».

Pour ce type de travailleur, la disponibilité est le thème central qui conditionne toute sa «carrière». N'ayant pas de sécurité d'emploi, il est contraint d'offrir une large plage de disponibilité afin de s'assurer d'être disponible lorsqu'une opportunité de travail se présentera à lui par le biais de son agence. À ce titre, Rosini (2012) mobilise les travaux de Faure-Guichard (2000) qui distingue trois catégories d'intérimaires: «l'intérim d'insertion» qui concerne les individus qui entrent sur le marché du travail par le biais d'agence de location de personnel; «l'intérim de transition» qui représente les travailleurs écartés du salariat classique travaillant temporairement en attendant une position moins précaire; et finalement «l'intérim de profession» qui, contrairement aux deux autres catégories, concerne une minorité qualifiée qui fait un usage stratégique ou fonctionnel, donc volontaire de ce type d'emploi. Ainsi, une fois de plus, la dualisation du salariat est visible à travers cette typologie. Les intérimaires les moins qualifiés ont peu ou pas de marge de manœuvre quant à la nature, la durée et l'horaire de leur emploi :

«Lorsque l'agence t'appelle pour savoir si t'es libre. (Il s'interrompt pour mimer une goutte de sueur sur son front et reprends timidement) Tu réponds «oui». Et là, c'est pour un déménagement de camion de 4 heures. Alors t'es dégouté mais c'est trop tard. Tu ne peux plus dire : «Non, finalement j'ai des trucs à faire». À chaque fois c'est le suspense» (Rosini, 2012 :5).

De plus, pour assurer leur survie, ils doivent se plier aux exigences de ce secteur. En ce sens, il est souhaitable qu'ils intériorisent les qualités prisées par les agences: le fait d'être joignables, la disponibilité et la malléabilité. En effet, l'auteure Faure-Guichard remarque que ces entreprises comptent sur des travailleurs fiables, efficaces et disponibles dans les plus brefs délais : «Il[s] doi[vent] être disponible[s] à toutes heure de la journée, joignable[s] à tout moment, posséder un véhicule en bon état de marche, il[s] doi[vent] être prêt[s] à accepter n'importe quelle durée, ne jamais interrompre une mission avant sa fin» (Rosini, 2012 : 4). De plus, similairement à ce qui se déroule dans le secteur de la grande distribution, les relations de familiarités semble contribuer à faire du travailleur un «obligé» et à s'assurer de sa disponibilité (Rosini, 2012). «Il faut être dispo et pas refuser. Ce qui les embête quand tu refuses c'est qu'ils doivent passer un autre coup de fil. Je pense qu'ils t'en veulent parce que ça les embête eux. Ça leur donne plus de travail.» (Rosini, 2012 :6).

En somme, au regard des situations vécues dans le secteur de la grande distribution et dans le secteur du travail temporaire, nous pouvons remarquer que la gestion du temps de travail devient un élément central de ces modes d'organisation contemporains. Grâce aux TIC qui autorisent le travail en flux tendu, le temps de travail constitue une variable d'ajustement privilégiée pour les entreprises soumises à d'importantes contraintes marchandes, ce qui amène une obligation de disponibilité accrue pour ces salariés.

L'obligation de disponibilité des salariés étant le thème central de cette recherche, il semble maintenant opportun de se pencher sur ce phénomène contemporain qui prend de l'ampleur dans plusieurs entreprises.

V. L'obligation de disponibilité

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'obligation de disponibilité n'est pas une notion nouvelle, car elle a toujours été partie intégrante de tout contrat de travail. En effet, dans le modèle fordien, elle était assimilée à la présence réelle et intégrale du salarié sur les lieux de travail lors des périodes de travail prévues au contrat de travail (Morin, 2002). Or, actuellement, la nouveauté réside dans le fait que cette obligation de disponibilité peut se

découpler de la prestation de travail et se manifester en dehors du temps de travail prévu au contrat de travail. Ces nouvelles manifestations de l'obligation de disponibilité entraînent d'une part, des ambiguïtés quant à sa nature, et d'autre part, des interrogations quant à sa portée dans les milieux de travail.

Par conséquent, nous verrons dans un premier lieu la définition de l'obligation de disponibilité (A) en mettant l'accent sur le caractère ambigu de ses caractéristiques. En deuxième lieu, nous constaterons qu'il existe différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité (B) qui sont contingents à la nature du travail et à la relation d'emploi du salarié. Enfin, nous nous attarderons à l'encadrement juridique de l'obligation de disponibilité au Québec (C).

A. La définition de l'obligation de disponibilité

L'obligation de disponibilité fait émerger un troisième temps, le temps de disponibilité qui représente une zone grise entre le temps de travail (temps où le salarié est subordonné à l'employeur selon les termes du contrat de travail) et le temps hors-travail (temps libre), car il possède certains attributs de chacune de ces périodes. En fait, à l'intérieur du temps de disponibilité, le salarié n'effectue pas réellement sa prestation de travail sans être complètement libre de son temps. C'est un temps où le salarié se trouve, dans une certaine mesure, soumis à la volonté de son employeur car il lui offre sa capacité de répondre rapidement à ses besoins de main-d'œuvre s'il le lui demande. Autrement dit, c'est un temps dans lequel le salarié est subordonné à une éventuelle demande de l'employeur même si lors de cette période, il ne travaille pas et n'est pas rémunéré (Vallée, 2010).

Parallèlement, l'obligation de disponibilité comprend les caractéristiques suivantes :

- «- elle est relative, c'est-à-dire que son contenu varie en fonction de la nature du visé, ce qui signifie que son étendue et son intensité fluctue selon le particularisme de chaque fonction, laquelle est modulée par le milieu professionnel visé;
- elle comprend une double dimension (objective et subjective), puisque le salarié demeure le sujet et l'objet du contrat de travail;
- elle implique, à l'égard du sujet, qu'il soit en état de fournir la prestation convenue alors que, d'une façon variable, ses qualités physiques, psychiques et intellectuelles sont mises à contribution et que la qualité de sa prestation de travail en est tributaire» (Morin, 2007 :7).

Phénomène sociologique, la hausse quantitative et qualitative de l'obligation de disponibilité affecte tous les salariés. Pour les salariés dits typiques, soit ceux qui travaillent à temps plein pour une durée indéterminée et un seul employeur, l'obligation de disponibilité découle de l'intensification de travail puisqu'elle se manifestera sous la forme de prestation de travail en dehors des heures prévues au contrat de travail pour répondre à leur obligation de résultats. À titre d'exemple, pensons aux infirmières travaillant dans un contexte de pénurie d'effectifs et qui, conséquemment, peuvent être incitées à rester sur les lieux du travail durant leurs pauses-repas auxquelles elles ont pourtant droit pour pallier aux situations d'urgence³.

Pour les salariés dit atypiques, soit ceux ayant un emploi temporaire, à temps partiel ou sur appel, l'obligation de disponibilité se manifeste différemment. En fait, l'obligation de disponibilité de ces salariés peut être extrêmement étendue dépassant parfois même leur temps de travail effectif (Vallée, 2010 : 28), car ils sont soumis aux contraintes marchandes de leur organisation qui, grâce aux TIC, peuvent les rejoindre à tout moment, peu importe l'endroit où ils se trouvent, pour combler leurs besoins de main-d'œuvre momentanés. Ces derniers auront donc plus tendance à avoir des horaires de travail irréguliers, imprévisibles et désynchronisés des autres temps sociaux, ce qui peut donner lieu à un sentiment de perte de maîtrise de leur temps. Pensons aux salariés sur appel qui peuvent être assujettis à des clauses d'astreinte étendues (Vallée, 2010 : 17-18).

Ainsi, l'obligation de disponibilité touche tous les salariés, autant ceux soumis à la norme temporelle autonome que ceux assujettis à la norme temporelle hétéronome, et ce malgré le fait qu'elle s'exprime différemment selon la nature du travail ou la relation d'emploi du salarié. Par le fait même, les salariés seront également interpellés différemment par leur obligation de disponibilité selon la nature et les conditions de leur emploi.

³ Voir par exemple : *Hôpital général Juif Sir Mortimer B. Davis c. Fonbuena*, 2013 QCCLP 2349.

B. Différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité

L'auteur Martinez rapporte que dans l'article *Disponibilidad temporal corporativa y género : aproximaciones empiricas*, l'auteur Javier Callejo (2004) distingue, de façon idéal typique, trois formes d'adhésion aux normes de disponibilité temporelle (Martinez, 2010). D'une part, il y a la forme de consentement à l'obligation de disponibilité que l'on peut qualifier de «corporative», car c'est l'ambition de réaliser une carrière qui motive l'adhésion aux valeurs et aux comportements de la profession souhaitée. Les exigences de disponibilité temporelle sont fonction de la charge de travail assignée par l'organisation et ne sont pas formellement inscrites dans la définition ou l'évaluation des compétences nécessaires pour mener une carrière, même si elles ont des effets réels sur les possibilités d'avancement de carrière. Ainsi, c'est le désir de satisfaire les obligations de résultats et la volonté d'apparaître comme un membre exemplaire du groupe qui motivent cette disponibilité temporelle.

En second lieu, l'adhésion à la disponibilité temporelle est dite «professionnelle» lorsqu'elle repose sur un rapport moral au travail. Le travail est dans ce cas considéré comme une fin en soi ; il est une combinaison de métier et de vocation, ce qui conduit le salarié à intérioriser l'obligation de disponibilité temporelle à travers un processus de socialisation. Ainsi, étant impliqué moralement dans son travail, le travailleur est engagé à se conformer à la norme de disponibilité temporelle prescrite par sa profession.

Enfin, la disponibilité temporelle est réputée «systémique» lorsqu'elle constitue une condition de maintien de l'emploi. À la différence des deux autres catégories, ce ne sont pas les perspectives de carrière ou l'engagement dans la profession qui influencent le consentement à la disponibilité temporelle, mais bien la préservation de l'emploi. La disponibilité temporelle résulte d'un calcul pragmatique de la situation où le travailleur évalue les risques et les récompenses qu'entraînera son comportement. Ce mode de consentement à la disponibilité temporelle renvoie à la situation des travailleurs précaires en termes de relation d'emploi (emploi temporaire) ou ayant des horaires de travail atypiques (temps partiel) et s'applique directement aux salariés assujettis à la norme temporelle hétéronome (Bouffartigue et Bouteiller, 2002)

Dans tous les cas, l'obligation de disponibilité du salarié est une intrusion «du champ de la subordination dans la sphère privée du salarié» (Supiot, 1999 :122), car elle enchevêtre le temps de travail et le temps hors travail. Peu importe la motivation sous-jacente à cette disponibilité temporelle, celle-ci correspond à un temps d'un troisième type puisqu'elle ne peut être assimilée à un temps de travail ni à un temps libre de telle sorte qu'un salarié dans cette situation de disponibilité peut être soustrait à des protections institutionnalisées par le droit du travail. En effet, puisque le droit du travail s'est élaboré à partir de la conception industrielle du temps de travail, il ne reconnaît que le temps de travail et le temps libre. Par conséquent, il ne capte pas ce troisième temps qui est pourtant de plus en plus présent dans les milieux de travail.

Au Québec, peu d'auteurs se sont penchés sur l'effectivité du droit au regard de l'obligation de disponibilité. De fait, l'article *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?* (Vallée, 2010) constitue une première avancée quant à cette problématique contemporaine. L'objectif de cet article était d'appréhender l'obligation de disponibilité d'un point de vue juridique de manière à répondre aux questions suivantes : Quels sont les fondements et la nature juridique de l'obligation de disponibilité? Quelles sont les limites juridiques actuelles de l'obligation de disponibilité? C'est donc au regard de cet article que nous étudierons l'encadrement juridique de l'obligation de disponibilité.

C. Encadrement juridique de l'obligation de disponibilité au Québec

D'entrée de jeu, Vallée note que le temps joue un rôle central dans la relation d'emploi. En effet, suivant la définition du contrat de travail dans le *Code civil du Québec*, «le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur»⁴. Ainsi, la relation qui s'établit entre l'employeur et le salarié à travers le contrat de travail s'inscrit pour un temps limité. La définition du contrat de travail enseigne donc que

⁴ *Code civil du Québec*, RLRQ c C- 1991, art.2085 (ci-après «C.c.Q»)

«la sujétion à laquelle le salarié consent n'est pas indéfinie et que le contrat n'institue pas un rapport permanent de subordination» (Vallée, 2010 :3). Ainsi, un des effets du contrat de travail est de positionner la barrière séparant le temps de travail où le salarié est subordonné à son employeur et le temps hors travail où le salarié n'a pas l'obligation d'être à la disposition immédiate de son employeur malgré le fait qu'il demeure contractuellement lié par des obligations particulières de son contrat de travail (Vallée, 2010). En ce sens, durant le temps hors travail, le salarié peut, en théorie, disposer de son temps comme il l'entend puisqu'il est soustrait au pouvoir de direction de l'employeur institué par le contrat de travail.

Cependant, en examinant concrètement les situations d'obligation de disponibilité vécue par les salariés, nous remarquons que la frontière séparant le temps de travail et le temps hors travail n'est pas si étanche. En raison de l'attrait pour une flexibilité numérique accrue possible grâce aux TIC, il semble que l'obligation de disponibilité peut également s'imposer au-delà du temps de travail prévu au contrat de travail, et ce même si le salarié n'est pas sur les lieux de travail. Pensons aux périodes dites d'astreinte ou de garde où «le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise» (Vallée, 2010 :3-4). De même, l'obligation pour le salarié de travailler au-delà de ses heures habituelles ou normales de travail à la demande l'employeur implique que le salarié s'oblige à l'égard de son employeur pour un temps hors de celui prévu au contrat de travail.

Afin de bien comprendre les enjeux et effets découlant de l'obligation de disponibilité, il paraît important de considérer les fondements juridiques de cette obligation (1) pour ensuite souligner à travers un portrait de son cadre juridique général les différentes limites juridiques de cette obligation non absolue (2). Enfin, nous verrons comment le droit du travail québécois actuel est inadapté au traitement de l'obligation de disponibilité en raison sa conception duale du temps. En effet, la nature juridique de l'obligation de disponibilité (3) ne pouvant être assimilée ni à un temps de travail, ni à un temps de repos, cela entraîne une confusion quant aux droits qu'un salarié possède en période de disponibilité.

1. Les fondements juridiques de l'obligation de disponibilité

En vertu du contrat de travail, le salarié est soumis à une obligation d'obéissance qui s'exprime notamment par le fait qu'il est contraint d'exécuter son travail avec diligence⁵ conformément aux directives de l'employeur. Cet impératif d'obéissance relève de la notion de subordination du salarié qui est partie intégrante à tout contrat de travail⁶ et qui est également présente en contexte syndiqué à travers les clauses de conventions collectives qui reconnaissent le droit de gérance de l'employeur (Vallée, 2010). L'obligation de disponibilité découle directement de cette obligation d'obéissance. Traditionnellement, pour les salariés ayant un horaire de travail habituel, l'obligation de disponibilité s'exprime par l'obligation de faire des heures supplémentaires de travail. En effet, si aucune disposition dans la loi, le contrat de travail ou la convention collective ne l'interdit, le salarié est contraint d'accomplir le travail exigé par l'employeur au-delà de ses heures habituelles de travail ou en temps supplémentaire (Vallée, 2010). Ainsi, «lorsqu'un ordre est clair et sans équivoque, le salarié est tenu d'y donner suite et de se présenter au travail, même si une telle demande est difficile à concilier avec ses responsabilités familiales» (Vallée, 2010 :5) puisqu'un manquement à cette obligation de disponibilité ouvre la voie à des mesures disciplinaires pour insubordination. Dans un contexte syndiqué, il reviendra à un arbitre de grief d'évaluer la proportionnalité de la sanction imposée par l'employeur au regard du manquement du salarié à son obligation de disponibilité. Cependant, dans un contexte non syndiqué, seul le congédiement, en vertu de l'article 124 de la L.n.t.⁷, permet d'investiguer si le manquement du salarié à son obligation de disponibilité justifiait une telle mesure disciplinaire.

Or, l'obligation de disponibilité apparaît comme une obligation non absolue puisque certaines règles législatives précisent les circonstances durant lesquelles le salarié peut passer outre la demande de l'employeur de se présenter au travail. Plus particulièrement, nous verrons que la L.n.t. contient plusieurs dispositions qui limitent la durée du temps de travail et qui précisent les conditions pouvant amener le salarié à refuser de se présenter au travail. Certaines autres

⁵ C.c.Q., art.2088

⁶ *Id.*, art.2085

⁷ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1, art.124 (Ci-après «L.n.t.»)

lois évoquent également la possibilité pour le salarié de se soustraire à son obligation d'obéissance à l'égard de l'employeur.

2. Les limites de l'obligation de disponibilité : une obligation non absolue

Une des particularités de la L.n.t est qu'elle instaure certaines balises quant au temps de travail. Elle fixe la durée de la semaine normale de travail⁸ et par conséquent, impose «à l'employeur de rémunérer à taux majoré, ou par un congé compensateur à la demande du salarié ou si la convention collective le prévoit, le travail qui est exigé au-delà de cette durée» (Vallée, 2010 :7). Sans permettre au salarié de refuser de travailler au-delà de la semaine normale, ces dispositions peuvent avoir un effet dissuasif puisqu'elles augmentent les coûts salariaux pour les employeurs qui souhaitent recourir au travail supplémentaire.

Au début des années 1990, suite à une modification de la L.n.t., le salarié acquiert le droit de ne pas être l'objet de sanctions s'il refuse de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail pour certaines raisons familiales, notamment lorsque «sa présence était nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur⁹» (Vallée, 2010 :7). Amendé en 2002, cet article tient désormais compte des obligations relatives à son enfant, sans égard au fait qu'il soit mineur ou non, à l'enfant du conjoint et à l'état de santé d'un proche¹⁰.

De plus, depuis 2002, le salarié acquiert le droit, quel qu'en soit le motif, de refuser de travailler au-delà d'un certain seuil¹¹. Le salarié possède également le droit à un repos hebdomadaire, ce qui peut avoir des incidences sur la possibilité de refuser de travailler au-delà d'un certain seuil¹². De plus, «la L.n.t. prévoit des jours fériés, chômés et payés¹³, auxquels

⁸ L.n.t., art.52 et suiv.

⁹ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, RLRQ 1990, c. 73, art.55; ajoutant l'actuel article 122 par. 6 de la L.n.t

¹⁰ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, RLRQ 2002, c. 80, art. 61, amendant l'article 122 par. 6 de la L.n.t.

¹¹ L.n.t., art.59.0.1

¹² *Id.*, art.78

¹³ *Id.*, art.59.1-65

s'ajoute le jour férié et chômé de la fête nationale prévu dans la *Loi sur la fête nationale*¹⁴, des congés annuels payés¹⁵, le droit du salarié de s'absenter pour certains motifs¹⁶ et des absences ou congés pour des raisons familiales ou parentales¹⁷ qui viennent limiter l'obligation de disponibilité du salarié» (Vallée, 2010 :9). En outre, d'autres lois posent des balises quant à l'indisponibilité du salarié, par exemple, s'il est appelé ou agit à titre de témoin¹⁸ ou s'il exerce la fonction de juré¹⁹.

Par ailleurs, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet au salarié de se distancer de son obligation d'obéissance puisqu'elle lui confère le droit de refuser d'exécuter un travail «s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique»²⁰ Or, notons que ce danger doit trouver son origine dans les conditions d'exécution du travail ou dans l'altération des conditions physiques du salarié découlant des conditions de travail elles-mêmes. Le refus d'exécuter le travail doit être lié au caractère objectif du danger, c'est-à-dire que la perception de danger doit découler du travail en lui-même. En ce sens, les dispositions personnelles du travailleur ne peuvent pas teinter la perception de dangerosité du travail.

En somme, ces dispositions limitent l'obligation d'obéissance, et par conséquent, l'obligation de disponibilité du salarié puisqu'elles définissent les circonstances où le salarié possède un certain droit de refuser de se présenter ou d'exécuter un travail malgré la demande de son employeur. À cet égard, notons que ces dispositions n'interdisent pas à l'employeur de faire ces demandes mais elles accordent le droit au salarié de ne pas les accepter (Vallée, 2010). En outre, ces dispositions précisent les motifs pour lesquels un refus du salarié de travailler en temps supplémentaire, au-delà de ses heures habituelles de travail ou d'un certain seuil est permis. Ces dispositions mettent également en lumière les différents temps qui se succèdent dans la vie d'un salarié. En effet, elles définissent «un temps de travail, dont les durées normale et maximale sont balisées par le droit, et un temps de repos, constitué d'une période de repos

¹⁴ *Loi sur la fête nationale*, RLRQ, c. F-1.1.

¹⁵ L.n.t., art.66-77

¹⁶ Droit du salarié de s'absenter pour cause de *maladie*, d'*accident* ou d'*acte criminel* dont il serait victime (L.n.t., art.79.1-79.6) ou parce qu'il est *réserviste des Forces canadiennes* (L.n.t., art.81.17.1-81.17.6).

¹⁷ L.n.t. art.79.7-81.17.

¹⁸ *Loi sur les tribunaux judiciaires*, RLRQ, c. T-16, art.5.2.

¹⁹ *Loi sur les jurés*, RLRQ, c. J-2, art.47.

²⁰ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 12-31 (ci-après «L.s.s.t.»)

hebdomadaire d'une durée minimale continue, de congés et de vacances, aussi délimité par la loi» (Vallée, 2010 :10).

Cependant, au regard de ces dispositions législatives encadrant la durée du travail et des fondements de l'obligation de disponibilité du salarié, il est possible de cerner un troisième temps, le temps de disponibilité «où le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré, tout en étant subordonné à une éventuelle demande de l'employeur» (Vallée, 2010 :11). Bien que de plus en plus présent dans la vie de plusieurs salariés, nulle norme législative n'évoque explicitement ce temps de disponibilité. Concept relativement nouveau exacerbé par les exigences de flexibilité organisationnelle et les TIC, le temps de disponibilité ne bénéficie pas d'un cadrage juridique, et s'identifie actuellement par opposition au temps de travail et au temps de repos. C'est pourquoi la prochaine section tentera de répondre à la question suivante : Quelle est la nature juridique de l'obligation de disponibilité?

3. La nature juridique de l'obligation de disponibilité

Comme nous l'avons vu tout au long de ce chapitre, le contexte actuel entraîne une obligation de disponibilité accrue pour les salariés. L'exigence de souplesse organisationnelle requise pour répondre aux brusques changements du contexte provoqués notamment par la mondialisation des marchés et la financiarisation de l'économie est certes responsable dans une certaine mesure de l'augmentation de cette obligation. Cependant, concrètement, cette obligation de disponibilité est vécue plus intensément par les salariés en raison des TIC qui permettent aux employeurs de les rejoindre plus facilement, et ce à n'importe quel moment. Cela a pour conséquence d'étendre la période durant laquelle ils peuvent enjoindre leurs salariés d'effectuer du travail additionnel à leur horaire de travail ou du travail en temps supplémentaire.

Toutefois, au-delà de cette obligation de disponibilité traditionnelle, nous trouvons actuellement dans les contrats de travail et les conventions collectives une exigence de disponibilité plus formelle : les périodes de garde ou d'astreinte. Lors de ces situations particulières, le salarié doit non seulement se rendre au travail advenant une demande de

l'employeur, mais il doit également garantir à l'employeur qu'il pourra être facilement rejoint et rapidement disponible. Or, aucune disposition législative n'aborde explicitement ces périodes de disponibilité, de garde ou d'astreinte. Alors, afin de déterminer si ces périodes contreviennent aux dispositions balisant le temps de travail, il est nécessaire d'assimiler ces périodes soit au temps de travail ou temps de repos.

D'emblée, les périodes où le salarié est disponible ne sont pas nécessairement reconnues comme un temps de travail. En fait, l'article 57 de la L.n.t. indique qu'« un salarié est réputé au travail lorsque trois conditions sont réunies : 1) il est à la disposition de son employeur; 2) sur les lieux du travail; 3) il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail » (Vallée, 2010 : 11). Ainsi, le fait d'être en période de disponibilité et facilement rejoignable par son employeur n'est pas suffisant pour être considéré au travail puisqu'une condition n'est pas satisfaite, celle relative aux lieux de travail. Notons que pour être réputé au travail, il n'est pas nécessaire d'offrir une disponibilité complète, totale et absolue (Morin, 2000). Toutefois, il est impératif que le salarié en période de disponibilité se trouve sur les lieux du travail pour être réputé au travail. À ce égard, il est intéressant de constater que selon la nature du travail, une interprétation plus au moins large peut être associée au lieu de travail. Par exemple, des techniciens ambulanciers ont été jugés réputés au travail lors de leur période de repas, car sans devoir être obligatoirement à la caserne, ces salariés « ne pouvaient refuser aucune affectation, avaient l'obligation de répondre aux appels d'urgence, devaient se rapporter à un endroit précis, ne pas s'éloigner de leurs véhicules et être en contact radio en tout temps pour répondre à des appels urgents » (Vallée, 2010 : 12). Puis, puisque la nature de leur emploi appelle une zone géographique plutôt qu'un endroit physique spécifique, la condition relative au lieu de travail fut remplie²¹.

Ainsi, en vertu des règles actuelles, une période de disponibilité exécutée en dehors du lieu de travail n'est pas considérée comme du temps de travail, et par conséquent, elle ne donne pas droit à une rémunération. Cependant, certaines conventions collectives offrent des « primes de disponibilité », mais ces dernières n'étant pas encadrées par des dispositions législatives, leurs

²¹ *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN) et Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM)*, [2009] R.J.D.T. 277, D.T.E. 2009T-12 (T.A.), [2009] n° AZ-50521539 (T.A.), par. 64, (requête en révision judiciaire rejetée, C.S., 11-12-2009, 500-17-047098-085; requête pour permission d'appeler rejetée, C.A., 29-01-2010, 500-09-020322-103).

conditions d'octroi peuvent être associées à des critères très restrictifs et donc difficiles à rencontrer (Vallée, 2010).

Compte tenu de ce qui précède, une période de disponibilité ne peut être assimilée *de facto* à un temps de travail. À l'inverse, le temps de disponibilité peut-il être assimilé à du temps de repos, au sens de l'article 78 de la L.n.t. qui stipule qu'«un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives»²²? Sur cette question, différents points de vue ont été défendus. D'une part, certaines décisions reconnaissent que les obligations de garde ou de disponibilité à domicile entravent la liberté dont un salarié devrait bénéficier lors de ses jours de repos. En effet, en situation de repos, un salarié devrait être soustrait de son état de subordination à l'endroit de son employeur et il devrait avoir la liberté de ses déplacements et de ses activités (Vallée, 2010). Cela n'est pas le cas des salariés en période de disponibilité. Pourtant, certaines décisions considèrent que le temps de disponibilité ne représente pas un temps de travail de telle sorte qu'il est possible de l'ajouter à la semaine de travail des salariés sans pour autant compromettre l'article 78 de la L.n.t. (Vallée, 2010).

En définitive, la nature de la période de disponibilité du salarié n'est pas clairement établie en vertu des règles juridiques québécoises actuelles. Que ce soit sous la forme d'heures supplémentaires ou de périodes d'astreintes formellement définies par les conventions collectives, ces périodes d'obligation de disponibilité ne trouvent pas écho dans les dispositions des lois du travail. Elles ne sont «ni un temps de travail qui donnerait droit à une rémunération et qui serait prise dans l'appréciation de la semaine normale de travail, ni un temps de repos où le salarié serait totalement libre de son emploi du temps» (Vallée, 2010 :14).

Or, il semble qu'une obligation de disponibilité importante peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. En effet, la mise en disponibilité du salarié de même que l'obligation d'effectuer une prestation de travail en dehors de son horaire de travail normal peut, sur une certaine période de temps, affecter la santé physique et psychologique des salariés. Par conséquent, nous présenterons dans la prochaine section les impacts qu'une obligation de disponibilité peut avoir sur la santé et sécurité des salariés.

²² L.n.t., art.78

D. Les impacts de l'obligation de disponibilité sur la santé et la sécurité des salariés

«Le travail est-ce encore la santé»? Voilà une question fort intéressante à laquelle l'auteur Alain Vinet s'est attardé dans son livre intitulé «Travail, organisation et santé : Le défi de la productivité dans le respect des personnes». Dans un appel à l'action, l'auteur dénonce notre manière actuelle de concevoir le travail car elle menace dangereusement la santé et la sécurité des salariés. En effet, l'association entre certaines conditions de travail et une détérioration de la santé devient de plus en plus indéniable (Vinet, 2004). Les conditions de travail de plusieurs groupes de salariés se sont effectivement détériorées à travers le temps en raison de la concomitance des facteurs macro-économiques exposés précédemment et l'essor des TIC (Vinet, 2004). Plus précisément, il semble que l'organisation du travail contemporaine amène de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des salariés car elle tend à instaurer des horaires de travail atypiques et à favoriser une intensification du travail (1). D'autre part, le contexte actuel peut également nuire à la santé des salariés car il favorise un déséquilibre entre les contributions des salariés et les rétributions qu'offrent en échange les employeurs (2).

Comme nous le verrons prochainement, toutes ces manifestations du contexte actuel mettent en lumière une obligation de disponibilité plus importante pour le salarié. Ainsi, l'idée dans cette section est de mettre en relief comment une importante obligation de disponibilité s'inscrit dans chacun de ces phénomènes, et par conséquent, affecte la santé et la sécurité des travailleurs.

1. L'organisation du travail contemporaine et ses effets sur la santé et sécurité des salariés

Nous avons vu que l'organisation du travail est déterminée en fonction des exigences de flexibilité des entreprises. Or, l'organisation du travail remodelée en fonction du contexte actuel affecte la santé et la sécurité des travailleurs de manière insidieuse :

«accélération du rythme du travail et augmentation du nombre d'heures supplémentaires pour remplir une commande urgente; longues périodes de concentration mentale, contrainte de qualité et contraintes de temps simultanées; surveillance invisible mais lancinante; travail rapporté le soir à la maison grâce à l'ordinateur portable; accessibilité

continue grâce au téléphone cellulaire, etc.» (Vinet, 2004 : 57)

L'organisation allégée priorise la flexibilité des temps de travail pour équilibrer les ressources humaines en fonction de la demande. Cette flexibilité mène notamment à l'établissement d'horaires de travail atypiques qui peuvent avoir un effet nocif pour la santé et la sécurité des salariés (a). De plus, la mise en place d'une gestion de la main-d'œuvre en mode « juste-à-temps » se traduit fréquemment par une augmentation de la charge de travail et/ou une réduction des effectifs, ce qui contribue à une importante intensification du travail pour les travailleurs (b).

a. Effets de certains horaires de travail sur la santé et sécurité des salariés

Dans un recensement d'études portant sur des professionnels de la santé qui accomplissent des périodes de garde, les auteurs Nicol et Botterill (2004) arrivent à la conclusion que ce type d'horaire de travail a un effet significatif sur la santé de ces travailleurs. Effectivement, cette forme d'obligation de disponibilité formelle semble augmenter le niveau de stress tout en diminuant le bien-être mental de ces travailleurs (Nicol & Botterill : 2004). Par exemple, les travailleurs interrogés rapportaient que le fait d'être sur-appel certaines nuits représentait l'un des aspects les stressants de leur travail et la présence de cette situation prédisait un niveau d'anxiété plus élevé chez ces derniers (Nicol & Botterill : 2004). De plus, l'incertitude reliée à ce type d'horaire de travail semble diminuer leur niveau de bien-être. Certaines corrélations avec la dépression furent même constatées (Nicol & Botterill : 2004). Enfin, ce type d'horaire de travail affecte également la quantité et la qualité de sommeil de ces travailleurs, ce qui peut favoriser l'établissement d'une fatigue durable (Nicol & Botterill : 2004).

Par ailleurs, nous remarquons que les travailleurs ayant un horaire rotatif de travail, un travail «sur les quarts» ou «sur les shifts», sont plus affectés par des troubles du sommeil et de la digestion (Simard, 1977). Ce type d'horaire de travail est associé aux salariés travaillant dans des usines à production continue, c'est-à-dire qui fonctionnent sans interruption, 24 heures par jour, 7 jours sur 7, afin de répondre à des impératifs économiques. Cette exigence de production en continu de l'usine nécessite alors une présence ouvrière permanente. Cela se

manifeste habituellement par la formation de trois équipes de travail qui vont se succéder tout au long de la journée et dont leur «quart de travail» attribué va alterner selon une fréquence donnée, souvent hebdomadairement. Ainsi, ces travailleurs voient leur horaire de travail drastiquement changer de semaine en semaine, ce qui «pose à l'organisme un sérieux problème d'adaptation dans la mesure où celui-ci possède ses propres rythmes de fonctionnement» (Simard, 1977 : 95). Par conséquent, il semble que les travailleurs auxquels on impose un horaire de travail rotatif sont plus susceptibles d'éprouver une sensation de fatigue quasi-permanente et des problèmes digestifs (Simard, 1977).

Ainsi, nous constatons que l'obligation de disponibilité résultant de ces horaires de travail atypiques altère la santé des salariés touchés par ceux-ci. En effet, l'incertitude reliée à l'horaire de travail «sur-appel» et l'instabilité des horaires rotatifs de travail ne constituent pas des conditions de travail saines pour la santé des travailleurs. Parallèlement, les changements apportés à l'organisation du travail affectent également le contenu de la prestation de travail des salariés; ils contribuent à une importante intensification du travail.

b. Effets de l'intensification du travail sur la santé et sécurité des salariés

Comme nous l'avons mentionné dans la section portant sur l'intensification du travail, nous assistons actuellement à une importante intensification du travail qui prend plusieurs facettes. Celle-ci peut notamment se traduire par la fixation d'objectifs ou de moyens qui entraîne une charge de travail plus importante pour les salariés. En effet, la diffusion du travail à flux tendu peut occasionner une surcharge de travail quantitative et/ou qualitative qui affecte la santé et la sécurité des salariés. La surcharge quantitative de travail fait référence à un nombre trop élevé de tâches à accomplir dans un temps restreint ou avec trop peu de ressources, alors que la surcharge qualitative fait plutôt référence au degré de difficulté ou de complexité des tâches à effectuer (Vézina et al., 2001). Or, en diminuant les ressources humaines et matérielles des salariés, les entreprises favorisent ces surcharges de travail et participent à l'émergence de certains troubles comportementaux ou psychologiques (anxiété, divers troubles d'adaptation, alcoolisme, dépression sévère) (Vézina et al., 2001). En ce sens, une étude menée par Syrek et Antoni (2014) démontre qu'une surcharge de travail affecte le niveau de bien-être et l'état

mental des salariés. Dans cette étude, la surcharge de travail était évaluée par la pression temporelle subie par les salariés au travail et par le fait qu'ils n'aient pas réussi à compléter l'ensemble de leurs tâches quotidiennes. Les effets de cette surcharge de travail se répercutent sur les salariés car ces derniers continuent à ruminer des pensées relatives à leur travail durant la fin de semaine et vivent un sommeil moins réparateur (Syrek & Antoni, 2014). Les conséquences d'une réduction d'effectifs se perçoivent également au niveau des taux d'absence du personnel :

«La preuve en a été faite auprès des gestionnaires du secteur public qui ont dû effectuer des réductions importantes d'effectifs ces dernières années. Ils peuvent tous témoigner d'un effet «boomerang» de ces actions sur les niveaux d'absence de leur personnel quelques mois plus tard et sur les primes d'assurance collective qu'ils ont vu augmenter dès l'année suivante» (Vinet, 2004 : 236)

Cela est d'autant plus notable chez les salariés œuvrant en relation d'aide, par exemple, pour les professionnels de la santé et des services sociaux, les policiers, les enseignants ou les préposés à la clientèle. En effet, la nature de leur travail (clientèle qui exige des interventions à des heures indues, confrontation à la souffrance humaine) fait en sorte qu'ils sont plus susceptibles de développer un épuisement professionnel. En outre, une surcharge de travail dans ce contexte peut également entraîner un sentiment d'incapacité à bien faire son travail, car les salariés sont contraints de diminuer les contacts avec la clientèle (Vézina et al., 2001).

Le phénomène de «la chasse aux temps morts», pratique associée à l'organisation allégée, contribue également à la surcharge de travail des salariés. Grâce aux TIC qui permettent une adéquation serrée entre les besoins de main-d'œuvre et la demande de même qu'un calcul du temps requis pour accomplir certaines tâches, il n'y a plus de temps perdu; «chaque heure payée est chèrement gagnée» (Vinet, 2004 : 1999). Ainsi, il semble avoir une accélération des rythmes de travail et une diminution du temps de récupération. À moyen terme, les salariés touchés par cette organisation du travail risquent d'éprouver une fatigue inhabituelle, un sentiment d'essoufflement et une tension mentale excessive (Vinet, 2004).

Parallèlement, ces surcharges de travail favorisent également l'établissement d'une obligation

de disponibilité accrue pour les salariés. À cet égard, dans une étude portant sur des enseignants français de premier et second degrés, Kirouac (2012) note que ces derniers considèrent que leurs conditions de travail, soit la pénurie de locaux et d'effectifs disponibles, sont les responsables de l'intrusion du travail dans leur vie personnelle : «[i]l arrive par exemple que la charge de travail soit telle que, pour y faire face, les travailleurs se résolvent à rapporter chez eux ce qui n'avait pu être terminé pendant les heures normales de travail» (Kirouac, 2012 : 61). Ainsi, les salariés vivant une surcharge de travail auront tendance à effectuer des tâches de leur domicile. Ce déplacement de la vie professionnelle vers la vie privée des individus, c'est-à-dire cette obligation de disponibilité accrue, restreint leur temps de récupération. Cette période de repos représente toutefois un temps nécessaire pour maintenir une bonne santé, car la détresse psychologique ou le surmenage professionnel constitue «la conséquence d'une activité dont le rythme est exagéré et prolongé, sans moment de détente, sans possibilité de récupération réparatrice pour l'individu (Kirouac, 2012 : 53).

Il est relativement aisé de concevoir le lien entre la charge de travail et la santé et la sécurité des salariés. En effet, si le salarié voit sa charge de travail augmenter sans qu'il n'y ait d'ajustements pour l'accommoder, avec le temps, il est susceptible de souffrir d'épuisement ou de développer une maladie, car les dépenses énergétiques et les tensions mentales exigées excéderont ses capacités d'adaptation (Vinet, 2004).

Le manque d'autonomie constitue également un risque pour la santé des salariés. L'autonomie peut être vue comme «la capacité de choisir les grands paramètres de sa présence au travail ou de sa prestation de travail» (Vinet, 2004 :290). Or, l'autonomie des salariés tend à diminuer dans un environnement de travail qui privilégie la performance et qui réclame des efforts importants de la part des salariés pour atteindre les objectifs fixés. Pensons aux salariés sous le régime de la norme flexible autonome qui offrent une disponibilité accrue ou qui accomplissent plusieurs heures de travail supplémentaires pour répondre à leurs importantes obligations de résultats. Ils conservent une liberté dans l'exécution de leur prestation de travail, mais ils perdent le contrôle de leur présence au travail. En ce qui concerne les salariés atypiques, l'occasion de «choisir les conditions de [leur] insertion, les plages horaires, le nombre d'heures travaillées, etc. » (Vinet, 2004 : 290) est davantage improbable. En effet, à l'instar des salariés

assujettis à la norme flexible hétéronome, leur autonomie quant à la détermination de leur horaire de travail est faible car ils sont soumis aux rythmes et aléas des activités productives. En conséquence, dans le contexte actuel et tenant compte des particularités relatives à certains emplois, l'autonomie des salariés tend à s'affaiblir par l'émergence d'une obligation de disponibilité accrue.

Devant ce constat, nous pouvons mobiliser le modèle «demande-latitude» de Karasek²³ afin de saisir comment certains couplages entre les exigences de la tâche et l'autonomie du salarié peuvent entraîner une tension mentale malsaine. En fait, ce modèle théorique mobilise deux variables : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. La demande psychologique englobe tout ce qui relève de la charge de travail et des exigences imposées au salarié. Cette dimension comprend notamment la quantité de travail à accomplir, les exigences mentales et les contraintes de temps (Vinet, 2004). De son côté, la latitude décisionnelle fait référence à l'autonomie du salarié, sa possibilité d'exercer un contrôle sur son travail en général (contenu, durée et moment de la prestation de travail) (Vinet, 2004). Selon ce modèle, l'association la plus bénéfique pour la santé des salariés est celle qui couple une faible demande psychologique et une latitude décisionnelle élevée. À l'inverse, le couplage d'une demande psychologique élevée et d'une faible latitude décisionnelle donne lieu à une tension mentale et physique élevée pour le salarié (Vinet, 2004).

Compte tenu de ce qui précède, nous constatons que l'organisation du travail contemporaine peut avoir de réels impacts sur la santé et sécurité des salariés car elle favorise une intensification du travail (demande psychologique élevée) et l'établissement d'horaires de travail atypiques (faible latitude décisionnelle). Cependant, la santé et la sécurité des salariés sont également menacées par le déséquilibre grandissant entre leurs contributions et les rétributions qu'ils reçoivent en échange.

²³ Le modèle de Karasek est une référence incontournable dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Ce modèle a notamment été validé dans de nombreux pays et de nombreuses études empiriques ont confirmé les liens de corrélation entre les demandes psychologique, la latitude décisionnelle et la tension psychique.

2. Les nouvelles exigences des employeurs et leurs effets sur la santé et sécurité des salariés

Depuis les années 1950, la règle selon laquelle il importe d'établir une certaine équité entre les contributions qui sont demandées aux salariés et les rétributions qui leur sont accordées s'est répandue dans les usages de la gestion moderne des organisations (Vinet, 2004). Cette règle tend cependant à disparaître. En effet, les entreprises exigent davantage d'efforts et une disponibilité accrue alors que les «bons emplois» en termes de conditions de travail et sécurité d'emploi diminuent (Vinet, 2004).

Les exigences de flexibilité et d'engagement imposés aux salariés devraient, en contrepartie, engendrer un soutien social adéquat de la part des supérieurs et des collègues, de même qu'une reconnaissance proportionnelle de la part de l'entreprise (Vinet, 2004). Or, il semble avoir un déséquilibre grandissant entre les contributions des salariés et les rétributions.

D'un côté, les salariés contribuent davantage à la performance de l'organisation. Cela se perçoit par l'obligation de disponibilité accrue résultant de l'intensification du travail, des impératifs de la production «juste-à-temps» et de l'essor des TIC. En revanche, les salariés reçoivent moins de soutien de la part de leur organisation. Cela s'explique notamment par l'affaiblissement des régimes collectifs du travail ou, en d'autres termes, par l'individualisation du travail. En effet, la fragilisation de la relation d'emploi permet aux organisations d'exiger un engagement personnel supérieur de la part de leurs salariés; elles recherchent des salariés ayant à cœur la performance de l'entreprise et qui s'engagent personnellement à atteindre les objectifs annuels de l'entreprise.

Ce revirement des réalités, soit exiger des efforts supplémentaires sans garantir une sécurité d'emploi est particulièrement visible chez les salariés ayant survécu à d'importantes vagues de réduction des effectifs. Puisqu'ils sont conscients de la fragilité de leur emploi, ils sont plus enclins à s'investir dans leur travail, à effectuer des heures de travail supplémentaires et à offrir une disponibilité accrue afin de préserver leur emploi. Ainsi, l'engagement des salarié est désormais obtenu par la fragilisation de la relation d'emploi : «l'employé s'engage à fond

parce qu'il craint de perdre son emploi, et non parce qu'il est reconnaissant envers un employeur qui valorise et enrichit ses tâches» (Vinet, 2004 : 118). En outre, ces salariés sont notamment plus susceptibles de souffrir du «syndrome du survivant» qui est un état psychique dont la nature est variée et multiformes.

«Il s'agit globalement d'un ensemble d'émotions légitimes qui se bousculent dans le cœur et dans l'esprit des personnes dont le poste n'a pas été éliminé lors d'une opération dite de "rationalisation " ou de "compression d'effectifs " (...) Les émotions des survivants oscillent entre la crainte que la prochaine fois viennent leur tour, et la culpabilité d'avoir échappé au couperet cette fois-ci (...) À ces émotions malsaines s'ajoutent aussi la colère et la méfiance envers l'organisation qui les a collectivement trahis. Bien que plus saines, ces émotions contribuent à élever le niveau de stress et de tension mentale.» (Vinet, 2004 : 255).

Ainsi, sur le plan individuel, la rupture entre les contributions et les rétributions peut avoir un effet considérable. À cet égard, nous pouvons mobiliser le modèle «effort-reconnaissance» de Johannes Siegrist qui met en lumière les effets néfastes sur le plan émotionnel et psychologique d'un déséquilibre entre les efforts fournis au travail et la reconnaissance obtenue. Ce modèle théorique mobilise deux variables : les efforts du salarié et la reconnaissance de l'organisation à son endroit. Les efforts peuvent être extrinsèques et intrinsèques. Les efforts extrinsèques sont «liés aux exigences croissantes des employeurs, à l'organisation du travail, aux contraintes de temps, au temps supplémentaires, etc.» (Vinet, 2004 : p.302) alors que les efforts intrinsèques sont associés au besoin d'approbation ou au sens de la compétition ou du service par exemple. La reconnaissance de l'organisation à l'endroit du salarié peut être de plusieurs ordres : les conditions salariales, les perspectives de promotion, la stabilité d'emploi, le respect et l'estime. Selon ce modèle, sur une certaine période de temps, un emploi qui combine des efforts élevés et peu de reconnaissance entraîne des réactions émotives qui risquent d'altérer le bien-être et la santé du salarié. Ainsi, ce modèle suggère que si la reconnaissance de l'organisation est faible à l'endroit d'un salarié soumis à une importante obligation de disponibilité, ce dernier sera susceptible d'éprouver des réactions émotionnelles négatives et ultimement, de développer certaines maladies, notamment des maladies cardiovasculaires ou psychologiques.

En somme, l'ampleur que prend désormais l'obligation de disponibilité du salarié se perçoit

par le biais de plusieurs facteurs et peut entraîner une combinaison de conditions de travail nocives pour la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, elle agit directement ou indirectement sur l'établissement d'horaires de travail atypiques, sur l'intensification du travail (demandes psychologiques élevée et faible latitude décisionnelle) et sur la hausse des exigences des employeurs.

VI. Problématique et questions de recherche

Le bilan de littérature qui précède a permis de constater que, depuis les années 1980, plusieurs changements se sont opérés dans le contexte des entreprises pouvant expliquer l'ampleur accrue de l'obligation de disponibilité exigée de la part des salariés.

D'abord, la mondialisation des marchés amenant de nouvelles formes de concurrence accélère le rapport au temps des organisations puisqu'à la compétition traditionnelle des coûts et des prix s'ajoutent celles de la qualité et de l'innovation. La réactivité des organisations au marché devient alors un élément essentiel de performance organisationnelle, car c'est désormais le client qui dicte le rythme de la chaîne de production dans le secteur industriel ou qui détermine le moment de la prestation de travail dans le secteur en expansion des services. Couplée à ce phénomène, la financiarisation de l'économie installe également un rapport au temps accéléré puisqu'elle appelle des impératifs financiers élevés, immédiats et stables. Cela conduit les gestionnaires à prioriser le court terme dans leurs décisions stratégiques puisque l'évaluation de la performance organisationnelle se calcule en fonction du «bénéfice net par action».

Dans ce contexte, la flexibilité organisationnelle est vitale puisque la performance, voire la survie d'une entreprise, est dépendante de la vitesse à laquelle l'organisation s'adapte au contexte qui est constamment renouvelé. Cela a amené les organisations à adopter des pratiques de gestion de la main-d'œuvre flexibles qui à l'instar du toyotisme, priorisent le juste-à-temps. Grâce aux TIC, les organisations peuvent arrimer précisément les besoins en main-d'œuvre et la demande qui fluctue au gré des contraintes marchandes.

L'expansion de cette logique selon laquelle il est souhaitable d'avoir le minimum de salariés en service et que c'est le «marché» qui dicte le volume des effectifs a de graves répercussions sur le régime temporel de travail des salariés. En fait, c'est à partir de ce principe que l'obligation de disponibilité du salarié a pris des proportions jusqu'alors impensables. Effectivement, du moment que le temps de travail des salariés devient une variable d'ajustement pour les organisations, la question relative à la disponibilité temporelle du salarié constitue un des enjeux les plus importants au niveau de l'organisation du travail. Concrètement, la recherche de flexibilité et donc de réduction des coûts de la main-d'œuvre amène les organisations à reporter le risque du marché sur les salariés à travers plusieurs vecteurs (emplois temporaires, temps partiel, annualisation du temps de travail, sous-effectif permanent, etc.), ce qui a plusieurs conséquences concrètes ceux-ci. L'imprévisibilité des horaires de travail, le brouillage de la frontière entre temps de travail et temps hors travail et l'intensification du travail génèrent une obligation de disponibilité accrue. Ainsi, il apparaît que nous évoluons vers une logique de corvéabilité qui se traduit comme « une mise à disposition permanente et aléatoire des salariés au service de l'entreprise» (Appay, 1996). En effet, dans les modèles émergents d'organisation du travail, l'obligation de disponibilité des salariés semble être un outil permettant de combler les besoins de flexibilité des entreprises.

L'obligation de disponibilité du salarié se définit comme l'obligation pour le salarié de se soumettre à une éventuelle demande de son employeur. Il se situe alors dans un troisième temps, le temps de disponibilité, qui se définit comme une zone intermédiaire entre le temps de travail et le temps hors travail. Même s'il n'accomplit pas concrètement sa prestation de travail, le salarié n'est pas libre de son temps, car il peut être appelé à accomplir sa prestation de travail si le besoin s'en fait sentir. Parallèlement, comme il a été démontré dans le bilan de la littérature, le temps de disponibilité constitue une période mal définie par les règles juridiques actuelles au Québec, car s'étant constituées lors de la période industrielle, elles reconnaissent uniquement le temps de travail et le temps de repos. Cet état du droit pose des difficultés quant à la détermination des droits et obligations des parties lors de cette période de disponibilité.

Par ailleurs, l'ampleur que prennent certaines manifestations de l'obligation de disponibilité semble avoir des incidences sur la santé des travailleurs. En fait, le phénomène de l'obligation de disponibilité joue, dans une certaine mesure, un rôle dans l'apparition de nouveaux risques qui augmentent la pénibilité du travail et menacent la santé des salariés comme «le stress, le débordement, l'augmentation de l'amplitude de la journée de travail, l'augmentation de la productivité horaire, la difficulté de prévoir son emploi du temps sur une longue période, la difficulté de tenir les délais, le sentiment de travail dans l'urgence, etc.» (Thoemmes 2012 :p.6). En particulier, découlant de l'intensification du travail et exacerbée avec l'intrusion des TIC, l'obligation de disponibilité peut induire une plus grande charge mentale. Le sentiment de «travailler dans l'urgence» constitue en soi une source de pénibilité au travail qui mène à un sentiment de stress élevé pour les salariés. Comme l'écrit Askenazy, l'imprévisibilité des horaires est également nocive pour la santé des salariés :

«La flexibilité horaire comme journalière est associée à un significatif surcroît de charge mentale et de risques ressentis au travail. Sans surprise la pression temporelle (devoir se dépêcher, manquer de temps) s'accroît mais surtout les tensions dans l'entreprise s'accroissent : tensions avec les clients ou la hiérarchie, recevoir des ordres contradictoires, devoir se débrouiller seul devant des situations difficiles, changer de tâches inopinément» (Askenazy, 2006 :394).

De plus, il semble que l'allongement de la durée du travail serait corrélé à une dégradation des indicateurs de santé et sécurité au travail, comme la survenance d'accidents du travail. De même, le fait d'alterner des horaires plus courts et des horaires plus longs autour d'une valeur pivot serait également plus nocif sur le bien-être des salariés (Askenazy, 2006).

Par conséquent, au regard de l'ambiguïté juridique entourant le temps de disponibilité et considérant l'impact de celui-ci sur la santé et le bien-être des salariés, la pertinence de la question de recherche que nous annonçons dès l'introduction - dans quelle mesure un travailleur victime d'une lésion professionnelle durant une période de disponibilité peut-il se prévaloir des droits accordés par la L.a.t.m.p? – paraît établie. La réponse à cette question est d'autant plus intéressante que les travaux de recherche de nature juridique sur l'obligation de disponibilité n'ont pas abordé la question sous l'angle de la L.a.t.m.p. malgré le fait qu'elle semble avoir des effets sur la santé des travailleurs. Par cette question, nous pourrions voir, d'un

point de vue purement juridique, si la L.a.t.m.p. peut, mieux que la L.n.t., cerner différentes manifestations de l'obligation de disponibilité et ses conséquences pour les travailleurs. Comme nous le verrons dans le prochain chapitre, c'est par une analyse jurisprudentielle que nous comptons répondre à cette question de recherche.

Toutefois, la littérature que nous venons de présenter soulève des sous-questions de nature plus sociologique que nous voudrions également explorer à l'occasion de notre analyse principale.

D'une part, bien que l'obligation de disponibilité soit abordée dans la littérature, sa définition reste générale et ses manifestations sont encore bien peu documentées. Nous comptons nous servir des situations factuelles décrites dans les décisions que nous analyserons pour proposer des portraits types de différentes manifestations de l'obligation de disponibilité (astreinte, temps supplémentaire obligatoire, travail pendant les pauses-repas, etc.) et de les relier, si possible, au secteur d'activité (production ou service), au type d'entreprise et à son contexte (entreprise principale ou agence de location de personnel), à l'utilisation de TIC dans le cadre du travail, au type d'emploi occupé par le salarié (professionnel ou non) et au statut d'emploi du salarié (travailleur permanent à temps plein ou travailleur atypique). D'autre part, puisque la littérature suggère que l'obligation de disponibilité est liée aux transformations du contexte économique des entreprises, aux nouvelles pratiques organisationnelles et à l'émergence des TIC, nous estimons qu'une analyse longitudinale pourrait nous permettre de constater une augmentation dans le temps du nombre de décisions concernant des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle liée à une obligation de disponibilité. Bien qu'exploratoires, ces sous-questions permettront une analyse plus nuancée de la jurisprudence que nous étudierons.

De manière à répondre à ces questions, le prochain chapitre porte sur la méthodologie que nous utiliserons pour mener à bien notre recherche.

CHAPITRE II : MODÈLE D'ANALYSE ET MÉTHODOLOGIE

Tel que mentionné dans le chapitre précédent, notre mémoire s'intéresse à l'adéquation du droit du travail québécois à l'endroit du temps de disponibilité. Plus précisément, il s'agit d'évaluer dans quelle mesure l'interprétation des dispositions de la L.a.t.m.p. permet la reconnaissance des droits des travailleurs lors d'une période de disponibilité.

Ce chapitre présente d'une part, les particularités de la L.a.t.m.p. en ce qui a trait aux droits et protections qu'elle offre ainsi qu'à sa finalité (I). D'autre part, nous nous attarderons aux dispositions de la L.a.t.m.p. qui sont pertinentes à notre question de recherche, soit la notion de travailleur et celle de lésion professionnelle qui comprend les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle (II). Nous présenterons ensuite notre modèle d'analyse ainsi que nos sous-questions ou propositions de recherche (III) pour aborder enfin la méthodologie de la recherche à réaliser de même que la grille d'analyse que nous emploierons (IV).

I. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Au Québec, lorsque des individus se trouvent dans l'incapacité de travailler pour une raison médicale, ils ont un accès relativement limité à des prestations de remplacement du revenu pendant la période d'incapacité. Selon la cause de l'incapacité, ils pourront avoir accès ou non à des régimes publics d'assurance particuliers qui offriront une indemnité de remplacement du revenu plus avantageuse que le régime général fédéral, la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit un remplacement de revenu équivalant à 55% du salaire, et ce pour une période maximale de quinze semaines (Laflamme, 2008). Actuellement, seule une incapacité de travail imputable à un accident automobile, à un acte criminel ou à une lésion professionnelle peut donner accès à un régime public d'assurance particulier. Or, si l'incapacité de travail n'est pas imputable à ces trois motifs, le salarié ne bénéficiant pas d'une assurance collective souscrite par son employeur, ni d'une assurance personnelle privée n'aura plus accès à des indemnités de remplacement de son revenu après les quinze semaines prévues au régime général (Laflamme, 2008).

Cet état des faits met en lumière l'importance pour le salarié de faire reconnaître le caractère professionnel de sa lésion. En effet, le régime d'assurance public régi par la L.a.t.m.p. qui a pour objet «la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires»²⁴, offre des conditions d'indemnités de remplacement du revenu nettement plus avantageuses. D'une part, il offre une indemnité de revenu allant jusqu'à 90% du revenu net du travailleur²⁵ et d'autre part, il permet à la victime de recevoir une indemnité de remplacement du revenu jusqu'au moment de la consolidation de la lésion²⁶ ou jusqu'au moment où le travailleur est capable d'exercer à temps plein un emploi convenable²⁷. La L.a.t.m.p. procure également un droit de retour au travail qui protège certaines conditions d'emploi²⁸. De surcroît, depuis sa réforme en 1985, la L.a.t.m.p. permet à la victime d'une lésion professionnelle de bénéficier de droits qui vont au-delà de la réparation monétaire comme le droit à la réadaptation physique, sociale et professionnelle²⁹.

Au regard de ces droits et protections, la satisfaction des conditions d'accès à la L.a.t.m.p. représente un enjeu crucial pour un travailleur se trouvant en incapacité de travailler pour une raison médicale. Loi sociale et d'ordre public, la L.a.t.m.p. cherche à assurer une indemnisation adéquate aux victimes de lésions professionnelles pouvant satisfaire à ses conditions d'accès.

II. Conditions pour accéder à la L.a.t.m.p

Considérant l'objet de la L.a.t.m.p. et son caractère social, les tribunaux ont toujours préconisé une approche large et libérale dans l'interprétation des différentes définitions de la loi afin de permettre au plus grand nombre de travailleurs de bénéficier de ses protections. Suivant cette logique, les dispositions constituant des exceptions aux droits des travailleurs ont été

²⁴ L.a.t.m.p., art.1

²⁵ *Id.*, art.45

²⁶ *Id.*, art.46

²⁷ *Id.*, art.47; La notion d'«emploi convenable» est définie à l'article 2 de la L.a.t.m.p. comme suit : «un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion»

²⁸ *Id.*, art.235, 236, 237, 238 et 240

²⁹ *Id.*, art.145 et suiv.

interprétées de manière restrictive, car comme le rappelle le juge en chef de la Cour d'appel dans l'affaire *Chaput* : « d'une part, il faut respecter le caractère hautement social de la Loi et son but réparateur, d'autre part, il faut que dans son application les travailleurs obtiennent les prestations auxquelles ils ont droit mais pas davantage »³⁰.

Ainsi, certaines conditions doivent être remplies afin que le travailleur puisse bénéficier de ce régime d'assurance public particulier. Il est essentiel d'exposer ces conditions afin de voir si une personne qui se trouve dans une situation d'obligation de disponibilité à l'égard d'un employeur peut y satisfaire. D'une part, une personne doit faire la preuve qu'elle est un «travailleur» au sens de la L.a.t.m.p (A). D'autre part, elle doit également avoir subi une «lésion professionnelle» pour accéder aux bénéfices prévus par la L.a.t.m.p. (B).

A. La notion de «travailleur»

Le champ d'application de la L.a.t.m.p. est défini très largement. La loi s'applique en effet au « travailleur », mais aussi à des personnes que la loi assimile explicitement à des travailleurs afin qu'elles puissent bénéficier de la loi³¹. La loi prévoit aussi que certaines personnes qui ne sont pas des travailleurs peuvent s'inscrire volontairement à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : CSST) pour en bénéficier³². Il reste que la notion de travailleur est centrale pour déterminer à qui la loi s'applique.

La notion de « travailleur » est définie comme suit :

« (...) une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion :

- 1- du domestique;
- 2- de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de celui-ci;
- 3- de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus;

³⁰ *Chaput c. Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, [1992] R.J.Q. 1774, [1992] J.Q no 1200 (C.A.), tel que cité par Lavoie, 2012 : par. 7.

³¹ L.a.t.m.p., art. 2 et 9 à 17. Par exemple, certains travailleurs autonomes (art. 2 et 9) et certains travailleurs bénévoles (art. 13) sont considérés comme des travailleurs, ce qui leur permet d'accéder aux bénéfices de la loi.

³² L.a.t.m.p., art. 18 à 24. Par exemple les travailleurs autonomes non assimilés à des travailleurs et les domestiques peuvent s'inscrire volontairement à la Commission.

- 4- du dirigeant d'une personne morale quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale;
- 5- de la personne physique lorsqu'elle agit à titre de ressource familial ou de ressource intermédiaire »³³

À la lecture de cette définition, nous pouvons cerner quatre (4) éléments constitutifs de la notion de travailleur au sens de la L.a.t.m.p.: 1) une personne physique; 2) exécution d'un travail pour un employeur; 3) rémunération; et 4) existence d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage. Parmi ces éléments, deux pourraient constituer un frein à l'accès de la personne en situation d'obligation de disponibilité au bénéfice de la L.a.t.m.p. : celui relatif à l'existence d'un contrat de travail, qu'il convient de définir (1), et celui portant sur la nécessité d'exécuter un travail pour un employeur (2).

1. La notion de «contrat de travail»

La définition de la notion de travailleur dans la L.a.t.m.p. fait explicitement référence à l'existence d'un contrat de travail, sans le définir. Il faut donc se référer à la définition du contrat de travail contenue dans le *Code civil du Québec* (C.c.Q) ainsi qu'aux principes juridiques qui s'y rattachent pour en cerner le sens (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 4). Le contrat de travail est défini comme suit : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur »³⁴.

Au regard de cette définition, nous pouvons distinguer trois (3) éléments constitutifs du contrat de travail: 1) une prestation de travail; 2) une rémunération; et 3) un lien de subordination. Le contrat de travail étant une condition essentielle à la reconnaissance du statut de travailleur en vertu de la L.a.t.m.p., ces trois éléments sont, par conséquent, indispensables à la reconnaissance du statut de travailleur au sens de la L.a.t.m.p..

Le premier élément constitutif du contrat de travail est la *prestation de travail*. Sa nature n'a

³³ L.a.t.m.p., art. 2 « travailleur »

³⁴ C.c.Q., art.2085

pas d'importance tout comme sa régularité : elle peut s'accomplir de manière intermittente, sur appel, temps partiel ou complet (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 7). Toutefois, la prestation de travail se doit d'être exécutée personnellement. L'obligation personnelle d'exécuter la prestation de travail représente une des particularités du contrat de travail, contrairement aux contrats d'entreprises ou de services. Toutefois, « dans certaines circonstances, le fait pour la personne de décider de se faire remplacer occasionnellement ou de s'adjoindre d'un aide ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'un contrat de travail » (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 8).

Le deuxième élément constitutif du contrat de travail est la *rémunération*. En effet, un contrat de travail ne peut exister sans qu'il y ait une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail. La notion de rémunération doit être comprise en des termes plus larges que la notion de salaire puisque tout avantage ayant une valeur monétaire peut représenter une rémunération (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 9). De plus, la fréquence et la forme de la rémunération peuvent être variées sans affecter la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail. En outre, la source de la rémunération n'a pas d'incidence sur la reconnaissance d'un contrat de travail (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 9).

Enfin, le *lien de subordination* constitue le dernier critère à la reconnaissance d'un contrat de travail. Ainsi, contrairement au contrat d'entreprise ou de service, la relation de travail impliquant une personne qui exécute une prestation de travail pour une autre moyennant rémunération nécessite obligatoirement un lien de subordination entre ces deux personnes pour être qualifié de contrat de travail. En outre, le lien de subordination en est un juridique car il génère un lien de droit entre les deux parties (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 12). En effet, il confère à l'employeur le droit de contrôler la prestation de travail du salarié de même qu'il oblige le salarié à exécuter cette prestation de travail selon les directives demandées par l'employeur.

Historiquement, les tribunaux concluaient à une relation de subordination lorsque l'employeur avait un contrôle immédiat sur l'exécution de la prestation de travail, il s'agissait de l'approche dite de la *subordination juridique au sens strict ou classique* (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 13). Cette manière stricte de concevoir le lien de subordination tire son origine des règles

encadrant la responsabilité civile du commettant pour une faute commise par son préposé³⁵. Or, même si cette manière de concevoir le lien de subordination est toujours valable dans certains contextes, l'évolution des modes d'organisation des entreprises et la professionnalisation du travail ont mené à de nouvelles manifestations du lien de subordination. Ainsi, de manière à saisir les nouvelles réalités du monde du travail, la notion de subordination s'est élargie donnant lieu à une nouvelle approche: la *subordination juridique au sens large* (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 13). Dans ce cadre plus souple, il existe une relation de subordination lorsque l'employeur détient le pouvoir d'organiser le travail à exécuter, d'encadrer cette exécution et de la contrôler et lorsque le salarié accepte de suivre le cadre de travail imposé par l'employeur. Ainsi, on s'éloigne d'une vision de la subordination exigeant un contrôle immédiat sur la prestation de travail de la part de l'employeur pour une vision de la subordination où l'employeur doit exercer un contrôle de l'encadrement ou de l'organisation du travail qui s'appréciera par un ensemble d'indices (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 13).

D'une part, les indices peuvent prendre la forme de contrôle sur le travail comme, par exemple, des directives concernant l'horaire de travail, l'obligation de présence sur les lieux du travail, l'obligation de respecter un code vestimentaire, des règles de conduite ou de comportements, l'obligation de rendre des comptes, le contrôle de la quantité et de la qualité des prestations etc. (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 14). Notons que le pouvoir de direction ou de contrôle sur le travail doit s'apprécier en fonction de la nature de la prestation de travail et du contexte dans lequel elle s'effectue.

D'autre part, des indices de nature économique peuvent également être considérés pour conclure à une relation de subordination (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 16). L'analyse à quatre volets du *fourfold test* tiré du droit fiscal est encore à ce jour, une manière pertinente d'examiner le lien économique de subordination puisqu'elle permet de distinguer l'entrepreneur du salarié. Bien que le contrôle concernant l'exécution de la prestation de travail reste un élément essentiel de cette analyse, cette dernière considère aussi les éléments économiques suivants : la propriété des outils, la chance de faire des profits et le risque de faire des pertes.

³⁵ C.c.Q, art.1463

S'il est vrai que ces indices peuvent éclairer la qualification du lien de subordination, notons qu'ils ne sont pas déterminants en soi, car c'est l'analyse de l'ensemble des indices qui révélera la présence d'un lien de subordination.

Lorsqu'elle doit apprécier s'il existe un lien de subordination constitutif du statut de travailleur au sens de la L.a.t.m.p., les auteurs Tremblay et Vallée notent que la CLP, à l'instar des tribunaux judiciaires et des autres tribunaux spécialisés du travail, prend en compte l'ensemble de ces critères. Elle examine les indices de contrôle, l'obligation d'exécution personnelle du travail, les risques de perte, les chances de profit et la propriété des outils et de l'équipement. La qualification de la relation contractuelle se fait donc par une analyse globale des critères car aucun n'est déterminant en soi (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 17).

Ceci étant dit, l'interprétation de la CLP au regard de l'appréciation de l'existence d'un contrat de travail se doit d'être teintée de la finalité de L.a.t.m.p. ainsi que le rappelle la Cour d'appel :

« D'abord, la LATMP est une loi sociale et d'ordre public qui vise à procurer à tous les accidentés du travail une indemnisation adéquate. Elle doit donc être interprétée largement de manière à ce qu'elle atteigne son objectif. Deuxièmement, il faut noter que le législateur a non seulement ajouté de nouveaux statuts à la LATMP (...) mais a aussi périodiquement modifié la définition de travailleur, tout cela afin que soient prises en comptes les réalités changeantes du monde du travail. (...) Dès lors, la prudence et la réserve s'imposent dans l'usage de la jurisprudence élaborée sur la notion de salarié, d'employé ou d'entrepreneur en application à d'autres lois, notamment du *Code civil*.»³⁶

C'est la réalité de la relation qui existe entre les parties qui est déterminante dans la qualification du contrat et non les termes d'un contrat qui tenterait de masquer les éléments constitutifs d'un contrat de travail. Cette prise en compte de la situation factuelle sera réitérée à plusieurs reprises par la CLP (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 19-20). En cela l'approche de la CLP s'apparente à celle des autres tribunaux qui utilisent aussi une méthode réaliste ou factuelle suivant laquelle :

« on postule que la réelle volonté des parties se manifeste par les circonstances ayant entouré leur accord et, surtout, subséquemment, par les faits et leur comportement dans le cours de l'exécution du contrat, c'est-à-dire par la réalité de la relation contractuelle »

³⁶ *Agropur, Coopérative (division Natrel) c. Rancourt*, 2010 QCCA 749, par. 18-19 [2010] J.Q. no 3295, tel que cité par Tremblay et Vallée, 2013 : par. 17.

(Jobin, 2014: par. 109).

La définition de la notion de «travailleur» au sens de la L.a.t.m.p. exige aussi que l'exécution d'un travail soit effectuée «pour un employeur³⁷». Il apparaît pertinent d'aborder la notion d'« employeur », qui est particulière dans le contexte de la L.a.t.m.p.

2. Les notions d'«employeur» et d'«établissement»

La L.a.t.m.p. définit l'employeur comme suit : « une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement »³⁸.

Ainsi, selon cette définition, l'employeur doit utiliser les services du travailleur « aux fins de son établissement » et pas nécessairement dans son établissement. Cela indique que le travailleur qui exécute sa prestation de travail hors de l'établissement de la personne qui l'embauche n'interdit pas que cette dernière soit un employeur au sens de la L.a.t.m.p. Parallèlement, cela implique qu'en plus de l'exigence d'un contrat de travail, il est essentiel que la prestation de travail soit effectuée aux fins de l'établissement de l'employeur pour qu'il y ait reconnaissance du statut de travailleur au sens de la L.a.t.m.p. (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 28-29).

La L.a.t.m.p. ne spécifie pas directement la notion d'établissement car elle énonce simplement que ce terme signifie « un établissement au sens de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* »³⁹. L'établissement est défini dans la *Loi sur la santé et sécurité au travail* comme suit :

« 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

³⁷ L.a.t.m.p., art.2 «travailleur»

³⁸ *Id.*, art. 2 «employeur»

³⁹ *Id.*, art.2 «établissement»

de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation»⁴⁰

Selon l'analyse de la jurisprudence de Tremblay et Vallée (2013), cette définition d'établissement comprend quatre (4) éléments constitutifs, soit : 1) des installations et de l'équipement; 2) regroupés sur un même site; 3) organisés sous l'autorité d'une personne ou de personnes liées; 4) en vue de distribuer ou de produire des biens ou des services (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 30).

Si l'on considère ces quatre éléments de la définition d'établissement, du moment qu'une «personne regroupe sous son autorité et dans sa résidence privée les installations et l'équipement requis en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services» (Tremblay et Vallée, 2013 : par. 31) sa résidence privée peut être considérée comme un établissement au sens de la L.a.t.m.p.. En ce sens, au-delà de l'exécution du travail, l'aspect de production ou de distribution de biens ou de services est un élément essentiel à la reconnaissance de la notion d'établissement au sens de la L.a.t.m.p..

En somme, en vertu des éléments constitutifs de la définition de travailleur au sens de la L.a.t.m.p., un travailleur est : 1) une personne physique; 2) qui exécute un travail pour un employeur et, avons-nous vu, aux fins de son établissement; 3) moyennant rémunération; 4) en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage. L'atteinte de ces quatre conditions entraîne automatiquement la reconnaissance du statut de travailleur, ce qui correspond à la première condition pour accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p. La deuxième condition est l'existence d'une lésion professionnelle.

B. La notion de «lésion professionnelle»

La notion de « lésion professionnelle » est définie comme suit : « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation »⁴¹.

⁴⁰ L.s.s.t., art.1 «établissement»

⁴¹ L.a.t.m.p., art.2, « lésion professionnelle »

À la lecture de cette définition, nous remarquons que la lésion professionnelle résulte initialement soit d'un accident de travail (1) ou d'une maladie professionnelle (2). Par conséquent, c'est à travers ces deux notions que la CLP aura à trancher sur le caractère professionnel de la lésion du travailleur.

1. La notion d'«accident du travail»

La notion d'«accident du travail» se définit comme : « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle »⁴². Cette définition a fait couler beaucoup d'encre en raison de la difficulté de son application (Lavoie, 2012 : par. 9). Or, suivant une interprétation large et libérale, l'analyse de la jurisprudence effectuée par Lavoie (2012) permet de distinguer et de clarifier des éléments constitutifs et distincts faisant partie de cette définition, soit l'événement imprévu et soudain; attribuable à toute cause; par le fait ou à l'occasion du travail; et qui entraîne pour la victime une lésion professionnelle (Lavoie, 2012 : par. 9). Le travailleur qui estime avoir été victime d'un accident de travail doit démontrer l'existence de l'ensemble de ces éléments pour profiter des bénéfices de la L.a.t.m.p. (a). Toutefois, il sera possible pour certains travailleurs d'utiliser une autre voie juridique pour faire reconnaître le caractère professionnel de leur lésion, soit la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. (b).

a. Les conditions à la reconnaissance d'un «accident du travail»

Comme nous l'avons mentionné, la reconnaissance d'un accident du travail nécessite la rencontre de certaines conditions : la lésion professionnelle résulte d'un événement imprévu et soudain (i); attribuable à toute cause (ii); et par le fait ou à l'occasion du travail (iii).

⁴² L.a.t.m.p., art. 2 «accident du travail»

i. Événement imprévu et soudain

Règle générale, il est admis que le caractère imprévu et soudain peut être attribué à un événement prévisible. La commissaire Rivard dans l'affaire *Provigo Distribution* l'explique ainsi :

« La présence d'une situation normale ne fait pas nécessairement obstruction à l'application de la notion d'événement imprévu et soudain. Ce n'est pas parce qu'un événement est susceptible de se produire qu'il ne peut s'agir d'un événement imprévu et soudain. Le terme prévu veut dire « connaître toutes les données ». Il ne suffit pas de savoir qu'il va se produire un événement, mais plutôt quand et comment il va se produire. La notion d'événement imprévu et soudain doit s'étendre à des changements dans des conditions de travail »⁴³.

Ainsi, le fait qu'un événement est susceptible de se produire ne fait pas de celui-ci un événement « prévu » (Lavoie, 2012 : par. 10). Dans le même ordre d'idées, un événement imprévu et soudain peut se produire dans le cadre normal du travail (Lavoie, 2012 : par. 11). Il n'est pas nécessaire de démontrer le caractère exceptionnel d'une situation; « un geste normal et habituel est compatible avec la notion d'événement imprévu et soudain, dans la mesure où quelque chose d'inhabituel est survenu par ailleurs » (Lavoie, 2012 : par. 11). En ce sens, des changements significatifs dans les conditions de travail, des efforts inhabituels dans l'exécution de tâches, l'utilisation d'une méthode de travail inadéquate ou un effort soutenu de courte durée pourront être inclus dans la notion d'événement imprévu et soudain (Lavoie, 2012 : par. 11.1). De plus, rappelons que les qualificatifs « imprévu » et « soudain » doivent faire référence à l'événement, et non aux conséquences de celui-ci (Lavoie, 2012 : par. 10).

ii. Attribuable à toute cause

En utilisant les termes « attribuable à toute cause », le législateur laisse entendre que la nature des circonstances provoquant un événement imprévu et soudain n'a pas d'incidence sur la reconnaissance d'un accident du travail (Lavoie, 2012 : par. 25). Par conséquent, la cause d'une lésion professionnelle peut être de nature professionnelle ou personnelle (Lavoie, 2012 : par. 25). Toutefois, même si le texte de la loi ne commande aucune distinction quant à la nature des causes d'un événement imprévu et soudain, le législateur a ajouté une exception, celle de

⁴³ *Provigo Distribution et Constantinou*, 2005 LNQCCLP 9945, tel que cité par Lavoie, 2012 : par. 10

négligence grave (Lavoie, 2012 : par. 26). La démonstration d'une négligence grave ne permet pas la reconnaissance d'une lésion professionnelle :

« une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique et psychique »⁴⁴.

L'application de cette exception est généralement associée à des gestes délibérés du travailleur comportant des éléments de témérité ou d'insouciance (Lavoie, 2012 : par. 29). Elle peut aussi être appliquée lorsqu'un accident survient alors que le travailleur était en état d'ébriété ou s'il résulte de l'omission du travailleur de révéler à son employeur des limitations fonctionnelles alors que la prestation de travail implique d'aller au-delà de ces limitations (Lavoie, 2012 : par. 29 et 30.1). Or, l'interprétation restrictive de cette disposition implique que l'employeur peut l'invoquer uniquement si les gestes posés par le travailleur compromettaient délibérément son intégrité physique. En ce sens, le défaut de suivre les directives n'ouvre pas automatiquement l'application de cette exception (Lavoie, 2012 : par. 30).

iii. Par le fait ou à l'occasion du travail

Tout événement imprévu et soudain qui survient lors de l'exécution du travail ou des tâches habituelles du travailleur est considéré être survenu « par le fait du travail » (Lavoie, 2012 : par. 32). Ainsi, il est relativement aisé d'apposer le constat de « par le fait du travail » puisque la lésion apparaît alors que le travailleur était sans équivoque au travail. Or, la notion de « à l'occasion du travail » implique une difficulté d'application supérieure, car elle fait référence à des situations qui ne révèlent pas aussi clairement le lien entre la lésion et le travail de la personne.

En effet, cette notion s'applique lorsque l'événement imprévu et soudain survient alors que le travailleur ne se trouve pas concrètement à son travail ou lorsqu'il n'effectue pas réellement les tâches associées à son travail, mais lorsque le travailleur effectue des activités ayant une certaine *connexité* avec son travail (Lavoie, 2012 : par. 33). Effectivement, c'est la notion de

⁴⁴ L.a.t.m.p., art. 27

connexité qui a été retenue pour déterminer si l'activité par laquelle l'événement imprévu et soudain est survenu peut être intégrée à la notion de « à l'occasion du travail ». Devant l'absence de définition prévue par la loi, l'analyse de la jurisprudence de Lavoie (2012) permet de dégager une série de critères non limitatifs facilitant la détermination de l'existence d'un événement imprévu et soudain survenant à l'occasion du travail (Lavoie, 2012 : par. 34). En ce sens, les juges administratifs saisis du litige devront considérer :

« le lieu de l'événement, le moment de l'événement, la rémunération de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'événement, l'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux ni durant les heures de travail, la finalité de l'activité exercée au moment de l'événement qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail, le caractère de connexité ou d'utilité relative de l'activité du travailleur au regard de l'accomplissement du travail »⁴⁵.

À titre d'exemple, la CLP a déjà conclu que la blessure subie par un travailleur dans une chambre d'hôtel où il s'est rendu à la demande de son employeur a été considérée comme étant survenue à l'occasion du travail (Lavoie, 2012 : par. 35). Il en est de même de la blessure subie par une infirmière qui prenait une marche extérieure pendant sa pause-café (Lavoie, 2012 : par. 37) et d'un accident survenant sur les voies d'accès mises à la disposition des travailleurs par l'employeur (Lavoie, 2012 : par. 38). De plus, une blessure lors de «l'activité d'arrivée et de départ» peut être considérée comme survenue à l'occasion du travail «si tant est qu'elle ne soit pas interrompue par une activité personnelle, qui l'amène alors dans la sphère des activités personnelles» (Lavoie, 2012 : par. 38.1). À l'inverse, une blessure subie alors que le travailleur allait fumer à l'extérieur n'est pas survenue à l'occasion du travail (Lavoie, 2012 : par. 37).

En somme, une personne qui estime avoir subi un accident du travail doit démontrer l'ensemble de ces éléments : un événement imprévu et soudain; attribuable à toute cause; qui est survenu par le fait ou à l'occasion du travail; et qui entraîne une lésion professionnelle. Toutefois, un travailleur peut passer outre la démonstration de ces éléments s'il peut se prévaloir de la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p.

⁴⁵ Mathieu et Centre de santé et de services sociaux de Laval, [2005] CLP 984, tel que cité par Lavoie, 2012 : par. 34

b. La présomption d'accident du travail

La loi prévoit une présomption légale de lésion professionnelle qui, en cohérence avec le caractère social de L.a.t.m.p., appelle une interprétation large et libérale (Lavoie, 2012 : par. 41.1). Elle permet d'alléger le fardeau de preuve du travailleur s'il démontre les trois (3) éléments constitutifs de celle-ci, c'est-à-dire qu'il a subi une blessure (i); qui est survenue sur les lieux du travail (ii); alors qu'il était au travail (iii) (Lavoie, 2012 : par. 39). Ainsi, le travailleur qui bénéficie de la présomption n'a pas à faire la preuve de la survenance d'un événement imprévu et soudain (Lavoie, 2012 : par. 40). Autrement dit, la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. épargne au travailleur de prouver la relation entre la blessure et l'accident, car le lien entre ces deux éléments sera présumé (Lavoie, 2012 : par. 41).

i. Blessure

Le législateur n'a pas prévu de définition quant à la notion de blessure, mais comme l'indique Lavoie (2012), elle est généralement entendue comme «une lésion provoquée par un agent vulnérant extérieur, dont l'apparition est généralement concomitante à l'événement, et qui se constate par une modification des structures anatomiques» (Lavoie, 2012 : par. 43.1). Ainsi, la notion de blessure, et par conséquent, la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. ne peut être appliquée pour tout ce qui relève d'ordre psychologique (Lavoie, 2012 : par. 46).

ii. Sur les lieux du travail

L'expression «sur les lieux du travail» est interprétée de façon littérale par les tribunaux (Lavoie, 2012 : par. 49). Elle fait donc référence «à l'endroit physique où le travailleur exécute son travail, que ce soit à l'intérieur d'un établissement appartenant à l'employeur, à l'extérieur et même en dehors complètement de la propriété de l'employeur» (Lavoie, 2012 : par. 49). Ceci implique qu'une blessure qui survient dans le stationnement ou dans les aires de repos ne sera pas considérée comme «sur les lieux du travail» (Lavoie, 2012 : par. 49).

iii. Être à son travail

L'expression «être à son travail» peut englober les blessures qui surviennent alors que le travailleur exécute des tâches connexes à son travail (Lavoie, 2012 : par. 54). En effet, dans l'affaire *Desrochers*, la Cour d'appel affirme l'interprétation de cette expression ainsi :

« [...] rien dans la loi ne fait voir que l'expression «être à son travail» se limite au poste habituel de travail.

[...] Le but de la présomption est de couvrir les blessures survenues au moment où un travailleur exécute ses fonctions par opposition aux situations où le travailleur ne serait pas encore au travail, participerait à une activité spéciale, comme par exemple, un cours, ou encore, une pause.»⁴⁶

Ainsi, l'interprétation de l'expression «être à son travail» est plus large que la seule reconnaissance des tâches principales du travailleur et peut s'étendre à des activités connexes. Toutefois, il convient de démontrer que la blessure est survenue alors que le travailleur effectuait «des tâches dont l'exécution est requise dans le cadre du poste de travail pour lequel [il] a été embauché et qu' [il] reçoit une rémunération» (Lavoie, 2012 : par. 54.1).

Par ailleurs, fait intéressant au regard de notre question de recherche, il semble que la pause-repas peut être assimilée à l'expression «être à son travail» dans certaines circonstances. En effet, Lavoie (2012) note que si le travailleur est «tenu par son employeur de demeurer sur les lieux du travail ou de demeurer disponible en cas de bris d'équipement et est rémunéré pendant sa pause», il pourra être considéré comme étant à son travail (Lavoie, 2012 : par. 56).

Par ailleurs, la notion de lésion professionnelle s'opérationnalise également à travers la notion de «maladie professionnelle».

2. La notion de maladie professionnelle

La notion de «maladie professionnelle » se définit comme suit : «la maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux

⁴⁶ *Desrochers c. Hydro-Québec*, [1992] CALP 1241 (C.A), tel que cité par Lavoie, 2012 : par 55.

risques particuliers de ce travail»⁴⁷. Le fardeau de la preuve appartient au travailleur qui doit démontrer trois (3) éléments : 1) qu'il est atteint d'une maladie via le diagnostic du médecin traitant; 2) que sa maladie a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail; et 3) que sa maladie est caractéristique de son emploi ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Or, pour faciliter la tâche des travailleurs, le législateur a prévu une présomption légale à l'article 29 de la L.a.t.m.p. selon laquelle «un travailleur atteint d'une maladie prévue à l'annexe I et occupant un travail qui y correspond selon l'annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle» (Lavoie, 2012 : par. 66). Cependant, si la maladie du travailleur ne fait pas partie de cette liste limitative, ce sera par l'entremise de l'article 30 L.a.t.m.p. qu'il pourra faire reconnaître sa maladie comme étant professionnelle :

«Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail»⁴⁸.

Ainsi, au regard de cet article, le travailleur qui souhaite faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie doit établir qu'elle a été « contractée par le fait ou à l'occasion du travail », notion que nous venons de définir. Il doit aussi démontrer soit qu'elle est caractéristique de son travail (a) ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de celui-ci (b).

a. Maladie caractéristique du travail

La notion de maladie caractéristique du travail signifie qu'elle doit toucher un certain nombre de travailleurs ayant les mêmes conditions de travail. Autrement dit, elle doit avoir une prévalence plus élevée chez un certain type de travailleurs que dans la population en général

⁴⁷ L.a.t.m.p., art. 2 «maladie professionnelle»

⁴⁸ *Id.*, art.30

(Lavoie, 2012 : par. 70). C'est pourquoi elle nécessite une preuve statistique ou épidémiologique basée sur une étude crédible et sérieuse (Lavoie, 2012 : par. 72). qui démontrera la prédominance de cette maladie lorsque les travailleurs sont placés dans un milieu de travail donné :

«La simple allusion ou référence à d'autres travailleurs qui auraient contracté une maladie ne sera pas suffisant en soi. La preuve devra démontrer que les autres travailleurs ont fait l'objet de diagnostics identiques, que leurs tâches étaient similaires à celles du travailleur en cause, que cette maladie se trouve fréquemment chez d'autres travailleurs, etc. L'approximation n'a donc pas sa place en pareil cas»⁴⁹

Comme nous pouvons le constater, la preuve requise pour conclure qu'une maladie est caractéristique du travail est exigeante et difficile à établir. Cependant, il sera possible pour le travailleur de faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie en établissant qu'elle est directement reliée aux risques particuliers de son travail.

b. Maladie reliée aux risques particuliers du travail

Contrairement à la maladie caractéristique du travail, la maladie reliée aux risques particuliers du travail «vise plus particulièrement les maladies liées à l'exercice d'un emploi, dans le cas particulier d'un travailleur, et les risques distinctifs qu'aurait connus ce travailleur en exécutant ce travail» (Lavoie, 2012 : par. 73). En ce sens, la preuve exigée ne correspondra pas uniquement à une preuve scientifique mais plutôt à une preuve tant médicale que factuelle qui viendra démontrer de façon prépondérante le lien entre la maladie et le travail (Lavoie, 2012 : par. 73). De fait, le travailleur devra présenter une preuve qui comprendra :

«une analyse des structures anatomiques atteintes par la maladie, une identification des facteurs biomécaniques, physiques et/ou organisationnels sollicitant ces structures. Il faut aussi identifier, s'il y en a, les caractéristiques personnelles, regarder l'importance de l'exposition, que ce soit en terme de durée, d'intensité ou de fréquence et finalement, vérifier la relation temporelle»⁵⁰

À cet égard, le rôle du tribunal sera d'examiner l'ensemble des faits constituant la preuve et

⁴⁹ *Entreprise d'émondage LDL inc. et Rousseau*, 2005 LNQCCLP 8558, tel que cité par Lavoie, 2012 : par. 71.

⁵⁰ *Industries de moulage Polytech inc. (Les) et Pouliot*, CLP, no 144010-62B-008, 20 novembre 2001, tel que cité par Lavoie, 2012 : par. 77.

d'évaluer si un risque particulier du travail a contribué de façon importante et significative au développement de la maladie (Lavoie, 2012 : par. 74 et 76). En outre, notons que la démonstration d'une condition personnelle prédisposant le travailleur à développer la maladie n'empêche pas la reconnaissance d'une maladie reliée aux risques particuliers du travail (Lavoie, 2012 : par. 76.1).

Relativement aux lésions psychologiques, notons que le Québec ne possède pas une loi particulière à leur endroit, ce qui implique qu'elles seront assimilées à la notion de «lésion professionnelle». Ainsi, même si elles résultent de causes plus intangibles et se manifestent de manière plus subjective que les blessures ou maladies physiques, elles seront traitées à travers les mêmes dispositifs que celles-ci, soit à travers la notion d'accident du travail ou celle de maladie professionnelle. Par conséquent, ce sera à la CLP d'évaluer :

«si, compte tenu des événements qui ont entraîné la maladie, celle-ci constitue une lésion professionnelle au sens de cette loi, soit en raison de l'existence de risques particuliers qui entraînent une maladie professionnelle, soit parce que les faits permettent d'assimiler la situation à un événement imprévu et soudain au sens de la définition d'un accident du travail» (Lippel et Cox, 2012 : par. 37).

En ce sens, les lésions psychologiques sont associées aux mêmes critères de reconnaissance que les lésions physiques (Lippel et Cox, 2012 : par. 37).

III. Modèle d'analyse et propositions de recherche

Après avoir exposé les conditions requises pour accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., nous sommes maintenant en mesure de déterminer comment nous répondrons à notre question de recherche qui se formule de la manière suivante : dans quelle mesure un travailleur victime d'une lésion professionnelle durant une période de disponibilité peut-il se prévaloir des droits accordés par la L.a.t.m.p.?

Une première option serait d'examiner comment la notion de «travailleur» au sens de L.a.t.m.p. a été appliquée à des personnes soumises à une obligation de disponibilité et qui se prétendaient victimes d'une lésion professionnelle. En effet, comme nous l'avons vu dans le

premier chapitre, la personne qui se trouve dans cette situation de disponibilité n'est pas nécessairement considérée comme étant au travail, même si elle n'est pas libre de son temps. Or, la prestation de travail est une condition essentielle pour qu'existe un contrat de travail, tout comme le fait d' « exécuter un travail pour un employeur » est une condition expressément visée par la L.a.t.m.p.⁵¹. Il s'agirait de déterminer si, dans la jurisprudence de la CLP, une personne soumise à une obligation de disponibilité (par exemple en pause-repas ou en situation d'astreinte) satisfait à ces conditions.

Une autre option serait d'examiner comment la notion de « à l'occasion du travail » est appliquée ou interprétée dans le contexte d'un travailleur soumis à une obligation de disponibilité qui croit être victime d'une lésion professionnelle. Cette notion existe tant en matière d'accident de travail qu'en matière de maladie professionnelle et, ainsi que nous l'avons vu, son interprétation soulève déjà la question de la frontière entre ce qui relève des activités professionnelles et des activités personnelles.

Nous devons aussi tenir compte du fait que, comme nous le mentionnions dans notre problématique, nous souhaitons réaliser une étude longitudinale pour pouvoir examiner dans le temps l'émergence d'un phénomène nouveau dans la jurisprudence. C'est en fonction de ces paramètres que des choix doivent être faits. Pour des raisons de faisabilité et de pertinence, il est nécessaire de délimiter notre étude à l'interprétation d'une notion juridique, afin de voir si, dans le temps, elle permet de tenir compte des travailleurs en situation de disponibilité.

Nous avons choisi de ne pas analyser la jurisprudence portant sur l'interprétation de la notion de travailleur dans le contexte de l'obligation de disponibilité. Les sources que nous avons consultées (Tremblay et Vallée, 2013; Jobin, 2014) suggèrent en effet que c'est l'existence d'un lien de subordination, plus que l'existence d'une prestation de travail, qui est au cœur de cette jurisprudence. Ce constat est confirmé par un examen exploratoire effectué par notre directrice de recherche dans le cadre du projet de recherche *L'obligation de disponibilité du salarié : une nouvelle source de précarité ou de flexibilité* subventionné par le Conseil de recherches en

⁵¹ L.a.t.m.p., art. 2 « travailleur ».

sciences humaines du Canada (CRSH) dans lequel s'inscrit notre mémoire. Compte tenu de l'abondance de la jurisprudence de la CLP portant sur la notion de travailleur et du fait que cette jurisprudence ne semble pas porter sur l'existence d'une prestation de travail dans le contexte d'une obligation de disponibilité, cette piste ne nous semble pas la plus intéressante pour répondre à notre question de recherche.

C'est pourquoi nous étudierons l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans des décisions où les faits suggèrent que le travailleur est en situation de disponibilité. Cette notion est particulièrement intéressante dans le cadre de notre recherche puisque nous pensons que c'est grâce à celle-ci que des travailleurs subissant un accident de travail en période de disponibilité pourraient accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p.. De la même manière, nous pensons que ce serait à travers cette notion que les travailleurs victimes d'une maladie reliée aux risques particuliers du travail pourraient démontrer qu'ils sont atteints d'une maladie en raison de l'obligation de disponibilité qui pèse sur eux. En outre, cette notion est unique à la L.a.t.m.p. et elle donne lieu à une jurisprudence peu étudiée. Enfin, des travaux exploratoires réalisés dans le cadre du projet de recherche susmentionné suggèrent que cette piste serait la plus intéressante et qu'effectivement, c'est la notion de « à l'occasion du travail » qui est mobilisée pour permettre aux travailleurs en situation de disponibilité d'accéder à la protection de la L.a.t.m.p..

Parallèlement, nous avons vu que la notion d'accident du travail bénéficie d'une présomption légale qui allège et simplifie le fardeau de preuve du travailleur qui remplit ses trois conditions d'application: une blessure; sur les lieux du travail; être à son travail. Comme nous l'avons vu, de façon similaire à la notion de « à l'occasion du travail », l'expression « être à son travail » semble également poser la question de la frontière entre les activités professionnelles et les activités personnelles. Ainsi, dans l'optique d'examiner toutes les voies juridiques liées aux lésions professionnelles qui sont sensibles au brouillage des frontières entre temps de travail et temps hors travail, nous pensons qu'il est pertinent d'inclure dans notre analyse de la jurisprudence les décisions appliquant et interprétant l'expression « être à son travail » formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur est en situation de disponibilité.

En revanche, bien que la notion de maladie professionnelle bénéficie également d'une présomption à l'article 29 L.a.t.m.p., nous ne pensons pas qu'il est pertinent de la prendre en considération dans notre recherche. Effectivement, considérant qu'elle se limite à afficher à l'annexe I des associations de maladies et de postes de travail qui restreignent la preuve exigée pour le travailleur interpellé par celles-ci, elle ne pourra vraisemblablement pas apporter de nouvelles lumières sur notre sujet d'étude.

Par conséquent, nous formulons 9 propositions de recherche qui tiennent compte de notre question de recherche principale ainsi que deux sous-questions de recherche que nous avons identifiées dans notre problématique.

Les trois premières propositions portent sur la jurisprudence impliquant des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité qui s'estiment victimes d'un *accident de travail*.

Proposition 1 : Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail était soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

Cette proposition est de nature plus sociologique que juridique et elle est liée à la première sous-question de recherche formulée dans notre problématique. Il s'agira de construire, en se basant sur les circonstances de fait décrites dans les décisions, des manifestations-types d'obligations de disponibilité.

Proposition 2 : Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'un accident de travail était soumis à une obligation de disponibilité lors de la survenance de l'événement soudain et imprévu.

Cette proposition est également de nature plus sociologique que juridique. Il s'agira d'examiner la progression du nombre de décisions ayant ces caractéristiques et de voir, de

manière exploratoire, si cette progression est liée à des facteurs identifiés dans la littérature comme favorisant le développement d'obligations de disponibilité (type d'entreprise, utilisation des TIC, statut d'emploi, emploi occupé par le salarié, etc.). Cette proposition est liée à la deuxième sous-question de recherche formulée dans notre problématique.

Proposition 3 : L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail était soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

Cette proposition est liée à notre question principale de recherche, formulée dans l'introduction et rappelée dans notre problématique. Ainsi, nous pensons que l'accès du travailleur au bénéfice de la loi pourra varier selon le type d'obligation de disponibilité (pause-repas sur les lieux de travail, astreinte sur les lieux du travail ou à domicile, etc.).

Les trois propositions suivantes portent sur la jurisprudence impliquant des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité qui se prévalent de la *présomption de lésion professionnelle* de l'article 28 de la loi.

Proposition 4 : Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

Cette proposition est de nature plus sociologique que juridique. Il s'agira de construire, en se basant sur les circonstances de fait décrites dans les décisions, des manifestations-types d'obligations de disponibilité. Cette proposition est liée à la première sous-question de recherche formulée dans notre problématique.

Proposition 5 : Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28

L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité.

Cette proposition est également de nature plus sociologique que juridique et elle est liée à la deuxième sous-question de recherche formulée dans notre problématique. Il s'agira d'examiner la progression du nombre de décisions ayant ces caractéristiques et de voir, de manière exploratoire, si cette progression est liée à des facteurs identifiés dans la littérature comme favorisant le développement d'obligations de disponibilité (type d'entreprise, utilisation des TIC, statut d'emploi, emploi occupé par le salarié, etc.).

Proposition 6 : L'application ou l'interprétation de l'expression « être à son travail » formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p..

Cette proposition est liée à notre question principale de recherche, formulée dans l'introduction et rappelée dans notre problématique. Nous pensons qu'à l'instar de la notion de «à l'occasion du travail», l'expression «être à son travail» pourra permettre aux travailleurs en situation de disponibilité et se prévalant des deux autres conditions d'application de la présomption (blessure et sur les lieux du travail) d'accéder aux bénéfices de la loi.

Les trois dernières propositions portent sur la jurisprudence impliquant des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité qui s'estiment victimes d'une *maladie professionnelle*.

Proposition 7 : Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de disponibilité de grande ampleur illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

Cette proposition, tout comme les propositions 1 et 4, est aussi de nature plus sociologique que

juridique. Il s'agira de construire, en se basant sur les circonstances de fait décrites dans les décisions, des manifestations-types d'obligations de disponibilité. Cette proposition est aussi liée à la première sous-question de recherche formulée dans notre problématique.

Proposition 8 : Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail est soumis à une obligation de disponibilité de grande ampleur.

Tout comme les propositions 2 et 5, cette proposition est de nature plus sociologique que juridique et elle est liée à la deuxième sous-question de recherche formulée dans notre problématique. Il s'agira aussi d'examiner la progression du nombre de décisions ayant ces caractéristiques et de voir, de manière exploratoire, si cette progression est liée à des facteurs identifiés dans la littérature comme favorisant le développement d'obligations de disponibilité (type d'entreprise, utilisation des TIC, statut d'emploi, emploi occupé par le salarié, etc.).

Proposition 9 : L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estime victime d'une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de disponibilité de grande ampleur permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

Ainsi, tout comme dans les propositions 3 et 6, cette proposition est liée à notre question principale de recherche. Nous pensons aussi que l'accès du travailleur aux bénéfices de la loi pourra varier selon le type d'obligation de disponibilité (pause-repas sur les lieux de travail, astreinte sur les lieux du travail ou à domicile, etc.).

IV. Méthodologie

La jurisprudence sera notre unique source de données. Dans cette dernière section du chapitre, nous préciserons comment nous la repèrerons (A) et comment nous l'analyserons (B). Nous

rappellerons ensuite certaines limites méthodologiques de la jurisprudence en tant que source de données de recherche dont nous devons tenir compte dans l'interprétation de nos résultats (C).

A. Repérage de la jurisprudence

Afin d'examiner nos propositions de recherche et de répondre à notre question de recherche, nous avons effectué une analyse quantitative et qualitative de la jurisprudence rendue par la CALP, instance qui a précédé la CLP jusqu'en 1998. Nous avons également recueilli la jurisprudence rendue par la CLP, tribunal spécialisé créé par la L.a.t.m.p. qui possède une compétence exclusive notamment sur l'interprétation de la notion de lésion professionnelle et dont les décisions sont finales et sans appel⁵².

Nous avons retenu dans notre analyse les décisions appliquant ou interprétant les notions d'accident du travail (art. 2, L.a.t.m.p.) ou de maladie professionnelle (art. 2 et 30, L.a.t.m.p.) qui soulèvent l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur était en situation de disponibilité (pause, pause-repas, heures supplémentaires, période de garde ou d'astreinte, etc.). Nous avons également retenu dans notre analyse les décisions appliquant ou interprétant la présomption d'accident du travail (art. 28, L.a.t.m.p.) qui soulèvent l'application ou l'interprétation de l'expression « être à son travail » dans un contexte où le travailleur était en situation de disponibilité. Ainsi, nous nous appuyons sur des cas particuliers tirés de la jurisprudence pour ensuite tenter de repérer la logique sous-jacente aux décisions des différents juges administratifs amenés à se positionner sur la question. Nous pouvons donc affirmer que notre recherche en est une inductive.

De plus, notre étude est longitudinale de manière à évaluer s'il y a une évolution dans le nombre de décisions portant sur notre objet de recherche et dans l'interprétation des dispositions de la L.a.t.m.p. en ce qui a trait à l'obligation de disponibilité. Nous avons donc sélectionné toutes les décisions rendues à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui qui sont

⁵² L.a.t.m.p., art. 369 et 429.49.

pertinentes à notre question de recherche.

Notre sélection de la jurisprudence débute à partir de 1995, car ce fut lors de cette année que la décision *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*⁵³ a été rendue par la CALP sous la plume du commissaire Bernard Lemay. Dans cette affaire, la CALP devait décider si le travailleur avait subi une lésion professionnelle sous la forme d'un accident du travail⁵⁴. En l'espèce, le travailleur occupait un poste de gérant de service pour l'employeur et il s'était rendu, en dehors de ses heures habituelles de travail, à une réunion d'information concernant un nouveau modèle de fournaise qu'il devrait réparer prochainement dans le cadre de son travail. C'est lors de cette rencontre non rémunérée et apparemment exempte de lien de subordination que le travailleur avait subi une agression physique par un ex-employé de l'employeur. Ainsi, le travailleur n'effectuait pas concrètement sa prestation de travail lors de l'événement traumatique. Par conséquent, devant ces circonstances particulières, la CALP devait se prononcer sur l'interprétation de l'expression «à l'occasion du travail» qui n'est pas définie dans la loi et qui dès lors, est soumise à l'appréciation de l'instance décisionnelle saisie du litige.

C'est dans ce contexte que la CALP a systématisé les différents critères pouvant guider la qualification d'un événement survenant à l'occasion du travail :

«La Commission d'appel tient cependant à souligner les principaux éléments susceptibles de permettre de qualifier un événement d'«accident survenu à l'occasion du travail» :

- a) Le lieu de l'événement accidentel;
- b) Le moment de l'événement accidentel;
- c) La rémunération de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'événement accidentel;
- d) L'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement accidentel survient, ni sur les lieux du travail, ni durant les heures du travail;
- e) La finalité de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'événement accidentel, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultatives à ses conditions de travail;
- f) Le caractère de connexité et d'utilité relative de l'activité du travailleur au regard de l'accomplissement du travail»⁵⁵

⁵³ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps* [1995] n° AZ-4999024619 (C.A.L.P)

⁵⁴ L.a.t.m.p., art.2, «accident du travail »

⁵⁵ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53, p.5

Il existait déjà une abondante jurisprudence sur la question⁵⁶, mais cette organisation claire et concise des différents critères permettant de clarifier l'expression «à l'occasion du travail» a eu un effet marquant sur la jurisprudence comme le mentionne la commissaire Anne Vaillancourt dans l'affaire *Staffa c. Université McGill*:

«Les termes «à l'occasion du travail» ne sont pas définis à la loi, mais la jurisprudence a énoncé des paramètres afin de guider le tribunal dans l'analyse de cette notion pour déterminer si l'accident est survenu à l'occasion du travail. Depuis l'affaire *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*, ces paramètres sont régulièrement utilisés par la Commission des lésions professionnelles comme en témoigne la jurisprudence»⁵⁷. (Nos soulignés)

En effet, plusieurs décisions se réfèrent directement à cette décision pour déterminer si un événement survient «à l'occasion du travail»⁵⁸. De plus, le raisonnement juridique que cette décision a proposé fut abondamment repris dans d'autres décisions⁵⁹. Ainsi, cette décision est déterminante pour notre sujet de recherche puisqu'elle a établi les différents critères à considérer pour évaluer l'expression «à l'occasion du travail» lors de la survenance d'«un événement imprévu et soudain»⁶⁰. Il semblait donc important que toutes les décisions faisant partie de notre échantillon soient subséquentes à cette décision marquante.

Pour recueillir les décisions pertinentes à notre question de recherche, nous avons utilisé deux banques de données opérées par la Société québécoise d'information juridique (ci-après : SOQUIJ). Ce moteur de recherche fut particulièrement utile pour notre recherche puisqu'il contient plusieurs banques de décisions, dont la «Banque CALP» et la «Banque CLP». La «Banque CALP» contient 36 847 résumés et textes intégraux des décisions rendue par la CALP ou par les tribunaux judiciaires lorsque la CALP est partie à l'instance, et ce pour la période de 1986 à mai 1998. Toutes ces décisions se retrouvent sous l'onglet «Banque CALP- Résumés et

⁵⁶ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53, p.5

⁵⁷ *Staffa c. Université McGill*, 2013 QCCLP 3381, par.37

⁵⁸ Voir par exemple : *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.* [2003] n° AZ-50172533 (CLP), par.21; *Croteau c. Ville de Montréal*, 2010 QCCLP 7244, par.11; *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, 2011 QCCLP 1495, par.44; *Chouinard Therrien c. CSSS St-Jérôme*, 2011 QCCLP 2605, par.27; *Staffa c. Université McGill*, préc., note 57, par.37

⁵⁹ Voir par exemple : *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, 2007 QCCLP 2708, par.26; *Drapeau c. Société de transport de Montréal*, 2012 QCCLP 5054, par.33; *Rivard c. Société de transport de Montréal*, 2013 QCCLP 2297, par.42

⁶⁰ L.a.t.m.p., art.2, «accident du travail »

leurs textes intégraux», et c'est donc à travers cette banque de décisions que nous sélectionné celles qui sont pertinentes à notre sujet de recherche.

Pour sa part, la «Banque CLP» contenait, au moment où nous l'avons consultée, près de 100 000 documents, dont plus de 41 000 sont des résumés SOQUIJ de décisions rendues par la CLP ou par les tribunaux judiciaires lorsque la CLP est partie à l'instance, et ce depuis le 1^{er} avril 1998. Pour cette banque de décisions, il y a trois alternatives de recherche: l'onglet «Résumés» qui contient les résumés de certaines décisions; l'onglet «Textes intégraux» qui contient les textes intégraux de toutes les décisions; et l'onglet «Résumés et leurs textes intégraux» qui contient les résumés de certaines décisions et leurs textes intégraux. Ainsi, nous remarquons que ce ne sont pas toutes les décisions qui sont associées à un résumé. Nonobstant ce fait, nous avons choisi d'entreprendre notre recherche de la jurisprudence à partir de l'onglet «Résumés et leurs textes intégraux», car la possibilité d'avoir accès aux résumés de décisions fut fort utile au moment de la sélection des décisions appropriées à notre question de recherche.

En fait, autant pour les décisions issues de la «Banque CALP- Résumés et leurs textes intégraux» (ci-après : banque de la CALP) que pour celles de la «Banque CLP- Résumés et leurs textes intégraux» (ci-après : banque de la CLP), nous avons d'abord fait la lecture des résumés de décisions afin de se représenter rapidement si les décisions traitent d'une obligation de disponibilité du travailleur. Advenant le cas, nous procédions alors à la lecture du texte intégral de la décision en question.

Retrouver les décisions pertinentes à notre question de recherche dans ces banques de décisions ne fut pas une tâche aisée puisqu'étant un phénomène relativement nouveau, l'obligation de disponibilité du salarié est rarement mentionnée explicitement dans les décisions. De surcroît, notons que l'indexation des décisions faisant mention d'une obligation de disponibilité n'est pas normalisée, ce qui a rendu le choix des mots-clés pertinents complexe. L'indexation d'une décision comprend un ensemble de mots-clés indexés, c'est-à-dire des concepts de droit normalisés qui annoncent les sujets abordés dans les décisions. Ainsi, elle est formée par certains mots ou expressions qui distinguent les décisions entre elles et qui permet de cerner rapidement en quoi consiste la décision. Par conséquent, l'indexation est un outil de recherche

fort pratique, car elle permet de cibler rapidement les décisions pertinentes à notre question recherche. Cependant, si l'indexation des décisions n'est pas normalisée, il est difficile de sélectionner les mots-clés qui orienteront efficacement notre recherche. Cela s'explique par le fait que si un phénomène particulier ne bénéficie pas d'une expression cohérente ou stable figurant dans chacune des indexations de décisions où il figure, il devient malaisé de cibler toutes les décisions traitant de ce phénomène.

Ce défi s'est imposé à notre recherche de la jurisprudence car l'obligation de disponibilité du salarié constitue un phénomène ne bénéficiant pas d'une indexation normalisée. En outre, l'indexation des décisions provenant de la banque de la CALP est très sommaire, ce qui a rendu cet outil de recherche non utilisable pour cette banque de décisions⁶¹. Or, à la suite de plusieurs tentatives, suivant parfois une logique d'essais-erreurs, nous sommes parvenus à un ensemble de mots-clés conduisant à un résultat de décisions acceptables autant pour la banque de la CALP que pour la banque de la CLP. Nous n'avons toutefois pas la prétention d'avoir pu recueillir à l'aide de ces mots-clés l'ensemble des décisions traitant d'une situation d'obligation de disponibilité du salarié.

Tout d'abord, nous avons ciblé les décisions qui traitent des articles 2 (accident de travail et maladie professionnelle), 28 (présomption d'accident du travail) ou 30 (maladie professionnelle) de la L.a.t.m.p. grâce à l'onglet «Législation pertinente». À partir de ce groupe de décisions, nous avons isolé celles qui traitent de l'expression «à l'occasion du travail» ou «être à son travail» en appliquant ces deux expressions dans l'onglet mots-clés associé à l'option «tous les champs».

Ensuite, nous avons considéré qu'il existe trois niveaux d'information nécessaires pour identifier les décisions faisant partie de notre échantillon. En premier lieu, il faut que la décision mentionne un espace-temps dans lequel l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste. Ainsi, nous avons retenu pour cette catégorie les mots-clés suivants : «pause»,

⁶¹ Partant de ce constat, nous avons appliqué les mêmes mots-clé pour nos deux banques de décisions, mais nous les avons associés à l'option « texte intégral » pour la banque de la CALP et à l'option « indexation » pour la banque de la CLP.

«pause-repas», «repas», «repos», «attente», «horaire», «heure», «activité de trajet» et «supplémentaire». Tous ces mots font référence, de manière précise ou vague, à une période de temps où le travailleur peut être appelé à être disponible. Pensons à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires pour pallier à une surcharge de travail ou à la disponibilité exigée lors d'une période d'attente ou d'un déplacement entre deux prestations de travail ou en raison d'un horaire variable, etc. Toutes ces expressions furent énumérées avec le marqueur «OU» entre chacune d'entre elles dans l'onglet mots-clés associé à l'option «indexation» dans la banque de la CLP et à l'option «texte intégral» dans la banque de la CALP.

En deuxième lieu, il est nécessaire que la décision s'interroge quant à la nature de l'activité exercée par le travailleur. La lésion est-elle apparue lors d'une activité personnelle ou lors d'une activité connexe au travail? Ainsi, nous avons retenu pour cette catégorie les mots-clés suivants : «activité connexe», «activité de loisir», «activité personnelle», «activité de bien-être et de santé», «surcharge» et «production continue». Toutes ces expressions furent énumérées avec le marqueur «OU» entre chacune d'entre elles dans l'onglet mots-clés associé à l'option «indexation» dans la banque de la CLP et à l'option «texte intégral» dans la banque de la CALP.

Enfin, il est également impératif que les décisions de notre échantillon décrivent une situation de faits mettant en relief une obligation de disponibilité du travailleur. En ce sens, nous avons sélectionné les mots-clés suivants : «disponibilité», «disponible», «service commandé», «7 jours sur 7», «sur-appel» et la formule «disposition ADJ3 employeur» qui englobe toutes les expressions qui comprennent les termes «disposition» et «employeur» entrecoupé de maximum trois mots. Toutes ces expressions furent énumérées avec le marqueur «OU» entre chacune d'entre elles dans l'onglet mots-clés associé à l'option «texte intégral» pour la banque de la CLP et de la CALP⁶². L'ensemble de ces trois niveaux d'information fut couplé par le marqueur «ET» de manière à parvenir à un groupe de décisions comprenant minimalement un mot-clé provenant de chacun de ces trois niveaux d'information.

⁶² Nous avons opté pour l'option « texte intégral » pour les deux banques de décisions dans ce cas-ci, car les termes relatifs à la disponibilité du travailleur étaient moins susceptibles de se retrouver dans l'indexation des décisions

Par ailleurs, considérant notre bilan de la littérature qui met l'accent sur l'accélération des temps au sein de l'entreprise en raison de sa soumission aux exigences marchandes, nous avons jugé qu'il n'était pas pertinent d'analyser toutes les formes d'obligation de disponibilité du travailleur dans cette recherche. En ce sens, nous avons éliminé toutes les décisions qui font référence à l'obligation du salarié d'assister à une formation. Pour ce faire, nous avons appliqué le terme «formation» précédé du marqueur «NON» dans l'onglet mots-clés associé à l'option «indexation» dans la banque de la CLP et à l'option «texte intégral» dans la banque de la CALP.

Suite à la combinaison de toutes ces commandes, nous parvenons à un ensemble de 225 décisions pour la banque de décisions de la CLP en date du 29 septembre 2014 et à un ensemble de 70 décisions pour la banque de décisions de la CALP en date du 2 octobre 2014 pour un total de 295 décisions potentielles.

À partir de ce nombre, dans un premier temps, nous avons procédé à la lecture de tous les résumés des décisions afin de cibler celles qui laissaient entrevoir une obligation de disponibilité du salarié. De cette façon, nous avons pu discriminer celles qui d'emblée, se disqualifient de notre échantillon malgré le fait qu'elles répondent positivement à nos mots-clés. Puis, dans un deuxième temps, nous avons procédé à lecture des textes intégraux des décisions restantes afin de discriminer celles qui ne correspondent pas à nos critères de sélection.

D'une part, nous avons rejeté de notre échantillon toutes les décisions relatant une situation de faits n'exprimant pas une obligation de disponibilité du salarié lors d'une pause-santé ou pause-repas. Ainsi, les décisions illustrant des salariés se blessant lors d'une pause-repas au cours de laquelle ils bénéficient d'une réelle liberté de leurs déplacements et de leurs activités ne font pas partie de notre échantillon.

Ensuite, nous avons rejeté de notre échantillon certaines décisions décrivant des situations relatives à des activités de trajet. Les activités de trajet font référence aux comportements de déplacements du salarié. Elles peuvent se manifester à plusieurs moments : à l'arrivée ou au

départ du lieu de travail; avant ou après une pause; ou entre deux prestations de travail. De cet ensemble de décisions, nous avons rejeté les décisions relatant des activités de trajet d'arrivée ou de départ du lieu de travail. Autrement dit, nous n'avons pas retenu les décisions qui concernent des salariés se blessant en arrivant ou en quittant leur lieu de travail. Dans le même ordre d'idée, nous n'avons pas retenu les décisions qui concernent des activités de trajet de début ou de fin de pause lorsque cette période est exempte d'une obligation de disponibilité du salarié. En d'autres termes, nous avons retenu les décisions traitant d'activités de trajet relatives au début ou à la fin d'une pause uniquement si le salarié demeure à la disposition de son employeur lors de cette période. De plus, nous avons retenu les décisions qui portent sur des activités de trajets entre deux prestations de travail.

Enfin, comme nous l'avons déjà mentionné, nous ne nous attardons pas à toutes les formes d'obligation de disponibilité. En ce sens, n'avons pas retenu dans notre échantillon les décisions qui exposent une situation de faits où le salarié se blesse lors d'une activité para-professionnelle sans lien avec le système de production ou de services de l'entreprise. Ainsi, toute situation relative à des «partys de Noël», soirées bénéfiques ou de récompenses, rassemblement social avec les collègues, etc. ne font pas partie de notre échantillon car elles illustrent une obligation de disponibilité plus implicite. Toutefois, nous avons gardé les décisions qui traitent d'activités para-professionnelles en lien avec le champ d'activités de l'entreprise.

De plus, notons que nous avons retenu uniquement les décisions qui portent sur une lésion reliée à l'obligation de disponibilité du travailleur. Il ne suffit pas de démontrer qu'il existe une importante obligation de disponibilité du salarié, il faut également que celle-ci soit associée à la lésion. Ainsi, il faut impérativement que la lésion apparaisse lors d'une période de disponibilité ou en raison d'une obligation de disponibilité excessive. Un contre-exemple serait le cas d'un salarié ayant des conditions de travail illustrant une importante obligation de disponibilité, mais qui se blesse alors qu'il quitte son lieu de travail après son quart de travail.

Enfin, suite à la lecture de tous les textes intégraux des décisions dont les résumés semblaient pertinents à notre question de recherche, nous sommes parvenue à un échantillon total de 82

décisions, dont 72 sont issues de la banque de la CLP et 10 de la banque de la CALP.

Considérons maintenant comment nous avons analysé les données récoltées.

B. Analyse de contenu

En nous appuyant sur la littérature exposée dans le chapitre précédent, plusieurs pistes de réflexion ont guidé notre lecture de la jurisprudence pertinente à notre question et à nos propositions de recherche. Nous pouvons distinguer six (6) groupes d'éléments factuels et juridiques qui ont contribué à notre évaluation du traitement des lésions professionnelles des salariés en situation de disponibilité par la CALP et la CLP.

D'abord, nous avons noté par quelle *voie juridique* le travailleur tentera de faire reconnaître le caractère professionnel de sa lésion. Puisqu'il y a trois voies possibles pour la reconnaissance d'une lésion professionnelle, soit l'accident du travail, la présomption de lésion professionnelle, et la maladie professionnelle, nous avons recensé la notion juridique qui, d'une part, est le plus souvent appliquée, et d'autre part, celle qui amène les résultats les plus favorables aux salariés soumis à une obligation de disponibilité.

Ensuite, nous avons considéré les *faits entourant l'évènement* ayant mené à la lésion. Nous avons regardé à quel moment la lésion est apparue (lors d'une pause, activité de trajet, heures supplémentaires, etc.). Nous porterons aussi une attention particulière au fait que l'obligation de disponibilité s'exerce sur les lieux de travail (par exemple pendant une pause-repas) ou hors de ceux-ci. De plus, considérant l'importance des TIC dans l'émergence du temps de disponibilité, nous allons porter attention à la participation ou non de ces dernières dans l'obligation de disponibilité du salarié.

Par la suite, nous avons examiné les *caractéristiques propres au travailleur*. Est-il un salarié typique, c'est-à-dire travaille-t-il à temps plein pour une durée indéterminée et un seul employeur ou est-il plutôt un salarié atypique ayant un emploi temporaire, à temps partiel ou sur appel? Est-il un travailleur soumis à la norme temporelle autonome ou hétéronome? De

quelle manière consent-il à son obligation de disponibilité (corporative, professionnelle ou systémique)?

Nous avons également observé les *caractéristiques propres à l'organisation* dont le travailleur fait partie. Fait-elle partie du secteur industriel ou plutôt du secteur des services? Possède-t-elle les caractéristiques propres à l'organisation allégée, et si oui, lesquelles? Est-elle une organisation du secteur privé ou du secteur public?

Ensuite, nous avons considéré les *caractéristiques propres à la décision* en tant que telle. Nous avons pris en considération la date à laquelle la décision a été rendue afin d'examiner s'il y a une évolution dans le traitement du temps de disponibilité. Nous avons noté également la région administrative dans laquelle la décision a été rendue. De plus, nous avons ciblé les différents commissaires interpellés par la question du temps de disponibilité afin de déterminer s'il y a différents courants jurisprudentiels dans l'application de la notion d'accident de travail, de la présomption de l'article 28 de la L.a.t.m.p. ou encore de la notion de maladie professionnelle dans une situation caractérisée par l'obligation de disponibilité du salarié.

Enfin, nous avons regardé les motifs émis dans les décisions afin d'appréhender quels sont les éléments pertinents pour interpréter notions d'«accident du travail» ou de «maladie professionnelle» ou pour interpréter ou analyser l'expression «être à son travail» lorsque le recours s'effectue par le biais de la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p.. Quels seront les éléments déterminants à la conclusion d'une connexité entre l'évènement et la lésion? Pouvons-nous cerner un ou des éléments plus pertinents que d'autres? Existe-t-il des éléments essentiels à la reconnaissance d'une connexité ou est-ce l'unicité de chaque cas qui permet de déterminer la présence d'une connexité entre l'évènement et la lésion?

La Figure 1 résume les différents éléments que nous prendrons en compte dans notre analyse de la jurisprudence. Notons que c'est à partir de ces éléments que nous avons bâti notre grille d'analyse de contenu des décisions (disponible à l'annexe 1). De plus, nous avons lié à chacun de ces groupes d'éléments factuels les différentes propositions de recherche susmentionnées qui s'y rattachent.

Figure 1 : Éléments de l'analyse de contenu

Propositions de recherche visées	Caractéristiques concernant :	Éléments recensés :
P3 P6 P9	La lésion	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recours via l'«accident du travail», la présomption d'accident du travail ou la «maladie professionnelle» ▪ Lésion physique ou psychologique
P1, P2, P3 P4, P5, P6 P7, P8, P9	L'évènement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Éléments déterminants à la conclusion d'une connexité ▪ Utilisation des TIC ▪ Lieux de travail ▪ Moment ▪ Autres caractéristiques
P1, P2 P4, P5 P7, P8	Le travailleur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Âge et genre ▪ Poste occupé ▪ Typique ou atypique ▪ Norme temporelle autonome ou hétéronome ▪ Mode de consentement à l'obligation de disponibilité ▪ Autres caractéristiques
P1, P2 P4, P5 P7, P8	L'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Secteur industriel ou des services ▪ Organisation allégée? ▪ Caractéristiques? ▪ Privée ou publique? ▪ Autres caractéristiques?
P1 P4 P7	Le cadre de la décision	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Date ▪ Région administrative ▪ Commissaires
P3 P6 P9	Les motifs de la décision	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accident du travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Éléments pertinents pour interpréter ou analyser «à l'occasion du travail» ○ Autres éléments ▪ Présomption de l'article 28 <ul style="list-style-type: none"> ○ Éléments pertinents pour interpréter ou analyser «être à son travail» ○ Autres éléments ▪ Maladie professionnelle <ul style="list-style-type: none"> ○ Éléments pertinents pour interpréter ou analyser «à l'occasion du travail» ○ Risques particuliers du travail ○ Autres éléments

C. Limites de la jurisprudence

Notre mémoire constitue une étude jurisprudentielle et ce faisant, il est assujéti aux limites méthodologiques propres à la jurisprudence en tant qu'élément de connaissance d'un phénomène social. Certes, l'étude de la jurisprudence permet «de relever les écarts entre l'ordre légal établi, et les conduites individuelles et collectives» (Charnay, 1965 : 516), mais les instruments de collecte et d'analyse ne permettent pas de rassembler toutes les données juridiques d'une réalité sociale. En effet, le droit ne reflète que partiellement la réalité ou, comme le formule Charnay (1965), la structure normative, c'est-à-dire «l'ensemble des préceptes et conduites, effectivement appliqués dans un milieu et pour une activité déterminée» (Charnay, 1965 : 517). Selon Charnay, la jurisprudence exprime la réalité des phénomènes sociaux en fonction de certains éléments : le degré de pénétration du système juridique dans la réalité totale; la «litigiosité» du justiciable face à la justice et la spécificité du système juridique. Ainsi, l'étude de la jurisprudence ne permet pas de circonscrire parfaitement les pourtours d'un phénomène sociologique car plusieurs éléments peuvent influencer la décision de poursuivre ou non un litige vers un tribunal.

En outre, Charnay (1965) note une diminution du nombre de procès liée à l'influence des «nombreux instruments destinés à régler, par entente, arbitrage etc., les conflits; ou à empêcher leur naissance par la rédaction de clauses précises qui ne laisseront discussion que sur la réalisation des éléments de faits, non sur l'essence de la relation juridique» (Charnay, 1965 : 525). Cette interférence entre la structure normative et la jurisprudence affecte certainement notre mémoire car la jurisprudence provenant de la CALP (avant 1998) et la CLP est préalablement modulée par une instance de première ligne, la CSST. En effet, un travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle s'adresse dans un premier temps à la CSST pour pouvoir bénéficier de la protection accordée par la L.a.t.m.p.. Suite à la décision de la CSST, une partie, le travailleur ou l'employeur, peut demander une reconsidération de la décision initiale en vertu de l'article 365 L.a.t.m.p.. Une personne qui s'estime lésée par une décision de la CSST peut aussi en demander la révision administrative à la CSST, dans les conditions fixées par les articles 358 à 358.5 L.a.t.m.p. Une décision de la CSST peut ensuite être contestée devant la CALP (avant 1998) ou, actuellement, devant la CLP, en vertu de

l'article 369 L.a.t.m.p.. Notons aussi qu'en vertu de l'article 429.44 L.a.t.m.p., la CLP peut, lorsque les parties y consentent, charger un conciliateur de les rencontrer pour tenter d'en arriver à un accord. Tous ces mécanismes font en sorte que la jurisprudence rendue par la CALP et la CLP ne reflète qu'une fraction des réclamations en matière de réparation pour une lésion professionnelle puisque la CSST opère initialement un certain tri des réclamations. En ce sens, une étude jurisprudentielle ne rend pas compte de toutes les réclamations qui ont été faites à la CSST, ni même de toutes celles qui ont été portées devant la CALP ou la CLP, compte tenu du processus de conciliation. Il est donc raisonnable de croire que la jurisprudence ne peut refléter que la «pointe de l'iceberg» d'un phénomène social, tel l'obligation de disponibilité du travailleur car plusieurs éléments peuvent interférer entre la jurisprudence et la structure normative.

Nonobstant ce biais méthodologique inhérent à toute étude jurisprudentielle, notre mémoire s'est intéressé à la jurisprudence rendue par la CALP et la CLP pour examiner l'adéquation entre le droit du travail et l'obligation de disponibilité du travailleur. Le prochain chapitre présente les résultats de notre recherche.

CHAPITRE III : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Le présent chapitre examine les résultats découlant de l'analyse des 82 décisions rendues par la CALP et la CLP. En se fondant sur nos neuf propositions de recherche formulées au chapitre précédent, nous sommes maintenant en mesure de présenter les résultats de notre étude jurisprudentielle. Ainsi, pour chacune des voies juridiques ciblées, respectivement l'accident du travail (I), la présomption d'accident du travail (II) et la maladie professionnelle (III), nous examinerons s'il est possible de constituer des manifestations-types de l'obligation de disponibilité et s'il est possible de discerner une certaine évolution dans le nombre de décisions à travers le temps. Nous examinerons également le traitement juridique que les commissaires de la CALP et de la CLP ont appliqué aux différentes manifestations de l'obligation de disponibilité du travailleur. Enfin, nous présenterons les résultats des décisions examinant plus d'une notion juridique (IV). Les prochaines sections portent sur la présentation et l'analyse des résultats obtenus pour chacune de nos neuf propositions de recherche.

Le Tableau 1 présente la distribution des décisions de notre population en fonction de la notion juridique appliquée ou interprétée par les commissaires au regard de l'obligation de disponibilité des travailleurs.

Tableau 1 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la notion juridique appliquée ou interprétée par les commissaires au regard de l'obligation de disponibilité des travailleurs.

Notion juridique appliquée ou interprétée	Fréquence	Pourcentage relatif
Accident du travail	68	82,9%
Présomption d'accident du travail	2	2,4%
Maladie professionnelle	4	4,9%
Plus d'une notion juridique	8	9,8%
Total	82	100%

Grâce au Tableau 1, nous constatons d'emblée que la notion d'accident du travail est la notion juridique prédominante dans notre population de décisions et par conséquent, sera celle qui retiendra davantage notre attention.

I. Résultats des décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion d'accident du travail

Cette section concerne les résultats obtenus à partir des décisions traitant uniquement de la notion d'accident du travail (art. 2, L.a.t.m.p.). Nous retrouvons 68 décisions qui correspondent à ce critère, ce qui représente 82,9% de notre population de 82 décisions.

A. Proposition de recherche 1 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité

Concernant notre première proposition de recherche, nous pouvons effectivement constituer plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité du salarié en nous fondant sur les décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail. À ce propos, reprenons la proposition de recherche que nous avons formulée à cet égard :

Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «à l'occasion du travail» dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail est soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

À la lecture des décisions examinant uniquement la notion d'accident du travail, nous pouvons différencier plusieurs manifestations de l'obligation de disponibilité en fonction de l'espace-temps durant lequel cette obligation se manifeste: lors d'une pause ou une pause-repas (1); lors d'une période d'attente (2); lors d'une activité para-professionnelle (3); lors d'un service commandé (4) et lors de l'exécution d'heures supplémentaires (5). En outre, nous pouvons également distinguer une forme d'obligation de disponibilité qui se rattache au statut de travailleur autonome (6).

À la page suivante, vous trouverez le Tableau 2 qui présente la distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction de ces grandes manifestations-types de l'obligation de disponibilité. Ce tableau nous permettra de mieux cerner l'importance relative de chacune d'entre elles dans notre analyse subséquente.

Tableau 2 : Distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence	Pourcentage relatif
Lors d'une pause ou pause-repas	33	48,5%
Lors d'une période d'attente	6	8,8%
Lors d'une activité para-professionnelle	1	1,5%
Lors d'un service commandé	13	19,1%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	14	20,6%
Découlant du statut de travailleur autonome	1	1,5%
Total	68	100%

1. Obligation de disponibilité lors d'une pause ou une pause-repas

En premier lieu, nous constatons que 33 décisions, soit 48,5% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail illustrent une obligation de disponibilité se manifestant lors d'une pause ou une pause-repas. Nous avons également inclus dans cette catégorie toutes les activités de trajet de début ou de fin de ces périodes. En fait, nous constatons qu'il existe une pluralité de formes d'obligation de disponibilité du salarié à l'intérieur de cet espace-temps. En effet, deux facteurs, soit le caractère implicite ou explicite de l'obligation de disponibilité du salarié et l'obligation de rester sur les lieux du travail, modulent les trois formes d'obligation de disponibilité répertoriées dans cet espace-temps.

Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail

Nous avons ciblé plusieurs décisions illustrant une obligation de disponibilité implicite où le salarié demeure sur les lieux du travail en raison de la nature de son travail et du manque de personnel sur place. Cette situation se présente majoritairement dans le milieu de la santé où les salariées, des infirmières, se sentent obligées de rester disponibles lors de leurs pauses pour seconder leurs collègues en cas d'urgence. Nous pouvons illustrer cette situation grâce aux faits retenus par la commissaire Huguette Rivard dans *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*⁶³:

«Les deux employés font leur tournée ensemble lors du début de leur quart de travail et,

⁶³ *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal* [1999] n° AZ-99301496 (CLP)

selon les besoins de la clientèle, la première pause sera prise aux alentours de deux heures du matin. Il y a régulièrement des appels d'urgence pour aider celle qui reste sur le département, de sorte que souvent les pauses sont coupées ou ne sont pas prises. (...) De plus, c'est plus pratique de rester sur le département en cas d'urgence mais [elle] n'y est pas obligée par l'employeur. Il s'agit d'une entente tacite entre elle [la salariée] et les infirmières pour faciliter les interventions en cas d'urgence. Elle est donc toujours disponible...»⁶⁴

Ainsi, l'obligation de disponibilité du salarié n'est pas formellement exigée par l'employeur et découle plutôt d'une entente entre les salariés. Elle fait partie des usages de l'organisation. Néanmoins, même si l'employeur n'exige pas concrètement la disponibilité de ses salariés, il bénéficie toutefois de celle-ci comme le remarque la commissaire Michèle Juteau dans *Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbueno*⁶⁵:

«Même si l'employeur ne donne pas de directives explicites aux infirmières des soins intensifs pour assurer leur présence pendant l'heure du repas, il demeure qu'il bénéficie de cette pratique puisque les interventions auprès des patients en détresse sont plus rapides, voire immédiates»⁶⁶

L'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail se manifeste également en raison de la nécessité de surveiller du matériel. Cette situation se présente majoritairement dans le secteur des transports. En effet, selon le témoignage de chauffeurs de camions, il semble que ces derniers soient responsables de leur véhicule et de leur cargaison tout au long de leur quart de travail. Ainsi, lors d'une période de repos⁶⁷ ou lors d'une pause-repas⁶⁸, les chauffeurs demeurent responsables et par conséquent, disponibles s'il advenait un imprévu relié à leur véhicule ou à leur cargaison. Nous avons également remarqué cette obligation de disponibilité implicite dans le secteur de l'éducation. En effet, dans *Asselin c. Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*⁶⁹, le salarié, un enseignant, jugeait que sa présence

⁶⁴ *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*, préc., note 63, par.18 et 20; voir aussi : *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin* [2003] n° AZ-02305734 (CLP), par.21; *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost* [2004] n° AZ-50228648 (CLP), par.17-18, 36;; *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.19; *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, 2009 QCCLP 8883, par.25-26.

⁶⁵ *Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbueno*, préc., note 3

⁶⁶ *Id.*, par.24; voir aussi : *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*, préc., note 63, par.34; *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64, par.39;

⁶⁷ *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58, par.12

⁶⁸ *Rousseau c. Transport Papineau inc.* [2000] n° AZ-00301222 (CLP), par.10

⁶⁹ *Asselin c. Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*, 2013 QCCLP 2092; Requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 4223, SOQUIJ AZ-51094664, par. 18

sur les lieux de travail était préférable lors de sa pause-repas car il pouvait ainsi assurer une certaine surveillance du matériel coûteux utilisé dans le cadre de son cours. Ainsi, en raison du matériel coûteux et sans que l'employeur ne l'ait formellement exigé, le salarié demeurait sur les lieux de travail et disponible dans la mesure où une intervention serait nécessaire.

Par ailleurs, dans *Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Milles Îles*⁷⁰, une professeure demeurait sur les lieux du travail et disponible sans que l'employeur l'exige, en raison de la nature de son travail. En effet, les faits exposés à la commissaire Francine Juteau mettent en lumière que la salariée continuait d'être présente auprès des élèves lors de sa pause-repas :

«Sa journée de travail comporte une heure de dîner non rémunérée. Elle n'a pas l'obligation de demeurer sur place, mais comme sept des dix autres professeurs, elle achète son repas à la cafétéria et dîne dans la salle des professeurs. Elle précise que cette période est rarement consacrée uniquement aux repas. Les élèves, qui mangent également dans l'école, sollicitent souvent les professeurs sur l'heure du dîner pour différentes choses»⁷¹
(Nos soulignés)

Enfin, cette obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail se manifeste également en raison du peu de temps accordé pour la prise de la pause ou de la pause-repas. En effet, s'il est vraisemblablement impossible de quitter et de revenir sur les lieux du travail à l'intérieur de la période de temps allouée pour la pause ou la pause-repas, le travailleur est pour ainsi dire, obligé de demeurer à la disposition de son employeur. Nous pouvons relever cette situation dans le secteur de la santé, pour des infirmières, notamment grâce aux motifs de la commissaire Renée M. Goyette dans *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*⁷² :

« Même si le personnel à l'emploi de l'employeur n'est pas obligé de prendre la pause repas sur les lieux de travail, la durée de celle-ci contraint le personnel à demeurer sur les lieux de travail pour prendre la pause repas. Dans ce contexte, le tribunal considère que la présence du personnel sur les lieux de travail pendant la pause repas devient implicitement obligatoire. Cette pause repas prise sur les lieux de travail devient alors utile à l'employeur qui bénéficie de la présence de personnel disponible qui doit, selon la preuve non contestée, intervenir et se manifester en cas d'urgence pour à tout le moins, s'enquérir sur leurs services sont requis»⁷³ (Nos soulignés)

Cette obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail en raison de la durée

⁷⁰ *Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Milles Îles* [2002] n° AZ-01307612 (CLP)

⁷¹ *Id.*, par.11

⁷² *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64

⁷³ *Id.*, par.39; voir aussi : *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.16

de la pause ou de la pause-repas se remarque dans des secteurs variés par l'entremise de professions contrastées. À cet égard, mentionnons le secteur de l'entretien ménager via un préposé à l'entretien⁷⁴, le secteur carcéral via un agent de sécurité⁷⁵ et le secteur de l'alimentation via une pâtissière⁷⁶.

Considérons à présent l'obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas.

Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail

Nous avons ciblé plusieurs décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite où le salarié est contraint de demeurer sur les lieux du travail lors de sa pause ou sa pause-repas. Cette forme d'obligation de disponibilité est notamment perceptible lorsque les décisions mentionnent qu'une convention collective l'instaure formellement. Cette situation est présente dans *Jacques c. Ville de Québec*⁷⁷, où les faits illustrent que le salarié, un policier-patrouilleur, était régi par une convention collective qui établissait son obligation de disponibilité de même que son obligation de demeurer sur les lieux du travail lors de sa pause-repas :

«Les policiers-patrouilleurs sont rémunérés pour neuf heures de travail par jour. Lorsqu'ils travaillent de jour ou de soir, ils bénéficient d'une heure de repas. L'horaire de nuit n'inclut pas cette heure de repas. Toutefois, les employés peuvent quitter plus tôt. Selon la convention collective les policiers-patrouilleurs doivent rester sur les lieux du travail pendant les heures de repas et être disponibles, en cas de besoin. L'employeur met à leur disposition, une salle de repos, une cafétéria et un gymnase»⁷⁸ (Nos soulignés)

Plusieurs décisions illustrent une situation similaire. Dans *Casino du Lac-leamy c. Pilon*⁷⁹, les faits démontrent que le salarié, un croupier, était soumis à une convention collective qui stipulait la durée de ses pauses de même que ses obligations durant celles-ci :

⁷⁴ *Chouinard Therrien c. CSSS St-Jérôme*, préc., note 58, par. 12

⁷⁵ *Service correctionnel du Canada c. Rivard* [1998] n° AZ-98300357 (CLP); Requête en révision rejetée, [1998] CLP 635, SOQUIJ AZ-98301535, p.8

⁷⁶ *Buffet chez soi & Pâtisserie rose inc. c. Grimard* [2000] n° AZ- 99305595 (CLP), par.9

⁷⁷ *Jacques c. Ville de Québec* [1998] n° AZ-98301867 (CLP)

⁷⁸ *Id.*, p.2-3

⁷⁹ *Casino du Lac-leamy c. Pilon* [2003] n° AZ-02305642 (CLP)

« Les croupiers ont droit à une pause d'une durée de 15 minutes à toutes les heures de travail, de même qu'à une pause de 30 minutes à toutes les quatre heures de travail. Pendant ces pauses, les croupiers doivent quitter les aires de jeux. Ils peuvent se diriger aux salons des employés, celui pour fumeurs ou pour non-fumeurs, soit à la cafétéria ou encore dans les vestiaires. Ils peuvent également sortir à l'extérieur, mais doivent demeurer sur le terrain du casino. [...] Il peut arriver que le croupier en pause soit appelé à reprendre le travail dans des situations d'urgence ou lorsqu'un remplacement non prévu doit être effectué. Les croupiers doivent donc être disponibles pour l'employeur pendant toute leur période de travail, y compris pendant les pauses.»⁸⁰ (Nos soulignés)

Nous retrouvons également dans le secteur industriel une convention collective qui instaure l'obligation de disponibilité du travailleur. Dans *Boutin c. Nexans Canada inc.*⁸¹, le salarié, un opérateur de machine, travaillait selon un horaire «sur les quarts», c'est-à-dire qui peut varier d'une semaine à l'autre mais qui consiste à effectuer douze heures de travail par jour. En vertu de la convention collective alors en vigueur, « le groupe [du travailleur] est responsable : du suivi de sa production; de répartir les périodes de repas pour s'assurer qu'il n'y a pas d'arrêt de la production»⁸². Ainsi, les pauses-repas étaient conditionnelles à la poursuite de la production. À cet effet, le salarié témoignait de sa situation de la manière suivante :

« Le travailleur explique qu'il est ainsi responsable, en tout temps, de la machine où il est attiré (#97). Aussi, peut-il prendre ses périodes de repas et de repos à la condition qu'il n'y ait aucun effet sur la production en cours. Aussi, lorsqu'il quitte son poste de travail pour se restaurer, il doit demeurer dans les lieux, à proximité, soit dans la salle de repas ou à l'extérieur près d'une sortie. En cas d'urgence requérant de revenir à la machine, une alarme est déclenchée; de plus, les collègues de travail ou le chef d'équipe s'empressent de venir le chercher. En pareille situation, la pause doit être interrompue»⁸³

Il se peut aussi que l'obligation de disponibilité du salarié soit explicite sans qu'une convention collective le stipule expressément. En effet, nous remarquons que les responsabilités liées à certains emplois peuvent mettre en lumière une obligation de disponibilité explicite. Nous la qualifions d'explicite car elle est requise en regard de l'accomplissement du travail du salarié. Elle est attendue de la part des employeurs, et par conséquent, elle fait partie des conditions de travail du salarié. En ce sens, un salarié transgressant l'obligation de disponibilité associée à son poste de travail pourrait être sanctionné par son employeur.

⁸⁰ *Casino du Lac-leamy c. Pilon*, préc., note 79, par.20-24

⁸¹ *Boutin c. Nexans Canada inc.* [2002] n° AZ-01306971 (CLP)

⁸² *Id.*, par.14

⁸³ *Id.*, par.15

Nous observons ce type d'obligation de disponibilité explicite dans plusieurs décisions concernant des salariés travaillant dans le secteur industriel. En effet, la nature et les exigences de leur poste de travail appellent une disponibilité explicite; ils doivent demeurer sur les lieux du travail et disponibles durant leur pause ou pause-repas pour répondre aux exigences de production en continu et intervenir s'il y a une urgence. De surcroît, il semble que ce sont les besoins opérationnels qui dictent la prise de la pause ou de la pause-repas. À titre d'exemple, nous pouvons mentionner *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*⁸⁴ où le salarié occupait le poste de préposé au procédé dans une usine d'épuration. À la lumière du témoignage du surintendant des opérations, la commissaire Mireille Zigby retenait que le salarié devait rester à proximité de son poste de travail et disponible lors de ses périodes de repos :

«Le tribunal retient de son témoignage que le préposé au procédé doit obligatoirement prendre sa pause café et ses périodes de repas sur les lieux du travail. Il lui est loisible de se rendre dans un autre bâtiment de la station pour aller chercher un repas ou une collation mais il doit revenir dans son secteur pour manger. Les repas et collations se prennent dans la cuisinette prévue à cette fin, laquelle a été aménagée par l'employeur et est adjacente à la pièce où se trouvent les équipements, en l'occurrence les tableaux de commandes que le préposé au procédé doit opérer et surveiller. Le témoin prétend que si les travailleurs doivent prendre leurs repas dans la cuisinette, c'est pour une question d'hygiène et de salubrité et non parce qu'ils ont l'obligation d'assumer la surveillance du procédé durant leurs pauses. Il admet cependant que le préposé peut être appelé à intervenir si quelque chose survient durant ses moments de repos. »⁸⁵ (Nos soulignés)

Dans le même ordre d'idées, des entreprises œuvrant dans le secteur des services exigent également que leurs salariés soient disponibles lors de leurs pauses ou pauses-repas afin d'offrir un service adéquat à leur clientèle. Nous constatons cette réalité dans *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*⁸⁶ grâce au témoignage de la salariée, une douanière, qui expliquait l'importance d'être disponible en tout temps, notamment grâce aux TIC, pour satisfaire les besoins de la clientèle :

« Elle explique que c'est un travail qui requiert de la flexibilité et de la disponibilité pour les périodes de travail. Elle reçoit son assignation le matin même et doit demeurer sur

⁸⁴ *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand* [1996] n° AZ-4999029537 (CALP)

⁸⁵ *Id.*, p.3; voir aussi : *Lapointe c. S.E.C.A.L.* [1997] n° AZ-4999034165 (CALP), p.6; *Laflotte c. Cascades East Angus inc.* [1999] n° AZ-99302466 (CLP), par.4; *Terroux c. Sobey's Québec* [2000] n° AZ-00301600 (CLP), par.6

⁸⁶ *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, préc., note 59

appel et en disponibilité même pendant son heure de repas. (...) Les assignations peuvent être différentes chaque jour. Des pauses repas et repos sont prévues soit d'une durée de 30 minutes pour le repas. Une grande flexibilité et une constante disponibilité est requise des douaniers même pendant les pauses repas, la priorité étant d'être là quand la clientèle des douanes se présente.

Un agent doit donc demeurer en disponibilité et être toujours prêt à se rendre auprès de la clientèle en besoin de dédouanement. (...) Des appareils de communication sont utilisés pour justement permettre cette constante disponibilité. Les employés doivent donc demeurer en tout temps en communication avec l'employeur qui peut les assigner à une fonction auprès de la clientèle. Un employé ne peut refuser de respecter une telle demande de l'employeur et doit donner priorité aux besoins de la clientèle. »⁸⁷ (Nos soulignés)

Nous constatons également cette obligation de disponibilité explicite dans le secteur de l'entretien ménager. Effectivement, dans *Abelardo Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth*⁸⁸ le salarié, un équipier à l'entretien ménager, témoignait à l'effet qu'il devait rester sur les lieux du travail et disponible lors de sa pause-repas au cas où ses supérieurs le solliciteraient via des TIC pour accomplir une tâche. De plus, l'extrait suivant nous démontre que la prise des pauses était contingente aux besoins de l'organisation :

«C'est le service de l'entretien ménager qui organise ses pauses. Il prend ses repas à la cafétéria qui est réservée aux employés de l'hôtel. (...) Le travailleur ajoute aussi que lorsqu'il prend son repas à la cafétéria, il porte un téléavertisseur et il peut être appelé par ses supérieurs pour accomplir des tâches urgentes. Il donne l'exemple qu'il peut être appelé pour transporter un matelas dans une chambre. Il mentionne que de telles urgences peuvent se produire trois ou quatre fois par semaine»⁸⁹

En outre, dans *Staffa c. Université McGill*⁹⁰, un préposé à l'entretien vivait une obligation de disponibilité semblable lors de ses pauses-repas. Il devait obligatoirement prendre sa pause repas sur les lieux du travail pour être disponible advenant une demande de son employeur. La dérogation à cette obligation était susceptible d'entraîner une sanction comme l'indique le témoignage de Mme Pinto, la supérieure du travailleur :

«Selon Mme Pinto, il existe une directive de l'employeur obligeant le travailleur à prendre son dîner dans l'édifice où il travaille. L'employeur a besoin de savoir où se trouve le

⁸⁷ *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, préc., note 59, par.10, 14-16

⁸⁸ *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth* [2000] n° AZ-00302086 (CLP); Requête en révision rejetée (CLP, 2001-08-22), 116136-72-9905-R et 116136-72-9905, SOQUIJ AZ-01303040

⁸⁹ *Id.*, par.7-8

⁹⁰ *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57

travailleur afin de pouvoir le rejoindre en tout temps en cas d'urgence. Le travailleur dit qu'il connaissait la directive à l'effet de devoir prendre son dîner dans l'édifice où il travaille.

Il n'existe pas de directive écrite selon Mme Pinto, mais celle-ci était connue des employés.

Le travailleur a déjà reçu une réprimande pour avoir omis d'aviser son employeur qu'il quittait les lieux de travail durant sa pause de dîner. Il avait été joint alors qu'il se trouvait dans une station-service durant l'heure du midi»⁹¹

Cette forme d'obligation de disponibilité se retrouve également dans le secteur de la santé comme en témoigne *Darveau c. Institut Philippe Pinel de Montréal*⁹². En l'espèce, le salarié, un agent communautaire et surveillant, devait demeurer sur les lieux du travail afin d'être disponible s'il y avait une situation requérant son intervention auprès des patients. Mme Verdon, la responsable de la prévention des accidents du travail et d'assurance chez l'employeur témoignait de la manière suivante à cet égard :

«Elle déclare que les employés peuvent descendre et pratiquer des sports durant l'heure des repas et qu'il n'y a aucune directive expresse de l'employeur qui l'interdise. L'employeur n'exige pas le port du walkie-talkie pendant l'heure du repas. Par la suite, elle décrit le processus de faire face aux urgences pendant l'heure du dîner. Les employés, bien qu'à l'heure du dîner, peuvent être appelés à aider leurs collègues en cas d'urgence chez les bénéficiaires. Les employés sont libres de faire ce qu'ils veulent, cependant ils doivent rester à l'intérieur du périmètre de l'Institut Philippe Pinel»⁹³ (Nos soulignés)

Considérons à présent l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas.

Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux de travail

Nous avons répertorié plusieurs décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite au cours de laquelle le salarié n'est pas tenu de rester sur les lieux du travail lors de sa pause ou sa pause-repas. Dans ces décisions, les salariés possèdent la liberté d'effectuer leurs pause ou

⁹¹ *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57, par.21-23

⁹² *Darveau c. Institut Philippe Pinel de Montréal* [1996] n° AZ-4999031359 (CALP), p.4; SOQUIJ indique la présence d'une requête en révision rejetée, mais la référence spécifique de la requête n'est pas disponible

⁹³ *Id.*, p.4

leurs pause-repas à l'endroit qu'ils souhaitent du moment qu'ils demeurent à la disposition de leur employeur via des TIC. Notons que la grande majorité de ces décisions concernent des salariés occupant le poste d'agent de police. À titre d'exemple, dans *Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal*⁹⁴, la commissaire Manon Gauthier soulignait l'importance des TIC, car c'est grâce à la capacité d'être joignable en tout temps que la salariée pouvait sortir de son lieu de travail durant sa pause-repas :

«Elle [la travailleuse] est toutefois libre d'aller manger où elle le désire, en autant qu'elle demeure joignable en cas d'urgence, car elle demeure en fonction. Le cas échéant, elle doit impérativement aviser ses collègues lorsqu'elle sort à l'extérieur. Même si elle n'a pas d'appareil radioportatif à sa disposition, elle doit fournir le numéro d'un téléphone cellulaire lors de ses sorties à l'extérieur, étant de ce fait toujours joignable sinon, elle doit demeurer sur place. (...) Elle n'est pas rémunérée pour son heure de dîner mais cependant, si celle-ci est appelée durant cette période, elle pourrait l'être.»⁹⁵ (Nos soulignés)

Par ailleurs, dans *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*⁹⁶, une salariée avait la possibilité d'effectuer sa pause-repas à l'extérieur de l'établissement de l'employeur, mais elle profitait rarement de cette alternative en raison de ses obligations de résultats. En l'espèce, la salariée occupait le poste d'analyste financière pour l'employeur et disposait d'un horaire variable incluant une heure de repas non rémunérée. De par la nature de son poste, elle pouvait gérer son horaire librement du moment qu'elle répondait aux exigences de ses échéanciers et était présente pour les réunions. Toutefois, les faits présentés à la commissaire Claire Burdett montrent que la travailleuse bénéficiait rarement de l'entièreté de son heure de dîner et demeurait subordonnée aux besoins de l'entreprise durant celle-ci :

«En général, la travailleuse prend 40 minutes de pause-repas lorsqu'elle mange à la cafétéria de l'établissement et, à l'occasion, elle peut prendre une heure s'il s'agit d'un dîner à l'extérieur de l'établissement en raison de la distance des différents restaurants à proximité de l'établissement de l'employeur.

Lors de son témoignage, la travailleuse précise sortir à l'extérieur de l'établissement de l'employeur de façon très exceptionnelle puisqu'elle ne dispose pas de suffisamment de temps pour dîner régulièrement à l'extérieur.

⁹⁴ *Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal*, 2008 QCCLP 2940

⁹⁵ *Id.*, par.12-14; Voir aussi : *Ferland c. Ville d'Aylmer* [1995] n° AZ-4999027111 (CALP), p.2; *Bilodeau c. Sûreté du Québec* [2000] n° AZ-00300081 (CLP), par.6; *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.* [2001] n° AZ-00306844 (CLP), par.16; *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, 2014 QCCLP 4244, par.60

⁹⁶ *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, 2013 QCCLP 4526

Lorsqu'elle quitte son poste de travail pour sa pause-repas, il est normal pour elle d'avertir son supérieur immédiat qui pourrait, dans les faits, lui refuser une pause-repas à l'extérieur. (...) À l'occasion, il est arrivé que sa supérieure la rejoigne pour une urgence pendant sa pause-repas à l'aide de son cellulaire personnel. (...) Durant les périodes plus occupées, il arrive qu'elle se limite à descendre à la cafétéria pour faire chauffer son repas et remonter le manger à son poste de travail »⁹⁷ (Nos soulignés)

Cet extrait met en lumière une obligation de disponibilité explicite car les responsabilités professionnelles de la salariée l'obligeaient à demeurer disponible lors de sa pause-repas. De plus, il semble que la salariée déterminait la durée de sa pause-repas en fonction de sa charge de travail, car elle ne prenait plus sa pause-repas pendant les périodes les plus occupées.

Enfin, l'obligation de disponibilité explicite sans contrainte de lieux se manifeste également dans le secteur des transports. Dans *Morin c. Canpar Transport Ltée*⁹⁸, la travailleuse exerçait le métier de chauffeur de camion remorque et livreur chez l'employeur. Même si elle prenait régulièrement sa pause-repas à la cafétéria de l'employeur, elle avait la possibilité de la prendre ailleurs. Lorsqu'elle était sur la route pour une livraison par exemple. Toutefois, les modalités concernant la pause-repas étaient subordonnées aux livraisons. Le témoignage de la salariée indique qu'elle prenait ses pauses-repas en fonction des livraisons à effectuer et qu'elle devait rester disponible lors de celles-ci :

« Elle mentionne qu'il arrive souvent que l'employeur demande à ses chauffeurs de ne pas prendre leur pause repas pour faire des livraisons à la place. La pause repas ne se prend pas non plus à heure fixe. Tout dépend des livraisons. La travailleuse doit demeurer disponible même durant sa pause repas car l'employeur peut la rejoindre en tout temps pour lui demander de faire une livraison spéciale. Il y a également lieu de mentionner que la travailleuse est toujours responsable de son chargement même durant sa pause repas et peu importe où elle la prend.»⁹⁹ (Nos soulignés)

En définitive, l'obligation de disponibilité du salarié qui se manifeste durant la pause ou la pause-repas de celui-ci peut prendre diverses formes. D'une part, elle peut être de nature implicite et impliquer une obligation de rester sur les lieux de travail. À ce titre, pensons aux salariés qui prennent leurs pauses à proximité de leur lieu de travail de sorte qu'ils peuvent

⁹⁷ *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96, par.13-18

⁹⁸ *Morin c. Canpar Transport Ltée* [2001] n° AZ-01302981 (CLP)

⁹⁹ *Id.*, par.9

intervenir si le besoin se fait sentir, et ce, sans que l'employeur ne l'ait formellement exigé. D'autre part, elle peut être de nature explicite, c'est-à-dire qu'elle fait partie des conditions de travail du salarié, nonobstant le fait qu'elle soit expressément formulée dans le contrat de travail ou la convention collective. À cet égard, elle peut être couplée à une obligation de rester sur les lieux du travail ou elle peut s'effectuer en dehors des lieux du travail dans la mesure où le salarié peut être rejoint par son employeur via les TIC.

Examinons maintenant la deuxième manifestation de l'obligation de disponibilité du salarié, celle qui se manifeste lors d'une période d'attente.

2. Obligation de disponibilité lors d'une période d'attente

En deuxième lieu, nous constatons que six décisions, soit 10,3% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail illustrent une obligation de disponibilité du salarié se manifestant lors d'une période d'attente. Cette période d'attente peut se situer entre deux quarts de travail. En effet, nous remarquons que certaines décisions mentionnent un horaire de travail composé de deux quarts de travail séparés par quelques heures afin d'optimiser le couplage entre la prestation de travail des salariés et les besoins de l'entreprise. Cette situation se retrouve majoritairement dans le secteur des transports en commun où des chauffeurs d'autobus qualifient cette période d'attente sous le nom de «période de battement». Durant cette période d'intervalle, les salariés ont la possibilité de quitter les lieux du travail ou de rester dans une salle aménagée par l'employeur. S'ils décident de demeurer sur les lieux du travail, ils peuvent offrir à l'employeur leur capacité de pallier à des besoins de remplacement du personnel. Le commissaire Gilles Robichaud décrit notamment cette situation dans *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*¹⁰⁰:

«Dans la salle d'attente ou de repos, en vertu de la convention collective, le travailleur a priorité pour faire du temps supplémentaire. Cette priorité constitue une reconnaissance par l'employeur de l'avantage qu'il a d'avoir des travailleurs disponibles en costume sur les lieux de travail lorsque, pour assurer la régularité de l'exploitation de son entreprise, il a

¹⁰⁰ *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)* [2001] n° AZ-01301349 (CLP)

besoin de chauffeurs, et ce, même si le travailleur n'est pas obligé durant sa période de battement d'accepter toute pièce supplémentaire de travail»¹⁰¹

Ainsi, il s'agit d'une obligation de disponibilité implicite, car l'employeur n'oblige pas expressément les travailleurs à demeurer sur les lieux de travail lors de leur période de battement. Toutefois, il tire certainement un avantage de leur présence dans la salle de repos car de cette façon, il peut disposer d'une main-d'œuvre qui se trouve à proximité, prête à intervenir si une urgence ou des besoins de remplacement surviennent.

De plus, nous distinguons une obligation de disponibilité du salarié lorsque celui-ci est contraint d'attendre une livraison pour le compte de l'employeur. Dans ce contexte, la prestation de travail du travailleur est contingente à l'arrivée de la livraison et de ce fait, il est contraint de demeurer disponible lors de cette période d'attente, prêt à intervenir dès que la livraison se matérialisera. Par exemple, dans *Fédération des coopératives du Nouveau-Québec c. Ylth*¹⁰², le travailleur était coordonnateur de magasins chez l'employeur et passait de 180 à 200 jours dans le nord afin d'aider au développement des magasins établis là-bas. Dans le cadre de son travail, il devait notamment s'affairer à des tâches en lien avec l'arrivée de bateaux ou d'avions chargés de marchandises. Selon les faits présentés au tribunal, l'employeur expliquait que dans le cadre de ces tâches, le travailleur avait un horaire de travail imprévisible, modulé par l'arrivée des marchandises :

«Il [employeur] admet par ailleurs que dans le cadre du travail entourant l'arrivée d'un bateau ou d'un avion pour la distribution de marchandises, les heures peuvent être imprévisibles et varier en fonction du moment où l'arrivée de ceux-ci se matérialise effectivement. Le travailleur explique qu'il doit s'assurer de l'accomplissement de certaines tâches avant l'arrivée du bateau, laquelle ne peut être prédite de façon précise, d'où un horaire variable»¹⁰³

D'autre part, l'obligation de disponibilité se manifestant lors d'une période d'attente peut également se situer après le quart de travail du salarié. Effectivement, dans *Tellier c. Holding*

¹⁰¹ *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)* préc., note 100, par.24; Voir aussi : *Rivard c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59; par.21; *Drapeau c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59, par.13

¹⁰² *Fédération des coopératives du Nouveau-Québec c. Ylth*, 2013 QCCLP 82

¹⁰³ *Id.*, par.10

*Supermarché Loblaw inc.*¹⁰⁴, le travailleur, un commis d'épicerie travaillant sur le quart de nuit, devait attendre son employeur à la fin de son quart de travail afin de lui rendre des clés et lui faire un rapport verbal de la situation. Cette obligation de disponibilité était formellement attendue de la part du travailleur; elle faisait partie de ses conditions de travail. En effet, le témoignage du salarié met en lumière une obligation de disponibilité explicite durant laquelle il était contraint de demeurer sur les lieux du travail :

« Lorsqu'il termine son quart de travail après 7h30, il s'est entendu avec son employeur qu'il l'attendait et qu'il lui remettait en main propre les clés du magasin et lui faisait un rapport verbal de la situation. Souvent, il faisait une tournée du magasin avec celui-ci pour s'assurer que tout était prêt pour l'ouverture quotidienne prévue à 8h00. L'employeur a signifié à monsieur Tellier qu'il préférerait procéder de la sorte plutôt que de procéder par notes écrites que lui laisserait monsieur Tellier. (...) Monsieur Tellier mentionne procéder de la sorte presque à tous les jours, soit environ 85% du temps, puisqu'il termine généralement son quart de travail après 7h30. Lorsqu'il attend l'employeur dans la salle de repos, il a déjà poinçonné»¹⁰⁵

Examinons maintenant l'obligation de disponibilité du salarié se manifestant à l'intérieur d'une activité para- professionnelle.

3. Obligation de disponibilité lors d'une activité para-professionnelle

En troisième lieu, nous relevons qu'une décision, soit 1,5% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail illustre une obligation de disponibilité du salarié se manifestant à l'intérieur d'une activité para-professionnelle. Nous définissons l'activité para-professionnelle comme une activité se déroulant en dehors du cadre normal du travail, mais dont la finalité est reliée à l'emploi du travailleur. En ce sens, les activités para-professionnelles varient en fonction de la nature du travail du salarié et certaines professions sont plus disposées que d'autres à impliquer des activités se déroulant hors du contexte du travail. Seulement une décision, *Goulet c. Aluminium Goulet & Fils*¹⁰⁶, traite de cette forme d'obligation de disponibilité. Le travailleur était représentant, vendeur, négociateur ainsi que directeur d'entrepôt pour l'employeur. Ainsi, dans le cadre de ses fonctions, ce travailleur avait

¹⁰⁴ *Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc.* [1999] n° AZ-99303197 (CLP)

¹⁰⁵ *Id.*, par. 13-14

¹⁰⁶ *Goulet c. Aluminium Goulet & Fils* [2001] n° AZ-01300695 (CLP)

notamment comme devoir de s'entretenir avec divers clients et fournisseurs, et cela pouvait s'effectuer de manière formelle ou informelle. En l'espèce, sous la directive de son employeur, le travailleur avait effectué un voyage de pêche avec des clients afin de discuter de certaines questions relatives au travail :

«Il affirme que son employeur lui a demandé d'aller négocier les prix avec leur principal fournisseur lors d'un voyage de pêche. (...) Depuis qu'il travaillait pour son frère, depuis 1997, les négociations avaient lieu au restaurant deux fois l'an et c'était la première fois qu'elles se déroulaient lors d'un tel voyage. (...) Le travailleur a été rémunéré durant la période du voyage»¹⁰⁷

Ainsi, même si un voyage de pêche ne représente pas une activité habituelle dans le contexte de travail du travailleur, elle constitue tout de même une activité ayant un lien direct avec le travail de celui-ci. En effet, ce voyage de pêche avait pour objectif de créer une ambiance propice aux négociations avec le fournisseur. Dans ce contexte, l'obligation de disponibilité du salarié fait partie de ses conditions de travail particulières et peut se manifester lors de périodes informelles avec des fournisseurs ou clients.

Considérons maintenant l'obligation de disponibilité du salarié lors d'un service commandé.

4. Obligation de disponibilité lors d'un service commandé

En quatrième lieu, nous pouvons discerner une obligation de disponibilité du travailleur se manifestant à l'intérieur d'un service commandé dans 13 décisions, ce qui représente 19,1% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail. Nous définissons l'expression «être en service commandé» comme un état durant lequel le travailleur est mandaté par son employeur pour une mission donnée. Durant cette période, le travailleur est, dans une certaine mesure, subordonné à son employeur. Ses comportements et sa liberté d'action sont modulés par les instructions inhérentes à sa mission, ce qui met en lumière une certaine forme d'obligation de disponibilité. Exposé de cette manière, nous pourrions conclure que toutes les formes d'obligation de disponibilité mentionnées précédemment peuvent entrer dans la définition d'«être en service commandé». Par exemple, le travailleur qui doit

¹⁰⁷ *Goulet c. Aluminium Goulet & Fils*, préc., note 106, par. 10-11

demeurer sur les lieux du travail et disponible lors de sa pause-repas est effectivement en service commandé durant cette période car ses comportements et sa liberté sont alors modulés par ses conditions de travail. Ainsi, la notion de «service commandé» peut être interprétée de façon large et englobante. Cependant, il est utile de se référer à cette notion lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste sur des lieux et/ou lors d'espace-temps inhabituels. Pensons, par exemple, au salarié qui doit se déplacer entre deux lieux de travail ou qui doit effectuer un séjour à l'extérieur pour le compte de l'employeur. Ces situations mettent en lumière un service commandé qui se distingue des autres par le lieu et l'espace-temps durant lequel il se manifeste. Ainsi, à défaut d'utiliser une autre notion, nous désignons comme «lors d'un service commandé» deux manifestations de l'obligation de disponibilité : le service commandé de courte durée et le service commandé de longue durée.

Le service commandé de courte durée

Le service commandé de courte durée correspond habituellement à une activité de trajet entre deux prestations de travail, c'est-à-dire lors d'un déplacement dont la finalité est de se rendre à un autre lieu de travail. Ce type de service commandé peut faire partie des conditions de travail du salarié sur une base quotidienne. À cet égard, pensons aux salariés itinérants qui n'ont pas de lieu de travail fixe comme les salariés occupant un poste de préposé à l'entretien ménager ou à l'aide domestique qui se déplacent entre les différents domiciles des bénéficiaires tout au long de leur quart de travail¹⁰⁸. Ce type de service commandé est également vécu par des salariés qui, dans le cadre de leurs fonctions, doivent régulièrement se déplacer d'un lieu de travail à l'autre. Par exemple, pensons à un garde forestier¹⁰⁹, un mécanicien¹¹⁰, un chauffeur de camion¹¹¹ ou à un instructeur de planche à neige¹¹² qui devront effectuer plusieurs déplacements au cours de leur journée de travail pour satisfaire toutes les tâches associées à leur poste de travail. En outre, dans *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*¹¹³, nous observons

¹⁰⁸ *Clyke c. Logi+Net*, 2009 QCCLP 5634, par.6, 21; *Coopérative de solidarité d'aide domestique de Shawinigan c. Fugère*, 2010 QCCLP 3658, par.15-16

¹⁰⁹ *Lulumco inc. c. Lavoie*, 2008 QCCLP 6602, par.18

¹¹⁰ *Gréco c. Gaz Métropolitain inc.* [2002] n° AZ-02302212 (CLP)

¹¹¹ *Davidson c. Active Canada inc.*, 2008 QCCLP 333, par.18

¹¹² *Station touristique Mont-St-sauveur c. Girard* [2002] n° AZ-01306148 (CLP), par.12

¹¹³ *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*, 2010 QCCLP 3985; Requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 2210,

que le travailleur, un directeur des ventes, devait également se déplacer régulièrement dans le cadre de ses fonctions. En l'espèce, le salarié s'était blessé alors qu'il quittait l'établissement de son employeur pour se rendre à une autre succursale. Il est également intéressant de noter que les faits indiquent que ce travailleur n'avait pas d'horaire précis et devait être disponible en tout temps pour la satisfaction des exigences de son poste de travail¹¹⁴. Inversement, un travailleur pourra occasionnellement avoir à effectuer ce type de service commandé dans le cadre de ses fonctions. C'est notamment le cas dans *Banque Laurentienne du Canada c. Bashis*¹¹⁵. En l'espèce, la gestionnaire de la salariée, une agente au service à la clientèle travaillant habituellement à la succursale #63 de la Banque Laurentienne, a demandé à la salariée de se rendre à la succursale #95 durant sa pause-repas afin de remplacer un employé de cet établissement¹¹⁶. Ainsi, nous constatons qu'en réaction à une gestion de la main-d'œuvre en «juste-à-temps», la travailleuse a effectué un service commandé de courte durée afin de pallier au manque de main-d'œuvre ponctuel de cet établissement de l'employeur.

Le service commandé de longue durée

Le service commandé de longue durée se présente généralement sous la forme d'une assignation extérieure. En effet, nous constatons dans quelques décisions un service commandé se déroulant à l'extérieur de la région ou du pays et qui, par conséquent, s'étend sur une plus grande période de temps. Ce type de service commandé peut, dans une certaine mesure, impliquer une plus grande autonomie et liberté d'actions pour le salarié, mais il demeure néanmoins à la disposition de son employeur lors de cette période. Nous constatons notamment cette réalité dans *Croteau c. Ville de Montréal*¹¹⁷. En effet, les faits nous indiquent que la travailleuse, à titre de policière, accomplissait une mission à l'étranger requérant une disponibilité soutenue :

«La travailleuse témoigne quant au contexte de cette mission particulière sous l'égide des Nations Unies qui consistait essentiellement à assurer la stabilité en Haïti. (...) Elle devait

SOQUIJ AZ-51063026

¹¹⁴ *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*, préc., note 113

¹¹⁵ *Banque Laurentienne du Canada c. Bashis*, 2013 QCCLP 3018

¹¹⁶ *Id.*, par.6

¹¹⁷ *Croteau c. Ville de Montréal*, préc., note 58

être disponible 24 heures sur 24, à raison de 7 jours par semaine. Elle disposait d'un cellulaire et était armée en tout temps. Elle devait toujours demeurer en présence de collègues de travail internationaux et se déplacer dans des véhicules autorisés. Elle ne disposait d'aucune journée de congé pendant une longue période.»¹¹⁸

Cette décision met en lumière que ce type de service commandé peut exiger une mise en disponibilité très importante, voire constante. Or, il est aussi vrai que ce type de service commandé peut appeler une disponibilité de moins grande envergure pour les travailleurs. Pensons par exemple à la disponibilité exigée de la part des agents de bord lors d'escales¹¹⁹. En outre, dans *Lapierre c. Hema Québec*¹²⁰, la salariée, une infirmière assignée à une collecte mobile en région disposait d'une certaine liberté d'action, mais selon son témoignage, elle demeurait dans une certaine mesure à la disposition de son employeur :

«Le soir, après les heures de travail, elle peut faire des activités personnelles. La travailleuse précise qu'elle est rejoignable le soir ou le matin à sa chambre au cas où il y aurait des modifications dans l'horaire de la journée. (...) Elle mentionne que les heures de travail sont variables lors d'une collecte mobile [sic]. Elle doit être disponible le temps nécessaire. À titre d'exemple, si une collecte est prévue de 10 heures à 20 heures et qu'il y a affluence, elle devra travailler après la fermeture jusqu'à ce qui n'y ait plus de donneur dans la salle.»¹²¹

Aussi, dans *Côté c. Université du Québec Chicoutimi*¹²², nous observons une chargée de cours qui a été mandatée pour dispenser un cours au sein d'une communauté autochtone localisée à Manouane. Le contrat de travail prévoyait une prestation de travail de 45 heures réparties sur 10 jours d'enseignement, mais selon le témoignage de la salariée, elle «était disponible aussi bien pendant ses cours qu'après ceux-ci, soit à son hôtel ou par voie téléphonique pour toute demande particulière de ses étudiants et se situant dans le cadre de ses fonctions, tel l'encadrement»¹²³. Ainsi, en raison de la nature de son travail, la salariée offrait une disponibilité plus importante que ne le prescrivait son contrat de travail.

¹¹⁸ *Croteau c. Ville de Montréal*, préc., note 58, par.15

¹¹⁹ *Air Canada c. Trépanier-Vigneault* [1996] n° AZ-4999029899 (CALP), p.2-3

¹²⁰ *Lapierre c. Hema Québec* [2004] n° AZ-50260372 (CLP)

¹²¹ *Id.*, par.25-26

¹²² *Côté c. Université du Québec Chicoutimi* [1999] n° AZ-98303115 (CLP); Requête en révision rejetée (C.S., 1999-11-02), 150-05-001773-995, SOQUIJ AZ-99027011

¹²³ *Id.*, p.13

Par ailleurs, la disponibilité des salariés susceptible d'effectuer des missions extérieures peut également se déployer avant l'assignation. En effet, dans *Air Canada c. Trépanier-Vigneault*¹²⁴, le témoignage de la salariée, une agente de bord, illustre que son obligation de disponibilité se manifestait également avant et après ses missions :

« Comme agent de bord, je [la travailleuse] suis appelé à voyager et à être en contact avec Air Canada en tout temps, car si un besoin existait où ils auraient besoin de moi pour couvrir un vol de dernière minute, je serais tenue d'opérer ce vol. Air Canada doit avoir un numéro de téléphone où ils peuvent me rejoindre lors de mes escales. Aussi, d'après mon contrat, ils me rémunèrent en calculant toutes les heures où je suis en devoir et les divisent par 3 1/2, donc 1 heure avant mon départ de Montréal jusqu'à 15 minutes après mon retour à Montréal, je suis toujours en devoir, et obligé d'être prête à travailler. »¹²⁵ (Nos soulignés)

Puis, nous relevons dans *Centre Piékouagami c. Dumont*¹²⁶ un service commandé de longue durée se manifestant par la mise en œuvre d'un service de garde formel. En l'espèce, la travailleuse était technicienne en imagerie médicale et en vertu de sa convention collective, elle devait être à son domicile et à la disposition de son employeur, c'est-à-dire en service de garde, lors de certaines nuits. C'est lors d'une nuit de service de garde, suite à un appel de son employeur lui enjoignant de se rendre au centre hospitalier, qu'un événement imprévu et soudain s'est produit. En effet, la travailleuse a été impliquée dans un accident de la route lors de son trajet de retour vers son domicile. Dans ce contexte, soit lors d'un service de garde, l'activité de trajet s'inscrit dans un service commandé car, à la lumière des motifs rédigés par le commissaire Michel Renaud, la travailleuse agissait alors selon les directives de son employeur :

« Dans le cas qui nous occupe, le 14 décembre 2003, la liberté d'action de Madame Dumont est strictement encadrée par le contrat de travail qui la régit. Elle n'a pas le choix des lieux où elle doit se trouver. Elle doit être dans l'établissement ou à son domicile. Elle n'a pas vraiment le choix des moyens qui lui sont accessibles pour satisfaire son employeur. Lorsqu'elle est libérée par le médecin une dizaine de minutes avant l'accident, elle a l'obligation de se rendre à un domicile qui ne peut être situé à plus de trente minutes de son lieu de travail. C'est ce qu'elle fait. »¹²⁷ (Nos soulignés)

¹²⁴ *Air Canada c. Trépanier-Vigneault*, préc., note 119

¹²⁵ *Id.*, p.2-3

¹²⁶ *Centre Piékouagami c. Dumont*, [2004] n° AZ-50282149 (CLP); Requête en révision rejetée (CLP, 2005-10-26), 234112-02-0405-R, SOQUIJ AZ-50340294

¹²⁷ *Id.*, par.21-22

À présent, apprécions l'obligation de disponibilité du salarié se déployant à travers l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

5. Obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires

En cinquième lieu, nous constatons que 14 décisions, soit 20,6% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail illustrent une obligation de disponibilité du salarié se manifestant par l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, reconnues ou non comme telles. En ce sens, nous avons retenu dans cette catégorie toutes les décisions qui exposent une situation de faits où le salarié doit effectuer une prestation de travail en dehors de ses heures de travail habituelles. Il n'est donc pas nécessaire que ces heures de travail supplémentaires représentent du temps supplémentaire en vertu de la *Loi sur les normes du travail*¹²⁸. En outre, notons que contrairement aux autres formes d'obligation de disponibilité présentées, celle-ci ne remet pas en question les frontières entre temps de travail et temps hors travail. Elle fait plutôt référence à des travailleurs qui, en raison de leur obligation de disponibilité préalable, doivent effectuer leur prestation de travail en dehors de leur horaire de travail normal. Ainsi, l'exécution d'heures supplémentaires découle d'une obligation de disponibilité sous-jacente. Plusieurs éléments participent à l'émergence de cette forme d'obligation de disponibilité du salarié: la soumission de l'organisation aux contraintes marchandes, un manque de main-d'œuvre et une importante obligation de résultats.

Heures supplémentaires pour répondre aux contraintes marchandes de l'organisation

Cette obligation de disponibilité s'exprime d'une part, en raison des variations dans les contraintes marchandes de l'organisation pour laquelle travaille le salarié. En effet, les salariés auront parfois à effectuer des heures de travail supplémentaires de manière à répondre aux variations des besoins de l'entreprise. Par exemple, dans *Bilodeau c. Premier salon*¹²⁹, la travailleuse était coiffeuse de métier et en période normale, elle effectuait de 20 à 30 heures de travail par semaine. Toutefois, selon le témoignage de la travailleuse, la période des Fêtes

¹²⁸ L.n.t., art.52

¹²⁹ *Bilodeau c. Premier salon*, 2011 QCCLP 436

représente une période de haut achalandage, ce qui affecte directement son horaire de travail :

«À l'audience, la travailleuse précise que dès le début du mois de décembre commence une période de haut achalandage, le tout en prévision des fêtes de Noël. En conséquence, (...) l'horaire de travail de la travailleuse est modifié, celle-ci effectuant près de 35 heures de travail ou plus. La travailleuse possède une clientèle qui lui est fidélisée, ce qui implique que le nombre de clients qu'elle doit desservir pendant cette période augmente de façon significative, d'au moins 50%. Il en résulte que la travailleuse ne peut plus prendre ses pauses, qu'à la limite, elle doit même manger à son poste de travail.»¹³⁰

Cet extrait montre qu'en contingence avec le contexte de l'entreprise, l'horaire de travail de la salariée a augmenté pour satisfaire les besoins temporairement plus élevés de l'organisation. Ainsi, elle a vu son horaire de travail de 20 à 30 heures de travail par semaine s'accroître au point de faire des semaines de 35 heures et plus. Notons également qu'en plus du nombre d'heures de travail accru, sa prestation de travail s'était également intensifiée, car pour une même période de temps, elle devait servir un nombre de clients considérablement plus élevé.

Certes, les contraintes marchandes de l'organisation peuvent varier au gré des saisons, mais elles peuvent également se modifier en fonction de changements opérés au sein de l'entreprise. Par exemple, dans *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*¹³¹, la travailleuse occupait le poste de directrice d'une résidence de même que celui d'infirmière auxiliaire. Elle était responsable de la location des chambres de la résidence et de ses employés de telle sorte que le propriétaire de la résidence lui demandait de conserver un cellulaire. Selon le témoignage de la salariée, sa charge de travail a considérablement augmenté suite à la décision du propriétaire de bâtir une seconde phase à la résidence, ce qui l'a obligée d'effectuer des heures supplémentaires :

« Ce nouveau projet, exprime Madame Gilbert, lui génère énormément de travail supplémentaire. En effet, dès l'annonce de la construction, le téléphone se met à sonner constamment en ce qui concerne la location. La travailleuse mentionne qu'elle sent qu'elle court continuellement [...]

La travailleuse rapporte faire plus d'heures durant cette période de construction de la nouvelle phase, mais qu'elle ne peut le démontrer puisque son patron la paie pour 40 heures peu importe le nombre d'heures travaillée. Elle mentionne qu'elle arrive fréquemment au bureau à 6 heures pour quitter l'endroit vers 18 ou 19 heures. Elle signale à cet égard ne pas avoir le choix puisqu'elle est la seule à pouvoir s'occuper des visites et

¹³⁰ *Bilodeau c. Premier salon*, préc., note 129, par.35-37

¹³¹ *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*, 2012 QCCLP 1928

des rencontres avec les divers intervenants sociaux. Elle croit faire environ de 10 à 20 heures de travail de plus par semaine à compter de l'annonce de la nouvelle construction.»¹³² (Nos soulignés)

L'idée selon laquelle la charge de travail du salarié varie en fonction des contraintes marchandes de l'organisation est également présente dans *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*¹³³. En l'espèce, la salariée qui occupait le poste de commis à la comptabilité a vu sa charge de travail augmenter en raison de la mise sur pied de trois autres compagnies affiliées par son employeur. Malgré le fait qu'elle était exclusivement à l'emploi de Démolition AM de l'est du Québec inc., elle avait été en charge de la formation des employés embauchés pour administrer ces nouvelles entreprises et elle devait vérifier leurs prestations de travail. Notons que ces nouveaux employés étaient des membres de la famille de l'employeur. Selon le témoignage de la salariée, ce contexte particulier a occasionné pour elle une importante surcharge de travail :

«Au début de l'année 2009, l'une des filles de l'employeur, Vicky, a pris en charge l'administration de la compagnie Recyclage AIM. [...] La travailleuse s'est occupée à ce moment de sa formation quant à l'administration et la gestion comptable de Recyclage AIM. Malgré cette formation, la travailleuse fait valoir qu'elle devait gérer tous les problèmes administratifs et comptables qui survenaient, et ce, tout en continuant son travail régulier pour l'employeur alors que Vicky aurait dû s'en occuper. [...] La travailleuse estime que sa charge de travail a augmenté constamment, surtout à partir de ce moment.

Puis, en 2010, la travailleuse allègue que Vicky s'est absentée de plus en plus du bureau. [...] Cette dernière demandait à la travailleuse de la remplacer lorsqu'elle quittait. La travailleuse explique qu'elle ne voulait pas refuser, puisqu'il s'agissait de compagnies appartenant à son employeur et qu'elle voulait éviter les conflits. [...] Ainsi, elle estime qu'une grande partie de son temps est consacré à remplacer les employés familiaux souvent absents, particulièrement à partir de juillet 2010. Elle affirme être pratiquement toujours seule au bureau et qu'elle est constamment dans le rush. »¹³⁴

Considérons à présent l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires en raison d'un manque de main-d'œuvre.

¹³² *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*, préc., note 131, par.22, 60-61

¹³³ *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*, 2012 QCCLP 3065

¹³⁴ *Id.*, par.11-13, 18

Heures supplémentaires pour pallier à un manque de main-d'œuvre

D'autre part, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires découle souvent d'un manque de main-d'œuvre. En effet, nous remarquons dans plusieurs décisions une gestion de la main-d'œuvre à flux tendus, c'est-à-dire dont les effectifs sont calculés au plus juste, ce qui laisse peu de marge de manœuvre advenant la survenance d'imprévus. En effet, si l'organisation dispose de peu de salariés, ces derniers devront absorber toutes les variations de la demande, ce qui peut générer une surcharge de travail et l'exécution d'heures de travail supplémentaires. En ce sens, dans *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*¹³⁵, le salarié, un assistant en réadaptation travaillant sur le quart de soir auprès de patients présentant une déficience intellectuelle ou des troubles de comportements graves, a vu plusieurs de ses collègues quitter, soit en raison de coupes budgétaires, soit en raison de l'exercice de droits protégés par les lois du travail (absence pour accident du travail et congé de maternité). Conséquemment à la diminution des effectifs de l'organisation, le salarié témoignait qu'il avait vécu une surcharge de travail entraînant l'exécution d'heures supplémentaires et de «fausses» pauses-repas :

«De plus à l'été 2010, sa chef de service, madame Julie Legault, lui a mentionné à quelques reprises qu'elle avait confiance en lui et qu'en raison de l'absence de plusieurs employés, elle lui confiait le département. À compter du mois de février 2011, en raison de l'absence de l'assistance-infirmière Julie Migneault, madame Legault lui a demandé de participer aux réunions d'équipe qui se tenaient tous les mardis de 13h30 à 16h. Au printemps 2011, l'employeur a retiré tous les surnuméraires qui étaient présents dans son équipe en raison de coupes budgétaires. [...]

Pendant cette période, tout comme par le passé, il lui arrivait régulièrement de souper dans son département et de reprendre ce temps de travail, si cela était possible, à la fin de son quart de travail. De plus, à compter du mois de juin 2011, un collègue de travail qui occupait également un emploi d'assistant en réadaptation a quitté en raison d'un accident du travail. Jusqu'à son départ en septembre 2011, ce collègue de travail est demeuré absent. Or, il s'agissait d'un collègue qui était expérimenté tout comme lui. Il souligne qu'une collègue a connu un congé de maternité à compter de la fin de l'année 2010. Tous ces remplacements ont généré pour lui une surcharge de travail.»¹³⁶ (Nos soulignés)

Dans la même suite d'idées, dans *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*¹³⁷, le travailleur était confronté à un important manque de main-d'œuvre dans son organisation de telle sorte qu'on

¹³⁵ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, 2013 QCCLP 1335

¹³⁶ *Id.*, par.13-14 et 18-19

¹³⁷ *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*, 2007 QCCLP 321

exigeait de sa part une disponibilité considérable. En l'espèce, le travailleur occupait le poste de directeur d'usine et était en charge de l'entretien de l'édifice, de l'entretien préventif des machines et de la salubrité et l'hygiène. Selon le travailleur, avant le mois de mars 2005, il travaillait normalement cinq jours par semaine au cours desquels il effectuait entre 40 et 49 heures de travail. En outre, selon la directrice des ressources humaines, madame Grenier, si le travailleur effectuait des heures supplémentaires, il pouvait les reprendre ultérieurement en heures ou en jours de congé. Or, au cours de l'année 2005, l'arrivée d'une nouvelle emballeuse, machine qu'il avait le mandat de faire fonctionner, généra pour le travailleur une obligation de disponibilité accrue. En effet, selon le témoignage du salarié, suite au départ d'un autre salarié à la fin du mois d'avril 2005, il était le seul employé possédant les compétences requises pour la mise en place de cette machine. Étant le seul à pouvoir manœuvrer cette nouvelle machine conformément aux exigences requises, plusieurs changements sont survenus dans son horaire de travail. Effectivement, la preuve révèle qu'il avait été dans l'obligation d'effectuer un nombre d'heures de travail plus élevé, de travailler sur le quart de soir ainsi qu'être disponible et sur-appel en tout temps :

«Le travailleur maintient à l'audience qu'en avril et mai 2005, il devait travailler plus de quatorze à seize heures par jour et qu'il lui est même arrivé de dormir dans son automobile devant l'usine pour répondre aux appels. Il lui est également arrivé de travailler le samedi et à au moins trois occasions au printemps de 2005, sans que ces journées ne soient reprises en jours de congé. [...] La situation en 2005 aurait amené le travailleur à travailler sur le quart de jour et sur le quart de soir, augmentant ses heures de travail à 65-70 heures par semaine. [...] Il est reconnu que le travailleur s'est vu décerner un téléavertisseur au début du mois de mai 2005, lors du départ de monsieur Cusson, pour répondre aux situations d'urgence.»¹³⁸

De surcroît, le travailleur mentionnait à son médecin traitant que sa surcharge de travail était également attribuable au congédiement du seul mécanicien à l'usine, dont le poste n'avait jamais été comblé malgré la demande du travailleur :

«Dans son anamnèse, docteur Paquet rapporte que le travailleur lui indique que, pour ajouter à sa charge de travail, le seul mécanicien à l'usine et homme d'entretien du bâtiment a été congédié, sans que personne ne le remplace. Cela a eu pour effet de créer une surcharge puisque tout bris mécanique ou problème d'entretien majeur lui était dirigé, résultant en une augmentation d'appels sur le téléavertisseur. Il indique au médecin qu'il a

¹³⁸ *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*, préc., note 137, par.67, 73 et 82

demandé à ses supérieurs d'engager un deuxième mécanicien pour l'assister à la suite de sa surcharge de travail puisqu'il était épuisé et ne pouvait plus répondre aux appels d'urgence. Différents candidats auraient postulé sur le poste, mais personne ne fut engagé»¹³⁹ (Nos soulignés)

À la lumière de cette décision, il est évident qu'une gestion de la main-d'œuvre suivant la logique du «juste-à-temps» ou à flux tendu peut potentiellement amener des conditions de travail associées à une importante obligation de disponibilité pour les salariés.

Nous constatons une situation similaire dans *Fortier c. Transglobe Québec ltée*¹⁴⁰, car la salariée devait effectuer, en plus de sa charge de travail initiale, les responsabilités d'un salarié absent pour maladie. Effectivement, lors de son embauche à titre de concierge par l'employeur, il était entendu qu'elle soit responsable de 91 logements locatifs, soit la section B d'un complexe immobilier de plus de 190 logements. À cette fin, il avait été convenu avec l'employeur que son horaire de travail soit de 40 heures par semaine, du lundi au vendredi, et qu'elle soit de garde sur appel une fin de semaine sur deux en cas d'urgence. Toutefois, il semble que l'absence pour maladie du concierge responsable de la section A n'avait jamais été comblée par l'employeur, faisant en sorte que la salariée devenait *ipso facto* responsable de l'ensemble du complexe immobilier de l'employeur. Conséquemment à ce manque de main-d'œuvre toléré par l'employeur, la salariée témoignait à l'effet qu'elle était constamment dérangée par les requêtes des locataires ou de son employeur :

« La travailleuse soutient que très rapidement, elle s'est rendue compte de la charge colossale de travail qu'impliquaient les tâches de concierge pour tout le complexe. Elle en a fait part au gestionnaire, lui expliquant qu'elle n'avait plus la force et qu'elle n'arrivait plus à dormir étant constamment dérangée par les nombreuses requêtes des locataires qui sonnaient à sa porte ou appelaient ou encore, par les demandes constantes de celui-ci qui, par le *Blackberry*, lui demandait d'effectuer des vérifications ou des réparations.»¹⁴¹

Cependant, dans certains cas, l'équilibre entre les besoins de l'organisation et les ressources humaines se rompt non pas en raison du départ ou de l'absence de certains employés, mais en raison de l'augmentation de la charge de travail sans qu'il y ait d'ajustement fait ultérieurement

¹³⁹ *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*, préc., note 137, par.84

¹⁴⁰ *Fortier c. Transglobe Québec ltée*, 2010 QCCLP 3489

¹⁴¹ *Id.*, par.11

à cet égard. Par exemple, dans *A c. Compagnie A*¹⁴², les exigences du poste de travail de la salariée ont considérablement augmenté en l'espace de deux ans, générant par la même occasion une obligation de disponibilité accrue. En l'espèce, la salariée occupait le poste de superviseure de chauffeurs, c'est-à-dire qu'elle devait notamment voir à l'embauche des nouveaux chauffeurs et à leur formation, procéder aux évaluations, comptabiliser le nombre d'heures travaillées par chaque travailleur aux fins de rémunération, enquêter lors d'accidents, etc. Elle était rémunérée sur une base hebdomadaire de 40 heures de travail, mais selon le témoignage de la salariée, elle effectuait plutôt 70 heures de travail par semaine étant donné l'augmentation de sa charge de travail. En effet, les faits révèlent qu'au moment de son embauche à titre de superviseure en 2003, la salariée avait 76 chauffeurs sous sa responsabilité. Puis, en 2005, elle avait vu ses responsabilités s'accroître à 147 chauffeurs sans qu'aucune aide ne lui soit proposée. Par conséquent, à la lumière du témoignage de la salariée, nous constatons que la surcharge de travail qu'elle subissait l'obligeait à effectuer des heures supplémentaires, nonobstant son horaire de travail forfaitaire :

« Son horaire de travail débutait à 8h 00 pour se terminer vers 18h 00. Elle était rémunérée sur une base hebdomadaire de 40 heures de travail. Toutefois, la travailleuse affirme qu'il lui arrivait de travailler durant près de 70 heures chaque semaine. Elle n'était pas rémunérée pour le travail fait en temps supplémentaire.

Elle avait à sa disposition un téléphone cellulaire qui pouvait sonner à toute heure du jour ou de la nuit, incluant les fins de semaine, en vue de répondre aux urgences. À ce sujet, elle précise qu'il est arrivé qu'elle doive quitter une joute de golf à cause d'un appel reçu sur le téléphone cellulaire. Il est aussi arrivé qu'elle doive répondre à une urgence à trois heures du matin»¹⁴³

Compte tenu de ce qui précède, nous constatons que l'obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires peut se présenter à l'intérieur d'un horaire de travail forfaitaire. Ce type d'horaire de travail reconnaît uniquement le nombre d'heures stipulé dans le contrat de travail sans comptabiliser le nombre d'heures effectivement effectuées par le travailleur. Cette situation est notamment présente dans *Clark c. Camp Les écuries El Poco*¹⁴⁴. En l'espèce, la travailleuse était monitrice de camps jour pour l'employeur.

¹⁴² *A c. Compagnie A*, 2007 QCCLP 1926

¹⁴³ *Id.*, par.7-8

¹⁴⁴ *Clark c. Camp Les écuries El Poco* [2004] n° AZ-50272858 (CLP)

Elle possédait un horaire de travail forfaitaire qui s'exprimait ainsi : elle était rémunérée à raison de 80 heures de travail pour une période de 12 jours de travail échelonnés sur une période de deux semaines. Or, dans les faits, la travailleuse était en présence des jeunes ou s'occupait des activités dès 7h30 jusqu'à 20h30. De plus, elle couchait «dans le dortoir avec les enfants pour assurer la sécurité de ceux-ci et répondre à toute situation particulière qui pourrait se présenter»¹⁴⁵. Une période de deux heures était toutefois accordée quotidiennement aux monitrices pour se retirer du groupe, mais elles ne pouvaient quitter les lieux de travail durant celle-ci, à moins d'une autorisation spéciale. Considérant l'horaire de travail «réel» de la salariée, le commissaire Jean-Marc Charrette remarquait à juste titre que la travailleuse effectuait plus d'heures de travail que ce que prévoyait son horaire de travail forfaitaire :

«Bien que l'horaire de travail officiel soit établi à 40 heures par semaine et que certaines activités soient précisément assignées à un moniteur en particulier, il ne fait pas de doute que ceux-ci sont présence du groupe et sont disponibles pour supporter les moniteur en responsabilité durant des périodes bien supérieurs aux heures de travail reconnue.»¹⁴⁶

Par conséquent, considérant les conditions de travail particulières de la travailleuse, celle-ci offrait à l'employeur une disponibilité au-delà des heures prévues à son horaire de travail. Nous pouvons donc discerner une obligation de disponibilité explicite durant laquelle elle devait demeurer sur les lieux de travail.

Considérons à présent l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires en raison de l'obligation de résultats du travailleur.

Heures supplémentaires pour satisfaire une obligation de résultats

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires peut également découler d'une obligation de résultats. En effet, si le travailleur est contraint d'atteindre certains objectifs, s'il doit accomplir une certaine charge de travail pour une échéance prévue ou s'il existe une culture de performance dans l'organisation pour laquelle il travaille, il aura l'obligation formelle ou

¹⁴⁵ *Clark c. Camp Les écuries El Poco*, préc., note 144, par.10

¹⁴⁶ *Id.*, par.33

informelle d'accomplir les tâches qui lui incombent en dehors de ses heures habituelles de travail. En ce sens, nous retrouvons plusieurs décisions qui font référence à des salariés effectuant des heures supplémentaires de manière à répondre aux exigences de leur poste de travail. Par exemple, dans *C...B... c. [Compagnie A]*¹⁴⁷, la travailleuse devait obligatoirement accomplir certaines tâches en temps supplémentaire, car les autres départements de l'organisation dépendaient de celles-ci pour avancer dans leurs tâches respectives. En effet, selon le témoignage de la salariée, une commis aux comptes recevables chez l'employeur, l'accomplissement de ses tâches étaient nécessaires à l'avancement des dossiers chez les autres départements, à tel point qu'elle comparait son travail de comptabilité à une chaîne de montage :

«Depuis 2006, Madame B... [la travailleuse] a expliqué, bien que les heures supplémentaires n'étaient pas imposées, qu'elle ne pouvait se permettre d'accumuler du travail puisqu'ils avaient un échéancier à respecter. En effet, il y a une obligation de respecter un échéancier serré puisqu'elle décrit son travail au département de la comptabilité un peu comme «une chaîne de montage». En effet, si elle n'entre pas les données, cela affecte le travail dans les autres départements qui ne pourraient pas alors rencontrer l'échéancier fixé par l'employeur. (...) C'est dans un tel contexte que les employés sont «encouragés», selon le témoignage de Madame R... [sa contrôleuse], ou «obligés», selon celui de Madame B..., à effectuer des heures supplémentaires. »¹⁴⁸ (Nos soulignés)

L'exécution d'heures supplémentaires découlant d'une obligation de résultats se remarque également dans *Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau*¹⁴⁹. En effet, le salarié, un programmeur analyste chez l'employeur avait normalement un horaire de 35 heures par semaine, mais son témoignage révèle qu'il effectuait un nombre d'heures de travail plus élevé pour respecter les échéanciers imposés par son patron :

«Le travailleur signale que Monsieur Théroux est un patron exigeant. Il change d'idée continuellement. Il l'avise à la dernière minute des tâches à faire. Il lui fixe des échéanciers irréalistes. Le travailleur doit souvent travailler en dehors des heures de travail et durant la fin de semaine pour accomplir le travail et respecter les échéanciers imposés. Il estime consacrer de 60 à 70 heures par semaine à son travail. Il ne facture pas le temps supplémentaire effectué.»¹⁵⁰

¹⁴⁷ *C...B... c. [Compagnie A]*, 2010 QCCLP 8103

¹⁴⁸ *Id.*, par.40-41

¹⁴⁹ *Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau*, 2012 QCCLP 1964

¹⁵⁰ *Id.*, par.25-26

Dans le même ordre d'idées, nous constatons dans *S...L... c. Magasin A*¹⁵¹ que la salariée effectuait un nombre d'heures de travail considérable pour répondre aux exigences de son poste de travail. En l'espèce, la salariée était gérante d'un commerce de détail en 2001 et elle était devenue gérante de district comportant trois magasins (celui de Ville A et ceux de Moncton au Nouveau-Brunswick et de St-John's à Terre-Neuve) le 2 février 2009. Son horaire de travail prévoyait un minimum de 40 heures par semaine et la travailleuse devait être disponible le jour, le soir et la fin de semaine. Or, sa charge de travail fut augmentée par l'acquisition de deux nouveaux magasins (celui de Kingston et de la rue A à Ottawa) à partir de septembre 2009 ainsi que par les préparatifs pour l'ouverture de celui de Sydney en Nouvelle-Écosse, en janvier 2010. Considérant l'ampleur de la charge de travail de la salariée, l'éloignement géographique entre les différents magasins sous sa responsabilité qui générerait plusieurs déplacements et la pression de performance insufflée par sa supérieure, Madame D..., le tribunal retenait que la salariée était soumise à des conditions de travail déraisonnables car sa surcharge de travail la contraignait à effectuer plusieurs heures de travail supplémentaires :

«En effet, la preuve démontre que la travailleuse a travaillé pendant de longues heures et de longues périodes sans bénéficier d'une période de repos minimales. Déjà, en janvier 2010, la travailleuse se sent débordée par la charge de travail et demande de l'aide pour la gestion de son temps. On l'invite à prioriser ses courriels par elle-même. Déjà à ce moment, la travailleuse effectue environ 55 heures par semaine travaillant, en plus de ses heures régulières, le soir et le samedi matin. La pression de performance est aussi forte.

De plus, elle doit se déplacer non seulement pour visiter les magasins de Ville A, d'Ottawa et de Kinston, mais également ceux situés en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve. Pour ce faire, elle voyage le dimanche et revient le vendredi soir consacrant ses journées et ses soirées. Elle dit à l'audience qu'au retour des voyages, elle doit récupérer tout le travail qui s'est accumulé pendant ses absences. À compter de ce moment, elle n'a presque plus de journées de congé. Même si l'employeur plaide que c'est la travailleuse qui choisit de partir le dimanche plutôt que le lundi matin, il n'en demeure pas moins qu'elle le fait par efficacité pour son travail, et ce, au bénéfice de l'employeur. [...]

À la suite de cette importante surcharge de travail en mars 2010 [l'ouverture du magasin de Sydney], la travailleuse maintient un rythme effréné avec peu de journées de congés et de longues heures de travail. S'ajoute à la longueur des heures de travail, la pression de la performance. [...] Il y a clairement une pression de performance imposée aux gérantes de district. Il y a également lieu de souligner le manque de compassion face aux difficultés et fatigue ressenties par la travailleuse lorsque madame D... lui répond "That's the lifestyle

¹⁵¹ *S...L... c. Magasin A*, 2013 QCCLP 4558

of a District manager".

De plus, la preuve démontre que madame D... reproche à la travailleuse de ne pas vérifier ses courriels alors qu'elle est en congé, elle lui demande de travailler alors qu'elle est malade et lui envoie une demande de produire des rapports alors qu'elle est en vacances.»¹⁵² (Nos soulignés)

Enfin, examinons l'obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome.

6. Obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome

En dernier lieu, nous retrouvons une décision, ce qui représente 1,5% des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident qui illustre une obligation de disponibilité résultant du statut de travailleur autonome. Cette décision fut retenue nonobstant le fait que le requérant n'était pas un travailleur au sens strict de la L.a.t.m.p., mais une personne qui, conformément à l'article 18 L.a.t.m.p., s'était inscrit à la Commission pour bénéficier de la protection accordée par cette loi¹⁵³. Cette possibilité s'explique par le fait que la L.a.t.m.p., une loi dont l'objet est la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires¹⁵⁴ et dont la finalité est hautement sociale, prévoit à son article 18 d'élargir sa portée à des individus préalablement exclus de la définition de «travailleur» s'ils s'inscrivent volontairement à la Commission¹⁵⁵. Par conséquent, étant donné que la loi étudiée reconnaît notamment les travailleurs autonomes inscrits à la Commission, nous avons jugé pertinent de retenir une décision mettant en scène un travailleur autonome vivant une obligation de disponibilité relative à son statut.

Dans *Nadeau c. Investigation Nadeau inc.*¹⁵⁶, le travailleur exploitait «une entreprise qui effectue des enquêtes et des filatures à la demande de différents clients»¹⁵⁷. De fait, il était un enquêteur privé n'ayant pas d'horaire fixe et pouvant être rejoint en tout temps par des clients via son cellulaire, son principal outil de travail. Considérant que le travailleur était propriétaire

¹⁵² *S...L... c. Magasin A*, préc., note 151, par.20-24

¹⁵³ Notons qu'il ne s'agit pas d'un travailleur autonome assimilé au statut de travailleur en vertu de l'article 9 L.a.t.m.p., mais bien d'un travailleur autonome inscrit à la CSST conformément à l'article 18 L.a.t.m.p.

¹⁵⁴ L.a.t.m.p., art. 1

¹⁵⁵ *Id.*, art.18

¹⁵⁶ *Nadeau c. Investigation Nadeau inc.*, 2011 QCCLP 2457

¹⁵⁷ *Id.*, par.7

de son entreprise et donc assujetti à nul employeur, il ne pouvait être question de lien de subordination ou de service commandé au sens propre de l'expression. Dès lors, dans ce cas particulier, l'obligation de disponibilité du travailleur se révèle par l'importance de répondre en tout temps à la clientèle et non par l'intervention d'une organisation du travail ou les attentes d'un employeur. Ainsi, nous constatons ici une obligation de disponibilité qui ne se restreint pas à un lieu de travail précis et qui se fonde sur la nécessité d'être disponible pour la clientèle actuelle et future.

Maintenant que nous avons présenté toutes les formes d'obligation de disponibilité répertoriées dans les décisions appliquant ou interprétant la notion d'« accident du travail », examinons à présent comment ces décisions se déclinent à travers le temps.

B. Proposition de recherche 2 : évolution du nombre de décisions

Dans un premier temps, rappelons notre deuxième proposition de recherche qui se fonde sur une littérature suggérant que l'obligation de disponibilité du travailleur est associée aux récentes transformations du contexte externe et interne des organisations :

Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «à l'occasion du travail» dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'un accident de travail était soumis à une obligation de disponibilité lors de la survenance de l'événement soudain et imprévu.

Le Tableau 3 présente la répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail à une situation de faits soulevant une obligation de disponibilité en fonction de la date de parution des décisions.

Tableau 3: Répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui

Année de la décision	Fréquence	Pourcentage relatif
1995-1999	12	17,7%
2000-2004	22	32,4%
2005-2009	10	14,7%
2010-2014	24	35,3%
Total	68	100%

À la lumière de ce tableau, nos résultats ne permettent pas de confirmer notre deuxième proposition de recherche. Nous ne constatons pas une hausse régulière du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité du travailleur. Par conséquent, nos résultats ne nous permettent pas d'établir une hausse dans le nombre de décisions appliquant ou interprétant la notion d'«accident du travail» dans un contexte d'obligation de disponibilité du salarié.

Toutefois, si nous examinons la répartition dans le temps des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité que nous avons présentées précédemment, le résultat est différent. Le Tableau 4 présente la répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction de la date de la décision et du type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur.

Tableau 4: Répartition des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité du travailleur

Types de l'obligation de disponibilité	Année de la décision				
	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	Total
Lors d'une pause ou pause-repas	8 23,5% 66,7%	15 44,1% 68,2%	4 11,8% 40%	7 20,6% 29,2%	34 100% 50%
Lors d'une période d'attente	2 28,6% 16,7%	1 14,3% 4,6%	1 14,3% 10%	3 42,9% 12,5%	7 100% 10,3%
Lors d'une activité para-professionnelle	0 0% 0%	1 100% 4,6%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 100% 1,5%
Lors d'un service commandé	2 18,2% 16,7%	3 27,3% 13,6%	2 18,2% 20%	4 36,4% 16,7%	11 100% 16,2%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	0 0% 0%	2 14,3% 9,1	3 21,4% 30%	9 64,3% 37,5%	14 100% 20,6%
Découlant du statut de travailleur autonome	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 100% 4,2%	1 100% 1,2%
Total	12 17,7% 100%	22 32,4% 100%	10 14,7% 100%	24 35,3% 100%	68 100% 100%

À la lumière de ce tableau, seule une forme d'obligation de disponibilité augmente graduellement à travers le temps. Effectivement, selon notre population de décisions, la prévalence de l'obligation de disponibilité se manifestant sous la forme d'exécution d'heures

supplémentaires s'est accrue progressivement. Aucune décision relative à cette forme de disponibilité ne fut répertoriée dans les années 1995-1999 et seulement deux et trois décisions furent ciblées respectivement pour les années 2000-2004 et 2005-2009. Cependant, lors des années 2010-2014, neuf décisions font référence à l'obligation d'exécuter des heures supplémentaires de telle sorte que celle-ci représente la forme d'obligation de disponibilité du travailleur la plus prédominante dans cet intervalle d'années (37,5%). Par conséquent, il semble qu'en cohérence avec la littérature présentée au premier chapitre, cette forme d'obligation de disponibilité s'est accrue avec le temps en contingence avec le nouveau contexte des entreprises contemporaines.

Par ailleurs, il semble que l'obligation de disponibilité se manifestant lors d'une pause ou une pause-repas représente la manifestation-type la plus dominante pour toutes les tranches d'années, à l'exception de celle de 2010-2014 où c'est plutôt l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires qui est la plus répandue dans notre population.

Examinons à présent dans quelle mesure l'application de la notion d'accident du travail au regard de l'obligation de disponibilité du salarié permet à ce dernier de se prévaloir des bénéfices accordés par la L.a.t.m.p..

C. Proposition de recherche 3 : analyse juridique

Dans un premiers temps, rappelons la proposition de recherche que nous avons formulée quant au traitement juridique de l'obligation de disponibilité du salarié en vertu de la notion d'accident du travail :

L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

Avant de débiter l'analyse juridique des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en contexte d'obligation de disponibilité du travailleur, il y a lieu de rappeler la

définition d'un accident du travail en vertu de la L.a.t.m.p.. Ce bref rappel nous permettra de mettre en évidence les éléments qui sont au cœur de la reconnaissance de l'accident du travail en présence d'une situation de disponibilité du salarié.

La notion d'«accident du travail» se définit comme : « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion du travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle »¹⁵⁸. Suivant l'analyse de la jurisprudence effectuée par Lavoie (2012), l'accident du travail résulte de la concomitance des éléments suivants : a) un évènement imprévu et soudain; b) attribuable à toute cause; et c) par le fait ou à l'occasion du travail.

Suite à lecture des décisions examinant l'obligation de disponibilité sous l'angle de l'accident du travail, nous remarquons que deux éléments constitutifs de cette notion posent des difficultés quant à sa reconnaissance en contexte d'obligation de disponibilité. D'une part, comme nous l'avons anticipé, plusieurs décisions s'interrogent quant à la portée de la notion «à l'occasion du travail» car celle-ci s'applique lorsque l'évènement imprévu et soudain survient alors que le travailleur effectue des activités ayant une certaine *connexité* avec son travail (Lavoie, 2012 : par. 33). Considérant les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité que nous avons décrites précédemment, il y a effectivement lieu de s'interroger sur la portée de la notion «à l'occasion du travail» dans un contexte d'obligation de disponibilité. À cet égard, pensons aux salariés qui demeurent disponibles lors d'une pause ou une pause-repas, lors d'une période d'attente ou lors d'un service commandé. Sans effectuer concrètement leur prestation de travail, ces salariés ne sont pas complètement exempts de leurs responsabilités professionnelles pendant ces périodes de disponibilité. Plusieurs décisions mobilisent donc la notion «à l'occasion du travail» pour déterminer si la lésion survenant lors d'une manifestation de l'obligation de disponibilité du travailleur est connexe au travail de ce dernier.

D'autre part, nous avons constaté qu'un second élément constitutif de la définition d'«accident

¹⁵⁸ L.a.t.m.p., art.2 «accident du travail»

du travail» est analysé par la CALP ou la CLP en contexte d'obligation de disponibilité du travailleur. En fait, la notion d'«événement imprévu et soudain» est au centre de l'analyse juridique de la majorité des décisions où il est question d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires. En effet, puisque l'exécution d'heures supplémentaires ne remet pas en question les frontières entre le temps de travail et le temps hors travail, l'emploi de la notion «à l'occasion du travail» n'est pas pertinent pour cette manifestation de l'obligation de disponibilité. Ainsi, c'est plutôt la notion d'«événement imprévu et soudain» qui retient l'attention des commissaires lorsqu'ils sont confrontés à une situation de faits présentant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires. À cet égard, rappelons que des changements significatifs dans les conditions de travail, des efforts inhabituels dans l'exécution de tâches ou un effort soutenu de courte durée peuvent être compris dans la notion d'événement imprévu et soudain (Lavoie, 2012 : par. 11.1). Il s'agit alors de déterminer si les conditions de travail du salarié, notamment l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, peuvent s'apparenter à un «événement imprévu et soudain» et ainsi représenter la cause probable de la lésion du travailleur.

Le Tableau 5 présente la distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction de la notion mobilisée dans l'analyse juridique et le type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur.

Tableau 5 : Distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction de la notion juridique appliquée et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur

Types d'obligation de disponibilité	Totale	«à l'occasion du travail»	«événement imprévu et soudain»
Lors d'une pause ou pause-repas	33	33	0
Lors d'une période d'attente	6	6	0
Lors d'une activité para-professionnelle	1	1	0
Lors d'un service commandé	13	13	0
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	14	1 (7,1%)	13 (92,9%)
Découlant du statut de travailleur autonome	1	1	0
Total	68	55 (80,9%)	13 (19,1%)

En raison de ce résultat de recherche, soit que 13 ou 19,1% des décisions mobilisent la notion d'«événement imprévu et soudain» au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur, il y

a lieu de modifier notre troisième proposition de recherche de la manière suivante :

L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » ou de la notion « événement imprévu et soudain » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

Nous débuterons, dans un premier temps, par l'analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail » (1). Puis, dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur le traitement juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion d'« événement imprévu et soudain » (2). Enfin, nous présenterons un bilan de l'analyse juridique des décisions appliquant la notion d'accident du travail au regard d'une obligation de disponibilité (3).

1. Analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail »

Dans une très large proportion, soit dans 55 décisions sur les 68 décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion d'accident du travail (80,9%), les commissaires utilisent la notion « à l'occasion du travail » pour déterminer si la lésion survenant lors d'une période de disponibilité est connexe au travail. À partir de ce groupe de décisions, nous remarquons que deux courants de pensées distincts coexistent lorsqu'il y a lieu d'interpréter la portée de cette notion en contexte de disponibilité du travailleur. D'une part, nous constatons que la plupart des décisions font référence aux différents critères établis par la CALP dans *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*¹⁵⁹ pour déterminer si la lésion est survenue à l'occasion du travail. Puisque cette notion s'apprécie notamment par la démonstration d'un lien de connexité entre l'activité par laquelle est survenue la lésion et le travail du travailleur, nous qualifierons de « critères de la connexité » l'ensemble des critères faisant partie de la liste proposée dans *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*¹⁶⁰.

¹⁵⁹ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53

¹⁶⁰ *Id.*

En revanche, nous observons que certaines décisions, sans nécessairement renier les différents critères de la connexité, orientent leur analyse juridique en fonction d'un autre point de repère. En effet, plusieurs décisions puisent l'essentiel de leurs motifs à partir de l'idée de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle du travailleur énoncée par la Cour suprême du Canada dans *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)*¹⁶¹. La notion des sphères professionnelle et personnelle fut par la suite systématisée dans *Lévesque c. La société canadienne de métaux*¹⁶², décision fortement citée dans notre population de décisions.

En fait, il semble que certaines décisions mentionnent les critères de la connexité, mais plutôt que de se restreindre à ces critères, elles ajoutent également les notions de sphères professionnelle et personnelle pour déterminer si le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle. Ainsi, malgré le fait que ces deux courants ne semblent pas mutuellement exclusifs, il apparaît important de faire une distinction entre les décisions qui appliquent exclusivement les critères de la connexité et celles qui ajoutent les notions de sphères professionnelle et personnelle comme critères pour déterminer si la lésion du travailleur est survenue à l'occasion du travail. Pour opérer la distinction entre les deux courants, nous avons recherché le «motif déterminant» de la décision en évaluant ce que le commissaire citait et analysait dans ses motifs. Nous nous sommes donc posé la question suivante : quelle notion, les critères de la connexité ou les sphères professionnelle et personnelle, a davantage motivé la décision du commissaire ?

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 6 qui présente la distribution des décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail en fonction du courant juridique utilisé pour l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

¹⁶¹ *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)* [1952] 2.S.C.R. 359

¹⁶² *Lévesque c. La société canadienne de métaux* [1991] n° AZ-4000009583 (CALP)

Tableau 6: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» en fonction du courant juridique utilisé et les différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité du travailleur

Types d’obligation de disponibilité	Utilisation des critères de la connexité	Utilisation des notions de sphères professionnelle et personnelle	Total
Lors d’une pause ou pause-repas	18	15	33
Lors d’une période d’attente	6	0	6
Lors d’une activité para-professionnelle	0	1	1
Lors d’un service commandé	9	4	13
Lors de l’exécution d’heures supplémentaires	0	1	1
Découlant du statut de travailleur autonome	0	1	1
Total	33	22	55

Par conséquent, notre analyse juridique des décisions appliquant uniquement la notion d’accident du travail en fonction de la notion «à l’occasion du travail» sera divisée en deux sections: la première section concernera les décisions qui s’appuient sur la liste des critères de la connexité (a) et la seconde section portera sur les décisions qui appliquent les notions de sphères professionnelle et personnelle pour déterminer si le travailleur a subi un accident du travail (b). Nous procéderons ensuite à une synthèse de l’analyse juridique de l’ensemble de ces décisions (c).

a. Analyse juridique des décisions appliquant les différents critères de la connexité

De prime abord, rappelons que dans *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*¹⁶³, la CALP a systématisé les différents critères pouvant guider la qualification d’un événement survenant à l’occasion du travail :

«La Commission d’appel tient cependant à souligner les principaux éléments susceptibles de permettre de qualifier un événement d’«accident survenu à l’occasion du travail» :

- a) Le lieu de l’événement accidentel;
- b) Le moment de l’événement accidentel;
- c) La rémunération de l’activité exercée par le travailleur au moment de l’événement

¹⁶³ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53

- accidentel;
- d) L'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement accidentel survient, ni sur les lieux du travail, ni durant les heures du travail;
 - e) La finalité de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'événement accidentel, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative à ses conditions de travail;
 - f) Le caractère de connexité et d'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail»¹⁶⁴

Depuis cette décision, la liste non limitative et non exhaustive de critères qu'elle a proposée est régulièrement employée par la CLP pour déterminer si l'accident est survenu à l'occasion du travail¹⁶⁵. Or, ce ne sont pas toutes les décisions de notre échantillon qui se fondent sur l'ensemble des critères de cette liste pour déterminer si l'accident est survenu à l'occasion du travail. En effet, nous retrouvons six décisions qui mentionnent et appliquent seulement quelques critères pour déterminer s'il est question d'un accident du travail. Parmi ces décisions, quatre illustrent une obligation de disponibilité du travailleur lors d'une pause ou d'une pause-repas¹⁶⁶, l'une d'entre elles porte sur un service commandé lors d'une mission extérieure par une agente de bord¹⁶⁷ et l'une sur une obligation de disponibilité se manifestant lors d'une période d'attente¹⁶⁸.

Cela dit, l'idée dans cette section consiste à examiner dans quelle mesure l'application ou l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité permet à un travailleur de se prévaloir des bénéfices accordés par la L.a.t.m.p. lorsque l'événement imprévu et soudain survient lors d'une période de disponibilité. Pour ce faire, nous chercherons à cibler l'importance relative de ces critères et à explorer si celle-ci varie notamment en fonction de la forme de l'obligation de disponibilité du travailleur.

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 7 qui présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les différents critères de la connexité en fonction du type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur.

¹⁶⁴ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53, p.5

¹⁶⁵ *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57, par.37

¹⁶⁶ *Lavallée c. Scobus (1992) inc.* [1996] n° AZ-4999032688 (CALP); *Darveau c. Institut Philippe Pinel de Montréal*, préc., note 92; *Casino du Lac-leamy c. Pilon*, préc., note 79; *Buffet chez soi & Pâtisserie rose inc. c. Grimard*, préc., note 76

¹⁶⁷ *Air Canada c. Trépanier-Vigneault*, préc., note 119

¹⁶⁸ *Lavallée c. Scobus (1992) inc.*, préc., note 166

Tableau 7: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» via les critères de la connexité en fonction des différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité du travailleur

Types de l’obligation de disponibilité	Fréquence	Pourcentage relatif
Lors d’une pause ou pause-repas	18	54,6%
Lors d’une période d’attente	6	18,2%
Lors d’une activité para-professionnelle	0	0%
Lors d’un service commandé	9	27,3%
Lors de l’exécution d’heures supplémentaires	0	0%
Découlant du statut de travailleur autonome	0	0%
Total	33	100%

À des fins de clarté, nous présenterons l’analyse juridique de ces décisions en fonction du type d’obligation de disponibilité vécu par le travailleur : lors d’une pause ou une pause-repas (i); lors d’une période d’attente (ii); et lors d’un service commandé (iii). Nous présenterons par la suite une synthèse de l’analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» via les critères de la connexité (iv).

i. Décisions illustrant une obligation de disponibilité lors d’une pause ou une pause-repas

À la lumière du Tableau 7, nous constatons que 18 (54,6%) décisions illustrant une obligation de disponibilité du travailleur lors d’une pause ou une pause-repas appliquent les différents critères de la connexité pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle.

Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail

Parmi celles-ci, huit décisions portent sur une obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail¹⁶⁹. Seulement l’une d’entre elles, *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*,¹⁷⁰ ne reconnaît pas la lésion professionnelle du travailleur. Dans cette affaire, le travailleur occupait un poste de camionneur effectuant de longues distances, principalement aux États-Unis et selon son témoignage, il était responsable 24 heures sur 24 de son camion et de son

¹⁶⁹ *Rousseau c. Transport Papineau inc.*, préc., note 68; *Asselin c. Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*, préc., note 69; *Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Mille Îles*, préc., note 70; *Chouinard Therrien c. CSSS St-Jérôme*, préc., note 58; *Buffet chez soi & Pâtisserie rose inc. c. Grimard*, préc., note 76; *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*, préc., note 64; *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*, préc., note 63; *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58

¹⁷⁰ *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58

contenu. Alors qu'il se préparait une tasse de thé dans l'aire de repos du camion, il s'était ébouillanté le pied avec de l'eau chaude. Cela était survenu alors qu'il était en période de repos, période prise conformément à la réglementation fédérale à cet égard. Tous les critères de la connexité furent appliqués pour déterminer si le travailleur avait subi une lésion professionnelle. Si le critère relatif au lieu du travail fut rencontré, tous les autres critères ne furent pas remplis selon l'avis de la commissaire Lise Collin. Il a été jugé que le salarié était exempt du lien de subordination lors de sa période de repos, car il était libre de choisir le lieu et le moment de celle-ci du moment qu'il respecte le règlement fédéral à cet égard. Considérant le caractère personnel de l'activité ayant donné lieu à la lésion, la commissaire a estimé que les critères relatifs à la finalité et à l'utilité en regard de l'accomplissement du travail du salarié n'étaient pas satisfaits. Il est également intéressant de noter que contrairement aux prétentions du représentant du travailleur, la commissaire a interprété que le travailleur n'était pas en service commandé lors de la survenance de l'accident car le salarié n'exécutait pas ses fonctions :

«Le représentant du travailleur a plaidé que le travailleur était responsable en tout temps du camion et de son contenu et qu'il était en quelque sorte en service commandé pendant toute la durée de son trajet. La Commission des lésions professionnelles ne partage pas ce point de vue. (...) la Commission des lésions professionnelles estime qu'un employé est en service commandé pendant qu'il exécute ses fonctions et non pendant les périodes de trajet ou de repos.»¹⁷¹ (Nos soulignés)

À la différence de cette décision, nous retrouvons deux décisions reconnaissant la lésion professionnelle du salarié alors que ce dernier était soumis à une obligation de disponibilité implicite similaire, soit la nécessité de surveiller du matériel lors de sa pause ou de sa pause-repas¹⁷². Dans *Rousseau c. Transport Papineau inc.*¹⁷³, le salarié occupait le poste de chauffeur de camion à la remorque et il s'était blessé alors qu'il sortait d'un restaurant et se dirigeait vers son véhicule, à la fin de sa pause-repas. De l'avis de la commissaire Diane Beauregard, le salarié n'était pas entièrement libre durant sa pause-repas considérant que le moment et la durée de sa pause-repas étaient déterminés par son répartiteur et parce qu'il conservait durant

¹⁷¹ *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58, par.28

¹⁷² *Rousseau c. Transport Papineau inc.*, préc., note 68; *Asselin c. Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*, préc., note 69

¹⁷³ *Rousseau c. Transport Papineau inc.*, préc., note 68

celle-ci la responsabilité de son véhicule et de sa cargaison. Cette disponibilité fut considérée utile à l'employeur. La commissaire a estimé qu'il s'agissait d'un accident du travail puisque le déplacement par lequel la lésion était survenue faisait partie des conditions de travail du salarié :

«De ces faits, la Commission des lésions professionnelles estime que lorsqu'il s'est blessé, le travailleur exerçait une activité faisant partie de ses conditions de travail, cette activité est connexe au travail et, dans le mode d'organisation de la pause repas, était utile à l'employeur. L'activité de bien-être qu'est le fait de manger oblige un déplacement. C'est lors de ce déplacement que le travailleur s'est blessé en chutant. Cette chute constitue un événement survenu à l'occasion du travail et doit être compensé.»¹⁷⁴

Deux décisions concernant des infirmières soumettent à une obligation de disponibilité implicite lors de leur pause-repas ont aussi conclu que la lésion était survenue à l'occasion du travail¹⁷⁵. Dans *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*¹⁷⁶, la salariée occupait le poste d'infirmière de nuit, travaillant de minuit jusqu'à 8 heures du matin. Selon les faits présentés, il était d'usage pour le personnel affecté au quart de nuit de combiner les trois pauses prévues à la convention collective de manière à bénéficier d'une pause de 1 heure et demie. La lésion est survenue au début de cette pause, dans une salle située à proximité de l'unité de la salariée, alors que la salariée déplaçait un matelas afin de se reposer. Dans cette affaire, le commissaire Bertrand Roy concluait que la lésion était survenue à l'occasion du travail car d'une part, la salariée était sur les lieux du travail et dans une certaine mesure, subordonnée à l'employeur, et d'autre part, car le fait de se reposer fut considéré comme une activité utile à l'employeur et dont la finalité était connexe au travail de la salariée :

«Lorsque l'événement est survenu, elle était sur les lieux du travail dans le contexte de son quart de travail habituel. Elle était libre de prendre sa pause à l'endroit où elle le voulait mais elle a respecté une coutume établie de rester à proximité au cas où sa consœur aurait besoin d'elle. Si elle n'était pas directement sous l'autorité de l'employeur, on peut, par contre, difficilement concevoir qu'elle y échappait totalement.

¹⁷⁴ *Rousseau c. Transport Papineau inc.* , préc., note 68, par.27

¹⁷⁵ *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost* , préc., note 64; *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal* , préc., note 63

¹⁷⁶ *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost* , préc., note 64

Quant à la finalité de l'activité exercée au moment de l'incident et son utilité en regard de l'accomplissement du travail, il est bien évident que la travailleuse avait besoin d'une période de repos de façon à pouvoir accomplir les tâches qui lui restaient à accomplir après sa pause. (...) il reste qu'elle avait besoin d'un moment de repos et d'une période de temps pour se sustenter durant le quart de nuit de façon à pouvoir continuer de travailler efficacement. Dans ce sens, la pause et le fait de déplacer un matelas étaient autant à l'avantage de l'employeur autant que de la travailleuse.»¹⁷⁷ (Nos soulignés)

En outre, il est intéressant de noter que la lésion professionnelle fut reconnue dans *Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Mille Îles*¹⁷⁸ car l'obligation de disponibilité implicite de la salariée fut jugée utile à l'employeur même si elle résultait d'une obligation morale et non contractuelle. En l'espèce, la salariée, une professeure, s'était blessée durant la pause-repas alors qu'elle participait à une pratique de basket-ball entre professeurs dans le but d'être prête pour la joute élèves-professeurs prévue la semaine suivante. Malgré l'absence de lien de subordination entre l'employeur et la salariée au moment de l'événement, la commissaire Francine Juteau a estimé que cette activité s'inscrivait dans les fonctions plus larges d'enseignantes et qu'elle était utile à l'employeur au point d'être reconnue comme à l'occasion du travail :

« La Commission des lésions professionnelles estime que la travailleuse a réussi à démontrer un lien direct ou incident avec son travail. En effet, par sa participation à cette pratique, elle visait à être prête pour la joute qui devait se dérouler la semaine suivante pendant une période d'enseignement. Cette joute est directement reliée à son travail et s'inscrit dans le cadre des activités du temps des fêtes où l'école organise souvent des spectacles ou des joutes sportives pour souligner la fin de l'année. Même si elle n'était pas assujettie à l'autorité de l'employeur, au moment de l'événement, elle exerçait une activité utile à l'employeur qui s'inscrivait dans ses fonctions plus larges d'enseignantes. Même si elle n'était pas obligée de participer à cette activité, l'obligation morale qu'elle décrit avoir ressentie et qui a motivé sa participation à cette activité est tout à fait crédible et rejoint les faits décrits par la travailleuse.»¹⁷⁹ (Nos soulignés)

En somme, l'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas fut largement reconnue comme étant à l'occasion du travail par l'application des critères de la connexité. Outre le critère relatif au lieu du travail, le lien de subordination entre l'employeur et le travailleur au moment de l'événement, la finalité de

¹⁷⁷ *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*, préc., note 64, par.36-38

¹⁷⁸ *Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Mille Îles*, préc., note 70

¹⁷⁹ *Id.*, par.24

l'activité exercée et l'utilité de celle-ci en regard de l'accomplissement du travail du salarié semblent être les critères les plus déterminants pour la qualification d'un accident du travail dans ce contexte.

Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail

Nous retrouvons neuf décisions faisant référence à une obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause-repas qui appliquent les différents critères de la connexité pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle¹⁸⁰. L'ensemble de ces décisions reconnaissent la lésion professionnelle du salarié. La notion «à l'occasion du travail» est notamment appréciée par l'application du critère relatif à l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le salarié lors de la survenance de l'événement accidentel. Puisque ce groupe de décisions illustrent une obligation de disponibilité explicite, c'est-à-dire formulée par l'employeur ou inhérente aux conditions de travail du salarié, le lien de subordination fut jugé ininterrompu lors de la pause ou de la pause-repas des travailleurs. En fait, la disponibilité du salarié lors de la pause ou de la pause-repas fut considérée comme un indice de l'état de subordination du salarié, de telle sorte que la lésion survenant lors de cette période était reconnue comme étant «à l'occasion du travail». Par exemple, dans *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*¹⁸¹, la commissaire Mireille Zigby a jugé que le salarié, un préposé au procédé dans une usine d'épuration s'étant blessé à la main gauche durant sa pause-café, était toujours sous l'autorité de son employeur en raison de son obligation de demeurer disponible et sur les lieux du travail :

«Il faut se rappeler que le travailleur doit obligatoirement demeurer sur les lieux du travail durant ses pauses café et ses périodes de repas. Même s'il peut se rendre dans un autre bâtiment de la station pour aller chercher un repas ou une collation, il doit revenir dans son secteur et manger dans la cuisinette attenante à la salle des commandes où il travaille car il doit être disponible en tout temps, y compris durant les pauses café et les repas, au cas où il aurait à intervenir advenant que l'alarme se déclenche. Il n'a pas le choix du lieu de ses

¹⁸⁰ *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*, préc., note 85; *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, préc., note 59; *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth*, préc., note 88; *Barette c. Waterville TG inc.* [2003] n° AZ-02307020 (CLP); *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*, préc., note 84; *Lapointe c. S.E.C.A.L.*, préc., note 85; *Boutin c. Nexans Canada inc.*, préc., note 81; *Casino du Lac-leamy c. Pilon*, préc., note 79; *Darveau c. Institut Philippe Pinel de Montréal*, préc., note 92

¹⁸¹ *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*, préc., note 84

pauses café ou période de repas et le moment où il les prendra dépend des exigences opérationnelles. Le travailleur n'est donc pas dégagé de tout lien de subordination durant ces périodes.¹⁸² (Nos soulignés)

En plus du critère relatif au lien de subordination, certaines décisions mobilisent également le critère de l'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement de son travail pour conclure que l'accident est survenu à l'occasion du travail. À titre d'exemple, dans *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth*¹⁸³, la commissaire Monique Lamarre estimait que l'accident ayant eu lieu lors du déplacement entre la cafeteria de l'employeur et le lieu de travail du salarié, un équipier à l'entretien ménager, était survenu à l'occasion du travail. La connexité de l'accident s'expliquait, d'une part, par le bénéfice que retirait l'employeur de la proximité physique et de la disponibilité de ses employés, et d'autre part, par le degré de contrôle et d'autorité qu'il maintenait lors de leurs pause-repas :

«Bien que la période du repas d'une durée d'une demi-heure n'est pas rémunérée par l'employeur, le travailleur prend son repas à la cafétéria et il porte un téléavertisseur qui est en fonction à l'heure des pauses incluant celle du repas. Il arrive régulièrement qu'il soit appelé à répondre en cas d'urgence. Le travailleur a mentionné à l'audience qu'il peut être appelé pour de tels cas d'urgence trois ou quatre fois par semaine. L'employeur a donc un intérêt manifeste à ce que ses employés prennent leur repas à la cafétéria et cette activité est très utile à l'employeur. D'ailleurs, il a été mis en preuve que les pauses sont organisées, en fonction du travail, par le service de l'entretien ménager. Par conséquent, l'employeur conserve un certain contrôle et un certain degré d'autorité sur ses employés lors de la pause-repas.»¹⁸⁴ (Nos soulignés)

Compte tenu de ce qui précède, nous remarquons que certaines décisions reconnaissent l'utilité de la disponibilité du salarié et qualifient l'activité ayant conduit à la lésion comme étant connexe au travail du salarié. À cet égard, notons que le critère de l'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail fut parfois mobilisé pour des activités reliées au bien-être ou à la santé des travailleurs. Par exemple, dans *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*¹⁸⁵, le commissaire François Ranger a qualifié la blessure du salarié, une coupure à l'index gauche résultant d'une manœuvre avec un ouvre-boîte, comme étant connexe à son travail. Dans cette affaire, le salarié était responsable, avec l'aide de quatre collègues, d'assurer

¹⁸² *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*, préc., note 84, p.5

¹⁸³ *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth*, préc., note 88

¹⁸⁴ *Id.*, par.40

¹⁸⁵ *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*, préc., note 85

le fonctionnement d'une machine qui sert à la production de papier. Leurs quarts de travail comptaient douze heures. Considérant l'amplitude du quart de travail du salarié, le commissaire a estimé que la pause-repas, qui devait d'ailleurs être prise sur les lieux du travail et durant laquelle le salarié demeurerait disponible, était utile à l'employeur :

«À tout événement, la Commission des lésions professionnelles observe ici que monsieur Laflotte doit offrir sa prestation de travail au cours d'un quart qui compte douze heures et qu'il ne peut quitter l'établissement de son employeur durant toute cette période. En outre, elle considère qu'il est prévu qu'il doit s'alimenter dans cet intervalle à l'intérieur d'une pièce aménagée par son employeur et ce, dans la mesure et au moment où la production de la machine dont il a la charge le lui permet. Enfin, elle retient qu'il continue à être rémunéré au moment où il peut profiter de cette pause. Or, dans un cas pratiquement identique au nôtre, il a été reconnu que le fait de se nourrir constituait une activité non seulement utile mais également nécessaire à l'exercice du travail (...) il apparaît impensable que monsieur Laflotte puisse demeurer valablement en mesure de s'acquitter de ses obligations professionnelles s'il ne peut s'alimenter durant les douze heures où il doit les assumer.»¹⁸⁶ (Nos soulignés)

En définitive, toutes les décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail pendant la pause ou la pause-repas ont reconnu la lésion professionnelle du salarié par l'application des différents critères de la connexité. Hormis le critère relatif au lieu du travail, ce sont les critères relatifs à l'existence d'un lien de subordination et à l'utilité de l'activité en regard de l'accomplissement du travail du salarié qui furent les plus mobilisés par les commissaires pour la qualification de l'accident du travail.

Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux de travail

Enfin, nous observons une décision illustrant une obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause-repas qui applique les différents critères de la connexité pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle. Il s'agit de la décision *Morin c. Canpar Transport Ltée*¹⁸⁷. Dans cette affaire, il était question d'une chauffeuse de camion qui avait subi un choc post-traumatique lors de sa pause-repas. Même si la salariée avait le loisir de prendre sa pause-repas à l'extérieur, en l'espèce, elle était

¹⁸⁶ *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*, préc., note 85, par.17 et 19

¹⁸⁷ *Morin c. Canpar Transport Ltée*, préc., note 98

à la cafétéria de l'employeur lorsqu'est survenu l'événement imprévu et soudain, un vol à main armé. De l'avis de la commissaire Mireille Zigby, le lien entre cet incident et le travail de la salariée était suffisamment étroit pour conclure à la survenance d'un accident du travail, car la salariée demeurait disponible lors de sa pause-repas au cas où son employeur lui demande d'effectuer des livraisons spéciales, en plus de demeurer responsable du camion et de sa cargaison. Le lien de subordination n'était donc pas interrompu pendant la pause-repas :

«Dans le cas qui nous occupe, l'événement survient durant la pause-repas de la travailleuse alors que cette dernière n'est pas rémunérée. Par contre, la travailleuse se trouve dans les locaux de l'employeur. Son quart de travail n'est pas terminé et elle doit rester disponible car l'employeur peut la rejoindre à tout moment pour une livraison spéciale. Il y a un lien de subordination évident qui est maintenu même durant la pause-repas. D'ailleurs, il arrive à l'employeur de demander à ses chauffeurs de ne pas prendre leur pause-repas et le moment de la pause varie selon les livraisons à effectuer. En outre, la travailleuse demeure responsable de son chargement durant la pause-repas, quel que soit l'endroit où elle prend cette pause. Tous ces éléments établissent un lien suffisamment étroit avec le travail pour que l'on puisse conclure qu'il s'agit d'un accident survenu à l'occasion du travail.»¹⁸⁸
(Nos soulignés)

À présent, étudions l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste lors d'une période d'attente.

ii. Décisions illustrant une obligation de disponibilité lors d'une période d'attente

Nous retrouvons six décisions (18,2%) illustrant une obligation de disponibilité du travailleur se manifestant lors d'une période d'attente qui appliquent les critères de la connexité pour l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail». Deux d'entre elles ne reconnaissent pas la lésion professionnelle du travailleur¹⁸⁹. Dans *Lavallée c. Scobus* (1992)¹⁹⁰, le commissaire Rock Jolicoeur a estimé qu'il ne s'agissait pas d'un accident du travail en raison de la finalité de l'activité par laquelle la lésion est survenue. Dans cette affaire, le salarié, un chauffeur d'autobus scolaire mis à pied durant la période estivale mais qui demeurait disponible pour effectuer, sur demande, certains transports, s'est gravement blessé à un doigt lors de l'un de ces

¹⁸⁸ *Morin c. Canpar Transport Ltée*, préc., note 98, par.18

¹⁸⁹ *Lavallée c. Scobus (1992) inc.*, préc., note 166; *Drapeau c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

¹⁹⁰ *Lavallée c. Scobus (1992) inc.*, préc., note 166

transports. Il devait amener des enfants chez un cultivateur le matin et revenir les chercher vers 16h. Comme il était d'usage, il était arrivé sur le terrain du cultivateur vers 15h45 et en attendant la fin de l'activité des enfants, il était allé voir à l'intérieur d'un conteneur rempli de concombres. C'est par ce geste de curiosité que la lésion est survenue. En l'espèce, le commissaire a appliqué uniquement trois critères pour décider si l'incident était survenu à l'occasion du travail : la finalité de l'activité exercée; le lieu de l'accident et le moment de l'accident. Puisque le travailleur exerçait une activité dont la finalité n'était pas liée à son travail, le commissaire a conclu qu'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.

Puis, dans *Drapeau c. Société de transport de Montréal*¹⁹¹, la commissaire Marlène Auclair a jugé que le choc post-traumatique de la salariée, une chauffeuse d'autobus, ne pouvait pas être une lésion professionnelle, car au moment des événements traumatiques, la salariée n'était pas en service. Elle était à bord d'un autobus de son employeur, en uniforme, et se dirigeait vers son point de relève pour effectuer sa deuxième pièce de travail de la journée lorsqu'elle a été témoin d'une altercation physique entre deux passagers. Au moment de l'incident, elle était donc à la fin de sa période de battement. Au-delà de l'événement traumatique en tant que tel, le fait qu'elle portait son uniforme au moment de l'incident avait incité les autres passagers à s'adresser à elle pour leurs questions, ce qui lui avait causé énormément de stress. Or, de l'avis de la commissaire, ni le critère relatif au lieu du travail, ni ceux relatifs à la finalité de l'activité exercée et au lien de subordination ne furent satisfaits en l'espèce. La nature des activités de l'employeur implique un vaste territoire et de nombreux véhicules de telle sorte que le seul fait que la salariée était dans un autobus appartenant à l'employeur n'implique pas qu'elle se trouvait sur les lieux du travail. En fait, sa présence à bord de cet autobus s'expliquait par le fait qu'elle se rendait à son deuxième point de relève. Par conséquent, la commissaire a estimé que ce déplacement s'apparentait à celui de tout autre travailleur se rendant à son lieu de travail. Puis, en ce qui a trait au lien de subordination, de l'avis de la commissaire, l'aide qu'elle avait prodiguée aux autres passagers après l'événement découlait plutôt de son obligation de loyauté envers l'employeur et non d'un lien de subordination.

¹⁹¹ *Drapeau c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

À l'inverse, la Commission a reconnu la lésion professionnelle du travailleur dans deux décisions similaires en ce qui a trait à la profession, des chauffeurs d'autobus, et du moment de l'accident, lors d'une période de battement¹⁹². Toutefois, dans ces décisions, la lésion était survenue dans la salle de repos qui faisait office, en l'espèce, de lieu de travail des salariés. La présence des travailleurs dans cette salle de repos fut jugée suffisamment utile à l'employeur pour être considérée connexe au travail, car dès lors, il pouvait compter sur une main-d'œuvre supplémentaire en cas de besoin. À titre d'exemple, dans *Rivard c. Société de transport de Montréal*¹⁹³, le commissaire Pierre Arguin avait qualifié de lésion professionnelle la brûlure du chauffeur d'autobus survenue dans la salle de repos en raison des bénéfices que retirait l'employeur de la disponibilité du travailleur lors de sa période de battement :

«Par contre, bien que l'événement soit survenu entre deux quarts de travail, au cours d'une période où le travailleur n'était pas rémunéré, la preuve est à l'effet que ce dernier se trouvait sur les lieux du travail afin de se rendre disponible pour accomplir des heures supplémentaires d'urgence. Non seulement sa présence lui était bénéfique puisqu'il pouvait être appelé à accomplir du travail supplémentaire durant sa période de pause, mais cette présence profitait également à l'employeur. En effet, ce dernier tire un avantage de la présence des travailleurs dans la salle des chauffeurs entre deux quarts de travail, car lorsqu'un besoin urgent se présente, il peut, pour des raisons pratiques évidentes, affecter un chauffeur beaucoup plus rapidement si celui-ci se trouve déjà dans cette salle.»¹⁹⁴

Les critères relatifs au lien de subordination et à la finalité de l'activité exercée furent également appliqués pour cette forme d'obligation de disponibilité¹⁹⁵. Par exemple, dans *Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc.*¹⁹⁶, le salarié, un commis d'épicerie travaillant sur le quart de nuit, avait chuté de sa chaise alors qu'il attendait le représentant de l'employeur, conformément aux directives de l'employeur, pour lui remettre les clés du magasin. L'incident était survenu à la fin de son quart de travail, dans la salle de repos. Considérant que la période d'attente du salarié était formellement exigée par l'employeur, la commissaire Francine Juteau a jugé que la chute du travailleur était survenue à l'occasion du travail :

¹⁹² *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*, préc., note 100; *Rivard c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

¹⁹³ *Rivard c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

¹⁹⁴ *Id.*, par.53-55

¹⁹⁵ *Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc.*, préc., note 104; *Fédération des coopératives du Nouveau-Québec c. Ylth*, préc., note 102

¹⁹⁶ *Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc.*, préc., note 104

«De l'ensemble de la preuve, la Commission retient donc que l'événement du 19 mars 1999 est survenu sur les lieux appartenant à l'employeur et mis à la disposition de ses employés. Le travailleur devait se rendre dans cette salle avant et après son quart de travail suivant les directives de l'employeur. (...) Même s'il exerçait une activité personnelle au moment de l'accident, celle-ci s'inscrivait dans le cadre plus large du motif pour lequel monsieur Tellier était dans la salle des employés, soit celui d'attendre le représentant de l'employeur. Un lien de subordination existait avec son employeur à ce moment puisque c'est ce dernier qui lui demandait de l'attendre afin de lui remettre les clés en main propre. Cette activité est également en lien avec le travail de monsieur Tellier de responsable de nuit où il avait pour fonction de remettre les clés au responsable de jour.»¹⁹⁷ (Nos soulignés)

À présent, examinons l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste lors d'un service commandé.

iii. Décisions illustrant une obligation de disponibilité lors d'un service commandé

Nous retrouvons neuf décisions (27,3%) illustrant une obligation de disponibilité du travailleur se manifestant lors d'un service commandé qui appliquent les critères de la connexité pour l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail»¹⁹⁸.

Service commandé de courte durée

Sur les six décisions présentant un service commandé de courte durée, seulement une décision, *Gréco c. Gaz Métropolitain inc.*¹⁹⁹, ne reconnaît pas la lésion professionnelle du travailleur. Dans cette affaire, il s'agissait d'un mécanicien spécialisé dans la machinerie lourde qui pouvait exercer sa prestation de travail au garage de l'employeur et sur la route. Il avait d'ailleurs à sa disposition un «paget» par lequel son employeur pouvait lui confier certaines missions extérieures. En l'espèce, la lésion était survenue alors que le salarié effectuait un aller-retour chez lui pour des raisons de santé. Bien que le travailleur demeurait disponible pour l'employeur lors de ce trajet car il portait son «paget», la commissaire Rose-Marie

¹⁹⁷ *Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc.*, préc., note 104, par.31

¹⁹⁸ *Gréco c. Gaz Métropolitain inc.*, préc., note 110; *Croteau c. Ville de Montréal*, préc., note 58; *Station touristique Mont-St-sauveur c. Girard*, préc., note 112; *Clyke c. Logi+Net*, préc., note 108; *Lulumco inc. c. Lavoie*, préc., note 109; *Banque Laurentienne du Canada c. Bashis*, préc., note 115; *Coopérative de solidarité d'aide domestique de Shawinigan c. Fugère*, préc., note 108; *Lapierre c. Hema Québec*, préc., note 120; *Air Canada c. Trépanier-Vigneault*, préc., note 119

¹⁹⁹ *Gréco c. Gaz Métropolitain inc.*, préc., note 110

Pelletier a estimé que les critères relatifs au lieu de l'événement, au lien de subordination lors de l'événement accidentel et à l'utilité relative de l'activité du travailleur au regard de l'accomplissement du travail ne furent pas rencontrés, de telle sorte qu'il ne pouvait s'agir d'un accident du travail :

«Ainsi, le travailleur n'était pas sur les lieux de son travail, ni au garage, ni en service commandé sur la route. Il n'y a aucun lien de subordination même si le travailleur peut être appelé sur la «Paget» ni de lien d'autorité, l'aller-retour à la maison étant pour une raison purement personnelle. Il est évident que, pour l'employeur, il est dans son intérêt que les travailleurs soient en santé pour travailler mais il n'a pas intérêt à ce qu'un travailleur oublie sa médication et doive retourner chez lui pour la chercher, ce qui, au contraire, représente une perte de temps de travail alors que le travailleur aurait pu se munir de suffisamment de médication par une journée chaude et humide susceptible d'entraîner une manifestation d'asthme. Enfin, il y a pas d'utilité relative pour l'employeur du fait que son employé vérifie l'état de son véhicule et qu'il en résulte un accident.»²⁰⁰

Cependant, les cinq autres décisions illustrant un service commandé de courte durée ont reconnu la lésion professionnelle du travailleur²⁰¹. Cela s'explique notamment par l'application des critères relatifs au lien de subordination et à la finalité de l'activité exercée. En effet, plusieurs décisions admettent l'existence d'un lien de subordination lors d'un service commandé, car il est exécuté sous l'autorité de l'employeur. De plus, la présence du salarié en dehors des lieux de travail habituels est souvent dictée par les exigences de son travail. Par conséquent, la finalité de l'activité exercée au moment de la survenance de l'incident est souvent reliée au travail du salarié. Par exemple, dans *Clyke c. Logi+Net*²⁰², la salariée, une préposée à l'entretien ménager sans lieu de travail fixe, avait chuté sur le trottoir devant le domicile de sa deuxième cliente de la journée. De l'avis de la commissaire Mireille Zigby, même si l'incident était survenu sur la voie publique, le fait que la salariée était en service commandé lors de sa chute implique qu'un lien de subordination existait et que la finalité de l'exercice exercée était reliée à son travail :

«En l'espèce, la travailleuse peut être considéré comme une travailleuse itinérante puisqu'elle n'a pas de lieu de travail fixe et doit se déplacer d'un client à l'autre tout au

²⁰⁰ *Gréco c. Gaz Métropolitain inc.*, préc., note 110, par.24

²⁰¹ *Station touristique Mont-St-sauveur c. Girard*, préc., note 112; *Clyke c. Logi+Net*, préc., note 108; *Lulumco inc. c. Lavoie*, préc., note 109; *Banque Laurentienne du Canada c. Bashis*, préc., note 115; *Coopérative de solidarité d'aide domestique de Shawinigan c. Fugère*, préc., note 108

²⁰² *Clyke c. Logi+Net*, préc., note 108

long de sa journée de travail. Au moment où son accident est survenu, elle avait déjà débuté sa journée de travail puisqu'elle s'était rendue, auparavant, chez une première cliente qui était absente et se rendait chez une autre cliente qui lui avait été assignée, en remplacement, après qu'elle eût signalé à l'employeur le fait qu'elle n'avait pu s'acquitter de ses tâches chez la première cliente. Elle était donc en fonction et en service commandé lorsqu'elle a fait sa chute. Son activité était étroitement reliée à son travail puisqu'elle se rendait chez la cliente qui lui avait été assignée pour y effectuer des travaux d'entretien ménager. Sa chute est survenue juste en face du domicile de la cliente. Sa seule raison d'être à cet endroit, à ce moment, était son travail. De plus, même si la travailleuse n'était pas rémunérée pour ses déplacements, il n'en reste pas moins qu'elle était sous le contrôle et la surveillance de l'employeur. (...) En tout temps, l'employeur était informé de ses allées et venues, de ses activités. Le lien de subordination existait bel et bien.»²⁰³ (Nos soulignés)

Puis, dans une moindre de mesure, l'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail fut également identifiée par les commissaires pour cette forme d'obligation de disponibilité. Particulièrement, dans *Lulumco inc. c. Lavoie*²⁰⁴, la commissaire Monique Lamarre a discerné l'existence d'un lien de subordination lors de la survenance de l'accident, mais elle a surtout insisté sur l'utilité de l'activité du travailleur dans son interprétation de la notion «à l'occasion du travail». En l'espèce, le travailleur, un garde forestier pour l'employeur, a subi un accident de la route alors qu'il se dirigeait vers les «rouleaux», soit le lieu où tous les travailleurs de l'employeur se rassemblent en début de journée de travail, à 7h, et qui se situe à l'entrée du territoire forestier. Comme il en avait l'habitude les lundis matins, avant de se rendre aux «rouleaux», le travailleur était arrêté chercher les cartes et les «GPS», outils essentiels pour l'exécution des travaux forestiers pour la semaine à venir. C'est entre cette tâche effectuée avant le début «officiel» de la journée de travail et le point de rassemblement que l'accident est survenu. Malgré le fait que cette tâche n'était pas spécifiquement prévue au contrat de travail du salarié et qu'il n'avait pas l'obligation de l'exécuter, la commissaire a jugé qu'elle était connexe au travail du travailleur en raison de l'importance de son utilité en regard de l'accomplissement du travail. De plus, il existait un lien de subordination entre l'employeur et le salarié alors qu'il transportait les cartes et les «GPS» vers les «rouleaux». Ainsi, l'accident de la route était survenu «à l'occasion» du travail du salarié :

²⁰³ *Clyke c. Logi+Net*, préc., note 108, par.21

²⁰⁴ *Lulumco inc. c. Lavoie*, préc., note 109

« D’abord, il s’agit d’une activité non seulement utile à l’employeur, mais essentielle. (...) De par ses responsabilités, le travailleur doit s’assurer que les cartes et les «GPS», avec les données à jour, soient transportés aux «rouleaux» les lundis matins à 7h puisque ce sont des outils essentiels au bon fonctionnement des travaux forestiers, ce qui est une des tâches du travailleur. Peu importe qui fait cette tâche pourvu qu’elle soit faite.

Il ressort de la preuve soumise que l’employeur consent tacitement à ce que, avant même le début de son quart de travail, le travailleur récupère lui-même les outils au bureau les lundis matins et les transporte aux «rouleaux». Ainsi, peu importe si elle est spécifiquement prévue au contrat de travail, il s’agit d’une tâche connexe à celles du travailleur (...) Dans ce contexte, lorsque le travailleur transporte lui-même des outils essentiels aux activités de l’entreprise pour la semaine à venir, qu’il soit dans son véhicule personnel ou pas, avant le début de son quart de travail ou pas, il est alors sous l’autorité de l’employeur et il existe un lien de subordination entre les deux. D’ailleurs, vu l’importance des outils, il est plausible de penser que si le travailleur ne s’assurait pas que les «GPS» et les cartes soient aux «rouleaux» les lundis matins, l’employeur pourrait alors intervenir auprès du travailleur afin que cette tâche soit accomplie.»²⁰⁵ (Nos soulignés)

Service commandé de longue durée

Les trois décisions illustrant un service commandé de longue durée ont reconnu la lésion professionnelle du travailleur²⁰⁶. À titre d’exemple, dans *Lapierre c. Hema Québec*²⁰⁷, malgré le fait que la lésion était survenue par le biais d’une activité personnelle, la commissaire Louise Turcotte a estimé que la chute dans la douche de la salariée constituait un accident du travail. La salariée, une infirmière assignée pour une mission en région éloignée, devait rester disponible le soir ou le matin à sa chambre de motel en raison du caractère variable des heures de travail lors d’une collecte mobile. Ainsi, la commissaire a jugé qu’un lien de subordination persistait au moment de l’événement en raison de la mise en disponibilité de la salariée. De plus, la finalité et l’utilité de l’activité au sens large, c’est-à-dire le fait que la salariée restait sur-place pour la collecte mobile, furent considérées suffisamment connexes au travail de la salariée pour établir qu’elle avait subi une lésion professionnelle :

«En l’espèce, la Commission des lésions professionnelles retient que même s’il est indéniable que la travailleuse exerçait une activité personnelle lors de l’événement, cette activité était normale, raisonnable, prévisible et profitable à l’employeur, non seulement au niveau de l’apparence mais aussi au niveau de l’hygiène qui doit être sans faille lors des collectes. (...)

²⁰⁵ *Lulumco inc. c. Lavoie*, préc., note 109, par.23-26

²⁰⁶ *Lapierre c. Hema Québec*, préc., note 120; *Air Canada c. Trépanier-Vigneault*, préc., note 119; *Croteau c. Ville de Montréal*, préc., note 58

²⁰⁷ *Lapierre c. Hema Québec*, préc., note 120

Par ailleurs, la travailleuse précise qu'en région les heures de travail ne sont pas fixes et dépendent de l'achalandage lors de la collecte. Même si elle n'est pas rémunérée en dehors des heures de travail, il n'en demeure pas moins que son horaire peut être susceptible de modification. (...)

Elle précise qu'elle peut être avisée à la dernière minute d'où la nécessité d'être disponible. Il ne fait nul doute dans l'esprit de la Commission des lésions professionnelles qu'un lien de subordination subsiste entre l'employeur et la travailleuse au moment de l'événement.

La seule raison pour laquelle la travailleuse était à Mont-Laurier au moment où elle se blesse le 29 avril 2003, c'est à cause de son travail. Le fait de rester sur place lors des collectes de sang en région bénéficie à l'employeur.»²⁰⁸ (Nos soulignés)

Nous sommes maintenant apte à évaluer dans quelle mesure l'application des critères de la connexité au regard de la notion «à l'occasion du travail» permet au travailleur de se prévaloir des bénéfices accordée par la L.a.t.m.p. lorsque l'événement imprévu et soudain survient lors d'une période de disponibilité.

iv. Synthèse de l'analyse juridique des décisions appliquant les critères de la connexité au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur

Le Tableau 8 présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité en fonction du type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Tableau 8: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les critères de la connexité en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence	Reconnaissance de la lésion professionnelle
Lors d'une pause ou pause-repas	18	17 (94,4%)
Lors d'une période d'attente	6	4 (66,7%)
Lors d'une activité para-professionnelle	0	NA
Lors d'un service commandé	9	8 (88,9%)
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	0	NA
Découlant du statut de travailleur autonome	0	NA
Total	33	29 (87,9%)

²⁰⁸ *Lapierre c. Hema Québec*, préc., note 120, par.53, 57-59

À la lumière du Tableau 8, nous constatons que la lésion professionnelle du travailleur survenant lors d'une obligation de disponibilité fut largement reconnue par les commissaires lorsqu'ils appliquent les critères de la connexité pour interpréter la notion «à l'occasion du travail». En effet, 29 décisions sur 33, soit 87,9% des décisions reconnaissent la lésion professionnelle du travailleur.

Devant ce résultat, nous pouvons conclure qu'il existe un certain consensus sur l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» par l'application des différents critères de la connexité lorsque la lésion du travailleur survient alors qu'il est assujéti à l'obligation d'être disponible. Seulement quatre décisions ne reconnaissent pas la lésion professionnelle du travailleur. Ainsi, dans une très grande majorité des décisions, les commissaires ont jugé que l'obligation de disponibilité du travailleur revêtait un caractère suffisamment connexe au travail pour être comprise dans la notion de «à l'occasion du travail». Notons que les décisions dissidentes présentaient des faits quelque peu marginaux par rapport aux autres décisions. Par exemple, dans *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*²⁰⁹, le travailleur qui occupait le poste de chauffeur de camion de longues distances avait la particularité d'être assujéti à une réglementation fédérale qui encadre le nombre de kilométrage effectué et les périodes de repos. Ainsi, dans cette décision, contrairement à certaines décisions présentant des faits similaires en ce qui a trait à la profession et à l'espace-temps durant lequel la lésion est survenue²¹⁰, la commissaire Lise Collins a jugé que le critère relatif au lien de subordination ne fut pas rencontré car les périodes de repos étaient prises conformément à la réglementation fédérale et non en fonction des livraisons à effectuer pour le compte de l'employeur.

En somme, nous pouvons conclure que l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» par l'application des différents critères de la connexité en regard d'une obligation de disponibilité du travailleur donne lieu, dans la grande majorité des cas, à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Examinons à présent dans quelle mesure la lésion du travailleur est reconnue par l'application

²⁰⁹ *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58

²¹⁰ *Morin c. Canpar Transport Ltée*, préc., note 98; *Rousseau c. Transport Papineau inc.*, préc., note 68

des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle.

b. Analyse juridique des décisions mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle

À la lecture des décisions de notre population appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» au regard d'une obligation de disponibilité, nous observons que certaines d'entre elles mentionnent les critères de la connexité mais accordent davantage d'importance à la notion de sphères professionnelle et personnelle pour déterminer si le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle. Selon la commissaire Daphné Armand dans *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*²¹¹, cette notion provient d'une décision émise par la Cour suprême du Canada, *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)*²¹² :

« Dans *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)*, la Cour suprême du Canada devait interpréter une disposition législative du Nouveau-Brunswick semblable à l'article 2 de la *Loi sur les accidents travail et les maladies professionnelles*. (...) Toujours dans l'affaire *New Brunswick*, la Cour suprême a amené les notions de «sphère personnelle» et de «sphère professionnelle» et a distingué une activité faite à l'intérieur de la sphère personnelle d'un travailleur («his own field of activity», «his own sphere») de celle faite à l'intérieur de la sphère professionnelle. Elle a aussi rappelé que la législation en matière d'accident du travail avait pour objectif de protéger les travailleurs contre les risques auxquels ils étaient exposés en raison de leur emploi. Il est donc fondamental de recourir à cette notion de «risque professionnel» dans l'analyse d'une situation et un incident survenant lorsqu'un travailleur est dans sa sphère d'activités personnelles n'est pas couvert par la Loi.»²¹³ (Nos soulignés)

Puis, de manière à illustrer la logique énoncée dans *New Brunswick*, la commissaire Daphné Armand nous réfère notamment à la décision *Lévesque c. La société canadienne de métaux*²¹⁴. Cette décision qui a été citée par plusieurs décisions de notre sous-population²¹⁵, nous instruit quant à l'application des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle et quant à

²¹¹ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58

²¹² *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)*, préc., note 161

²¹³ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.47, 49

²¹⁴ *Lévesque. La société canadienne de métaux*, préc., note 162

²¹⁵ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.49; *Terrox c. Sobey's Québec*, préc., note 85, par.23; *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95, par.58; *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont* [2005] n° AZ-50309189 (CLP), par.24; *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64, par.56; *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*, préc., note 85, par.12

leur possible point de jonction. Dans cette affaire, l'obligation explicite de disponibilité du travailleur se manifestait sur les lieux du travail lors d'une pause-repas. Le travailleur s'était blessé à une main alors qu'il manipulait une bouteille de boisson gazeuse dans la salle de repos mise à la disposition des employés, lors d'une pause-santé rémunérée et alors que le travailleur demeurait disponible pour un rappel éventuel en cas d'urgence. Devant ces faits, le commissaire Pierre-Yves Vachon soulignait, en cohérence avec les principes énoncés dans *New-Brunswick*²¹⁶, qu'un travailleur possède un champ d'activités personnelles et que ces activités sont associées à des risques personnels. Même lorsqu'exécutées dans l'établissement de l'employeur, les activités personnelles doivent être affectées par un élément rattaché au travail pour que le risque *a priori* personnel devienne un risque professionnel, et par conséquent, couvert par la loi :

«Demeure également toujours d'actualité l'idée avancée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Workmen's Compensation Board c. C.P.R and Noell* à l'effet que, lorsqu'une activité n'est pas reliée directement au travail, il convient d'en juger d'un point de vue qui accorde grande importance aux principes généraux qui sous-tendent la législation, à savoir notamment, selon ce qu'en comprend le soussigné, l'idée que la loi vise à couvrir les risques professionnels et celle qu'elle doit recevoir une interprétation large et libérale.

Sous cet éclairage, le soussigné considère que certaines activités sont communes à toute personne, qu'elle soit sur le marché du travail ou non et qu'elle travaille effectivement ou non : il s'agit d'activités qui visent la satisfaction de besoins vitaux, tels ceux reliés au boire et au manger.

Prima facie, ces activités répondent d'abord et avant tout à des besoins d'ordre personnel, non spécifiquement reliés au travail, et elles sont à caractère essentiellement personnel, de même que les risques qui peuvent parfois y être reliés (ex : indigestion, empoisonnement, blessure avec un ustensile).

De l'avis du soussigné, lorsqu'une activité de ce genre est menée en milieu de travail, le ou les risques y reliés ne deviennent pas automatiquement et nécessairement des risques à caractère professionnel. Il faut alors, pour qu'un accident survenu dans la conduite d'une telle activité soit considéré comme survenu à l'occasion du travail, qu'un élément rattaché au travail soit venu transformer le risque personnel en risque professionnel ou qu'il soit venu ajouter un risque professionnel au risque personnel.»²¹⁷ (Nos soulignés)

Le principe selon lequel un élément rattaché au travail doit interférer avec l'activité personnelle du travailleur pour que celle-ci soit considérée comme étant «à l'occasion du travail » fut repris

²¹⁶ *New Brunswick (Workers/Workmen's Compensation Board v. Canadian Pacific Railway Co.)*, préc., note 161

²¹⁷ *Lévesque c. La société canadienne de métaux*, préc., note 162, p.23-24

dans plusieurs décisions de notre échantillon. Rappelons toutefois que certaines de ces décisions mentionnent également les différents critères établis par *Plomberie & chauffage Plombec inc. et Deslongchamps*²¹⁸. En effet, les deux courants de pensées peuvent se réunir en une même décision, mais les décisions figurant dans cette section ont la particularité de recourir essentiellement à la notion de sphères professionnelle et personnelle dans leurs motifs.

Le Tableau 9 présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion de «à l’occasion du travail» via la notion de sphères professionnelle et sphère personnelle en fonction des différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité vécu par le travailleur.

Tableau 9: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle en fonction des différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité du travailleur

Types de l’obligation de disponibilité	Fréquence	Pourcentage relatif
Lors d’une pause ou pause-repas	15	66,7%
Lors d’une période d’attente	0	NA
Lors d’une activité para-professionnelle	1	4,8%
Lors d’un service commandé	4	19,0%
Lors de l’exécution d’heures supplémentaires	1	4,8%
Découlant du statut de travailleur autonome	1	4,8%
Total	22	100%

À des fins de clarté, nous présenterons l’analyse juridique de ces décisions en fonction du type d’obligation de disponibilité vécu par le travailleur : lors d’une pause ou une pause-repas (i); lors d’une activité para-professionnelle (ii); lors d’un service commandé (iii); lors de l’exécution d’heures supplémentaires (iv); et lorsqu’elle découle du statut de travailleur autonome (v). Nous présenterons par la suite une synthèse de l’analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle (vi).

i. Décisions illustrant une obligation de disponibilité lors d’une pause ou une pause-repas

À la lumière du Tableau 9, nous constatons que 15 décisions illustrant une obligation de

²¹⁸ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53

disponibilité du travailleur lors d'une pause ou une pause-repas appliquent les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle lors de son obligation de disponibilité.

Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail

Parmi celles-ci, six décisions font référence à une obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail²¹⁹, dont cinq concernent des infirmières. Le caractère implicite de l'obligation de disponibilité donne lieu à trois décisions en défaveur de la salariée occupant le poste d'infirmière²²⁰. Considérant que l'employeur n'exigeait pas formellement de ses employées qu'elles demeurent disponibles et sur les lieux du travail dans ces décisions, l'apparente liberté des salariées lors de leurs pauses ou pauses-repas (absence de lien de subordination) suggère qu'elles étaient dans leur sphère d'activités personnelles lors de la survenance de l'accident. Par exemple, dans *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*²²¹, la commissaire soulignait que la simple possibilité d'être sollicitée pour effectuer une intervention lors de la pause-repas n'est pas suffisante pour transformer une activité de la sphère personnelle en activité de la sphère professionnelle :

«En l'instance, le tribunal est d'avis que durant sa pause du dîner, n'étant pas rémunérée, étant libre de ses déplacements et n'étant plus sous l'autorité de l'employeur, la travailleuse a quitté la sphère d'activités professionnelles pour entrer dans la sphère d'activités personnelles. (...) Même s'il est possible que la travailleuse soit dérangée durant sa pause du midi par un patient ou pour une autre raison d'ordre professionnel, le tribunal retient que le 21 février 2009, tel n'a pas été le cas. La travailleuse a pris sa pause à l'heure prévue, puis est allée faire chauffer son plat dans le four micro-onde dans la cuisinette située dans son département, et ceci- et c'est un fait essentiel- sans subir d'interruption.

Le tribunal conclut que, selon la preuve, le 21 février 2009 aucun élément n'est survenu qui a transformé l'activité personnelle de la travailleuse, soit se restaurer, en activité professionnelle.

²¹⁹ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58; *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64; *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64; *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont*, préc., note 215; *Service correctionnel du Canada c. Rivard*, préc., note 75; *Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbuena*, préc., note 3

²²⁰ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58; *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64; *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont*, préc., note 215;

²²¹ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58

Ainsi, la simple possibilité que la travailleuse puisse être sollicitée de temps à autre, pour effectuer certaines tâches durant sa pause du midi, alors qu'elle n'est pas obligée de se trouver sur les lieux du travail et qu'elle n'est nullement sous l'autorité ou à la disponibilité de l'employeur, ne suffit pas à transformer une activité de la sphère personnelle en activité de la sphère professionnelle»²²² (Nos soulignés)

De surcroît, dans *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont*²²³, le commissaire Pierre Simard indiquait que la disponibilité de la salariée ne découlait pas d'une obligation contractuelle mais plutôt de sa formation professionnelle de telle sorte que l'employeur n'est pas lié par celle-ci :

Quant à sa disponibilité à toute intervention professionnelle, elle ne résulte pas d'une obligation contractuelle avec son employeur mais bien de sa formation professionnelle d'infirmière qui, rappelons-le, même sur des lieux publics pourrait entraîner une possible intervention de madame Légaré face à une victime d'un problème de santé sur la voie publique. (...)

En conclusion, la travailleuse fut victime d'un malencontreux accident survenu dans une sphère d'activité purement personnelle n'ayant aucun facteur de rattachement avec l'exécution de sa prestation de travail, le tout se situant hors du lien de subordination la liant à son employeur.»²²⁴

Cependant, nous retrouvons dans notre population trois décisions, dont deux concernant des infirmières, en faveur du travailleur soumis à une obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail en raison du peu de temps accordé pour la prise de la pause ou de la pause-repas²²⁵. Ces dernières mettaient notamment l'accent sur le fait que l'obligation de disponibilité implicite du travailleur était utile et profitable à l'employeur, et ce, au point de faire partie de la sphère d'activités professionnelles du travailleur. Dans *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*²²⁶, la commissaire Renée M. Goyette retenait que la présence implicitement obligatoire de la salariée, une infirmière, sur le lieu de travail pendant la pause-repas était utile et profitable à l'employeur de telle sorte que la travailleuse se situait toujours dans sa sphère professionnelle lors de la survenance de l'accident:

²²² *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.58, 60-62

²²³ *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont*, préc., note 215

²²⁴ *Id.*, par.37 et 41

²²⁵ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64; *Service correctionnel du Canada c. Rivard*, préc., note 75; *Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbuono*, préc., note 3

²²⁶ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64

«En l'espèce, la ligne à tracer entre la sphère d'activités personnelles et la sphère d'activités professionnelles est très tenue. Le tribunal considère que le fait que la travailleuse se soit d'abord rendue dans la salle de repos déposer son repas dans le micro-ondes n'a pas eu pour effet de mettre un terme à la sphère d'activité professionnelle de la travailleuse et l'aurait fait passer dans sa sphère d'activité personnelle. La preuve n'a pas démontré que l'activité de la travailleuse était sans aucune relation avec l'exécution de son travail.

Au contraire, la preuve prépondérante a établi que le 3 mars 2008 la travailleuse était contrainte de prendre son repas sur les lieux du travail, car elle était la seule infirmière régulière en poste sur son département et qu'elle devait être de retour à 12h afin de participer à la visite médicale. Dans les circonstances, la travailleuse était implicitement obligée de prendre son repas sur les lieux de travail.»²²⁷

Dans *Service correctionnel du Canada c. Rivard*, le commissaire Jean-Yves Desjardins concluait que le fait pour le travailleur d'exercer une activité reliée au bien-être ou à la santé sur les lieux du travail afin de respecter la période de temps allouée pour la pause-repas était utile et profitable à l'employeur et ne rompait pas le lien d'emploi :

«Compte tenu des circonstances particulières de la présente affaire [l'impossibilité de respecter la période allouée pour dîner en allant le faire à l'extérieur de l'établissement], la Commission des lésions professionnelle considère que le fait, pour le travailleur, de dîner sur la terrasse extérieure de l'établissement où il travaille, constitue une activité qui est reliée au bien-être ou à la santé du travailleur qui est exercée sur les lieux du travail et qui a un lien suffisant avec celui-ci pour être considéré comme une activité connexe au travail. De plus, la Commission des lésions professionnelles considère qu'il est profitable pour l'employeur ainsi que pour la sécurité de l'établissement qu'il gère, que ses employés dînent sur place durant leur quart de travail, compte tenu de la vocation particulière de l'entreprise.

Finalement, la preuve démontre que le travailleur ne faisait rien d'autre que se restaurer au moment où il fut piqué par une abeille. Donc, il ne se livrait pas à une activité purement personnelle qui aurait été susceptible de rompre le lien d'emploi. »²²⁸

Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail

Nous retrouvons trois décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle pour déterminer si le travailleur a subi une lésion

²²⁷ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64, par.47-48

²²⁸ *Service correctionnel du Canada c. Rivard*, préc., note 75, p.9

professionnelle lors de son obligation de disponibilité²²⁹. Dans *Terroux c. Sobeys Québec*²³⁰, la commissaire Huguette Rivard mobilisait directement la décision *Lévesque c. La société canadienne de métaux*²³¹ pour conclure que le travailleur, un mécanicien, n'avait pas subi une lésion professionnelle. Selon ses motifs, le travailleur s'était blessé lors d'une activité personnelle sans qu'aucun élément rattaché au travail ne vienne transformer le risque personnel en un risque professionnel. En effet, l'obligation de demeurer sur les lieux du travail et la disponibilité du travailleur lors de sa pause-repas ne furent pas considérées suffisamment connexes au travail du salarié pour transformer le risque personnel en un risque professionnel:

«La Commission des lésions professionnelle considère en l'espèce que l'activité de boire ou de manger est une activité pratiquée par tous au travail ou non et que cette activité vise d'abord à satisfaire un besoin personnel. Il en va donc de même des risques qui pourraient y être reliés

Considérant la jurisprudence exposée, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que dans le cas présent que l'activité exercée par le travailleur au moment de sa pause repas aurait pu survenir chez lui ou ailleurs et qu'aucun lien avec le travail n'a pu être démontré durant cette pause même si les fours micro-ondes étaient fournis par l'employeur selon la convention collective dans une salle aménagée à cette fin par celui-ci. Ce n'est pas parce que cette activité se passe au travail que le risque qui en découle devient un risque à caractère professionnel à moins qu'un élément de connexité avec le travail ne vienne le transformer en risque professionnel. (...) Il n'a pas été démontré que le travail du travailleur était le prétexte sans lequel cet accident serait arrivé, cette activité n'ayant rien à voir avec les conditions d'exercices de son travail.

La Commission des lésions professionnelles considère que l'activité exercée par le travailleur au moment de l'événement ne peut être déterminante quant à son utilité pour l'employeur étant donné que le but visé par cette activité était de satisfaire un besoin personnel chez le travailleur»²³² (Nos soulignés)

Toutefois, dans *Staffa c. Université McGill*²³³, la commissaire Anne Vaillancourt a considéré que le travailleur était toujours dans sa sphère professionnelle et donc couvert par la loi, lorsqu'il effectuait une activité de trajet entre deux lieux d'assignation lors de sa pause-repas. En effet, la commissaire a jugé que le fait qu'il demeurait disponible et sur les lieux de travail,

²²⁹ *Terroux c. Sobeys Québec*, préc., note 85; *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57; *Jacques c. Ville de Québec*, préc., note 77

²³⁰ *Terroux c. Sobeys Québec*, préc., note 85

²³¹ *Lévesque c. La société canadienne de métaux*, préc., note 162

²³² *Terroux c. Sobeys Québec*, préc., note 85, par.38-41

²³³ *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57

en l'espèce, sur un campus universitaire comprenant plus de 100 bâtiments séparés par des voies publiques, durant sa pause-repas représentaient des éléments pertinents pour conclure qu'il était dans sa sphère d'activités professionnelles lors de la survenance de l'accident :

«En l'espèce, dîner dans le pavillon de la première affectation alors que le travailleur y laisse ses vêtements personnels et son dîner, et avec l'aval de d'autres membres du personnel de ce bâtiment pour en faire le même usage que son prédécesseur, n'entraîne pas une rupture de la sphère professionnelle au profit de la sphère personnelle. Le fait pour le travailleur de choisir entre deux lieux d'assignation pour prendre sa pause repas et emprunter pour ce faire le même trajet, le plus court, soit celui qu'il emprunte tous les jours, ne fait pas en sorte qu'il choisit d'effectuer une activité purement personnelle. Il dîne sur le lieu de son affectation du matin, est rémunéré et demeure disponible pour répondre à tout appel de l'employeur durant cette pause repas. Le lien de connexité avec le travail n'est pas rompu durant la pause repas en raison de ce seul choix du travailleur.»²³⁴

Par ailleurs, nous retrouvons une décision, *Jacques c. Ville de Québec*²³⁵, présentant une certaine marginalité par rapport à notre population de décision. Dans cette affaire, le lien de connexité s'appréciait par l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur lors de l'activité traumatique et par le caractère personnel ou non de l'activité exercée. Les faits concernaient un policier-patrouilleur soumis à une convention collective stipulant qu'il devait rester sur les lieux du travail pendant les heures de repas et être disponible, en cas de besoin. C'est lors de sa pause-repas, alors qu'il faisait du conditionnement physique que l'accident est survenu. Devant ces faits, la commissaire a conclu que l'entraînement physique du policier-patrouilleur représentait une activité personnelle et facultative et ne pouvait être connexe au travail du travailleur :

«En l'espèce, la Commission des lésions professionnelles croit que même si l'accident est survenu sur les lieux du travail, le travailleur exerçait une activité personnelle facultative qui ne peut en conséquence être assimilée à une condition de travail. Il n'y avait pas de lien de subordination au moment de l'accident.

La preuve révèle que le travailleur peut exercer une activité personnelle durant l'heure de repas. Il peut choisir entre différentes activités à condition d'être disponible. Le travailleur, en l'espèce, a choisi de faire du conditionnement physique. La preuve révèle que le travailleur n'est pas obligé de faire du conditionnement physique. Il n'a pas été démontré qu'une évaluation de la forme physique des policiers-patrouilleurs est faite annuellement par l'employeur ou que celui-ci impose un maintien de la forme physique de quelque

²³⁴ *Staffa c. Université McGill*, préc., note 57, par. 52

²³⁵ *Jacques c. Ville de Québec*, préc., note 77

manière que ce soit. (...)

En l'espèce, le travailleur s'adonnait à une activité personnelle et le fait qu'elle soit exercée sur les lieux du travail ne la transforme pas en une activité faite à l'occasion du travail.»²³⁶

Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux de travail

Nous retrouvons six décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite sans contrainte de lieu lors de la pause ou de la pause-repas mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle lors de son obligation de disponibilité²³⁷. Cinq d'entre elles, dont quatre concernent des agents de police, concluaient à la survenance d'un accident de travail dans ces circonstances²³⁸. Par exemple, dans *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*²³⁹, la salariée, une agente de police, s'était blessée lors d'une «pause tolérée», c'est-à-dire une pause repas rémunérée d'une durée variant entre 15 et 20 minutes durant laquelle la salariée demeurait disponible à l'employeur. Selon le commissaire Christian Genest, cette «pause tolérée» faisait partie des conditions de travail de la salariée et représentait une activité utile à l'employeur. De plus, la salariée demeurait sous la supervision de l'employeur et prête à intervenir en cas de besoin de telle sorte qu'elle était toujours dans sa sphère d'activités professionnelles lors de la survenance de l'accident :

«De ce fait, les interruptions quasi quotidiennes dont la travailleuse fait l'objet lors de ces «pauses tolérées» suffisent à convaincre le tribunal que cette dernière ne quitte jamais sa sphère d'activité professionnelle, étant donné la disponibilité constante et continue dont elle fait preuve et les interruptions fréquentes qui accompagnent cette même disponibilité.

De plus, pour de simples motifs de visibilité reliés aux activités de patrouille, l'employeur va même jusqu'à inciter la travailleuse, tout comme ses collègues, à passer d'une aire de

²³⁶ *Jacques c. Ville de Québec*, préc., note 77, p.5-6

²³⁷ *Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal*, préc., note 94; *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96; *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, préc., note 95; *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95; *Ferland c. Ville d'Aylmer*, préc., note 95; *Bilodeau c. Sûreté du Québec*, préc., note 95

²³⁸ *Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal*, préc., note 94; *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96; *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, préc., note 95; *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95; *Ferland c. Ville d'Aylmer*, préc., note 95

²³⁹ *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, préc., note 95

restauration à une autre. Cette dernière n'est donc pas entièrement libre de ses déplacements, restant ainsi sous l'autorité de l'employeur. Les risques qui y sont associés sont donc, logiquement, de nature professionnelle plutôt que personnelle.»²⁴⁰

Dans *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*²⁴¹, la commissaire Ginette Morin a également reconnu la lésion professionnelle d'un agent de police. Or, au-delà du lien de subordination et de l'obligation de demeurer disponible, celle-ci a aussi considéré l'utilité relative de l'activité exercée par le travailleur lors de son obligation de disponibilité pour déterminer si la lésion résulte de risques professionnels. En effet, en cohérence avec les principes avancés dans *Lévesque c. La société canadienne de métaux*²⁴², elle a recherché l'élément rattaché au travail venant transformer le risque personnel en risque professionnel. Cet élément était, en l'espèce, la nature de l'activité exercée, soit une activité d'entraînement physique, le contexte dans lequel cette activité s'est effectuée et son utilité vis-à-vis de la fonction de policier au sein de l'unité d'intervention tactique:

«Or les éléments qui, en l'espèce, permettent de conclure à un risque professionnel, consistent en la nature même de l'activité exercée, le contexte dans lequel cette activité a pris place et son utilité eu égard à la fonction de policier au sein de l'unité d'intervention tactique. En effet, la preuve établit d'une part, que les policiers œuvrant au sein de cette section réalisent des interventions dites «à hauts risques», lesquelles requièrent une excellente forme physique.

Il s'agit non seulement d'une exigence inhérente à la nature de ces interventions mais d'une obligation imposée par l'employeur et pour laquelle des mesures précises sont mises en place afin de s'assurer du respect de cette obligation (...) Ce faisant, il ne s'agissait donc pas d'une quelconque activité sportive pratiquée à des seules fins personnelles mais plutôt, d'une activité d'entraînement physique qui, compte tenu des exigences de l'emploi et du contexte dans lequel elle a pris place, était certes utile en regard de l'accomplissement du travail de monsieur Tremblay.»²⁴³ (Nos soulignés)

Dans *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*²⁴⁴, la commissaire Claire Burdett estimait que la satisfaction des besoins vitaux sur les lieux de travail, sans interruption par une activité personnelle, devait être considérée comme relevant de la sphère professionnelle de la salariée, une analyste financière pour l'employeur:

²⁴⁰ *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, préc., note 95, par.60-61

²⁴¹ *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95

²⁴² *Lévesque c. La société canadienne de métaux*, préc., note 162

²⁴³ *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95, par.59-61, 64

²⁴⁴ *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96

«...le présent tribunal estime que la finalité de l'activité, soit celle de se rendre à la cafétéria, mise à sa disposition par l'employeur pour consommer son repas, alors qu'elle vient de quitter son poste de travail, doit être considérée comme relevant de la sphère professionnelle de la travailleuse.

Le tribunal est d'avis que la travailleuse, en se rendant à la cafétéria, n'exerce pas une activité personnelle qui rompt le lien avec sa sphère d'activités professionnelles. Au moment de sa chute, la travailleuse ne se livrait pas à une activité personnelle qui aurait pu briser le lien de subordination avec l'employeur. (...)

Par ailleurs, le fait que la travailleuse demeure disponible et qu'elle prenne une pause-repas plus courte du fait de l'accessibilité à une cafétéria à l'intérieur même de l'entreprise où elle est affectée est d'une utilité pour l'employeur.»²⁴⁵

À l'inverse, dans *Bilodeau c. Sûreté du Québec*²⁴⁶, la commissaire Marielle Cusson a estimé que la salariée, une agente de police, n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle alors qu'elle s'était blessée, à son domicile, lors d'une pause-repas durant laquelle elle devait demeurer disponible. Selon cette interprétation de la notion «à l'occasion du travail», à partir du moment que la salariée s'était dirigée vers son domicile, elle avait quitté sa sphère d'activités professionnelles et était rentrée dans celle des activités personnelles, et ce, malgré le fait qu'elle demeurait disponible pour l'employeur via des TIC :

«La travailleuse est chez elle au moment du fait accidentel et exerce une activité tout à fait indépendante à son activité de travail. Elle n'est pas rémunérée et son employeur n'exerce aucun contrôle. D'ailleurs, cette dernière a le loisir de prendre son repas où elle veut. Il n'y a donc pas de lien de subordination de la part dudit employeur. Dès que la travailleuse s'absente de son travail pour se rendre chez elle pour prendre son repas, cette dernière quitte la sphère du travail pour entrer dans celle de l'activité personnelle, et ce, comme n'importe quel travailleur d'usine qui se rend chez lui prendre son repas. La sphère du travail réapparaît, pendant cette période du repas, seulement si elle est rappelée par son employeur pour répondre à une demande d'intervention. Il n'y a donc plus de lien de subordination tant que le retour n'est pas forcé par une telle demande d'intervention.

Le fait de devoir garder le répartiteur ouvert pendant l'heure du repas ne signifie pas que l'employeur exerce une pleine autorité sur la ou les activités exercées par la travailleuse pendant cette heure du repas.»²⁴⁷ (Nos soulignés)

Examinons maintenant l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les notions de

²⁴⁵ *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96, par.33-34 et 36

²⁴⁶ *Bilodeau c. Sûreté du Québec*, préc., note 95

²⁴⁷ *Id.*, par.12

sphère professionnelle et de sphère personnelle lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste lors d'une activité para-professionnelle.

ii. Décision illustrant une obligation de disponibilité lors d'une activité para-professionnelle

Nous retrouvons dans notre population une décision, *Goulet c. Aluminium Goulet & Fils*²⁴⁸, illustrant une obligation de disponibilité du travailleur lors d'une activité para-professionnelle qui applique les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle. Cette décision concernait un salarié cumulant les postes de représentant, vendeur, négociateur et directeur d'entrepôt chez l'employeur. À ce titre, il avait été mandaté par son employeur pour effectuer un voyage de pêche avec un client afin de discuter de certaines questions relatives au travail. Ainsi, ce voyage de pêche représentait une activité para-professionnelle car sa finalité était reliée au travail et c'est lors de celle-ci que la lésion était survenue. Or, cette décision s'avère peu pertinente pour notre recherche car comme en témoigne l'extrait suivant, les motifs de la commissaire Danielle Lampron sont plutôt orientés vers la crédibilité douteuse de la preuve présentée :

« Sur la question de déterminer s'il s'agissait d'un voyage d'affaires ou de loisirs, la preuve est contradictoire en maints éléments, ce qui diminue la valeur probante du témoignage du travailleur à un point tel que la Commission des lésions professionnelles considère que le travailleur n'a pas réussi, par une preuve prépondérante, à établir qu'il s'est blessé à l'occasion de son travail»²⁴⁹

Considérons maintenant l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste lors d'un service commandé.

iii. Décisions illustrant une obligation de disponibilité lors d'un service commandé

Nous retrouvons quatre décisions illustrant une obligation de disponibilité du travailleur lors d'un service commandé qui appliquent les notions de sphère professionnelle et de sphère

²⁴⁸ *Goulet c. Aluminium Goulet & Fils*, préc., note 106

²⁴⁹ *Id.*, par.54

personnelle pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle lors de son obligation de disponibilité²⁵⁰. De ce groupe de décisions, trois concluent à la survenance d'un accident du travail²⁵¹. En effet, les preuves présentées ont amené les commissaires à juger que les salariés en question n'avaient pas quitté leur sphère d'activités professionnelles et ne s'adonnaient pas à une activité d'ordre purement personnel lors de la survenance de l'accident.

Par exemple, dans *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*²⁵², le salarié occupait le poste de directeur des ventes pour l'employeur et à ce titre, il devait effectuer plusieurs déplacements. En l'espèce, il devait quitter l'établissement de l'employeur pour se rendre à une autre succursale. Il était sorti des bureaux pour se rendre au stationnement de l'employeur où se trouvait son véhicule, mais l'accès au stationnement était bloqué par un véhicule de livraison de matériaux de construction. Le travailleur avait alors décidé de rebrousser le chemin et de se rendre à la banque pour déposer un remboursement de compte de dépenses. C'est lors de ce déplacement, du stationnement de l'employeur vers la banque que l'accident est survenu. Devant ces faits, le commissaire Simon Lemire a d'une part, considéré qu'en l'espèce, le stationnement de l'employeur faisait office de lieu de travail et que le trajet emprunté par le travailleur était assimilable à un trajet d'entrée et de sortie d'un établissement de l'employeur. D'autre part, puisque ce déplacement résulte d'une activité du travail sans interruption avec une activité personnelle, le commissaire a considéré que le travailleur n'avait pas quitté sa sphère d'activités professionnelles lors de sa chute :

«Les déplacements du travailleur sont le résultat d'une activité du travail, tout le monde en conviendra, et au moment de la chute, le travailleur n'était pas encore dans le cadre d'une activité purement personnelle, mais bien dans une activité effectuée à l'occasion de son travail et il n'avait pas encore quitté la sphère de l'activité professionnelle.»²⁵³

En outre, dans *Centre Piékouagami c. Dumont*²⁵⁴, il était question d'une obligation de disponibilité sous la forme d'un service de garde régi par une convention collective. À cet

²⁵⁰ *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*, préc., note 113; *Davidson c. Active Canada inc.*, préc., note 111; *Centre Piékouagami c. Dumont*, préc., note 126; *Côté c. Université du Québec Chicoutimi*, préc., note 122

²⁵¹ *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*, préc., note 113; *Davidson c. Active Canada inc.*, préc., note 111; *Centre Piékouagami c. Dumont*, préc., note 126

²⁵² *Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc.*, préc., note 113

²⁵³ *Id.*, par.25

²⁵⁴ *Centre Piékouagami c. Dumont*, préc., note 126

égard, le commissaire Michel Renaud concluait sa décision en constatant que «les obligations imposées par l'employeur pour s'assurer de la disponibilité de la travailleuse lors d'un service de garde sont suffisamment envahissantes pour être jugées connexes à l'emploi suivant les critères établis par les tribunaux supérieurs»²⁵⁵. Ainsi, l'encadrement de la disponibilité de la travailleuse par la convention collective était suffisant pour conclure que la salariée était exposée à des risques professionnels lors de son service de garde.

En revanche, dans *Côté c. Université du Québec Chicoutimi*²⁵⁶, le commissaire Pierre Simard arrivait à la conclusion que la salariée, une chargée de cours, n'avait pas subi de lésion professionnelle alors qu'elle effectuait un service commandé en région éloignée. En l'espèce, la salariée s'était blessée lors du trajet entre le restaurant où elle avait dîné avec ses étudiants et l'école. Selon l'interprétation du commissaire, l'activité de trajet par laquelle est survenue la lésion constituait une activité purement personnelle, et par conséquent, non couverte par la loi :

«Par ailleurs, la Commission des lésions professionnelles rappelle qu'il ne faut pas confondre conditions de travail et conditions de vie. Le seul fait de coucher dans un hôtel ou de dîner au restaurant et d'être remboursée par l'employeur ne transforme pas un risque personnel relié à une activité en un risque professionnel. En effet, les activités purement personnelles, bien qu'effectuées lors d'un travail commandé, ne sont pas couvertes par la loi. (...)

L'accident dont fut victime la travailleuse est un déplacement lors du trajet qu'elle devait faire entre le restaurant et l'école. La Commission des lésions professionnelles croit que la travailleuse n'a pas plus de droit, lors de cette activité, que tout autre travailleur effectuant un tel trajet (i.e. entre un restaurant et l'établissement de l'employeur) bien qu'elle soit en région éloignée. En effet, ce déplacement entre le restaurant et l'école n'était pas requis par l'exécution des fonctions de la travailleuse et constitue donc un accident purement personnel n'étant nullement rattaché aux fonctions de Madame Côté.»²⁵⁷

Examinons maintenant l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle lorsque l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste lors de l'exécution d'heures supplémentaires.

²⁵⁵ *Centre Piékouagami c. Dumont*, préc., note 126.

²⁵⁶ *Côté c. Université du Québec Chicoutimi*, préc., note 122

²⁵⁷ *Id.*, p.13-15

iv. Décision illustrant une obligation de disponibilité lors de l'exécution d'heures supplémentaires

Dans *Clark c. Camp Les écuries El Poco*²⁵⁸, nous constatons que la lésion d'une salariée, une monitrice de camp de jours, soumise à une obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires fut reconnue par l'application des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle. Dans cette affaire, la salariée s'était proposée, avec l'aval du chef de camp, pour partir à la recherche d'un cheval égaré. C'est au cours de cette recherche que la salariée a chuté de son cheval. En l'espèce, le commissaire Jean-Marc Charrette avait considéré que le geste de civilité par lequel l'accident est survenu n'était pas une activité purement personnelle et présentait un lien de connexité étroit avec le travail de la salariée :

«Bien que l'activité exercée au moment de l'accident, soit la recherche du cheval d'une consœur de travail, ne soit pas une activité précisément prévue dans les tâches de la travailleuse, il ne s'agissait pas non plus d'une activité purement personnelle que la travailleuse effectuait pour son loisir ou son avantage personnel. Madame Clark était reconnue pour être une personne enthousiaste et très disponible, ce qu'on ne peut lui reprocher, particulièrement dans un milieu de vie comme l'est un camp de vacances. Madame Clark a proposé son aide à une consœur de travail qui était alors dans le besoin, toujours dans le cadre du milieu de vie qu'est le camp de vacances»²⁵⁹

Considérons maintenant l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle lorsque l'obligation de disponibilité du travailleur se rattache à son statut de travailleur autonome.

v. Décision illustrant une obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome

Enfin, en ce qui concerne l'obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome, nous constatons que dans *Nadeau c. Investigation Nadeau inc.*²⁶⁰, la preuve n'a pas convaincu le commissaire Claude-André Ducharme que le travailleur se situait dans sa sphère professionnelle lors de la survenance de l'accident. Considérant que le requérant était un

²⁵⁸ *Clark c. Camp Les écuries El Poco*, préc., note 144

²⁵⁹ *Id.*, par.36

²⁶⁰ *Nadeau c. Investigation Nadeau inc.*, préc., note 156

travailleur autonome inscrit à la Commission en vertu de l'article 18 L.a.t.m.p.²⁶¹, le commissaire mentionnait que seulement la finalité de l'activité, le moment et le lieu de la survenance de l'accident pouvaient guider l'appréciation du lien de connexité entre le travail et l'activité traumatique. En l'espèce, le travailleur était propriétaire d'une entreprise qui effectue des enquêtes et des filatures et n'avait pas d'horaire de travail fixe. Il souhaitait embaucher un ami à la retraite qui demeure dans la région de Montréal et pour ce faire, il avait séjourné, avec sa conjointe, quelques jours chez sa fille qui habite à Montréal. Suite à sa rencontre avec son ami le 14 mai 2010, le travailleur avait poursuivi son séjour chez fille. Quelques jours plus tard, le 17 mai 2010, le travailleur chutait dans l'escalier de la résidence de sa fille alors qu'il voulait aller recharger son téléphone cellulaire, son principal outil de travail. Bien que le but de l'activité accomplie par le travailleur présente une certaine connexité avec son travail, le commissaire a estimé que le contexte dans lequel s'est produit cette activité favorisait l'idée selon laquelle le travailleur se situait dans sa sphère d'activités personnelles lors de la survenance de l'accident:

«Au moment où il s'est blessé, monsieur Nadeau ne séjournait plus à Montréal pour des questions reliées à la gestion de l'entreprise parce que la rencontre projetée avec son ami avait eu lieu quelques jours auparavant. Le séjour qu'il poursuivait chez sa fille était une activité essentiellement personnelle, assimilable à des vacances.

Lors de l'audience, il soumet qu'un enquêteur privé n'a pas d'horaire et qu'il peut toujours être appelé pour une question de travail. Cependant, ce n'est pas dans de telles circonstances qu'il s'est blessé. Il n'était pas en train de parler au téléphone avec un client ou un de ses enquêteurs, ni en train de marcher pour prendre un appel à son téléphone, mais il marchait pour aller recharger la batterie de son téléphone cellulaire, téléphone qu'il utilise par ailleurs autant pour ses communications d'affaires que ses communications personnelles.

Lorsque survient l'événement accidentel, monsieur Nadeau est globalement dans sa sphère d'activités personnelles et le seul fait de marcher pour aller recharger son téléphone cellulaire alors qu'il est en visite chez sa fille, de l'avis du tribunal, n'a pas pour effet de le faire passer dans sa sphère professionnelle.»²⁶² (Nos soulignés)

Nous sommes maintenant apte à évaluer dans quelle mesure l'application des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle au regard de la notion «à l'occasion du travail» permet au travailleur de se prévaloir des bénéfices accordée par la L.a.t.m.p. lorsque l'événement

²⁶¹ L.a.t.m.p., art.18

²⁶² *Nadeau c. Investigation Nadeau inc.*, préc., note 156

imprévu et soudain survient lors d'une période de disponibilité.

vi. Synthèse de l'analyse juridique des décisions appliquant les notions de sphères professionnelle et personnelle au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur

Le Tableau 10 présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle en fonction du type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Tableau 10: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» via les notions de sphères professionnelle et personnelle en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence	Reconnaissance de la lésion professionnelle
Lors d'une pause ou pause-repas	15	9 (60%)
Lors d'une période d'attente	0	NA
Lors d'une activité para-professionnelle	1	0 (0%)
Lors d'un service commandé	4	3 (75%)
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	1	1 (100%)
Déoulant du statut de travailleur autonome	1	0 (0%)
Total	22	13 (59,1%)

À la lumière du Tableau 10, nous constatons que sur les 22 décisions appliquant les notions de sphères professionnelle et personnelle pour l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail», seulement 13 décisions reconnaissent la lésion professionnelle du travailleur (59,1%).

Au-delà du constat de ce faible taux, il est intéressant de noter que pour une situation de faits similaires, les motifs et la décision des commissaires peuvent varier considérablement. En effet, il n'y a pas de consensus quant à la nature juridique de l'obligation de disponibilité des travailleurs. Elle peut être assimilée à une activité professionnelle ou elle peut être considérée comme une activité personnelle. En ce sens, certains commissaires estiment que le travailleur se situe dans sa sphère d'activités professionnelles lors de son obligation de disponibilité et partant de cette prémisse, ils examinent si une activité purement personnelle est venue interrompre la sphère d'activités professionnelles du travailleur. À l'opposé, certains

commissaire évaluent que le travailleur se situe dans sa sphère d'activités personnelles lors de son obligation de disponibilité, et par conséquent, ils examinent si un élément rattaché au travail est venu affecter l'activité par laquelle la lésion est survenu. En outre, notons qu'une grande importance est accordée au fait que la lésion résulte ou non d'une activité de trajet de début ou de fin de pause ou pause-repas. Cela s'explique notamment par le fait que, selon l'analyse de la jurisprudence effectuée par Lavoie (2012), l'activité d'arrivée et de départ du lieu de travail sont inclus dans la notion de «à l'occasion du travail» si elles ne sont pas interrompues par une activité personnelle.

Afin d'illustrer les différentes conceptions des commissaires quant à la période de disponibilité du travailleur, nous pouvons cibler deux décisions portant sur des situations de faits comparables, soit *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*²⁶³ et *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*²⁶⁴. Ces deux décisions concernaient des infirmières soumises à une obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause-repas. Toutefois, l'une d'elles illustre également une activité de trajet de début de pause-repas. Effectivement, dans *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, la salariée avait, au début de sa pause-repas, déposé son plat congelé dans le four micro-ondes situé dans la salle de repos des employés et s'était par la suite rendue à la salle de bain. À son retour vers la salle de repos des employés, n'ayant pas remarqué que la porte de verre de la salle était fermée, elle s'était cognée le nez sur celle-ci, s'infligeant une fracture du nez et une commotion cérébrale. Dans *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, la salariée était déjà assise dans la salle de repos et elle s'était blessée en se levant pour aller chercher son plat dans le four micro-ondes. Ainsi, ces deux décisions présentent une situation de faits similaire : infirmière; obligation de disponibilité implicite; durant la pause-repas non-rémunérée; sur les lieux du travail. Pourtant, les commissaires ne sont pas parvenus aux mêmes conclusions. La lésion professionnelle de la salariée a été reconnue dans *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*²⁶⁵, puisque de l'avis de la commissaire Renée M. Goyette, une lésion qui survient lors d'un déplacement au début de la période de repas représente un accident à l'occasion du travail :

²⁶³ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64

²⁶⁴ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58

²⁶⁵ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64

«La jurisprudence reconnaît qu'un accident qui survient à un travailleur qui arrive ou qui repart des lieux de travail en utilisant les voies d'accès usuelles, constitue un accident à l'occasion du travail. Ce principe vaut tout autant lorsque le travailleur se déplace dans les voies d'accès au début ou au départ de la période de repas ou de pause»²⁶⁶

Parallèlement, la commissaire a également considéré que le contexte de travail particulier de la salariée, notamment l'obligation implicite de demeurer sur les lieux de travail pour respecter la durée de la pause-repas et son utilité pour l'employeur, faisait en sorte qu'elle se situait toujours dans sa sphère d'activités professionnelles lors de la survenance de la lésion. Ainsi, dans cette décision, l'obligation de disponibilité du travailleur fut interprétée comme faisant partie de la sphère professionnelle de la salariée. En ce sens, la commissaire s'est interrogée quant à l'existence d'une activité personnelle qui aurait fait passer la travailler dans sa sphère d'activités personnelles :

«Le tribunal considère que le fait que la travailleuse se soit d'abord rendue dans la salle de repos déposer son repas dans le micro-ondes n'a pas eu pour effet de mettre un terme à la sphère d'activité professionnelle de la travailleuse et l'aurait passer dans sa sphère d'activité personnelle²⁶⁷.

De ce point de vue, il fut déclaré que la salariée avait subi une lésion professionnelle car elle était toujours dans sa sphère d'activités professionnelles au moment de la survenance de la lésion. À l'inverse, dans *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*²⁶⁸, la commissaire Daphné Armand a interprété l'obligation de disponibilité de la salariée comme faisant partie de sa sphère d'activités personnelles. En adoptant ce point de vue par rapport à l'obligation de disponibilité de la salariée, la commissaire a plutôt recherché un élément rattaché au travail qui serait venu transformer l'activité personnelle de la salariée en une activité professionnelle :

«Le tribunal souligne que, bien que disposant d'un temps limité pour dîner, prendre son repas sur place et dans son département plutôt qu'à la cafétéria ou ailleurs est un choix personnel qu'a fait la travailleuse. Rien ne l'y obligeait. Même s'il est possible que la

²⁶⁶ *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64, par. 46

²⁶⁷ *Id.*, par.47

²⁶⁸ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58

travailleuse soit dérangée durant sa pause du midi par un patient ou pour une autre raison d'ordre professionnel, le tribunal retient que le 21 février 2009, tel n'a pas été le cas. »²⁶⁹

Ainsi, considérant que la salariée ne fut pas sollicitée pour effectuer une tâche lors de sa pause-repas, la commissaire concluait qu'aucun élément rattaché au travail n'était venu transformer le risque personnel en risque professionnel. Il fut donc déclaré que la travailleuse n'avait pas subi de lésion professionnelle.

Le faible ratio de décisions reconnaissant la lésion professionnelle du travailleur met en lumière l'absence de consensus quant à la nature juridique de l'obligation de disponibilité du travailleur lorsqu'elle est examinée sous l'angle des notions de sphères professionnelle et personnelle. Cependant, rappelons que la lésion professionnelle du travailleur fut largement reconnue dans les décisions appliquant les critères de la connexité en regard de son obligation de disponibilité. Il s'avère donc intéressant de comparer les taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur en fonction de ces deux courants juridiques, soit celui des critères de la connexité et celui des sphères professionnelle et personnelle.

c. Bilan de l'analyse juridique appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail»

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 11 qui présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l'occasion du travail» en fonction du courant juridique, des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité vécu par le travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

²⁶⁹ *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58, par.59-60

Tableau 11: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion «à l’occasion du travail» fonction du courant juridique, des différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

	Courant juridique utilisé par les commissaires			
	Utilisation des critères de la connexité		Utilisation des notions de sphère pro et personnelle	
Types de l’obligation de disponibilité	Fréquence	Lésion professionnelle	Fréquence	Lésion professionnelle
Lors d’une pause ou pause-repas	18	17 94,4%	15	9 60%
Lors d’une période d’attente	6	4 66,7%	0	NA
Lors d’une activité para-professionnelle	0	NA	1	0 0%
Lors d’un service commandé	9	8 88,9%	4	3 75%
Lors de l’exécution d’heures supplémentaires	0	NA	1	1 100%
Découlant du statut de travailleur autonome	0	NA	1	0 0%
Total	33	29 87,9%	22	13 59,1%

À la lumière de ce tableau, nous remarquons que l’application des critères de la connexité en regard de l’obligation de disponibilité du travailleur est nettement plus souvent associée à la reconnaissance de la lésion professionnelle que l’application des notions de sphères professionnelle et personnelle. En effet, les deux courants juridiques ne semblent pas avoir la même sensibilité face aux différentes manifestations-types de l’obligation de disponibilité du travailleur. Si l’application des critères de la connexité permet au travailleur de faire reconnaître sa lésion professionnelle avec un taux de succès de 87,9%, la probabilité qu’elle soit reconnue chute à 59,1% si le commissaire applique les notions de sphère professionnelle et personnelle. En outre, peu importe la manifestation-type de l’obligation de disponibilité du travailleur, l’application des critères de la connexité demeure le courant juridique le plus favorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Comme nous l’avons souligné précédemment, nous avons remarqué certaines incohérences au sein du courant juridique appliquant les notions de sphères professionnelle et personnelle au regard d’une obligation de disponibilité du travailleur. En effet, devant des situations de faits

similaires, les commissaires arrivaient à des conclusions contraires car leur application des notions de sphères professionnelle et personnelle différait. De la même manière, nous pouvons également cibler des décisions qui, nonobstant la similarité des faits, parviennent à des conclusions divergentes car les commissaires n'adoptent pas le même courant juridique pour l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» en regard de l'obligation de disponibilité du travailleur. Compte tenu de l'écart entre le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur en fonction du courant juridique adopté par les commissaires, il est pertinent d'apprécier en parallèle ces décisions afin de saisir les limites respectives de ces courants juridiques.

À cet égard, nous pouvons relever deux décisions, *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*²⁷⁰ et *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*²⁷¹, dans lesquelles les commissaires font une lecture diamétralement contraire des faits, pourtant similaires, car ils ne suivent pas le même courant dans leur interprétation de la notion «à l'occasion du travail». Dans *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*²⁷², la salariée occupait le poste d'assistante-chef infirmière sur le quart de travail de soir et compte tenu des circonstances particulières de la journée (remplacement de collègues par des employées moins familières avec l'unité), elle s'était accordée 15 minutes pour sa pause-repas qui habituellement dure 45 minutes. Lors cette pause-repas écourtée prise dans la cuisinette, elle s'était blessée au genou en se levant de sa chaise pour aller chercher son plat dans le micro-ondes. En s'appuyant sur les notions de sphère professionnelle et personnelle, la commissaire Carole Lessard a estimé que cet incident n'était pas connexe au travail de la salariée car d'une part, l'employeur n'obligeait pas ses employés à demeurer sur les lieux du travail et disponibles durant leurs pauses, et d'autre part, car l'activité personnelle par laquelle est survenue la lésion ne fut pas interrompue par une activité d'ordre professionnel :

«Dans le cas présent, la Commission des lésions professionnelles considère que le caractère de connexité est absent et qu'il n'y a donc pas lieu de conclure qu'un risque professionnelle s'ajoute au risque personnel.

²⁷⁰ *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64

²⁷¹ *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*, préc., note 64

²⁷² *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64

L'événement décrit par la travailleuse est survenu à l'intérieur du temps consacré pour sa pause-repas, et ce, plus particulièrement alors qu'elle se relevait pour aller chercher celui-ci dans le micro-ondes. Il s'agit d'une activité d'ordre personnel qui, à ce même moment, n'a pas été interrompue en raison de l'accomplissement d'activités d'ordre professionnel. La Commission des lésions professionnelle ne peut donc pas conclure que la sphère d'activité personnelle est passée alors à une sphère d'activité professionnelle.

Certes, le fait que la pause-repas n'ait duré que 15 minutes ne laisse certes pas le choix d'aller se restaurer ailleurs qu'à proximité des lieux de travail; or, il n'en demeure pas moins que cette durée a été déterminée à la seule initiative de la travailleuse, et ce, sans qu'il s'agisse alors d'une obligation imposée par l'employeur. De plus, les 15 minutes en question ont pu être entièrement consacrées à la prise du repas puisqu'il n'y eût alors aucune interruption en raison de son travail.»²⁷³ (Nos soulignés)

À la différence de cette décision, dans *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal-Pavillon A. Prévost*²⁷⁴, le commissaire Bertrand Roy a reconnu la lésion professionnelle de la salariée, également une infirmière de nuit. En l'espèce, elle s'était blessée en déplaçant un matelas dans l'optique de se reposer lors de sa pause. Comme dans la décision précédente, l'employeur n'obligeait pas ses employés à demeurer sur les lieux du travail lors de leurs pauses, mais en l'espèce, le commissaire a souligné que l'activité traumatique revêtait une certaine connexité avec le travail de la salariée. En effet, en plus de demeurer sur les lieux du travail et dans une certaine mesure, subordonnée à l'employeur par sa mise en disponibilité, l'activité de se reposer était également connexe au travail par sa finalité et son utilité en regard à l'accomplissement du travail de la salariée :

«Lorsque l'événement est survenu, elle était sur les lieux du travail dans le contexte de son quart de travail habituel. Elle était libre de prendre sa pause à l'endroit où elle le voulait mais elle a respecté une coutume établie de rester à proximité au cas où sa consœur aurait besoin d'elle. Si elle n'était pas directement sous l'autorité de l'employeur, on peut, par contre, difficilement concevoir qu'elle y échappait totalement.

Quant à la finalité de l'activité exercée au moment de l'incident et son utilité en regard de l'accomplissement du travail, il est bien évident que la travailleuse avait besoin d'une période de repos de façon à pouvoir accomplir les tâches qui lui restaient à accomplir après sa pause.(...) il reste qu'elle avait besoin d'un moment de repos et d'une période de temps pour se sustenter durant le quart de nuit de façon à pouvoir continuer de travailler efficacement. Dans ce sens, la pause et le fait de déplacer un matelas étaient autant à l'avantage de l'employeur autant que de la travailleuse.»²⁷⁵ (Nos soulignés)

²⁷³ *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64, par.61-63

²⁷⁴ *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*, préc., note 64

²⁷⁵ *Id.*, par.36-38

Ainsi, à la lecture de ces décisions, nous constatons que les critères de la connexité semblent plus sensibles au phénomène de l'obligation de disponibilité du travailleur et qu'ils sont plus favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur que les notions de sphères professionnelle et personnelle. En outre, il semble que ce sont les critères relatifs à l'utilité et à la finalité de l'activité exercée par le travailleur au moment de la survenance de l'accident qui sont les plus déterminants dans la qualification d'un accident du travail.

Dans un autre ordre d'idées, il est à présent opportun de se pencher sur l'interprétation que les commissaires ont attribuée à la notion d'«événement imprévu et soudain» dans un contexte d'obligation de disponibilité du travailleur. En effet, cette notion est au cœur de l'analyse juridique de la majorité des décisions où il est question d'une obligation de disponibilité sous la forme d'exécution d'heures supplémentaires.

2. Analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion d'«événement imprévu et soudain»

Les commissaires ont mobilisé la notion d'«événement imprévu et soudain» pour déterminer si lésion du travailleur était connexe à son travail dans 13 décisions sur les 68 décisions appliquant uniquement la notion d'accident du travail (19,1%). Ce faible ratio s'explique par le fait que seules les décisions illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires mobilisent la notion d'«événement imprévu et soudain» pour déterminer si le salarié a subi une lésion professionnelle. En effet, seule cette manifestation-type de l'obligation de disponibilité ne remet pas en question les frontières entre le temps de travail et le temps personnel et par conséquent, ne mobilise pas la notion «à l'occasion du travail».

Avant d'analyser les décisions mobilisant la notion d'«événement imprévu et soudain» à l'égard de l'obligation du salarié d'effectuer des heures supplémentaires, il y a lieu de se pencher brièvement sur la doctrine et jurisprudence portant sur l'interprétation de la notion d'«événement imprévu et soudain» afin de cibler les éléments qui guident son interprétation en présence d'une situation de disponibilité du salarié (a). Nous serons par la suite en mesure d'examiner les décisions appliquant la notion d'« événement imprévu et soudain » au regard de

l'obligation du salarié d'effectuer des heures supplémentaires (b).

a. Doctrine portant sur l'interprétation de la notion d'«événement imprévu et soudain»

Tout d'abord, la notion d'«événement imprévu et soudain» bénéficie d'une interprétation large et libérale. Un événement prévisible, c'est-à-dire susceptible de se produire, n'est donc pas contraire à la notion d'«événement imprévu et soudain». De plus, l'étude de la jurisprudence réalisée par Lavoie (2012) révèle que la notion d'«événement imprévu et soudain» peut être remplacée par celle de «microtraumatismes» lorsqu'une succession de mouvements est à l'origine de la lésion du salarié. Les microtraumatismes se définissent comme la «succession de gestes bénins qui, considérés isolément, ne sauraient constituer un événement imprévu et soudain, mais qui, en raison de leur accumulation, permettent de conclure à la survenance d'un tel événement» (Lavoie, 2012; par.12). Ainsi, la notion de «microtraumatismes» autorise l'idée qu'un accident du travail peut résulter d'une série d'événements répartis sur une certaine période de temps.

Nous retrouvons l'essence de la notion de «microtraumatismes» en matière de lésions psychologiques. D'ailleurs, nous constatons que la grande majorité des décisions mobilisant la notion d'«événement imprévu et soudain» au regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires concernent des lésions psychologiques et que celles-ci appellent un traitement juridique légèrement différent des lésions physiques. À cet égard, dans *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*²⁷⁶, le commissaire Daniel Martin a cité la décision *Thauvette et Corporation Urgences-Santé* pour résumer la jurisprudence portant sur la notion d'«événement imprévu et soudain» en matière de lésion psychologiques :

«L'article 2 de la loi précise qu'un accident du travail est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une blessure ou une maladie.

Réalisant les lacunes que comporte cette définition en matière de lésion psychologique, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et la Commission des lésions professionnelles élargissent la notion d'événement imprévu et soudain pour y inclure des

²⁷⁶ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135

événements, survenant sur une certaine période de temps, qui, lorsque considérés isolément, peuvent paraître bénins mais qui, lorsque superposés, deviennent significatifs et revêtent de ce fait le caractère imprévu et soudain exigé par la loi. Cependant, en corollaire à cette définition élargie, le Tribunal requiert que ces événements présentent un cachet particulier. Ainsi, ils doivent sortir de la sphère des relations de travail et déborder du cadre habituel, normal ou prévisible de ce que l'on retrouve usuellement dans le milieu de travail.

Il ne suffit donc pas que le travailleur allègue que sa maladie découle de son travail. Il faut qu'il établisse que sa maladie résulte d'événements particuliers, survenus au travail, et revêtant la qualité exigée par la jurisprudence.»²⁷⁷ (Nos soulignés)

Ainsi, des événements qui peuvent paraître bénins lorsque considérés isolément, peuvent revêtir le caractère «imprévu et soudain» s'ils sont considérés avec une vision globale. Toutefois, en matière de lésions psychologiques, les critères d'imprévisibilité et de soudaineté exigés par la loi requièrent certaines conditions. Premièrement, les événements invoqués doivent déborder du cadre normal, usuel ou prévisible du travail; ils doivent revêtir un certain caractère inhabituel ou extraordinaire. Deuxièmement, ils ne doivent pas résulter de l'usage normal du pouvoir de gestion de l'employeur. Enfin, ces événements doivent être objectivement significatifs; ils ne doivent pas découler de la perception subjective du travailleur. Ainsi, il ne suffit pas de démontrer que la lésion découle du travail du salarié, il faut également qu'elle résulte d'événements objectivement inhabituels et exceptionnels. En ce sens, une surcharge de travail peut être assimilée à un événement imprévu et soudain (Lippel et Cox, 2012) s'il est démontré qu'elle est réelle et objective. Selon la jurisprudence, une réelle et objective surcharge de travail se traduit par une augmentation significative des heures de travail ou par des pressions exercées par l'employeur pour respecter des délais de production ou autres attentes²⁷⁸. Ainsi, l'obligation du salarié d'effectuer des heures supplémentaires sera interprétée par les commissaires comme un indice de surcharge de travail et par conséquent, comme un élément favorable à la reconnaissance d'un «événement imprévu et soudain» sous la forme de microtraumatismes.

Nous sommes dorénavant en mesure d'examiner le traitement juridique des décisions mobilisant la notion d'«événement imprévu et soudain» en regard d'une obligation d'effectuer

²⁷⁷ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135, par.43

²⁷⁸ *Id.*; *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*, préc., note 131

des heures supplémentaires.

b. Décisions illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires

Parmi les treize décisions mobilisant la notion d'«événement imprévu et soudain» en regard de l'obligation du salarié d'effectuer des heures supplémentaires, seule l'une d'elles concerne une lésion physique. Dans *Bilodeau c. Premier salon*²⁷⁹, la salariée était coiffeuse de métier et lors d'une période d'achalandage élevée, la période des fêtes, elle avait été dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires et de se priver de ses pauses. Selon le commissaire Pierre Simard, la salariée avait vécu une surcharge de travail et celle-ci pouvait s'analyser sous l'angle des «microtraumatismes». Il a reconnu la lésion professionnelle de la salariée en précisant que les conditions de travail contemporaines à l'apparition de la lésion représentaient une surcharge de travail et que les microtraumatismes étaient compatibles avec la lésion de la travailleuse, soit une épicondylite au coude droit :

«En effet, la preuve prépondérante, preuve non contredite, démontre que pendant la période de décembre 2009, la travailleuse fut exposée à une surcharge de travail que l'on peut qualifier d'importante.

En effet, son temps de travail fut augmenté de près de 50% par rapport à son horaire ordinaire et habituel. Bien plus, pendant les heures supplémentaires que devait effectuer la travailleuse, on constate une augmentation significative des tâches à exécuter, de la cadence à maintenir, le tout avec l'objectif de satisfaire la clientèle.

La travailleuse travaillait sous tension, travaillant sur plusieurs clientes à la fois, et multipliant le nombre de gestes posés, l'utilisation particulière de ses deux membres supérieurs, particulièrement de la main droite. (...)

Le tribunal conclut donc que la prépondérance de preuve a permis d'établir que la travailleuse fut exposée, de façon intense, à la répétition de microtraumatismes tout à fait compatibles avec l'apparition de la lésion diagnostiquée.

Au-delà de ce facteur, le tribunal constate que les symptômes de la travailleuse sont apparus progressivement, de façon contemporaine avec cette augmentation d'achalandage, sans qu'aucune autre cause puisse expliquer l'apparition d'une épicondylite au coude droit.»²⁸⁰ (Nos soulignés)

Ainsi, selon cette décision, la reconnaissance de la lésion professionnelle en vertu de la notion de «microtraumatismes» implique que ces derniers soient compatibles et contemporains à

²⁷⁹ *Bilodeau c. Premier salon*, préc., note 129

²⁸⁰ *Id.*, par.60-62 et 65-66

l'apparition de la lésion du travailleur. Notons que ces critères sont également utilisés dans les décisions portant sur des lésions psychologiques.

Nous retrouvons douze décisions portant sur des lésions psychologiques qui mobilisent la notion d'«événement imprévu et soudain» dans un contexte d'obligation d'effectuer des heures supplémentaires. À partir de celles-ci, trois décisions ne reconnaissent pas la lésion professionnelle du salarié²⁸¹. Ces décisions indiquent que les événements invoqués par le salarié ne possédaient pas les qualités requises par constituer un «événement imprévu et soudain» : ils ne débordaient pas du cadre habituel et normal du travail; ils n'étaient pas objectivement traumatisants; et ils résultaient de l'usage normal du droit de gérance de l'employeur.

Par exemple, dans *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*²⁸², le commissaire a estimé que les conditions de travail du salarié, un assistant en réadaptation cumulant 28 ans d'ancienneté chez l'employeur, ne dérogeaient pas du cadre habituel et normal du travail et que c'est plutôt le dévouement du travailleur qui était responsable de l'apparition de sa lésion. Les nouvelles politiques de l'employeur et l'absence de collègues générant une augmentation de la charge de travail du salarié ne furent pas considérées comme des éléments débordant du cadre normal et habituel du travail. En effet, de l'avis du commissaire, le salarié n'avait pas vécu une surcharge de travail, car cette notion s'apprécie par une augmentation significative des heures de travail ou par des pressions exercées par l'employeur afin de respecter des délais ou autres attentes. Ces éléments ne furent pas rencontrés en l'espèce :

«Certes, il [le chef d'équipe du travailleur] lui est arrivé de demander au travailleur de rester pendant la période du repas du soir, mais le travailleur pouvait reprendre cette plage de travail à la fin de son quart de travail. La situation invoquée par le travailleur n'a d'ailleurs généré aucun temps supplémentaire significatif. Tout au plus, il a effectué davantage de temps compensé au cours de l'année 2011, mais rien dans la preuve révèle que le travailleur n'a pas repris une partie ou l'ensemble de ses heures de travail à l'intérieur de ses quarts de travail jusqu'au moment de son arrêt de travail du mois de septembre 2011. (...)

²⁸¹ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135; *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*, préc., note 133; *Parrell c. Moulures modernes inc. (Les)*, 2007 QCCLP 1337

²⁸² *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135

Toutefois, la preuve soumise ne démontre pas que cette situation ait généré un surplus de travail ou des tâches inhabituelles pour le travailleur. Il n'avait pas de tâches administratives puisque cela était dévolu à l'assistante infirmière. Ainsi, dans le cadre de ses heures de travail, le travailleur effectuait la supervision des patients dont il avait la responsabilité tout en continuant à accorder son soutien à ses collègues de travail qui étaient responsables des patients de type TGC. Tel qu'il ressort du témoignage du travailleur et des expertises des docteurs Brunet et Beltrami, le travailleur s'impliquait grandement dans son travail, ce qui est tout à son honneur. Toutefois, cet investissement dans le travail et la perception du travailleur à l'égard d'une situation ne doivent pas être pris en considération afin de conclure qu'il s'agit là d'une situation inhabituelle dans un milieu de travail.²⁸³ (Nos soulignés)

Ces décisions ont également conclu que le caractère imprévu et soudain des événements invoqués par le salarié n'était pas rencontré car ils étaient teintés par la subjectivité du salarié. En ce sens, dans *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*²⁸⁴, la commissaire Catherine A. Bergeron a jugé que l'apparition de la lésion de la salariée, une commis à la comptabilité, découlait majoritairement de sa perception subjective des événements :

«Le tribunal ne met pas en doute ici le fait que les conditions de travail de la travailleuse ont changé au cours de l'année 2009 et 2010. (...) Toutefois, le tribunal est d'avis que la perception subjective des faits décrits par la travailleuse ne permet pas de conclure qu'il s'agit d'un accident du travail au sens de la loi. Cette perception a pu être un facteur contributif à l'apparition de la lésion, mais elle ne constitue pas un événement imprévu et soudain et n'établit pas de relation causale probable entre le travail et la lésion.»²⁸⁵

De plus, la commissaire a rappelé que l'organisation du travail, la répartition des tâches, la charge de travail et l'horaire de travail relèvent du droit de gérance de l'employeur. De ce fait, elle a conclu que les heures supplémentaires effectuées par la salariée ne résultaient pas d'un usage abusif du droit de gérance et ne débordaient pas du cadre normal du travail :

«Il appert en effet de la preuve que les heures de travail de la travailleuse sont passées de 32 heures en 2006 et 2008 à une moyenne de 38,5 heures pour l'année 2010. (...) Le tableau des heures travaillées préparé par la travailleuse démontre qu'en 2010 elle pouvait effectuer à l'occasion 50 heures de travail dans une semaine. Cependant, le tribunal estime que dans les circonstances du présent dossier, cette augmentation n'est pas en soit importante et ne déborde pas de ce que l'on peut constater dans le cadre du monde du travail. (...)

Le tribunal rappelle que l'organisation du travail, la répartition des tâches ainsi que la charge de travail sont des éléments indissociables du droit de gérance normal et qui sont

²⁸³ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135, par.46, 50

²⁸⁴ *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*, préc., note 133

²⁸⁵ *Id.*, par.92

tributaires du mode de gestion choisi par l'employeur»²⁸⁶

Puis, dans *Parrell c. Moulures modernes inc. (Les)*²⁸⁷, le commissaire Pierre Brazeau a jugé que la lésion du travailleur, un superviseur-plier chez l'employeur, ne résultait pas d'une surcharge de travail, et par conséquent, ne constituait pas une lésion professionnelle. Les faits présentés montrent qu'en raison du déménagement de l'usine, tous les employés ont dû effectuer des heures supplémentaires et que l'employeur avait ensuite engagé du personnel supplémentaire. Cependant, le commissaire a estimé que les événements invoqués par le salarié ne pouvaient être considérés comme un événement imprévu et soudain au sens de la loi, car le salarié avait l'habitude d'effectuer des heures supplémentaires et l'employeur ne les imposait pas au salarié :

«La Commission des lésions professionnelles retient aussi de la preuve factuelle non contredite et considère comme étant très important le fait que les heures supplémentaires invoqués par le travailleur comme étant la cause principale de sa lésion ne lui ont en aucun cas été imposées, le choix de faire du temps supplémentaires en priorité sur les autres employés lui appartenant en raison de son ancienneté et de sa position de chef de l'équipe de production. Par ailleurs, la Commission des lésions professionnelles ne peut ignorer que le travailleur avait l'habitude de faire du temps de travail supplémentaire pour l'employeur pendant la saison estivale et aussi pour un autre employeur occasionnellement...»²⁸⁸

Dans cette affaire, le commissaire a également souligné que des événements contemporains à l'apparition de la lésion du travailleur, sans être en lien avec le travail du salarié, pouvaient avoir entraîné la lésion du travailleur.

Par ailleurs, neuf décisions mobilisant la notion d'«événement imprévu et soudain» en regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires ont reconnu la lésion professionnelle du salarié. Toutes ces décisions ont conclu que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires du salarié revêtait le caractère «imprévu et soudain» exigé par la loi. Dans *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*²⁸⁹, nous constatons que la commissaire Isabelle Piché a considéré que le dévouement personnel de la salariée ne posait pas obstacle à la reconnaissance

²⁸⁶ *Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc.*, préc., note 133, par.93-94 et 96

²⁸⁷ *Parrell c. Moulures modernes inc. (Les)*, préc., note 281

²⁸⁸ *Id.*, par.33-34

²⁸⁹ *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*, préc., note 131

de sa lésion professionnelle. En effet, il fut jugé que la salariée occupant le poste de directrice d'une résidence ainsi que celui d'infirmière auxiliaire avait subi une surcharge de travail car, en plus de l'augmentation de sa charge de travail, son employeur exerçait de la pression sur elle :

«Dans le présent dossier, et tel que signalé précédemment, le tribunal est d'opinion qu'il dispose précisément d'une preuve d'exposition à un accroissement indu de la tâche de travail et que le dévouement remarquable de la travailleuse ne saurait faire obstacle à la reconnaissance de la lésion professionnelle et encore moins lui être reproché. Dans les faits, le tribunal estime qu'un tel argument peut s'avérer adéquat dans un contexte où il est démontré que l'employeur ne requiert effectivement pas la prestation de travail fournie et se montre supportant. En l'espèce, il ressort au contraire de l'étude des faits que l'employeur applique une pression insidieuse sur la travailleuse et exige implicitement un tel rendement en s'enquérant régulièrement et strictement du rendement de son entreprise.»²⁹⁰ (Nos soulignés)

Dans *Fortier c. Transglobe Québec Ltée*²⁹¹, la commissaire Diane Beauregard a souligné que la brièveté de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires de la salariée, une concierge d'immeuble, n'était pas contraire à la reconnaissance d'un événement imprévu et soudain. Elle a également indiqué qu'une situation connue peut être «exceptionnelle» et déborder du cadre habituel du travail :

«L'employeur a cherché à démontrer que la courte période de travail de quatre mois n'a pu être la cause de la lésion psychique de la travailleuse. La Commission des lésions professionnelles estime que même si la période est relativement courte, elle a été, en contrepartie, très intense, empêchant la travailleuse de bénéficier d'une récupération adéquate par le repos difficile à connaître en pareilles circonstances. L'employeur soutient que la travailleuse connaissait le milieu difficile dans lequel elle devait travailler, ce qui empêche de conclure à une situation qui sort de l'ordinaire. De l'avis de la Commission des lésions professionnelles, ce n'est pas parce qu'une situation est connue qu'elle est plus facile à vivre et qu'elle ne revêt pas un caractère exceptionnelle qui dépasse le cadre habituel.»²⁹² (Nos soulignés)

Puis, dans *Rosello c. Technicolor Canada inc.*²⁹³, le commissaire Bertrand Roy a souligné que la lésion professionnelle du salarié résultait d'une restructuration des activités de l'entreprise. Dans cette affaire, le salarié occupait le poste de magasinier au laboratoire et ses tâches

²⁹⁰ *Gilbert c. Résidence Ste-Rose*, préc., note 131, par.97-99

²⁹¹ *Fortier c. Transglobe Québec Ltée*, préc., note 140

²⁹² *Id.*, par.35-36

²⁹³ *Rosello c. Technicolor Canada inc.* [2003] n° AZ- 02307285

consistaient à manipuler des cassettes préalablement effacées et à les acheminer vers le «laboratoire» de l'entreprise où elles seront «imprimées» à nouveau pour répondre à des commandes spéciales²⁹⁴. À l'origine, l'entreprise comptait trois magasiniers au laboratoire, mais suite à une réorganisation progressive de ses activités, le salarié était devenu le seul employé à ce poste. De l'avis du commissaire, cette réorganisation avait occasionné une pression et une surcharge de travail pour le salarié pouvant correspondre à la notion d'«événement imprévu et soudain» :

«À compter du mois d'octobre 2001, il était le seul magasinier de laboratoire en fonction. Parce qu'il était seul, il considérait qu'il lui fallait terminer toutes les commandes avant de partir. Il sentait une pression de ses supérieurs lorsqu'on lui donnait, par exemple, 20 minutes pour accomplir une tâche après 16 heures. Il avait également peur d'être congédié dans un milieu de travail où il se produisait beaucoup de changements. (...) En l'an 2000, selon un document qu'il a remis, le travailleur a accompli plus d'une centaine d'heures supplémentaires. On voit donc que la restructuration avait déjà commencé à produire des effets sur la charge de travail.»²⁹⁵

De plus, le commissaire a noté que la production de l'employeur avait considérablement augmenté au cours des années précédant la maladie du travailleur. Devant ce constat, il s'est d'ailleurs questionné quant à la pertinence d'une nouvelle réorganisation au sein de l'entreprise :

«Également, dans l'application de la preuve, il est difficile de faire abstraction de l'augmentation très considérable de la production chez l'employeur dans les années qui ont précédé la maladie du travailleur. C'est vrai qu'une partie seulement des commandes relevait de lui, mais il reste que l'augmentation générale du nombre de cassettes à traiter a nécessairement eu un effet sur la charge de travail de tous, y compris le magasinier. D'ailleurs, une réorganisation au sein de l'entreprise n'est-elle pas devenue nécessaire?»²⁹⁶
(Nos soulignés)

Enfin, dans *Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau*²⁹⁷, la commissaire Carmen Racine a reconnu la lésion professionnelle du salarié, un programmeur analyste, en raison de la surcharge de travail à laquelle il était confronté. Celle-ci fut notamment constatée par ses heures de travail supplémentaires de même que par les modifications apportées à l'organisation du travail, suite

²⁹⁴ *Rosello c. Technicolor Canada inc.*, préc., note 293, par.10

²⁹⁵ *Id.*, par.16 et 37

²⁹⁶ *Id.*, par. 45

²⁹⁷ *Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau*, préc., note 149

au départ du travailleur:

«En ce qui concerne la surcharge de travail, la Commission des lésions professionnelles constate que, bien que l'employeur prétende que l'horaire du travailleur est de 35 heures par semaine, les registres de salaires déposés par celui-ci révèlent plutôt un travail avoisinant les 40 heures hebdomadairement. La Commission des lésions professionnelles constate aussi qu'aucune indemnité pour temps supplémentaire n'est versée au travailleur, preuve que son horaire de travail déborde les 35 heures alléguées par l'employeur. Le travailleur indique qu'il fait beaucoup de travail à la maison car il a trop de travail et que les échéanciers sont irréalistes. À ce sujet, la Commission des lésions professionnelles remarque que le travailleur fait non seulement du travail de programmeur analyste, mais également du travail de maintenance du parc informatique de l'employeur. (...)

De plus, la Commission des lésions professionnelles observe que, depuis le départ du travailleur, la maintenance du parc informatique ne fait plus partie des fonctions du programmeur analyste puisque que c'est monsieur Théroix lui-même qui s'en occupe. La Commission des lésions professionnelles observe également que le nouveau programmeur analyste a pu bénéficier de l'aide d'un consultant pour avancer dans son travail, privilège que le travailleur n'a jamais obtenu, malgré ses nombreuses demandes.

La Commission des lésions professionnelles considère que cette preuve milite en faveur de la surcharge de travail alléguée par le travailleur»²⁹⁸

Puis, la surcharge de travail du travailleur fut également appréciée par l'attitude de l'employeur. En effet, la commissaire a retenu que l'employeur continuait de solliciter le salarié alors qu'il était en arrêt du travail, conformément à la prescription d'un médecin. De l'avis de la commissaire, ce comportement témoignait des attentes irréalistes de l'employeur vis-à-vis du salarié :

« La Commission des lésions professionnelles ajoute que cette surcharge de travail se poursuit même après l'arrêt du travail prescrit par le médecin. En effet, le travailleur continue ses activités de travail à son domicile avec l'équipement fourni par l'employeur et avec l'aval de ce dernier. Il reçoit des appels téléphoniques et des courriels où des tâches spécifiques sont requises. Cela ne cesse que lorsque l'assureur somme l'employeur de couper les liens avec le travailleur afin de lui permettre de se reposer et de récupérer.

Un tel comportement rend encore plus vraisemblable la surcharge de travail invoquée par le travailleur. En effet, si l'employeur agit ainsi alors que le travailleur est officiellement en congé de maladie, il est tout à fait plausible que celui-ci ait eu, dans le passé, des attentes démesurées en terme de quantité de travail et d'échéanciers.»²⁹⁹

²⁹⁸ *Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau*, préc., note 149., par.117-119 et 122-124

²⁹⁹ *Id.*, par.125-126

En somme, nos décisions illustrent que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaire peut représenter un «événement imprévu et soudain» dans la mesure où elle est un élément constitutif d'une surcharge de travail réelle et objective. Puis, à la lumière du Tableau 12 qui présente la distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion d'«événement imprévu et soudain» en regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires, nous observons que 10 décisions sur 13, soit 76,9% des décisions ont reconnu que cette obligation de disponibilité représentait une surcharge de travail réelle et objective. L'unique décision portant sur des lésions physiques a reconnu la lésion professionnelle de la salariée et en ce qui concerne les lésions psychologiques, neuf décisions sur 12, soit 75% des décisions ont reconnu la lésion professionnelle du salarié.

Tableau 12: Distribution des décisions appliquant ou interprétant la notion d'«événement imprévu et soudain» au regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires en fonction de la nature de la lésion et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

	Fréquence	Reconnaissance de la lésion professionnelle
Lésion physique	1	1 100%
Lésion psychologique	12	9 75%
Total	13	10 76,9%

3. Bilan de l'analyse juridique des décisions appliquant ou interprétant la notion d'accident du travail au regard de l'obligation de disponibilité

À la lumière des décisions appliquant uniquement la notion d'accident, soit 68 décisions sur 82 (82,9%), nous constatons que deux éléments constitutifs de cette notion sont sensibles au phénomène de l'obligation de disponibilité. D'une part, la majorité des décisions (80,9%) ont interprété la notion de «à l'occasion du travail» pour déterminer si le travailleur avait été victime d'une lésion professionnelle. Parmi ces décisions, certaines ont utilisé les critères de la connexité (60%) alors que d'autres (40%) ont davantage insisté sur les notions de sphères professionnelle et personnelle dans leur analyse juridique. L'application des critères de la connexité semble d'ailleurs plus favorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur que l'application des notions de sphères professionnelle et personnelle (87,9% vs

59,1%)

D'autre part, certaines décisions (19,1%) ont interprété la notion d'«événement imprévu et soudain» pour déterminer si le travailleur avait été victime d'une lésion professionnelle. L'interprétation de cette notion fut exclusivement présente dans les décisions présentant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires et a donné lieu à un taux de reconnaissance de la lésion professionnelle de 76,9%.

En somme, nous pouvons confirmer notre troisième proposition de recherche qui portait sur la capacité du travailleur à faire reconnaître sa lésion professionnelle via la notion d'accident du travail et donc à accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p.. Le Tableau 13 présente la fréquence et le pourcentage relatif des décisions favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et de la notion interprétée par les commissaires.

Tableau 13 : Fréquence des décisions appliquant la notion d'accident du travail favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et de la notion interprétée par les commissaires

Types de l'obligation de disponibilité	Interprétation de la notion de «à l'occasion du travail»		Interprétation de la notion d'«événement imprévu et soudain»	Total
	Critères de la connexité	Sphères professionnelle et personnelle		
Lors d'une pause ou pause-repas	17 94,4%	9 60%	NA	26 78,8%
Lors d'une période d'attente	4 66,7%	NA	NA	4 66,7%
Lors d'une activité para-professionnelle	NA	0 0%	NA	0 0%
Lors d'un service commandé	8 88,9%	3 75%	NA	11 84,6%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	NA	1 100%	10 (76,9%)	11 78,6%
Découlant du statut de travailleur autonome	NA	0 0%	NA	0 0%
Total	29 87,9%	13 59,1%	10 76,9%	52 76,5%

Ce tableau nous révèle qu'à partir de l'ensemble des décisions appliquant la notion d'accident du travail au regard d'une obligation de disponibilité, le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur est de 76,5%. Donc, la notion d'accident du travail permet dans une certaine mesure au travailleur s'estimant victime d'un accident du travail dans un contexte d'obligation de disponibilité d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p.. Puis, il semble que certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité sont plus favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur, particulièrement celle se manifestant lors d'un service commandé (84,6%).

Considérons à présent les résultats provenant des décisions appliquant la présomption d'accident du travail au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur.

II. Résultats des décisions appliquant la présomption d'accident du travail

Cette section concerne les résultats obtenus à partir des décisions traitant uniquement de la présomption d'accident du travail (art. 28, L.a.t.m.p.). Comme pour la section portant sur la notion d'«accident du travail», la présentation de ces résultats suivra les propositions de recherches que nous avons formulées pour la notion de présomption d'accident du travail. Nous retrouvons deux décisions qui répondent à ce critère, ce qui représente 2,4% de notre population de 82 décisions.

A. Proposition de recherche 4 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité

En ce qui concerne notre quatrième proposition de recherche, grâce aux deux décisions appliquant ou interprétant uniquement la présomption d'accident du travail, nous pouvons distinguer des manifestations de l'obligation de disponibilité du salarié similaires à celles répertoriées dans les décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion d'accident du travail. Voici la proposition de recherche que nous avons formulée à ce sujet :

Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de

disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

D'une part, dans *Villeneuve c. Groupe Lactel*³⁰⁰, nous constatons une obligation de disponibilité du travailleur se manifestant lors d'une pause-repas. En l'espèce, le travailleur était syndiqué et occupait un poste d'opérateur fabricant dans une usine fonctionnant en production continue. Le témoignage du travailleur révélait une obligation de disponibilité explicite nécessitant la présence de ce dernier sur les lieux du travail :

« Le travailleur témoigne qu'il doit être disponible en tout temps. Il mentionne au tribunal qu'à raison de deux ou trois fois par semaine, il est obligé d'interrompre son dîner pour aller remédier à un problème qui survient sur la chaîne de production. Le travailleur ne peut quitter l'entreprise pour aller prendre son dîner à l'extérieur car il est responsable de la chaîne de production et il doit être présent lorsque survient un problème.»³⁰¹

D'autre part, dans *Lapointe c. S.T.C.U.M.*³⁰², nous retrouvons une obligation de disponibilité du travailleur se manifestant lors d'une période d'attente. En l'espèce, le travailleur occupait le poste de chauffeur d'autobus et il s'était blessé lors de son temps de battement entre deux prestations de travail. Ainsi, cette manifestation est similaire à celle rencontrée dans les décisions illustrant une période de battement, c'est-à-dire une période d'attente entre deux prestations de travail³⁰³. Or, contrairement aux décisions précédentes, les faits révèlent que cette période d'attente était de très courte durée :

«Le travailleur témoigne que normalement, à la fin de son circuit, il bénéficie d'une période de quatre ou cinq minutes communément appelée «temps de battement» utilisée pour permettre l'ajustement des horaires»³⁰⁴.

Cette période de battement se distingue donc des précédentes par sa durée et sa fonction d'ajustement entre les différents circuits du travailleur. En fait, cette période d'attente implique une obligation de disponibilité explicite nécessitant la présence du travailleur sur les lieux du travail.

³⁰⁰ *Villeneuve c. Groupe Lactel* [2001] n° AZ-00306043 (CLP)

³⁰¹ *Id.*, par.11-12

³⁰² *Lapointe c. S.T.C.U.M.* [1998] n° AZ-98301523 (CLP)

³⁰³ *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*, préc., note 100; *Rivard c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

³⁰⁴ *Lapointe c. S.T.C.U.M.* , préc., note 302, p.3

Maintenant que nous avons présenté toutes les formes d'obligation de disponibilité répertoriées dans les décisions appliquant ou interprétant la présomption d'accident du travail, examinons à présent comment ces décisions se déclinent à travers le temps.

B. Proposition de recherche 5 : évolution du nombre de décision

Notre cinquième proposition de recherche porte sur la progression des décisions appliquant ou interprétant la présomption d'accident du travail au regard d'une obligation de disponibilité du salarié :

Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de disponibilité.

Le Tableau 14 présente la distribution des décisions appliquant uniquement la présomption d'accident du travail à une situation de faits soulevant une obligation de disponibilité en fonction de la date des décisions.

Tableau 14: Répartition des décisions appliquant uniquement la présomption d'accident du travail à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui

Année de la décision	Fréquence	Pourcentage relatif
1995-1999	1	50%
2000-2004	1	50%
2005-2009	0	0%
2010-2014	0	0%
Total	2	100%

À la lumière de ce tableau et considérant le très faible nombre de décisions appliquant uniquement la présomption d'accident du travail, il nous est impossible de confirmer notre cinquième proposition de recherche. Par conséquent, nos résultats ne nous permettent pas de conclure qu'il y a une hausse du nombre de décisions appliquant la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur était soumis à une obligation de disponibilité.

À présent, examinons comment la CLP a analysé les lésions survenant lors de ces obligations de disponibilité par la voie de la présomption d'accident du travail.

C. Proposition de recherche 6 : analyse juridique

Concernant le traitement juridique de l'obligation de disponibilité du salarié en vertu de la présomption d'accident du travail, nous avons formulé la proposition de recherche suivante :

L'application ou l'interprétation de l'expression « être à son travail » formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p..

Or, avant de débiter l'analyse juridique des décisions appliquant uniquement la présomption d'accident du travail en contexte d'obligation de disponibilité du travailleur, il y a lieu de rappeler les trois éléments exigés par loi pour l'ouverture de cette présomption.

En premier lieu, la présomption d'accident du travail s'applique uniquement s'il y a présence d'une blessure, c'est-à-dire «une lésion provoquée par un agent vulnérant extérieur, dont l'apparition est généralement concomitante à l'événement, et qui se constate par une modification des structures anatomiques» (Lavoie, 2012 : par. 43.1). Par conséquent, les lésions psychologiques ne peuvent pas donner lieu à l'application de la présomption d'accident du travail.

En deuxième lieu, la présomption s'applique strictement si cette blessure s'est produite sur les lieux du travail, soit «à l'endroit physique où le travailleur exécute son travail, que ce soit à l'intérieur d'un établissement appartenant à l'employeur, à l'extérieur et même en dehors complètement de la propriété de l'employeur» (Lavoie, 2012 : par. 49).

Enfin, pour pouvoir bénéficier de la présomption d'accident du travail, il faut que la blessure soit survenue alors que le travailleur était au travail. L'expression «être au travail» englobe les tâches principales du travailleur de même que des activités connexes dans la mesure où ces tâches étaient requises dans le cadre de son poste de travail (Lavoie, 2012 : par. 54.1). En outre, notons que la pause-repas peut être assimilée à l'expression «être à son travail» dans la mesure où celle-ci est associée à une obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail. En effet, Lavoie (2012) a noté que si le travailleur est «tenu par son employeur de demeurer sur les

lieux du travail ou de demeurer disponible en cas de bris d'équipement et est rémunéré pendant sa pause», il pourra être considéré comme étant à son travail (Lavoie, 2012 : par. 56).

Cela dit, examinons le traitement juridique que les commissaires ont appliqué dans les deux décisions examinant la présomption d'accident du travail au regard de l'obligation de disponibilité du salarié.

Dans *Villeneuve c. Groupe Lactel*³⁰⁵, le commissaire Robert Deraiche a reconnu la lésion professionnelle du salarié, un opérateur fabricant travaillant en production continue s'étant blessé lors de la pause-repas. La blessure, une entorse lombaire, était survenue alors qu'il était à la salle à dîner de l'établissement de l'employeur, lors de sa pause-repas. L'article 17.02 de la convention collective alors en vigueur prévoyait des modalités particulières pour la pause-repas des salariés affectés à des opérations de production continue, groupe de salariés auquel appartenait le travailleur :

«La période d'arrêt pour le repas est d'une heure. Le temps des repas n'est pas compris dans les heures régulières de travail et il n'est pas rémunéré, à l'exception des salariés affectés à des opérations de production continue. Dans ce cas, ces salariés ont droit à une demi-heure rémunérée pour prendre le repas et sont considérés comme étant au travail.»³⁰⁶
(Nos soulignés)

Ainsi, suivant le témoignage du salarié et le texte de la convention collective, le commissaire a conclu que le salarié était «sur les lieux du travail» et «à son travail» lors de sa pause-repas, ce qui a donné lieu à l'application de la présomption d'accident du travail :

« Le travailleur a témoigné à l'effet qu'il était opérateur de production continue, ce qui l'obligeait à être à la disponibilité, en tout temps, de l'employeur lorsque survenait un problème au niveau de la chaîne de production. Ce témoignage n'est pas contredit et est appuyé par une clause de la convention collective déposée au greffe du tribunal le 31 octobre 2000. (...) Le tribunal déduit donc du témoignage du travailleur et du libellé de la disposition 17.02 que cette obligation d'être à la disposition de l'employeur fait en sorte que le travailleur doit être considéré comme étant sur les lieux du travail et étant à son travail lorsqu'il est à prendre son repas. Le tribunal conclut donc qu'en application avec l'article 28, le travailleur a démontré par une preuve prépondérante les trois éléments

³⁰⁵ *Villeneuve c. Groupe Lactel*, préc., note 300

³⁰⁶ *Id.*, par.37

retenue pour l'application de cet article et que l'employeur n'a pas réussi à renverser la présomption de l'article 28 sur aucun des trois éléments»³⁰⁷ (Nos soulignés)

Dans *Lapointe c. S.T.C.U.M.*³⁰⁸, le commissaire Jean-Marc Dubois a reconnu la lésion professionnelle du salarié, un chauffeur d'autobus s'étant blessé lors de sa période de battement. Dans cette affaire, le salarié avait subi une entorse lombaire alors qu'arrivé à la fin de son circuit, toujours assis sur son siège de conducteur, il s'était penché vers l'avant pour ramasser son briquet. De l'avis du commissaire, le salarié était clairement toujours à son travail et sur les lieux du travail lors de la survenance de la blessure :

«Il ne fait aucun doute pour la Commission des lésions professionnelles que le 16 janvier 1996, vers 7h30, en arrivant à la fin de son circuit, tout en étant encore assis dans l'autobus qui lui est confié pour circuler sur le circuit qu'il emprunte, le travailleur est bel et bien à son travail, sur les lieux de son travail.»³⁰⁹

Or, l'employeur alléguait qu'il avait renversé l'application de la présomption en démontrant notamment que la lésion n'était pas survenue par le fait ou à l'occasion du travail. En admettant que la présomption pouvait être renversée par cette preuve, le commissaire a toutefois conclu que l'activité exercé par le travailleur au moment de la survenance de la blessure était à l'occasion du travail, de telle sorte que l'entorse lombaire du salarié constituait une lésion professionnelle :

«Dans le présent cas, l'activité exercée par le travailleur consiste à bénéficier d'une période d'attente pour se détendre et le fait qu'il en profite pour fumer une cigarette constitue un geste isolé dans le contexte de cette activité de relaxation et n'affecte en rien la nature de l'activité elle-même.

Or, la période de relaxation constitue une activité reliée au bien-être du travailleur dans l'exercice de ses fonctions, critère généralement reconnu par la jurisprudence comme étant exercée à l'occasion du travail.

De plus, pendant cette période de relaxation, le travailleur n'a pas le choix de demeurer à proximité des lieux, disponible pour reprendre le travail dans une période relativement courte et demeure sous l'autorité de l'employeur.

Compte tenu de ce qui précède, la Commission des lésions professionnelle est d'avis que

³⁰⁷ *Villeneuve c. Groupe Lactel*, préc., note 300, par.88-89, 91-92

³⁰⁸ *Lapointe c. S.T.C.U.M.*, préc., note 302

³⁰⁹ *Id.*, p.7

l'employeur n'a pas réussi à faire la preuve requise pour renverser l'application de la présomption de lésion professionnelle édictée à l'article 28 de la loi.»³¹⁰ (Nos soulignés)

En somme, nous pouvons valider notre sixième proposition de recherche. En effet, les deux décisions appliquant ou interprétant uniquement la présomption d'accident du travail à l'égard d'une situation de disponibilité du salarié ont reconnu la lésion professionnelle de ce dernier et par conséquent, ont déclaré que le salarié avait droit aux bénéfices accordés par la L.a.t.m.p.. De plus, il est intéressant de noter que l'obligation de disponibilité du salarié fut un argument mobilisé par les commissaires pour conclure que le salarié était toujours au travail lors de la survenance de sa blessure.

Examinons à présent les décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion de maladie professionnelle au regard d'une obligation de disponibilité du salarié.

III. Résultats des décisions appliquant la notion de maladie professionnelle

Cette section concerne les résultats obtenus à partir des décisions traitant uniquement de la notion de maladie professionnelle (art. 2 et 30, L.a.t.m.p.). La présentation de ces résultats suivra les propositions de recherches que nous avons formulées pour la notion de maladie professionnelle. Nous retrouvons quatre décisions qui satisfont ce critère, ce qui représente près de 4,9% de notre population de 82 décisions.

A. Proposition de recherche 7 : manifestation-type de l'obligation de disponibilité

En se fondant sur les décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion de maladie professionnelle, nous pouvons effectivement discerner une manifestation-type de l'obligation de disponibilité du salarié. À cet égard, nous avons formulé la proposition de recherche suivante :

Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de

³¹⁰ *Lapointe c. S.T.C.U.M.*, préc., note 302, p.13

disponibilité de grande ampleur illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

Contrairement aux décisions portant sur la notion d'accident du travail ou la présomption d'accident du travail, les décisions appliquant ou interprétant la notion de maladie professionnelle illustrent une seule manifestation de l'obligation de disponibilité du travailleur : l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Comme nous l'avons vu précédemment, cette forme d'obligation de disponibilité découle de la concomitance de plusieurs éléments : la soumission de l'organisation aux contraintes marchandes, un manque de main-d'œuvre et une importante obligation de résultats.

Dans *Télébec Ltée c. Charron*³¹¹, nous constatons que le travailleur avait dû effectuer plusieurs heures de travail supplémentaires en raison des variations des contraintes marchandes de son employeur. Dans cette affaire, le travailleur occupait le poste de monteur de lignes et son travail consistait à aménager le réseau téléphonique de l'employeur. Au cours du printemps 1993 jusqu'à l'automne 1993, l'employeur était en phase de développement; il procédait à l'installation d'un nouveau réseau à un rythme soutenu, soit l'installation d'une trentaine de poteaux par jour, deux fois plus que la normale. Durant cette période d'expansion, les faits illustrent que le travailleur avait été dans l'obligation d'effectuer de longues heures de travail sans bénéficier de réelles pauses :

« Du printemps 1993 jusqu'à l'automne 1993, il y avait moins de temps de transport puisqu'on procédait à l'installation d'un nouveau réseau au rythme d'environ une trentaine de poteaux par jour, deux fois plus vite que la normale. L'employeur était en phase de développement. Aujourd'hui, on fait davantage d'entretien et de consolidation. Il n'y a plus de projets majeurs comme en 1992-1993. L'équipe travaillait jusqu'à la noirceur, à partir de 7h30 le matin, avec beaucoup de temps supplémentaires. Chaque jour, il fallait que le travail soit complété ou sinon les installations devaient être laissées au moins de façon sécuritaire. Durant cette période en 1993, les différentes équipes, dont la sienne, travaillait même le midi : on mangeait son sandwich, pour ainsi dire, sur le pouce. »³¹²
(Nos soulignés)

Ainsi, cet extrait met en évidence que les heures de travail du salarié étaient dépendantes des

³¹¹ *Télébec Ltée c. Charron* [1997] n° AZ-4999035836 (CALP)

³¹² *Id.*, p.8-9

contraintes marchandes de l'employeur; le temps de travail du salarié fut la variable d'ajustement utilisé par l'employeur pour combler son besoin ponctuel d'une main-d'œuvre supplémentaire.

Dans *Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail*³¹³, la travailleuse, une vétérinaire de 32 ans, devait travailler en dehors de ses heures de travail normales et se priver de ses pauses et pauses-repas pour satisfaire ses obligations de résultats. En l'espèce, la salariée travaillait dans un abattoir de porcs et suite à l'absence de son unique collègue vétérinaire, elle a vu sa charge de travail augmenter considérablement. Dans un document transmis à la CSST et dont le contenu a été repris lors de son témoignage à l'audience, la salariée décrivait sa situation professionnelle de la manière suivante :

« [...] mon poste de VM-1 n'avait pas été remplacé. J'effectuais donc le travail du VM-2 et du VM-1 en même temps [...] j'étais débordée, je devais donc faire du temps supplémentaire le midi (je mangeais en vitesse) pour pouvoir avoir l'impression d'avancer un peu car je devais souvent me séparer en 4 pour répondre à tous (inspecteurs, cie, QC, Mtl...) sans jamais être capable de prendre le dessus. Je me sentais tiraillée de partout et incapable de prendre le dessus sur l'ouvrage qui s'accumulait. Les dossiers remis par la compagnie pour étude s'accumulaient; certains tests étaient en retard; je n'avais pas le temps, chaque jour, de lire et/ou répondre au courrier électronique; les données à entrer dans l'ordinateur traînaient plus longtemps que normalement sur mon bureau; des visites à l'étable étaient esquivées; le suivi des dossiers HACCP n'a pas pu être effectué sur place ; la grille d'évaluation pour l'exportation aux États-Unis n'a pas été remplie pendant quelques mois, etc ... Je ne suffisais plus à la tâche. Pour pouvoir arriver, j'ai dû augmenter la cadence de travail, lire souvent en diagonal des documents, ne pas prendre mes pauses, travailler le midi et surtout continuer à travailler des dossiers à la maison. Je n'arrêtais pas de penser aux dossiers lus pendant la journée ou aux événements qu'il y avait eu, j'essayais de trouver, à la maison, des solutions aux problèmes de l'abattoir. Je ne pouvais tout simplement plus déconnecter mon cerveau de l'ouvrage. Mon cerveau semblait fonctionner tout le temps et même la nuit. »³¹⁴ (Nos soulignés)

Dans *Boisjoly c. Chrysler de Lachute inc.*³¹⁵, nous constatons également une obligation d'effectuer des heures de travail supplémentaire en raison d'une obligation de résultats et d'un manque de main-d'œuvre. Dans cette affaire, le salarié avait été embauché par l'employeur à titre de directeur des ventes et directeur commercial en septembre 1993. Selon les remarques

³¹³ *Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail* [2003] n° AZ-50181113 (CLP)

³¹⁴ *Id.*, par.18

³¹⁵ *Boisjoly c. Chrysler de Lachute inc.* [1997] n° AZ-4999035461 (CALP)

du médecin traitant, ce double statut avait occasionné au salarié une importante surcharge de travail l'obligeant à travailler près de 15 heures par jour, en plus de la fin de semaine. Le salarié avait d'ailleurs avisé son employeur qu'il avait trop de travail avec ses deux emplois. L'employeur embaucha un employé supplémentaire deux mois après la requête du salarié.

Enfin, dans *Viger c. Magasin Laura PV inc.*³¹⁶, la salariée était gérante régionale de sept magasins de vêtements pour femmes. À l'origine, son horaire de travail devait être de 40 heures par semaine, soit de 9h30 à 18h, cinq jour par semaine et travaillant en plus, deux samedis par mois. Toutefois, selon la version des faits de la salariée, cet horaire était largement dépassé par l'accomplissement de plusieurs tâches :

« La réunion hebdomadaire pour la planification du travail, les entrevues de recrutement du personnel et la formation, les événements clientèle, l'aide aux gérantes pour la présentation visuelle, tout cela se fait en dehors des heures normales de travail. Les ouvertures de même que les rénovations complètes de différentes boutiques nécessitent plusieurs semaines de préparation avant l'ouverture et plusieurs semaines de suivi après l'ouverture. Il s'agit de longues heures qui s'ajoutent au travail quotidien : il y en a eu huit pour l'année 1998 jusqu'à l'automne 1999 »³¹⁷

Puis, les faits présentés illustraient que la supérieure immédiate de la salariée, Madame Danis, était très exigeante. En effet, grâce aux TIC, celle-ci avait tendance à solliciter régulièrement la salariée en dehors de ses heures de travail normales :

« Madame Danis lui avait procuré, comme aux autres, un téléchasseur (paget) et lorsqu'elle faisait le code 911, on devait retourner l'appel immédiatement même lors des jours de congé. Même chose avec le télécopieur que madame Danis avait fait installer chez elle comme chez les gérantes, pour recevoir la paperasse administrative des magasins ainsi que les nombreux mémos du bureau en dehors des heures d'ouvrage, et durant les jours de congé. Elle pouvait même recevoir de madame Danis, des télécopies entre 23h et 3h du matin »³¹⁸

En outre, notons que la salariée était soumise à une importante obligation de résultats qui se traduisait notamment par un « système d'évaluation du rendement lié à la rémunération où seul

³¹⁶ *Viger c. Magasin Laura PV inc.* [2003] n° AZ-50208624 (CLP)

³¹⁷ *Id.*, par.22

³¹⁸ *Id.*, par.24

le résultat semble compter peu importe les efforts déployés »³¹⁹. Ainsi, les heures de travail de la salariée étaient contingentes aux variations des contraintes marchandes de l'entreprise (les rénovations et réouverture de magasins, l'important taux de roulement de la main-d'œuvre), de même qu'à son importante obligation de résultats. Par conséquent, elle a été dans l'obligation d'effectuer des semaines de travail de 60, 70 ou 80 heures semaine, sans pouvoir compter régulièrement sur deux journées de congé consécutives.

Maintenant que nous avons présenté le type d'obligation de disponibilité mis en cause dans les décisions appliquant ou interprétant la notion de maladie professionnelle, examinons à présent comment ces décisions se déclinent à travers le temps.

B. Proposition de recherche 8 : évolution du nombre de décisions

Notre huitième proposition de recherche porte sur la progression des décisions appliquant ou interprétant la notion de maladie professionnelle au regard d'une obligation de disponibilité du salarié :

Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail est soumis à une obligation de disponibilité de grande ampleur.

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 15 qui présente la distribution des décisions appliquant uniquement la notion de maladie professionnelle à une situation de faits soulevant une obligation de disponibilité en fonction de la date des décisions.

³¹⁹ *Viger c. Magasin Laura PV inc.*, préc., note 316, par.72

Tableau 15: Répartition des décisions appliquant uniquement la notion de maladie professionnelle à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui

Année de la décision	Fréquence	Pourcentage relatif
1995-1999	2	50%
2000-2004	2	50%
2005-2009	0	0%
2010-2014	0	0%
Total	4	100%

À l'instar de notre cinquième proposition de recherche, le très faible nombre de décisions appliquant uniquement la notion de maladie professionnelle ne nous n'autorise pas à valider notre huitième proposition de recherche. Ainsi, nos résultats ne nous permettent pas de conclure qu'il y a une hausse du nombre de décisions appliquant la notion de maladie professionnelle liée aux risques particuliers dans un contexte où le travailleur était soumis à une obligation de disponibilité de grande ampleur.

À présent, examinons dans quelle mesure la lésion des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité ont été reconnue via la notion de maladie professionnelle.

C. Proposition de 9 : analyse juridique

Avant de débiter l'analyse juridique des décisions appliquant uniquement la notion de maladie professionnelle en contexte d'obligation de disponibilité du travailleur, il y a lieu de rappeler la définition d'une maladie professionnelle en vertu de la L.a.t.m.p. et la distinction entre la maladie liée aux risques particuliers du travail et celle caractéristique du travail. En effet, il importe de faire la distinction entre ces deux types de maladie professionnelle car la proposition de recherche que nous avons formulée à cet égard concernait uniquement la maladie liée aux risques particuliers du travail :

L'application ou l'interprétation de l'expression « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estime victime d'une maladie professionnelle liée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de disponibilité de grande ampleur permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

La notion de «maladie professionnelle » se définit comme suit : «la maladie contractée par le fait ou à l’occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail»³²⁰. Si le travailleur ne répond pas aux exigences de la présomption prévue à l’article 29 de la L.a.t.m.p.³²¹, il pourra faire reconnaître le caractère professionnelle de sa maladie par l’article 30 L.a.t.m.p. :

«Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail»³²².

Ainsi, pour qu’une maladie professionnelle soit reconnue, le travailleur doit démontrer les trois éléments suivants :1) qu’il est atteint d’une maladie via le diagnostic du médecin traitant; 2) que sa maladie a été contractée par le fait ou à l’occasion du travail; et 3) que sa maladie est caractéristique de son emploi ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

La maladie caractéristique du travail nécessite une preuve statistique ou épidémiologique basée sur une étude crédible et sérieuse (Lavoie, 2012 : par. 72) qui démontrera que les travailleurs placés dans un milieu de travail donné sont plus à risques de la développer. À l’inverse, la maladie reliée aux risques particuliers du travail «vise plus particulièrement les maladies liées à l’exercice d’un emploi, dans le cas particulier d’un travailleur, et les risques distinctifs qu’aurait connus ce travailleur en exécutant ce travail» (Lavoie, 2012 : par. 73). Ainsi, pour la maladie reliée aux risques particuliers du travail, chaque cas est un cas d’espèce et il doit s’apprécier en fonction des faits qui lui sont propres. Le rôle du tribunal sera d’examiner l’ensemble des faits présentés et d’évaluer si un risque particulier du travail a contribué de façon importante et significative au développement de la maladie (Lavoie, 2012 : par. 74 et 76).

³²⁰ L.a.t.m.p., art. 2 «maladie professionnelle»

³²¹ La présomption légale à l’article 29 de la L.a.t.m.p. prévoit qu’un travailleur atteint d’une maladie prévue à l’annexe I et occupant un travail qui y correspond selon l’annexe est présumé atteint d’une maladie professionnelle (Lavoie, 2012)

³²² L.a.t.m.p., art.30

Dans le cadre de notre recherche, nous chercherons à examiner dans quelle mesure l'obligation de disponibilité du salarié pourra être assimilée à un risque particulier du travail et donner lieu à l'application de la notion de maladie professionnelle.

Les quatre décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion de maladie professionnelle dans un contexte d'obligation de disponibilité du salarié ont reconnu la lésion professionnelle de celui-ci. En effet, toutes les décisions ont admis que la preuve prépondérante permettait de relier la lésion diagnostiquée aux risques particuliers du travail exercé par le salarié. En outre, toutes les décisions ont explicitement souligné que les risques particuliers du travail du salarié étaient constitués en partie ou entièrement, par l'obligation de disponibilité du salarié.

Une seule décision, *Télébec Ltée c. Charron*³²³, illustre une lésion physique. Dans cette affaire, la Commission d'appel devait se prononcer sur deux questions : si l'arrêt de travail du 21 octobre 1993 était la conséquence d'une lésion professionnelle et s'il y avait eu rechute les 9 mars et 20 avril 1994. En observant les conditions de travail ayant eu lieu en 1992 et 1993, le commissaire Gilles Robichaud a conclu que les tendinites, bursites et épicondylites ressenties au membre supérieur droit étaient reliées directement aux risques particuliers du travail du salarié, un monteur de lignes ayant effectué plusieurs heures supplémentaires :

«Surtout, retenons qu'en 1992 et 1993, il s'agissait de deux années d'expansion importante du réseau téléphonique de l'employeur, période durant laquelle le travailleur a fait régulièrement de nombreuses heures supplémentaires. Le supérieur du travailleur est venu confirmer le témoignage du travailleur à cet effet. C'est une trentaine de poteaux par jour que le travailleur et son coéquipier installaient durant cette période, soit deux fois plus qu'en période normale. Cet ensemble de facteurs crée indéniablement des risques particuliers qui peuvent entraîner les conséquences qu'a connues le travailleur.»³²⁴

Il est intéressant de constater que le bureau de révision avait, en l'espèce, examiné les faits sous l'angle de la notion de «microtraumatismes» propre à la notion d'accident du travail. Toutefois, le commissaire a considéré que les faits présentés se prêtaient davantage à la notion de maladie professionnelle reliée aux risques particuliers du travail :

³²³ *Télébec Ltée c. Charron*, préc., note 311

³²⁴ *Id.*, p.13

«La commission d'appel, toutefois, s'écarte de la conclusion du bureau de révision qui a vu l'existence d'une lésion professionnelle sous l'angle de «l'accumulation de microtraumatismes constituant un accident du travail». Sans rejeter formellement cette approche, le soussigné considère que les microtraumatismes en question devraient plutôt être assimilés aux risques particuliers du travail de monteur, risques protégés par l'article 30 de la loi».³²⁵

D'ailleurs, dans *Viger c. Magasin Laura PV inc.*³²⁶, le même commissaire, Gilles Robichaud, a distingué l'utilisation de la notion d'accident du travail et de maladie professionnelle au regard d'une lésion psychologique:

«Les lésions psychologiques du type dépression situationnelle ou trouble d'adaptation ont été accueillies soit à titre «d'accident du travail» ou encore de «maladie professionnelle reliées aux risques particulier du travail».

Dans le premier cas, le tribunal retiendra une série de faits ou de situations qui, à première vue, pourront apparaître banals, mais qui par leur superposition peuvent devenir significatifs et revêtir le caractère de l'événement imprévu et soudain. En d'autres circonstances, un seul fait peut être suffisant pour provoquer la dépression majeure. Dans ce cas, l'événement imprévu et soudain est facilement discernable.

D'autre part, [lorsque] le tribunal accueille une réclamation pour lésion psychique attribuable à des risques particuliers tels que prévu à l'article 30 de la loi, il tient compte davantage du contexte dans lequel le travailleur est amené à exercer ses tâches. Les risques particuliers en question s'induisent d'un contexte, comme nous l'avons mentionné plus tôt, de surcharge de travail, de surmenage, de conditions négatives de travail ou encore de facteurs de stress importants.»³²⁷

Dans cette décision, il avait conclu que la lésion psychologique de la salariée, une dépression majeure, était reliée aux risques particuliers de son travail. En l'espèce, elle occupait le poste de gérante régionale de magasins de vêtements pour femme et les faits présentés illustraient qu'elle accomplissait de nombreuses heures de travail supplémentaires pour satisfaire toutes ses obligations de résultats. En fait, le commissaire a considéré que tous les éléments contextuels susceptibles de constituer un risque particulier au regard d'une lésion psychologique étaient présents : surcharge de travail; surmenage; facteurs de stress importants; et conditions négatives de travail. Parallèlement, le commissaire a réfuté l'argument de la

³²⁵ *Télébec Ltée c. Charron*, préc., note 311, p.14

³²⁶ *Viger c. Magasin Laura PV inc.*, préc., note 316

³²⁷ *Id.*, par.63-65

CSST et de l'employeur selon lequel les conditions de travail de la salariée représentaient le «cadre normal du travail d'une gérante régionale». De son avis, un tel argument est contraire à l'intention du législateur qui a prévu la notion de risques particuliers du travail à l'article 30 de la loi :

«Quant à l'argument retenu par la CSST et que fait sien l'employeur, selon lequel, il ne peut y avoir de lésion professionnelle puisque tous les événements ou situations auxquels la travailleuse fait référence font partie du «cadre normal du travail d'une gérante régionale», le tribunal ne peut y souscrire, et ce, essentiellement, parce qu'un tel raisonnement conduit à nier systématiquement l'existence de risques particuliers lorsque ceux-ci font partie du «cadre normal du travail» ou «d'activités inhérentes au travail». Non seulement ce raisonnement a-t-il pour effet de rendre à peu près caduc la disposition de l'article 30 de la loi référant aux risques particuliers susceptibles d'occasionner une lésion professionnelle, mais il pourrait conduire à des extravagances, comme, de refuser à un pompier la reconnaissance d'une lésion professionnelle par le feu puisque de combattre le feu fait partie du cadre normal et des activités inhérentes à son travail. Peu de gens, dira-t-on, pousseraient le raisonnement aussi loin. Pourquoi alors la gérante régionale de notre affaire ne pourrait-elle pas se «brûler» au travail avec le nombre de feux qu'elle doit tenter d'éteindre? Est-ce parce que l'on fait une distinction que le législateur n'a pas faite entre la lésion physique et la lésion psychique?»

Avec respect, lorsque, comme dans la présente affaire, nous sommes en présence d'une lésion que la preuve médicale relie de façon prépondérante au travail et qu'il y a présence de risques particuliers (surcharge de travail, surmenage...) susceptibles d'entraîner une telle lésion, il y a lieu de conclure à l'existence d'une lésion professionnelle. Le «cadre normal du travail» ou les «activités inhérentes» à ce dernier ne devraient pas faire obstacle à ce qui s'impose de soi (res ipsa loquitur).»³²⁸ (Nos soulignés)

Enfin, dans *Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail*³²⁹, le commissaire Raymond Arseneau a reconnu que le trouble d'adaptation avec anxiété dont souffrait la salariée représentait une lésion professionnelle. La salariée occupait le poste de vétérinaire et en raison d'une surcharge de travail imputable à un manque de main-d'œuvre, elle était dans l'obligation d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires. Le commissaire a admis que la preuve aurait pu être analysée en fonction de la notion d'accident du travail, mais il a conclu que la lésion était reliée directement aux risques particuliers du travail de la salariée. Cette conclusion s'appuie notamment sur la surcharge de travail que subissait la salariée depuis l'absence prolongé de son collègue vétérinaire :

³²⁸ *Viger c. Magasin Laura PV inc.*, préc., note 316, par.78-79

³²⁹ *Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail*, préc., note 313; voir aussi : *Boisjoly c. Chrysler de Lachute inc.*, préc., note 315

«D'une part, il est établi que la travailleuse n'éprouvait aucun problème de nature psychologique au moment de remplacer le docteur Caron. D'autre part, il est indéniable que la travailleuse a dû faire face à une surcharge de travail importante lors de ce remplacement. Elle s'est retrouvée seule pour assumer les tâches du docteur Caron en plus d'assumer ses tâches habituelles. Auparavant, ils étaient régulièrement deux vétérinaires pour partager ces tâches. (...)

En l'instance, la preuve prépondérante démontre que la lésion de nature psychique ayant affecté la travailleuse à compter du printemps 2001 a été contractée par le fait ou à l'occasion de son travail pour l'employeur et est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.»³³⁰

En somme, nous pouvons valider notre neuvième proposition de recherche. En effet, les quatre décisions appliquant ou interprétant uniquement la notion de maladie professionnelle au regard d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires ont reconnu la lésion professionnelle du salarié. En effet, toutes ces décisions ont reconnu que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires représentait un risque particulier du travail du salarié et par le fait même, elles ont déclaré que le salarié avait droit aux bénéfices accordés par la L.a.t.m.p..

Enfin, examinons les décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique au regard d'une obligation de disponibilité du salarié.

IV. Résultats des décisions appliquant plus d'une notion juridique

Cette section concerne les résultats obtenus à partir des décisions traitant de plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation de disponibilité du salarié. Contrairement aux sections précédentes, celle-ci porte sur des décisions atypiques car les commissaires appliquent et interprètent plus d'une notion juridique aux faits présentés, soit la notion d'accident du travail et celle de maladie professionnelle. En raison de cette particularité, il y a lieu d'ajouter trois propositions de recherche à notre étude jurisprudentielle.

Proposition 10 : Les décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un

³³⁰ *Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail*, préc., note 313, par.59-60 et 70

contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

Proposition 11 : Il y a une hausse du nombre de décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur qui s'estime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité.

Proposition 12 : L'application ou l'interprétation de plusieurs notions juridiques dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

Nous retrouvons huit décisions qui appliquent plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation de disponibilité du salarié, ce qui représente 9.76% de notre population de 82 décisions. La présentation de ces résultats suivra les propositions de recherches susmentionnées.

A. Proposition de recherche 10 : manifestations-types de l'obligation de disponibilité

Les décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique permettent effectivement de constituer différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du salarié, ce qui confirme la proposition de recherche que nous avons formulée à cet égard :

Les décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.

En fait, nous remarquons deux manifestations-types de l'obligation de disponibilité du salarié: l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires (1) et l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome (2).

Le Tableau 16 présente la distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique en fonction de ces manifestations-types de l'obligation de disponibilité du salarié.

Tableau 16: Distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité du salarié

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence	Pourcentage relatif
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	7	87,5%
Découlant du statut de travailleur autonome	1	12,5%
Total	8	100%

1. Obligation de disponibilité se manifestant par l'exécution d'heures supplémentaires

Comme nous l'avions remarqué dans les décisions précédentes, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires découle de certains facteurs : la soumission de l'organisation aux contraintes marchandes, un manque de main-d'œuvre et une importante obligation de résultats.

Heures supplémentaires pour répondre aux contraintes marchandes de l'organisation

Dans *Fournier c. Municipalité du canton de Trécesson*³³¹, le salarié, un opérateur journalier à la municipalité de Trécesson, possédait un horaire de travail variable car ses tâches consistaient notamment à entretenir les chemins de la municipalité. Les faits présentés illustrent que suite à sa promotion en tant que contremaître opérateur au printemps 1994, il fut appelé à accomplir des heures supplémentaires :

«À l'hiver 1992-1993, le travailleur est seul pour effectuer l'entretien des chemins de la municipalité. Son employeur embauche, à quelques reprises pendant l'hiver, un suppléant pour le remplacer. Malgré tout, le travailleur effectue au-delà de 100 heures supplémentaires. Il accumule alors beaucoup de fatigue. À l'audience, il mentionne même que, à cette époque, il travaillait 22 heures par jour. Durant la nuit, il faisait sonner son cadran toutes les heures pour voir s'il y avait de la neige à déblayer. Il déclare aussi qu'il a tendance à en faire plus que ce qui lui est demandé et il a de la difficulté à dire non. (...)

D'autre part, en 1994 et 1995, en [tant] que contremaître, il se fait souvent déranger pour effectuer des travaux de "calvette". Il est appelé à travailler les samedis et dimanches et les soirs de la semaine. Durant cette période, il connecte environ quarante-huit égouts. Le travailleur témoigne que cela ne fait pas vraiment partie de ses fonctions. Cependant, il se disait que, peut-être un jour, cela finirait pas lui rapporter quelque chose. Il accumule alors

³³¹ *Fournier c. Municipalité du canton de Trécesson* [2000] n° AZ-00304507 (CLP)

au-delà de 100 heures de temps supplémentaires. Il a toujours de difficulté à faire reconnaître le bien-fondé de ses heures supplémentaires.»³³²

En outre, le témoignage du salarié révèle que ses supérieurs avaient de fortes exigences à son égard :

«Mes troubles d'adaptation à mon travail ont commencé le premier hiver où ma responsabilité principale était le déblaiement des routes de la municipalité. À ce moment déjà, on exigeait que je sois disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine et je n'avais, à ce moment, personne capable de me remplacer en cas de mauvais temps prolongé. (...) On exigeait de moi que je rende un travail de grande qualité pour la satisfaction des contribuables, mais j'aurais dû le faire sans que ça coûte quelque chose et que je le fasse dans un temps record. (...) Pendant mes deux premières semaines d'arrêt de travail, j'ai reçu deux fois des appels de la municipalité me demandant si je pouvais les dépanner pour le nouveau système d'égout. C'est [ma] conjointe qui a dû leur téléphoner pour leur faire comprendre que je n'étais pas en vacance mais bien en congé de maladie.»³³³

Dans *Nadeau c. Les produits Easterntube inc.*³³⁴, le salarié, un opérateur dans une usine de fabrication de tubes de carton, était dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaire durant une certaine période de l'année. En effet, les faits présentés illustrent qu'en contingence avec les variations marchandes de l'organisation, il était nécessaire que le salarié effectue des heures supplémentaires :

«Au début du mois de décembre 2000, monsieur Nadeau exécute du temps supplémentaire, portant ses semaines de travail à 55 heures. Il explique que le fait de faire du temps supplémentaire à cette période de l'année, lui permet de ne pas travailler durant la période des Fêtes. Cela permet aussi de remplir les commandes de clients et d'assurer la disponibilité du stock pour les clients dont les opérations se poursuivent durant le congé.

Au cours de son témoignage, monsieur André Fournier [directeur de l'usine] précise que le temps supplémentaire n'est pas obligatoire pour les travailleurs. Il reconnaît toutefois que pour certaines périodes de l'année, il est nécessaire d'obtenir du temps supplémentaire de la part des employés. Il reconnaît aussi que le travailleur et l'employé du soir à ce poste sont les seuls formés pour exécuter ce travail.»³³⁵ (Nos soulignés)

Heures supplémentaires pour pallier à un manque de main-d'œuvre

³³² *Fournier c. Municipalité du canton de Trécesson*, préc., note 331, par.8 et 12

³³³ *Id.*, par.18

³³⁴ *Nadeau c. Les produits Easterntube inc.* [2002] n° AZ- 02303549 (CLP)

³³⁵ *Id.*, par.27-28

Dans *Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique*³³⁶, nous constatons que le salarié, un chef d'unité de services dans un établissement carcéral, avait l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires car sa charge de travail avait progressivement augmenté. Les tâches du salarié consistaient à participer aux comités de disciplines et de permission de sortie des détenus, à planifier les horaires de travail des agents du centre de détention et à effectuer certains mandats spécifiques. Or, la population carcérale a augmentée, passant d'environ 165 détenus en 2000 à 220 en 2006. Elle s'est également alourdie car le nombre de détenus nécessitant une surveillance plus étroite et/ou ayant des problèmes de santé mentale a augmenté. Ces transformations se sont répercutées sur les agents des services correctionnels, et par conséquent sur le salarié. En effet, sa charge de travail a augmentée car la gestion des horaires est devenue plus complexe et les agents se référaient à lui plus fréquemment pour régler leurs problèmes. À compter de 2005-2006, le salarié avait de la difficulté à travailler sur ses mandats en plus de ses tâches régulières et il avait accumulé près de 100 heures supplémentaires annuellement. Le psychologue Julien Arès expliquait que les conditions de travail du salarié étaient responsables de l'apparition de son trouble d'adaptation :

«Il [Julien Arès] est d'opinion que le trouble d'adaptation s'est produit en réaction à des stressseurs persistants, à savoir 16 ans de stress et de conflits socio-professionnels répétés et durables, sans jamais de solution efficace même à l'horizon. (...) Il relie la réaction anxio-dépressive au contexte, à l'ambiance et à la surcharge de travail à l'établissement de l'employeur. (...)

Monsieur Arès motive son opinion en référant aux propos du travailleur lors de ses entrevues "Comme tant d'autres travailleurs du centre de détention, il [le salarié] évoque le manque de ressources humaines, les surcharges de travail, les horaires instables et gelés, les commandes précipitées et bousculées pour avant-hier, les abus de pouvoir, bref, il dénonce le manque constant de vision et de planification de l'imprévu et même du prévisible par les cadres supérieurs du centre. De même, il souligne le système de non-confiance, le diviser pour régner, la non-solidarité, les clans adversaires opportunistes ainsi que les styles viciés de communication par interprétations malveillantes et dénonciations, etc."»³³⁷ (Nos soulignés)

Dans *Tremblay c. Restaurant Fleur de Lys*³³⁸, la salariée, une cuisinière saisonnière, avait une importante obligation de disponibilité car elle était la seule cuisinière à l'emploi de

³³⁶ *Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique*, 2008 QCCLP 3645

³³⁷ *Id.*, par.48- 49

³³⁸ *Tremblay c. Restaurant Fleur de Lys*, 2011 QCCLP 5684

l'employeur et devait s'occuper de toutes les tâches relatives au fonctionnement de la cuisine. La docteure France Turmel relatait les conditions de travail de la salariée de la façon suivante :

« C'est un travail qu'elle aime, mais à l'été 2009, déjà elle avait des signes d'épuisement. Elle travaille toute seule alors qu'elle avait plusieurs responsabilités, s'occupait de l'inventaire, des tables, de la cuisine, du lavage de la vaisselle, etc. Donc, elle en avait trop. Elle en avait parlé plusieurs fois à son patron et lui avait promis de l'aider cette année, ce qui n'était pas le cas. Elle continue de rentrer toute seule l'été et en août elle n'était plus capable. Elle a eu un congé médical le 31 août. (...) Les principaux symptômes sont une fatigue importante, la perte de sommeil, elle travaillait 7 jours sur 7, sans congé. Elle ne dormait pas avant 2h du matin, maximum 5-6 heures par nuit.»³³⁹

Heures supplémentaires pour satisfaire une obligation de résultats

Dans *Chevalier c. Travaux Publics Canada*³⁴⁰, la salariée occupant le poste d'agent chargé de paie et pension devait effectuer des heures supplémentaires pour respecter ses échéanciers. Dans le cadre de ses fonctions, la salariée avait la responsabilité d'un certain nombre de comptes clients, soit des ministères et des organismes gouvernementaux fédéraux pour lesquels elle devait fournir des services de traitement de la paie et des cotisations de retraite. Le témoignage de la salariée illustre que suite aux départs de collègues de travail, sa charge de travail avait augmenté au point qu'elle était contrainte d'effectuer des heures de travail supplémentaires pour respecter ses échéanciers :

«À l'audience, la travailleuse explique qu'au cours de l'année 2010, sa charge de travail a augmenté continuellement en raison de plusieurs départs de collègues de travail. De même, elle devait s'occuper des stagiaires nouvellement en poste pour combler ces départs. La travailleuse concède qu'elle n'était pas la seule à vivre cette situation dans son département.

Selon elle, cette situation a entraîné de nombreuses heures supplémentaires, soit de quatre à six par semaine afin de pouvoir respecter les échéanciers et d'assurer un bon service à la clientèle. Ces heures supplémentaires étaient réalisées à ses frais. Elles n'étaient pas autorisées par la gestionnaire, mais, selon la travailleuse, sa superviseuse était au courant.»³⁴¹

³³⁹ *Tremblay c. Restaurant Fleur de Lys*, préc., note 338, par.9

³⁴⁰ *Chevalier c. Travaux Publics Canada*, 2013 QCCLP

³⁴¹ *Id.*, par.33-34

Enfin, dans *Rioux c. Maison Dalauze inc.*³⁴², nous constatons que la salariée, une intervenante auprès de femmes et d'enfants victimes de violence, devait accomplir plusieurs tâches en dehors de son horaire de travail normal. Les faits présentés illustrent que d'une part, la salariée travaillait sur deux quarts de travail (jour et soir) qui alternaient à chaque mois et d'autre part, qu'elle devait assister aux réunions d'équipe en plus de son horaire de travail régulier. De plus, le témoignage de la salariée révèle qu'étant la salariée la plus expérimentée, les dossiers les plus lourds lui incombaient, ce qui avait généré des heures supplémentaires :

«À l'audience, la travailleuse décrit les conditions dans lesquelles elle a effectué son travail. Elle reprend essentiellement ce qu'elle a rapporté dans sa lettre du 8 novembre 1994. Elle fait de plus état de difficultés rencontrées avec la directrice-coordonnatrice de l'établissement qu'elle décrit comme étant rigide et faisant preuve d'injustice et de favoritisme à l'égard de certains employés. Elle exigeait [sa] présence aux réunions d'équipes même si celles-ci se tenaient en dehors de son quart de travail mais sans la rémunérer. Elle modifiait les règlements de l'établissement sans tenir compte des besoins réels de la clientèle ou des observations des intervenantes. (...)

La travailleuse indique aussi qu'elle a subi à cette époque une surcharge de travail. Il y avait un fort mouvement de personnel. De plus, on lui attribuait le suivi de deux dossiers "lourds" vu son ancienneté tout en lui refusant du soutien. Elle devait parfois terminer ses dossiers après la fin de son quart de travail, sans être rémunérée pour le temps ainsi fait.»³⁴³

À présent, examinons l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome que nous avons décelé dans une décision appliquant plus d'une notion juridique.

2. Obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome

Dans *Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis*³⁴⁴, nous constatons que le travailleur était propriétaire d'une épicerie-boucherie et que son statut de travailleur autonome lui amenait une importante obligation de disponibilité. Le commissaire Claude Bérubé a retenu de l'évaluation du psychiatre traitant que le désir de satisfaire la clientèle a contraint le travailleur à effectuer de nombreuses heures de travail :

³⁴² *Rioux c. Maison Dalauze inc.* [1997] n° AZ-4999034117 (CALP)

³⁴³ *Id.*, p.5

³⁴⁴ *Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis* [1996] n° AZ-4999030559 (CALP)

«... retenons d'abord la surcharge quantitative et qualitative de travail telle qu'elle ressort lorsqu'on examine la façon dont monsieur a travaillé et vécu lorsqu'il a acheté son épicerie-boucherie en 1975. Comme nous l'avons déjà souligné son épicerie était ouverte tous les jours, à l'exception du dimanche. Ses horaires de travail étaient excessivement longs, l'épicerie étant ouverte dès 8h du matin et ce jusqu'à 19h30; les jeudis et vendredis, les heures de fermeture étaient à 21h30 et ce, parce qu'il fallait satisfaire la clientèle. Il apparaît donc que monsieur consacrait la majorité de son temps au travail (...)

Par ailleurs, les efforts pour satisfaire la clientèle étaient exigeants dans la mesure où il fallait toujours se montrer disponible envers autrui et donc tenir compte des besoins de l'autre plus que de soi-même (...) quand par la suite, la clientèle a diminué du fait de l'évolution et des conditions de vie plus modernes amenant les clients à aller rechercher davantage les grandes surfaces, monsieur n'en a pas pour autant diminué ses heures de travail. Il a continué à vouloir tenir son épicerie-boucherie ouverte et toujours disponible pour le client. Il se devait de paraître encore plus affable et avenant pour le client, ce qui bien entendu a augmenté l'intensité du stress (d'autant plus que monsieur n'a pas un caractère de séducteur).»³⁴⁵

Maintenant que nous avons présenté les types d'obligation de disponibilité mis en cause dans les décisions appliquant plus d'une notion juridique, examinons à présent comment ces décisions se déclinent à travers le temps.

B. Proposition de recherche 11 : évolution du nombre de décisions

Notre onzième proposition de recherche porte sur la progression des décisions appliquant plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du salarié :

Il y a une hausse du nombre de décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur qui s'estime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité.

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 17 qui présente la distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique à une situation de faits soulevant une obligation de disponibilité en fonction de la date des décisions.

³⁴⁵ *Id.*, p.3-4

Tableau 17: Répartition des décisions appliquant plus d'une notion juridique à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui

Année de la décision	Fréquence	Pourcentage relatif
1995-1999	2	25%
2000-2004	3	37,5%
2005-2009	1	12,5%
2010-2014	2	25%
Total	8	100%

Comme ce fut le cas pour nos cinquième et huitième propositions de recherche, le très faible nombre de décisions appliquant plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation de disponibilité du salarié ne nous n'autorise pas à valider notre onzième proposition de recherche. Ainsi, nos résultats ne nous permettent pas de conclure qu'il y a une hausse du nombre de décisions appliquant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur était soumis à une obligation de disponibilité de grande ampleur.

À présent, examinons dans quelle mesure l'application de plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du salarié permet à ce dernier de bénéficier des droits accordés par la L.a.t.m.p..

C. Proposition de recherche #12 : analyse juridique

Concernant le traitement juridique de l'obligation de disponibilité du salarié en vertu de plus d'une notion juridique, nous avons formulé la proposition de recherche suivante :

L'application ou l'interprétation de plusieurs notions juridiques dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.

À la lecture des décisions appliquant plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation de disponibilité du salarié, nous remarquons que les commissaires mobilisent la notion d'accident du travail et celle de maladie professionnelle reliée aux risques particuliers du travail. À des fins de clarté, nous présenterons l'analyse juridique de ces décisions en fonction du type d'obligation de disponibilité vécu par le travailleur : lors de l'exécution d'heures

supplémentaires (1); et lorsqu'elle découle du statut de travailleur autonome (2).

1. Décision illustrant une obligation de disponibilité lors de l'exécution d'heures supplémentaires

Aucune des sept décisions appliquant plus d'une notion juridique au regard de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires du salarié n'a reconnu la lésion professionnelle du travailleur. Parmi celles-ci, deux portent sur des lésions physiques. Dans *Moisan c. Schneider National inc.*³⁴⁶, la commissaire Micheline Bélanger a dans un premier temps, conclu que les douleurs au cou, au dos et aux épaules du salarié, un camionneur, ne résultait pas d'un événement imprévu et soudain, un élément constitutif de la notion d'accident du travail, car nul changement contemporain à l'apparition de la lésion ne s'était effectué dans ses conditions de travail :

«Le travailleur n'a pas démontré que ses conditions de travail avaient changé en novembre 1997. À cette époque, il exécutait son travail habituel selon les méthodes qu'il employait de façon régulière depuis son début d'emploi. Les douleurs dont le travailleur se plaint, ne peuvent, en conséquence, être attribuables à un surplus de travail ou à des modifications dans ses conditions de travail.»³⁴⁷

Par la suite, la commissaire a considéré que la preuve était insuffisante pour conclure que la lésion du travailleur constituait une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers du travail:

«La preuve médicale à son dossier n'établit pas de façon probante, qu'il y a une relation entre son travail et les malaises pour lesquels il fut soigné en novembre 1997 et avril 1998. La mention du docteur De Smet à l'effet que les myalgies sont reliées au travail et celle du docteur Fleury à l'effet que le travailleur présente une lombalgie mécanique "en relation avec le travail " ne sauraient suffire à établir une relation entre le travail du travailleur et les malaises ressentis. Des opinions médicales plus explicites devaient être fournies.»³⁴⁸

Dans *Nadeau c. Les produits Easterntube inc.*³⁴⁹, la commissaire Diane Lajoie a d'abord considéré que les douleurs au dos du salarié, un opérateur dans une usine de fabrication de

³⁴⁶ *Moisan c. Schneider National inc.* [2000] n° AZ-00301254 (CLP)

³⁴⁷ *Id.*, par.45

³⁴⁸ *Id.*, par.53

³⁴⁹ *Nadeau c. Les produits Easterntube inc.* , préc., note 334

tubes de carton, ne résultaient pas d'un accident du travail car le temps supplémentaire effectué par le travailleur n'était pas une situation inhabituelle ou inconnue du travailleur. Ainsi, il ne représentait pas un événement imprévu et soudain au sens de la loi :

«Quant au temps supplémentaire exécuté par le travailleur au cours du mois de décembre 2000, il ne constitue pas non un événement imprévu et soudain. La preuve est à l'effet que cette période de surtemps permet aux employés de bénéficier d'un congé des Fêtes plus long. Il s'agit aussi d'une période de l'année reconnue comme nécessitant plus de temps supplémentaire. Ce n'est pas une situation inhabituelle ou inconnue du travailleur. Étant donné qu'aucun autre événement particulier n'a été prouvé, force est donc de conclure que le travailleur n'a pas subi d'accident du travail le 18 décembre 2000.»³⁵⁰

Puis, la commissaire a jugé que la preuve présentée ne permettait pas d'identifier de risques particuliers du travail du salarié susceptibles d'avoir entraîné une maladie professionnelle. En effet, ni les tâches associées au poste de travail du salarié ni la prestation de temps supplémentaire ont persuadé la commissaire que la lésion résultait du travail et non d'une condition personnelle préexistante du salarié.

En ce qui concerne les cinq décisions portant sur des lésions psychologiques, les commissaires ont tous conclu, dans un premier temps que la lésion ne résultait pas d'un accident du travail, car les conditions de travail des travailleurs, y compris l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, ne constituaient pas un événement imprévu et soudain au sens de la loi. Par exemple, dans *Chevalier c. Travaux Publics Canada*³⁵¹, la commissaire Catherine A. Bergeron a considéré que l'augmentation de la charge de travail de la salariée imputable à un manque de main-d'œuvre ne débordait pas du cadre normal du travail d'une agente de paie et pension. Elle a d'ailleurs noté que l'organisation du travail, la charge de travail et la répartition des tâches relevaient du droit de gérance normal de l'employeur. De plus, malgré le témoignage de la salariée à l'effet qu'elle effectuait des heures supplémentaires, la commissaire a retenu la version de la superviseure immédiate de la salariée et de la gestionnaire responsable selon laquelle aucune heure supplémentaire ne fut autorisée :

«Il appert de la preuve que la travailleuse a effectivement dû faire face à une réorganisation de son volume de travail. En effet, des départs à la retraite, des congés de maladie ou des transferts ont fait en sorte qu'en février, mars et juin 2010, une redistribution des comptes a

³⁵⁰ *Nadeau c. Les produits Easterntube inc.*, préc., note 334, par.78

³⁵¹ *Chevalier c. Travaux Publics Canada*, préc., note 340

dû être effectuée. À chaque redistribution, le nombre de comptes sous la responsabilité de la travailleuse augmente. Cette augmentation touche également les autres agents œuvrant dans l'équipe de travailleuse.

Cependant, le tribunal estime que dans les circonstances du présent dossier, cette situation ne déborde pas de ce que l'on peut constater dans le cadre normal du travail. Lorsque des mouvements de personnel surviennent, il est coutumier que l'employeur réorganise et redistribue le travail. Cet aspect relève du droit de gérance de l'employeur.

En l'instance, cette réorganisation n'apparaît aucunement déraisonnable. À cet égard, la preuve démontre que la travailleuse n'a pas fait d'heures supplémentaires autorisées par l'employeur durant la période concernée. Certes, la travailleuse affirme avoir effectué de quatre à six heures de temps additionnels à ses frais. Cependant, cette affirmation n'est pas corroborée par d'autres éléments de la preuve et la superviseuse immédiate de travailleuse de même que la gestionnaire responsable n'auraient jamais été informées et ne s'en seraient pas aperçues, ce qui apparaît peu probable.»³⁵²

Puis, la commissaire a estimé que la preuve présentée était insuffisante pour conclure que le trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive dont souffrait la salariée représentait une maladie professionnelle reliée aux risques particuliers de son travail :

«Sur ce point, le tribunal constate que la travailleuse n'a pas présenté aucune preuve visant à démontrer que son poste d'agent de paie et pension comporte en soi des risques, pour celui qui l'exerce, de développer un trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive.

Le document déposé par la représentante de la travailleuse au sujet de la santé psychologique au travail; est d'ordre général et il ne permet pas de déterminer si, dans le cas précis de la travailleuse, son travail comportait des risques particuliers d'entraîner un trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive.»³⁵³

Certaines décisions ont également considéré que le trouble psychologique du salarié avait une origine personnelle et non reliée au travail du salarié³⁵⁴. En outre, certaines décisions ont abordé les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle reliée aux risques du travail de façon conjointe. Par exemple, dans *Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique*³⁵⁵, la commissaire Micheline Allard a considéré que les conditions de travail du salarié, un chef d'unité de services dans un établissement carcéral, ne représentaient pas un événement imprévu et soudain ou un risque particulier relié au travail. Elles ne débordaient pas du cadre normal du

³⁵² *Chevalier c. Travaux Publics Canada*, préc., note 340, par.86-88

³⁵³ *Id.*, par.102-103

³⁵⁴ *Fournier c. Municipalité du canton de Trécesson*, préc., note 331, par.62-64; *Rioux c. Maison Dalauze inc.*, préc., note 342, p.9

³⁵⁵ *Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique*, préc., note 336

travail d'un chef d'unité de service :

«Dans le présent dossier, la Commission des lésions professionnelles conçoit que l'augmentation et l'alourdissement de la population carcérale, et ce, avec les mêmes ressources au niveau des agents aient pu accroître le degré de difficulté ou de complexité du travail de gestion ou d'intervention spécifiques du chef d'unité-service.

Par ailleurs, le tribunal considère que l'existence d'un contexte de travail difficile ne fait pas la preuve d'un événement imprévu et soudain ou d'un risque particulier relié au travail. Le niveau de stress associé au classement des détenus, aux interventions de support aux agents lors de conflits entre détenus et à la gestion des horaires des agents sur trois quarts de travail font partie des aléas prévisibles du poste de chef-d'unité que le travailleur occupe.»³⁵⁶

Puis, étant donné que l'employeur n'avait jamais fait de reproche au salarié à partir de septembre 2005, la commissaire a estimé que la dépression dont souffrait le salarié provenait de sa perception subjective des événements. En outre, elle a précisé qu'une réorganisation du milieu de travail et l'obligation du travailleur de s'y adapter constituaient un phénomène normal et prévisible en milieu de travail :

« Concernant la modification de son horaire de travail à compter du 1^{er} avril 2006, il a été décidé dans l'affaire *Houle et Centre jeunesse de Montréal* qu'une réorganisation du milieu de travail, une modification de tâches y faisant suite et l'obligation du travailleur de s'adapter en conséquence constituent un phénomène normal et prévisible en milieu de travail. (...)

La Commission des lésions professionnelles estime que la dépression du travailleur est attribuable à ses perceptions, ses attentes, ses exigences et son attitude face au travail et non pas à des éléments objectifs dépassant le cadre prévisible de son milieu de travail.»³⁵⁷

Enfin, examinons l'analyse juridique de la décision appliquant plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome.

2. Décision illustrant une obligation de disponibilité découlant du statut de travailleur autonome

Seulement une décision applique plus d'une notion juridique à l'endroit de l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome. Dans *Épicerie Le Roitelet enr. c.*

³⁵⁶ *Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique*, préc., note 336, par.90-91

³⁵⁷ *Id.*, par.99 et 111

Dupuis³⁵⁸, le commissaire Claude Bérubé a, dans un premier temps, souligné que la L.a.t.m.p. ne fait aucune distinction entre les maladies psychologiques et les maladies physiques, ce qui rend applicable le *principe du crâne fragile*³⁵⁹. Par conséquent, il a estimé qu'une prédisposition personnelle telle que le tempérament ou la personnalité ne peut faire obstacle à la reconnaissance d'une lésion psychologique :

«Pour aborder ce point, il est bon de souligner qu'il n'y a pas lieu de faire de distinction entre les maladie psychologiques et les maladies physiques. Conséquemment, le principe du "thin skull rule" doit trouver application. En effet, la LATMP n'apporte aucune distinction entre les maladies physiques et les maladies psychologiques. Dès lors, on ne pourrait reprocher à monsieur Dupuis d'avoir un tempérament qui le conduit à fournir des prestations de travail impressionnantes si cet élément s'avère être la cause du problème.»³⁶⁰

Ceci dit, il a conclu que la dépression du travailleur ne pouvait résulter d'un accident du travail, car le travailleur était propriétaire de son épicerie-boucherie et avait par conséquent, le contrôle sur ses heures de travail. De plus, les conditions de travail et les tâches du travailleur n'avaient jamais changé au cours de nombreuses années. De l'avis du commissaire, l'autonomie du travailleur quant à son horaire de travail de même que la constance de ses prestations de travail posaient obstacle à la reconnaissance du caractère imprévu et soudain de ses conditions de travail:

«À l'analyse des faits, il ressort clairement qu'une baisse de personnel ou un surcroît d'heures travaillées sur une base volontaire ne peuvent constituer un événement imprévu et soudain, mais correspondent plutôt à des circonstances reflétant le fonctionnement normal d'une entreprise, auquel un travailleur est continuellement exposé. (...) On constate que les conditions de travail et les tâches de monsieur Dupuis sont exactement les mêmes depuis de nombreuses années. Conséquemment, en l'absence d'événements imprévus et soudains, il ne peut être question d'accident du travail.»³⁶¹ (Nos soulignés)

Dans un deuxième temps, le commissaire a examiné les faits présentés via la notion de maladie professionnelle reliée aux risques particuliers du travail. Sous cet angle, le commissaire a jugé l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome constituait un risque

³⁵⁸ *Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis*, préc., note 344

³⁵⁹ Principe selon lequel une condition personnelle d'un travailleur ne pose pas obstacle à la reconnaissance d'une lésion professionnelle du moment que l'aggravation de cette condition personnelle soit attribuable à un accident du travail ou à l'exposition à un risque particulier du travail (Lavoie, 2012)

³⁶⁰ *Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis*, préc., note 344, p.11

³⁶¹ *Id.*, p.3 et 11

particulier du travail du travailleur et qu'elle avait contribué significativement à l'apparition de la dépression du travailleur, nonobstant ses traits de personnalités particuliers :

«... les risques particuliers du travail de monsieur Dupuis consistent à devoir effectuer des semaines de travail de 6 jours et à compléter de longues journées de travail pour toujours être disponible envers les clients de l'établissement. (...)

La Commission d'appel est d'avis, en l'espèce, que la pathologie diagnostiquée chez le travailleur est la résultante de nombreuses années de contraintes professionnelles associées aux caractères propres à une personnalité que le psychiatre Renald Ouellet qualifie de "faisant partie du groupe C (passif, dépendant, évitant et obsessionnel) sans, comme l'écrit le médecin, "que nous puissions parler d'une personnalité pathologique".

Ainsi, la Commission d'appel conclut, de concert avec le psychiatre Attia et le Bureau de révision, que le travail doit être retenu comme facteur de stress ayant contribué, de façon importante, à l'écllosion de l'état dépressif diagnostiqué chez le travailleur le 1er février 1993.»³⁶².

Nous sommes maintenant apte à évaluer dans quelle mesure l'application de plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur permet à ce dernier de se prévaloir des bénéfices accordée par la L.a.t.m.p..

3. Synthèse de l'analyse juridique des décisions appliquant plus d'une notion juridique

En somme, l'analyse des décisions appliquant plus d'une notion juridique à l'égard de l'obligation du salarié d'effectuer des heures supplémentaires démontre que tous les commissaires n'ont pas reconnu la lésion professionnelle du salarié. Certains ont examiné la notion d'accident du travail et de maladie professionnelle reliée aux risques particuliers du travail de manière systématique, en réfutant respectivement l'existence d'un événement imprévu et soudain ou d'un risque particulier du travail. À l'inverse, certains commissaires ont plutôt examiné la preuve et conclu qu'elle ne pouvait donner lieu à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Nonobstant la procédure utilisée par les commissaires, il semble néanmoins que l'application de plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur ne donne pas lieu à des jugements favorables au travailleur. En effet, à la lumière du Tableau 18 que vous trouverez à la page suivante, nous constatons qu'aucune décision illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires

³⁶² *Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis*, préc., note 344, p.12-13

n'a reconnu la lésion professionnelle des salariés. Toutefois, la dépression du travailleur autonome a été reconnue en tant que lésion professionnelle par l'application de plus d'une notion juridique.

Tableau 18: Distribution des décisions appliquant plus d'une notion juridique en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence	Reconnaissance de la lésion professionnelle
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	7	0 0%
Découlant du statut de travailleur autonome	1	1 100%
Total	8	1 12,5%

CHAPITRE IV : DISCUSSION

Le présent chapitre propose une discussion des résultats de notre étude jurisprudentielle. Celle-ci sera formulée à partir de nos trois angles de recherche puisque ce mémoire souhaitait vérifier trois sujets distincts quant à l'obligation de disponibilité du travailleur. D'une part, nous voulions examiner si nos décisions illustrent des manifestations-types variées de l'obligation de disponibilité du travailleur (I). D'autre part, nous avons cherché à discerner s'il existait une certaine évolution dans le nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité du travailleur (II). Finalement, nous souhaitons déterminer dans quelle mesure la lésion professionnelle du travailleur est reconnue par la CALP et la CLP lorsque celle-ci survient lors d'une période de disponibilité ou lorsqu'elle résulte d'une obligation de disponibilité de grande ampleur (III).

À la page suivante, vous trouverez le Tableau 19 qui présente dans quelle mesure l'ensemble de nos propositions de recherches ont été confirmées ou infirmées par nos résultats. Nous nous référerons à ce tableau pour chacune des sections susmentionnées de notre discussion des résultats.

Tableau 19 : Synthèse de nos propositions de recherche

#	Propositions de recherches	Résultats
1	L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » ou de la notion «événement imprévu et soudain» dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.	Proposition confirmée
2	Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion «à l'occasion du travail» dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'un accident de travail était soumis à une obligation de disponibilité lors de la survenance de l'événement soudain et imprévu.	Proposition infirmée
3	L'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'un accident de travail est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.	Proposition partiellement confirmée
4	Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.	Proposition confirmée
5	Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression «être à son travail» formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de disponibilité.	Proposition infirmée
6	L'application ou l'interprétation de l'expression « être à son travail » formulée dans la présomption de l'article 28 L.a.t.m.p. dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle est soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p..	Proposition confirmée
7	Les décisions portant sur l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une maladie professionnelle liée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de disponibilité de grande ampleur illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.	Proposition partiellement confirmée
8	Il y a une hausse du nombre de décisions portant sur l'application ou l'interprétation de l'expression « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur qui s'estime victime d'une maladie professionnelle liée aux risques particuliers de son travail est soumis à une obligation de disponibilité de grande ampleur.	Proposition infirmée
9	L'application ou l'interprétation de l'expression « à l'occasion du travail » dans un contexte où le travailleur s'estime victime d'une maladie professionnelle liée aux risques particuliers de son travail en raison d'une obligation de disponibilité de grande ampleur permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.	Proposition confirmée
10	Les décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité illustrent des manifestations variées de l'obligation de disponibilité.	Proposition confirmée
11	Il y a une hausse du nombre de décisions appliquant ou interprétant plus d'une notion juridique dans un contexte où le travailleur qui s'estime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité.	Proposition infirmée
12	L'application ou l'interprétation de plusieurs notions juridiques dans un contexte où le travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle était soumis à une obligation de disponibilité permet au travailleur d'accéder aux bénéfices de la L.a.t.m.p., à tout le moins pour certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité.	Proposition partiellement infirmée

I. Manifestations-types de l'obligation de disponibilité

Notre discussion portant sur les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité sera, dans un premier temps, orientée vers les propositions de recherche que nous avons formulées à cet égard afin de voir dans quelle mesure celles-ci ont été confirmées ou infirmées par nos résultats (A). Par la suite, nous présenterons les résultats globaux que nous pouvons tirer de l'ensemble de notre population de décisions quant à cet angle de recherche (B). Enfin, nous envisagerons quels pourraient être les éléments explicatifs des variations observées (C).

A. Les propositions de recherche

Bien que présente dans la littérature, l'obligation de disponibilité du travailleur représente un sujet d'étude disposant de peu de documentation quant à sa définition et ses manifestations. Cette recherche souhaitait pallier à cette réalité. Comme l'indique le Tableau 19, toutes les propositions de recherche concernant la constitution de différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité furent confirmées (1, 4, 10) ou partiellement confirmée (7). En effet, pour chacune des notions juridiques analysées par les commissaires, nous avons discerné différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité. Cependant, la notion de maladie professionnelle qui était associée à la proposition de recherche 7 fut uniquement associée à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

B. Les résultats globaux

En se fondant sur les situations factuelles décrites dans nos décisions, nous proposons différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité qui se distinguent entre elles par le moment durant lequel elles se manifestent : lors d'une pause ou une pause-repas, lors d'une période d'attente, lors d'une activité-para-professionnelle, lors d'un service commandé, lors de l'exécution d'heures supplémentaires. Nous avons également pu rendre compte de l'obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome.

Cependant, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre portant sur nos résultats,

l'obligation de disponibilité se manifestant lors de la pause ou pause-repas est modulée en fonction de deux facteurs : le caractère implicite ou explicite de l'obligation de disponibilité du salarié et l'obligation de rester sur les lieux du travail. Ainsi, l'obligation de disponibilité se manifestant lors de la pause ou pause-repas englobe trois manifestations particulières : obligation implicite effectuée sur les lieux du travail; obligation explicite effectuée sur les lieux du travail; et obligation explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail.

Le Tableau 20 présente la distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestations-type de l'obligation de disponibilité vécue par le travailleur.

Tableau 20 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité vécu par le travailleur

Types de l'obligation de disponibilité		Fréquence	
Lors d'une pause-repas	Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	34 41,5%	14 17,1%
	Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas		13 15,9%
	Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas		7 8,5%
Lors d'une période d'attente		7 8,5%	
Lors d'une activité para-professionnelle		1 1,2%	
Lors d'un service commandé		13 15,9%	
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires		25 30,5%	
Découlant du statut de travailleur autonome		2 2,4%	
Total		82 100%	

À la lumière du Tableau 20 nous constatons que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires est la manifestation-type de l'obligation de disponibilité la plus répandue dans notre population car elle est présente dans 25 décisions (30,5%). L'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas est présente dans 14 décisions (17,1%) alors que celle explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas est présente dans 13 décisions (15,9%). L'obligation de disponibilité se

manifestant lors d'un service commandé est aussi présente dans 13 décisions (15,9%). En revanche, seulement une décision illustre une obligation de disponibilité se manifestant lors d'une activité para-professionnelle (1,2%) et deux décisions portent sur une obligation de disponibilité rattachée au statut de travailleur autonome (2,4%). Cependant, si nous regroupons toutes les manifestations-types de l'obligation de disponibilité se manifestant lors d'une pause ou une pause-repas, nous constatons que cet espace-temps représente le temps de disponibilité le plus répandu dans nos décisions, car l'obligation de disponibilité du salarié s'est manifestée lors de cette période dans 34 décisions (41,5%).

C. Les éléments explicatifs des variations observées

Pour les raisons que nous avons rappelées dans le chapitre II, la jurisprudence n'est pas le parfait reflet des phénomènes sociaux. Nous ne pouvons donc pas affirmer avec certitude que les manifestations-types que nous avons identifiées correspondent parfaitement à celles qui existent dans la réalité sociale. Néanmoins, notre bilan de la littérature nous permet de mettre en contexte les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité que nous avons recensées. Effectivement, les cas que nous avons étudiés permettent de constater que des phénomènes tels que la production de biens ou de services en continu (1), la gestion de la main-d'œuvre à flux tendu (2), l'intensification du travail (3) et l'essor des TIC (4) semblent avoir une incidence directe ou indirecte sur l'émergence de certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur. Ainsi, cette section se penchera d'abord sur les phénomènes constatés dans nos décisions qui semblent être à l'origine de certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité. Nous examinerons également si certaines manifestations-types sont davantage associées à certaines caractéristiques du travailleur (sexe, professions, statut d'emploi) ou à certaines caractéristiques de l'entreprise (secteur d'activités et propriété de l'entreprise) (5). Ensuite, de manière à illustrer les motifs personnels des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité, nous présenterons les différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité remarqués dans nos décisions (6). Enfin, à l'aide des faits présentés dans nos décisions, nous proposerons l'idée qu'une importante obligation de disponibilité peut mener à certains troubles de la santé (7).

1. La production de biens ou de service en continu

La production de biens ou de service en continu semble être associée à certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité. En ce qui concerne la production de biens en continu, plusieurs décisions relatent la situation d'un travailleur œuvrant dans une usine fonctionnant en production continue qui avait sous sa responsabilité le fonctionnement d'une machine. Afin d'assurer le fonctionnement perpétuel de leur machine, ces travailleurs étaient soumis à une obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de leur pauses ou pauses-repas. En ce sens, la prise de la pause ou de la pause-repas était contingente aux besoins opérationnels de l'entreprise et, pour satisfaire les exigences d'une production en continu, les travailleurs étaient contraints de demeurer disponibles, à proximité de leur poste de travail, pour intervenir s'il advenait un imprévu lors de leur pause ou leur pause-repas ³⁶³.

La production de biens en continu peut également entraîner une obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Dans *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*³⁶⁴, le travailleur occupait le poste de directeur d'usine et était en charge de l'entretien de l'édifice, de l'entretien préventif des machines et de la salubrité et l'hygiène. Suite à l'arrivée d'une nouvelle machine, il avait été contraint d'effectuer plusieurs heures supplémentaires et d'être disponible 24h sur 24h pour assurer le fonctionnement de celle-ci.

Par ailleurs, nous constatons que plusieurs secteurs d'activités offrant des services en continu semblent liés à certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité, particulièrement celle se manifestant lors de la pause ou de la pause-repas. En ce sens, l'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas semble reliée au secteur de la santé³⁶⁵. L'octroi de services en continu dans le secteur de la

³⁶³ *Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand*, préc., note 84, p.3; voir aussi : *Laflotte c. Cascades East Angus inc.*, préc., note 85, par.4; *Terroux c. Sobeys Québec*, préc., note 85, par.6; *Lapointe c. S.E.C.A.L.*, préc., note 85, p.6

³⁶⁴ *Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine*, préc., note 137

³⁶⁵ Par exemple : *Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont*, préc., note 215; *CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet*, préc., note 64; *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64; *Chouinard Therrien c. CSSS St-Jérôme*, préc., note 58; *Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost*, préc., note 64; *Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbuono*, préc., note 3; *Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber*, préc., note 58; *St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*, préc., note 63

santé peut également appeler une obligation d'effectuer des heures supplémentaires³⁶⁶. L'obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas fut relevée dans des décisions portant sur le secteur douanier³⁶⁷ et celui des jeux de hasard (casino)³⁶⁸ et l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas semble être liée au secteur policier³⁶⁹. D'autre part, il semble que le secteur des transports soit lié à une obligation de disponibilité se manifestant lors de la pause ou de la pause-repas ou lors d'une période d'attente³⁷⁰.

En somme, il semble que les travailleurs œuvrant dans des entreprises qui produisent des biens ou des services en continu sont soumis à une obligation de disponibilité accrue. Leur assujettissement aux exigences de production en continu fait en sorte qu'ils doivent demeurer disponibles lors de leurs pauses ou leurs pauses-repas ou lors d'une période d'attente. Ils sont également susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires pour remédier à des imprévus.

Parallèlement, nous remarquons que les organisations, incluant celles ayant une production de biens ou de services en continu, auront tendance à mettre en pratique des principes tirés du toyotisme tels que le *lean production* ou le juste-à-temps. Ces pratiques étaient traditionnellement appliquées au niveau des stocks dans les usines fonctionnant en production continu, mais nous constatons que ces pratiques dites flexibles se sont étendues au niveau de la gestion des ressources humaines. Ce transfert du «zéro stock» vers un «zéro stock de main-d'œuvre» semble exacerber plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur.

³⁶⁶ *Généreux c. CSSS Antoine-Labelle*, préc., note 135; *Vanessa Zuchowski c. Hôpital Charles-Lemoyne*, 2011 QCCLP 5965

³⁶⁷ *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, préc., note 59

³⁶⁸ *Casino du Lac-leamy c. Jean-François Pilon*, préc., note 79

³⁶⁹ *Jacques c. Ville de Québec*, préc., note 77; *Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal*, préc., note 95; *Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal*, préc., note 94; *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95; *Bilodeau c. Sûreté du Québec*, préc., note 95

³⁷⁰ *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*, préc., note 100; *Rivard c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

2. La gestion de la main-d'œuvre à flux tendu

Une gestion de la main-d'œuvre à flux tendu, c'est-à-dire qui suit le principe du «juste-à-temps» semble également participer à l'émergence d'une obligation de disponibilité accrue pour les salariés. Effectivement, plusieurs décisions démontrent que le travail à flux tendu amène les organisations à privilégier le temps de travail des salariés comme variable d'ajustement entre leurs besoins de main-d'œuvre et leur contexte organisationnel. Nous avons pu constater l'existence de ce style de gestion de la main-d'œuvre car les faits présentés dans plusieurs décisions montrent que le nombre de travailleurs est déterminé au plus juste, en fonction des besoins de l'organisation. Ce «zéro stock» de main-d'œuvre oblige notamment les travailleurs à demeurer disponibles lors de leurs pauses ou pauses-repas. Puisque les tâches sont effectuées avec un minimum de salariés, ces derniers ne peuvent pas bénéficier d'une réelle pause ou pause-repas car ils pourraient devoir intervenir lors de celles-ci. Par exemple, dans *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*³⁷¹, la salariée, une douanière, était subordonnée à l'arrivée de la clientèle aux douanes en tout temps et par conséquent, elle devait demeurer disponible lors de sa pause-repas.

Par ailleurs, la gestion de la main-d'œuvre à flux tendu favorise l'établissement d'horaires de travail malléables qui peuvent faire émerger une obligation de disponibilité se manifestant lors d'une période d'attente. Par exemple, dans *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*³⁷², nous constatons que le salarié, un chauffeur d'autobus, possédait un horaire de travail composé de deux quarts de travail séparés par quelques heures. Ce type d'horaire de travail répondait au besoin de l'entreprise d'ajuster au maximum ses besoins de main-d'œuvre et la prestation de travail des salariés. Ainsi, la période d'attente entre les deux quarts de travail du salarié résultait d'une gestion à flux tendu de la main-d'œuvre et créait pour ce dernier une obligation de disponibilité implicite. En effet, s'il restait sur les lieux du travail lors de sa période d'attente, le travailleur pouvait être appelé à effectuer des remplacements de personnel.

³⁷¹ *Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada*, préc., note 59

³⁷² *Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus)*, préc., note 100

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires semble également liée à une gestion de la main-d'œuvre à flux tendu. En effet, il semble que les organisations auront tendance à déplacer sur leurs salariés les variations de la demande. Ainsi, advenant une hausse de la demande, les salariés auront l'obligation formelle ou informelle d'effectuer des heures supplémentaires. En fait, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires semble découler du déséquilibre ponctuel ou permanent entre la demande de l'organisation et le nombre de travailleurs déployés pour y répondre.

Certains travailleurs devront périodiquement effectuer des heures supplémentaires car la demande de l'organisation fluctue considérablement au cours de l'année. Dans ce cas, nous constatons que le temps de travail des salariés est soumis aux variations des contraintes marchandes de l'organisation. Ils sont assujettis à la norme temporelle flexible hétéronome : le temps de travail est déterminé par les rythmes et aléas des activités de l'organisation, ce qui donne lieu à des prestations de travail marquées par une grande irrégularité, imprévisibilité et désynchronisation par rapport aux autres temps sociaux. Pensons par exemple à la coiffeuse dans *Bilodeau c. Premier salon*³⁷³ qui devait effectuer plusieurs heures supplémentaires durant la période des Fêtes car celle-ci représentait une période de fort achalandage. À l'inverse, certains travailleurs seront contraints d'effectuer des heures supplémentaires sur une base régulière en raison de la définition de leur charge de travail. Dans ce cas, le temps de travail des salariés est relié à une importante obligation de résultats. Ils sont assujettis à la norme temporelle flexible autonome : le temps de travail est déterminé par l'accomplissement des objectifs assignés au travailleur, c'est-à-dire que le travailleur conserve une certaine autonomie quant à son temps de travail dans la mesure où il remplit les obligations de résultats associées à son poste de travail. À titre d'exemple, pensons à la gérante d'un commerce à détail dans *S...L... c. Magasin A*³⁷⁴ qui devait effectuer de nombreuses heures supplémentaires pour satisfaire toutes les exigences associées à son poste de travail.

En définitive, la gestion de la main-d'œuvre selon le mode «juste-à-temps» ou à «flux tendu» semble avoir une grande incidence sur l'émergence d'une obligation de disponibilité accrue. Le

³⁷³ *Bilodeau c. Premier salon*, préc., note 129

³⁷⁴ *S...L... c. Magasin A*, préc., note 151

désir de coupler au maximum la demande de l'organisation et les ressources humaines donne lieu à plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité des travailleurs. D'une part, il réduit la liberté des travailleurs lors de leurs pauses ou pauses-repas car étant en situation de «zéro stock» de main-d'œuvre, ils devront être disposés à intervenir lors de celles-ci, s'il advenait une demande de l'employeur. D'autre part, l'ajustement serré entre les besoins de l'organisation et la prestation de travail des salariés peut faire émerger des horaires de travail atypiques qui instaurent une obligation de disponibilité implicite lors de périodes d'attente. Enfin, ce style de gestion de la main-d'œuvre fait en sorte que le temps de travail des travailleurs fluctue en fonction des variations dans le contexte organisationnel de leur employeur. Ce faisant, ils seront appelés à effectuer des heures supplémentaires pour répondre aux variations de la demande de leur organisation.

Par ailleurs, une gestion de la main-d'œuvre à flux tendu peut subtilement mener à un sous-effectif permanent et obliger certains travailleurs à effectuer sur une base quotidienne des heures supplémentaires pour satisfaire les exigences croissantes de leur poste de travail. Cette situation fut notée dans de nombreuses décisions et nous amène à considérer l'intensification du travail comme troisième élément explicatif des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité des travailleurs.

3. L'intensification du travail

L'intensification du travail semble être liée à plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité. D'une part, l'intensification du travail peut être associée à des pratiques découlant du *lean production* comme la chasse aux temps morts et la production en flux tendu. Celles-ci intensifient le travail des salariés car elles tentent de densifier au maximum leur prestation de travail. Ces pratiques d'intensification du travail sont perceptibles dans les décisions illustrant une obligation de disponibilité se manifestant lors de la pause ou la pause-repas, lors de périodes d'attente ou de service commandé. En effet, si les salariés demeurent disponibles lors de ces périodes qui *a priori* devraient être des temps hors-travail, ils sont susceptibles de vivre une pression temporelle importante car la possibilité d'être appelé à

effectuer une prestation de travail mine leurs capacités de bénéficier d'un réel temps de repos.

Par exemple, dans *Lapierre c. Hema Québec*³⁷⁵, la salariée, une infirmière, devait séjourner dans un motel pour les besoins d'une collecte de sang mobile en région. Elle avait un horaire de travail variable car celui-ci dépendait de l'achalandage à la collecte de sang et des besoins de remplacement. Elle devait donc rester disponible avant et après ses heures de travail régulières. Ainsi, lors de ce service commandé, la salariée était soumise à une obligation de disponibilité accrue qui peut s'appréhender sous l'angle d'une intensification du travail : sa mise en disponibilité au-delà de ses heures de travail régulières diminuait la quantité et la qualité de son temps de repos.

D'autre part, l'intensification du travail peut être associée à la fixation d'objectifs ou de moyens qui entraînent une charge de travail plus importante pour les salariés. Nous avons pu constater que l'un ou parfois les deux pôles de cette forme d'intensification du travail, soit l'attribution d'objectifs importants et l'octroi de moyens insuffisants, était présent dans les décisions illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires. En effet, certaines décisions illustrent que les obligations de résultats du salarié étaient si importantes qu'il devait effectuer des heures supplémentaires pour les satisfaire. Par exemple, dans *C...B... c. [Compagnie A]*³⁷⁶, la travailleuse, une commis aux comptes recevables chez l'employeur, était soumise à une importante obligation de résultats car, à l'instar du travail effectué sur une chaîne de montage, l'accomplissement de ses tâches était nécessaire à l'avancement de certains dossiers dans les autres départements de l'employeur. Ainsi, elle devait réaliser ses tâches en temps supplémentaires pour ne pas nuire au travail des autres départements.

Parallèlement, certaines décisions démontrent qu'un manque de moyens, ici entendu comme un manque de main-d'œuvre, a généré une surcharge de travail pour les travailleurs et par conséquent, les contraignait à effectuer des heures supplémentaires. À titre d'exemple, dans *Fortier c. Transglobe Québec ltée*³⁷⁷, la salariée, une concierge responsable d'un complexe

³⁷⁵ *Lapierre c. Hema Québec*, préc., note 120

³⁷⁶ *C...B... c. [Compagnie A]*, préc., note 147

³⁷⁷ *Fortier c. Transglobe Québec ltée*, préc., note 140

immobilier, devait effectuer plusieurs heures supplémentaires pour pallier à l'absence d'un collègue de travail. En plus de sa charge de travail initiale, les responsabilités du salarié absent lui incombent, ce qui a engendré une surcharge de travail telle qu'elle subissait une importante obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

En somme, il semble que l'intensification du travail participe à l'émergence de certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité et peut exacerber leurs conséquences sur les travailleurs. En effet, les exemples de situations de disponibilité susmentionnés illustrent que même si nous n'avons pas observé une progression dans le temps du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité, l'intensification du travail semble générer une obligation de disponibilité accentuée. Cela s'explique d'une part, par la mise en œuvre des pratiques découlant *lean production* qui appellent une disponibilité accrue de la part des salariés. Les temps autrefois «morts» tels que la pause ou la pause-repas, les périodes d'attentes ou les services commandés sont dorénavant investis par la sphère professionnelle. Autrement dit, cette forme d'intensification du travail brouille les frontières entre temps de travail et temps hors-travail lors de ces périodes car les salariés demeurent subordonnés à une éventuelle demande de l'employeur. D'autre part, l'intensification du travail accrue se perçoit dans l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Cette manifestation-type de l'obligation de disponibilité peut résulter d'une fixation d'objectifs inatteignables dans le temps accordé ou d'un manque de main-d'œuvre qui contraint le travailleur à travailler au-delà de ses heures de travail habituelles. Ainsi, l'inadéquation entre la charge de travail et les moyens octroyés donne lieu à une obligation implicite ou explicite d'effectuer des heures supplémentaires.

Par ailleurs, l'ampleur et les multiples facettes de l'intensification du travail s'appuient notamment sur l'essor des TIC, ce qui nous amène à notre quatrième élément explicatif des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité des travailleurs.

4. Les TIC

L'influence des TIC se perçoit dans plusieurs manifestations-types de l'obligation de

disponibilité des travailleurs. C'est notamment leur capacité à créer en tout temps un lien virtuel entre le travailleur et l'organisation qui facilite le développement de certaines manifestations de l'obligation de disponibilité des travailleurs. En ce sens, l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas repose essentiellement sur le fait que l'employeur peut avoir accès au salarié via les TIC. Par exemple, dans *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*³⁷⁸, le salarié, un policier au sein de l'unité d'intervention tactique, n'était pas tenu de demeurer sur les lieux du travail lors de sa pause-repas, mais il devait être disponible et rejoignable grâce à un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire lors de celle-ci. Ainsi, sans les TIC, il est raisonnable de croire que ce salarié aurait été dans l'obligation de demeurer sur les lieux du travail durant sa pause-repas. Cette hypothèse est d'ailleurs appuyée par *Ferland c. Ville d'Aylmer*³⁷⁹ car il semble que l'utilisation des TIC a modulé l'obligation de disponibilité des salariés, en l'espèce des policiers, lors de leurs pauses-repas. En effet, les faits présentés dans cette décision illustrent qu'à une certaine époque, les policiers devaient rester sur les lieux du travail durant leurs pauses-repas, mais grâce aux TIC, ils ont par la suite acquis la possibilité d'effectuer leurs pauses-repas en dehors de leur lieu de travail :

«Avant le convention collective de 1983-1984, les policiers mangeaient à la gendarmerie. Ce n'est qu'à partir de cette date qu'ils ont obtenu la permission d'aller manger où il[s] voulai[en]t dans les limites de la ville, à la condition expresse de demeurer disponible[s], et le radio-téléphone ouvert. Le travailleur doit cependant prévenir son supérieur lorsqu'il prend sa période de repas : il utilise le code «10-15» pour ce faire.»³⁸⁰ (Nos soulignés)

L'obligation de disponibilité se manifestant lors d'un service commandé est également liée au fait que les TIC rendent désuet le cadre traditionnel du travail (lieu, moment et durée de la prestation de travail). En effet, grâce aux TIC, le salarié demeure disponible pour son employeur lors de périodes qui étaient autrefois réservés au temps personnel. À titre d'exemple, pensons à la salariée, une technicienne en imagerie médicale, qui était assujettie à une période de garde formelle lors de certaines nuits dans *Centre Piékouagami c. Dumont*³⁸¹.

³⁷⁸ *Tremblay c. Service de Police de la C.U.M.*, préc., note 95

³⁷⁹ *Ferland c. Ville d'Aylmer*, préc., note 95

³⁸⁰ *Id.*, p.2

³⁸¹ *Centre Piékouagami c. Dumont*, préc., note 126

Enfin, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires est étroitement reliée à l'essor des TIC car au-delà de rendre le travailleur accessible en tout temps pour effectuer des tâches supplémentaires en dehors de ses heures de travail normales, les TIC participent au phénomène de surcharge informationnelle. En effet, elles autorisent un flux d'informations nettement plus important par son volume et sa complexité de même qu'elles diminuent les délais pour traiter ces informations. Ainsi, le fait que les TIC rendent le travailleur accessible en tout temps et qu'elles permettent un flux d'informations important peut contraindre le salarié à effectuer des heures supplémentaires. Par exemple, dans *Viger c. Magasin Laura PV inc.*³⁸², la salariée, une gérante régionale de magasins de vêtements, subissait une importante obligation d'effectuer des heures supplémentaires qui était notamment accentuée par les TIC. Elle avait reçu un paget de la part de sa supérieure et elle avait un télécopieur à son domicile. Ces dispositifs faisaient en sorte qu'elle était en tout temps disponible pour l'organisation et qu'elle recevait via son télécopieur «la paperasse administrative des magasins ainsi que les nombreux mémos du bureau en dehors des heures d'ouvrage, et durant les jours de congé»³⁸³. Ainsi, en raison des TIC, la salariée effectuait des heures supplémentaires car en plus d'être reliée virtuellement en tout temps à son organisation, elle recevait également un flux d'informations beaucoup plus important.

En définitive, les TIC influencent grandement les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité des travailleurs. D'une part, elles peuvent moduler l'obligation de disponibilité se manifestant lors de la pause ou de la pause-repas car elles donnent à certains salariés la possibilité d'effectuer celles-ci en dehors de leurs lieux de travail. D'autre part, les TIC font émerger une obligation de disponibilité se manifestant lors de services commandés car elles rompent le cadre de travail traditionnel; le moment et/ou le lieu où se trouve le salarié n'ont plus la même incidence. Grâce aux TIC, un salarié peut être contraint d'être disponible à toute heure de la journée, et ce, peu importe à l'endroit où il se trouve. Finalement, les TIC exacerbent l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires car elles participent au phénomène de surcharge informationnelle et instaurent un lien virtuel permanent entre le travailleur et son organisation.

³⁸² *Viger c. Magasin Laura PV inc.*, préc., note 316

³⁸³ *Id.*, par.24

Comme nous le constatons, les diverses manifestations-types de l'obligation de disponibilité à laquelle sont soumis les travailleurs semblent résulter de plusieurs phénomènes organisationnels inspirés du contexte macro-économique et de l'évolution des TIC. Plus particulièrement, la prochaine section s'intéressera aux caractéristiques des travailleurs et des entreprises présentées dans les décisions.

5. Les caractéristiques du travailleur et de l'entreprise

À la lumière de notre bilan de la littérature, nous avons jugé pertinent de considérer certaines caractéristiques du travailleur et de l'entreprise pour examiner s'il y avait des associations entre ces dernières et l'obligation de disponibilité vécue par le travailleur. Ainsi, nous avons inclus dans notre grille d'analyse de contenu les critères suivants : l'âge, le sexe, le statut d'emploi et la profession du travailleur; et le secteur d'activités (industriel ou service) et la propriété (privée ou publique) de l'entreprise.

En ce qui concerne les caractéristiques du travailleur, il ne semble pas avoir de tendance concernant le sexe du travailleur (H : 52,4% et F : 47,6%). Puis, en raison d'une trop grande variété de groupes d'âge et de professions, nous avons délaissé ces caractéristiques de même que celle relative au statut d'emploi du travailleur car ce critère était rarement précisé dans les décisions.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'entreprise, nous avons porté une attention particulière à son secteur d'activités (industriel ou services). Nous avons fait une distinction entre le secteur industriel primaire (industrie d'extraction des ressources) et le secteur industriel secondaire (industrie de transformation). Nous avons également subdivisé le secteur des services en discriminant celui se rattachant aux soins et à la sécurité des personnes (milieu de la santé et policier) des autres services. En outre, notons que le poste occupé par le travailleur ne correspond pas nécessairement au secteur d'activités de l'entreprise pour laquelle il travaille. Par exemple, la décision *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*³⁸⁴ se retrouve

³⁸⁴ *Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition*, préc., note 96

dans le secteur d'activités industriel secondaire malgré le fait que la salariée occupait le poste d'analyste financière.

Le Tableau 21 présente la distribution de l'ensemble de nos décisions en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et du secteur d'activités de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.

Tableau 21 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité et du secteur d'activités de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	Secteur industriel		Secteur des services		Total
	Primaire	Secondaire	Soins aux personnes	Autres	
Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas			8 57,1%	6 42,9%	14
Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas		6 46,2%	2 15,4%	5 38,5%	13
Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas		1 14,3%	5 71,4%	1 14,3%	7
Lors d'une période d'attente				7 100%	7
Lors d'une activité para-professionnelle		1 100%			1
Lors d'un service commandé	1 7,7%	1 7,7%	4 30,8%	7 53,9%	13
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires		12 48%	4 16%	9 36%	25
Découlant du statut de travailleur autonome				2 100%	2
Total	1 1,2%	21 25,6%	23 28,1%	37 45,1%	82
		22 26,8%		60 73,2%	

À la lumière de ce tableau, nous constatons que les décisions présentent majoritairement des travailleurs œuvrant dans des entreprises appartenant au secteur des services (73,2%). En outre, c'est la catégorie de services «autres» tels que le milieu de l'enseignement, des transports ou de la vente aux détails qui semble la plus prédominante dans notre population (45,1%). Il est intéressant de constater que certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité semblent davantage associées à des secteurs particuliers. En effet, l'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas et celle se

manifestant lors d'une période d'attente semblent exclusivement liées au secteur des services. De plus, il semble que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires soit majoritairement présente dans les décisions présentant une entreprise appartenant au secteur industriel secondaire (48%). Ce résultat semble cohérent avec notre bilan de la littérature qui mettait l'accent sur le fait que les entreprises priorisaient le temps de travail des salariés pour s'adapter aux variations de leurs contraintes marchandes

Nous avons également considéré la propriété des entreprises illustrées dans les décisions. Le Tableau 22 présente la distribution de l'ensemble de nos décisions en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et de la propriété de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.

Tableau 22 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité et de la propriété de l'entreprise pour laquelle travaille le travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	Propriété de l'entreprise		Total
	Privée	Publique	
Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	3 21,4%	11 78,6%	14
Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	7 53,9%	6 46,2%	13
Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	2 28,6%	5 71,4%	7
Lors d'une période d'attente	2 28,6%	5 71,4%	7
Lors d'une activité para-professionnelle	1 100%	0	1
Lors d'un service commandé	7 53,9%	6 46,2%	13
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	19 76%	6 24%	25
Découlant du statut de travailleur autonome	0	2 100%	2
Total	41 50%	41 50%	82

À la lumière de ce tableau, nous constatons que nos décisions présentent exactement le même nombre d'entreprises privées et publiques. Cependant, l'obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas (78,6%), l'obligation de

disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail (71,4%) et celle se manifestant lors d'une période d'attente (71,4%) semblent davantage associées aux entreprises publiques. Cela s'explique notamment par le fait que ces manifestations-types étaient majoritairement liées au secteur des services (secteur de la santé, policier et des transports). En outre, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires semble être plus présente dans les entreprises privées (76%).

Par ailleurs, nous avons jugé pertinent de présenter comment les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité semblent reçues de la part des salariés. Par conséquent, la prochaine section s'intéresse aux différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité relevés dans la littérature, tels qu'ils se manifestent dans nos décisions.

6. Les différents modes de consentement à l'obligation de disponibilité

À la lecture de nos décisions, nous avons remarqué qu'il y avait des différences dans la façon dont les salariés se conformaient à leur obligation de disponibilité. En effet, il semble que les motivations sous-jacentes à leur mise en disponibilité sont variées. Notre présentation de ces différences suivra la typologie des trois formes d'adhésion aux normes de disponibilité temporelle construites par l'auteur Javier Callego : le consentement «corporatif», le consentement «professionnel» et le consentement «systématique» (Martinez : 2004).

D'abord, certaines décisions ont dévoilé une forme de consentement à l'obligation de disponibilité que l'on peut qualifier de «corporative». C'est le désir de réaliser une carrière qui motive le salarié à adhérer aux valeurs et aux comportements de la profession souhaitée et les exigences de disponibilité sont contingentes à la charge de travail assignée au salarié. Ce faisant, même si elle n'est pas formellement exigée, le salarié offre une disponibilité temporelle afin de satisfaire ses obligations de résultats et pour apparaître comme un membre exemplaire du groupe professionnel auquel il appartient. Ce consentement «corporatif» à l'obligation de disponibilité fut notamment perceptible dans certaines décisions illustrant une obligation

d'effectuer des heures supplémentaires. Particulièrement, dans *S...L... c. Magasin A*³⁸⁵, la salariée, une gérante de district pour des magasins de vêtements, accomplissait de nombreuses heures supplémentaires dans le but de répondre aux exigences propre à sa profession. Le témoignage de la salariée révélait qu'elle subissait une importante surcharge de travail; les obligations de résultats associées à la position de gérante de district la contraignaient à effectuer des heures supplémentaires. En outre, il ressort de la preuve qu'une importante pression de performance lui était imposée en raison de son titre professionnel. En ce sens, la commissaire Marie Langlois a noté que la supérieure de la salariée, madame D..., banalisait les difficultés ressenties par la salariée en lui répondant qu'elles faisaient partie du travail d'une gérante de district :

«S'ajoute à la longueur des heures de travail, la pression de la performance. D'ailleurs, le message de madame G... du 3 juin 2010 est éloquent sur la question. Il y a clairement une pression de performance imposée aux gérantes de district. Il y a également lieu de souligner le manque de compassion face aux difficultés et fatigue ressentie par la travailleuse lorsque madame D... lui répond " That's the lifestyle of a District manager".»³⁸⁶

Ainsi, nous constatons que la salariée «consentait» de manière «corporative» à sa disponibilité temporelle. Son temps de travail était modulé en fonction de sa charge de travail et c'est le désir de se conformer à ce qui est attendu d'une gérante de district qui la motivait à effectuer ses heures de travail supplémentaires.

Ensuite, les faits présentés dans certaines décisions ont mis en lumière un consentement à l'obligation de disponibilité que l'on peut qualifier de «professionnel». Celui-ci repose sur un rapport moral au travail. Il découle d'un processus de socialisation qui amène le salarié à intérioriser une certaine disponibilité temporelle. Puisqu'il est impliqué moralement dans son travail, le salarié consent à offrir la disponibilité temporelle prescrite par sa profession. Cette forme de consentement à l'obligation de disponibilité est notamment illustrée dans les décisions mettant en scène des infirmières soumises à une obligation de disponibilité implicite lors de leurs pauses ou leurs pauses-repas. Par exemple, dans *Vallée c. Centre d'hébergement*

³⁸⁵ *S...L... c. Magasin A*, préc., note 151

³⁸⁶ *Id.*, par.23

*St-Augustin*³⁸⁷, la salariée, une assistante-chef infirmière, avait volontairement écourté sa pause-repas afin de pallier au retard que son unité accumulait à cause de remplacements de personnel effectués *in extremis* au début de son quart de travail. En temps normal, la salariée bénéficiait d'une pause-repas de 45 minutes qui se prenait entre 18h30 et 19h15. Or, les faits présentés montrent qu'en raison des circonstances particulières de la journée, la salariée avait retardé et écourté sa pause-repas de manière à minimiser l'impact de la gestion de la main-d'œuvre sur les patients:

«La travailleuse affirme qu'elle ne put s'acquitter régulièrement de toutes ses tâches dans le temps normalement consacré pour leur accomplissement. Aussi, a-t-elle retardé sa pause-repas; elle indique que ce n'est qu'à 19h30 qu'elle s'est rendu à la cuisinette où elle avait préalablement remis son lunch. (...) Elle [la salariée] explique que les circonstances connues à son arrivée faisaient en sorte qu'elle n'avait l'intention que de prendre une bouchée pour quitter aussitôt son repas terminé. Le retard qui s'était vite fait ressentir, en début de soirée, devaient être géré afin que les patients de l'unité soient peu affectés. Aussi, 15 minutes lui ont suffi, pour manger et ramasser.»³⁸⁸

Compte tenu de ce qui précède, nous remarquons que la salariée «consentait» à sa disponibilité temporelle de manière «professionnelle» car c'est son devoir moral à l'égard de ses patients qui a motivé sa décision de «bousculer» sa pause-repas. L'employeur n'a d'ailleurs donné aucune directive à la salariée à cet égard. La disponibilité temporelle offerte par la salariée découle plutôt de sa vocation d'infirmière et de son souci pour les patients sous sa responsabilité.

Finalement, les faits de plusieurs décisions ont révélé un consentement à l'obligation de disponibilité que l'on peut qualifier de «systémique». Cette forme de consentement à la disponibilité temporelle se caractérise par l'idée que le salarié est susceptible de perdre son emploi s'il manque à son obligation de disponibilité. Il est donc explicitement obligé d'offrir une disponibilité temporelle à l'employeur car un manquement à cet égard mettrait en péril son emploi. Plusieurs décisions illustrent un salarié assujéti à une convention collective ou un contrat de travail qui instaure une obligation de disponibilité explicite lors de certaines périodes, principalement lors de la pause ou de la pause-repas. À titre d'exemple, dans *Staffa c.*

³⁸⁷ *Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin*, préc., note 64

³⁸⁸ *Id.*, par,17, 21

*Université McGill*³⁸⁹, le salarié, un préposé à l'entretien chez l'employeur, devait explicitement demeurer sur les lieux du travail afin d'être disponible à l'employeur lors de sa pause-repas. Bien que cette directive n'était pas écrite, elle était connue de tous les employés et faisait donc partie intégrante du contrat de travail du salarié. En ce sens, les faits présentés montrent que le salarié avait déjà reçu une réprimande après avoir dérogé à son obligation de demeurer sur les lieux du travail lors de sa pause-repas³⁹⁰. Dans le même ordre d'idées, le commissaire Gilles Robichaud dans *Ferland c. Ville d'Aylmer*³⁹¹, a souligné dans ses motifs le caractère impératif de la mise en disponibilité du salarié, un policier assujéti à une obligation de disponibilité explicite pouvant s'effectuer en dehors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas. Par le biais d'un test que nous pourrions appliquer à toutes les décisions illustrant une obligation de disponibilité explicite, le commissaire a démontré que le salarié serait passible d'une mesure disciplinaire s'il manquait à son obligation de disponibilité :

«Contrairement à ce que soutient l'employeur, et avec respect, le fait que l'activité projetée du repas relève a priori d'une activité personnelle n'écarte pas pour autant le critère de la subordination. Le test est simple : si le travailleur est appelé d'urgence et qu'il ne répond pas à l'appel sous prétexte qu'il exerce une activité personnelle, sera-t-il passible d'une mesure disciplinaire? Il ne fait aucun doute sur cette question.»³⁹²

Ainsi, le salarié «consentait» de manière «systémique» à sa disponibilité temporelle car un manquement à cet égard serait passible d'une mesure disciplinaire et pourrait ultimement mener à la perte de son emploi.

En définitive, nos décisions nous permettent d'appréhender les motifs personnels sous-jacents à certaines manifestations-types de l'obligation de disponibilité des travailleurs. En effet, il semble que certains salariés consentent à offrir une disponibilité temporelle à leur employeur car elle est nécessaire au maintien de leur emploi (consentement systémique) alors que pour d'autres salariés, c'est le rapport moral vis-à-vis de leur profession qui motivera leur disponibilité temporelle (consentement professionnel). Enfin, le désir de réaliser une carrière et de se conformer aux normes temporelles perçues comme associées à une profession pourra

³⁸⁹ *Staffa c. Université McGill*, , préc., note 57

³⁹⁰ *Id.*, par.23

³⁹¹ *Ferland c. Ville d'Aylmer*, , préc., note 95

³⁹² *Id.*, p.5

également motiver certains salariés à offrir une disponibilité temporelle à leur employeur (consentement corporatif). Cette dernière forme de consentement à la disponibilité temporelle semble être étroitement liée à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

D'ailleurs, au regard de notre population de décisions, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires nous semble particulièrement intéressante car contrairement aux autres manifestations-types de l'obligation de disponibilité, celle-ci repose sur une obligation de disponibilité préalable et présente des travailleurs qui effectuent réellement leurs prestations de travail. Cette caractéristique est non-négligeable car elle nous permet notamment d'appréhender les effets qu'une obligation de disponibilité de grande ampleur peut avoir sur la santé des travailleurs.

7. Les effets de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires sur la santé des travailleurs

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires se distingue des autres manifestations-type de l'obligation de disponibilité car elle concerne des travailleurs qui effectuent réellement une prestation de travail. Ainsi, pour cette manifestation-type, la lésion, majoritairement d'ordre psychologique, pour laquelle le travailleur souhaite bénéficier de la L.a.t.m.p. n'est pas survenue lors d'un temps de disponibilité mais résulte plutôt d'une obligation de disponibilité de grande ampleur qui donne lieu à l'accomplissement de plusieurs heures supplémentaires. À cet égard, il est pertinent de rappeler le modèle de Karasek qui mobilisait deux facteurs explicatifs dans l'émergence d'une tension mentale malsaine : les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle. Ce modèle théorique est utile à notre recherche car il nous permet d'appréhender comment une obligation d'effectuer des heures supplémentaires peut mener à des troubles de la santé. En effet, plusieurs décisions illustrant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires semblent corroborer cette théorie.

À titre d'exemple, dans *A c. Compagnie A*³⁹³, la salariée demandait à la CLP de déclarer que sa

³⁹³ *A c. Compagnie A*, préc., note 142

dépression majeure représentait une lésion professionnelle au sens de la L.a.t.m.p. car selon ses prétentions, sa lésion psychologique résultait de ses conditions de travail. En se basant sur le modèle «demande-latitude» de Karasek, nous pouvons effectivement concevoir comment les conditions de travail de la salariée ont pu générer une pathologie d'ordre psychologique. En l'espèce, la salariée occupait le poste de superviseuse de chauffeurs et sa charge de travail avait progressivement augmenté au cours des années car en 2005, elle avait 147 chauffeurs sous sa responsabilité alors qu'ils étaient seulement 76 en 2000. Au-delà de cette charge de travail accrue, ses tâches impliquaient un degré de complexité important et devaient être réalisées dans un court délai de temps. Ainsi, le travail de la salariée comportait des demandes psychologiques élevées (quantité importante de travail à accomplir, tâches complexes, contraintes de temps). D'autre part, cette salariée bénéficiait également d'une latitude décisionnelle limitée car elle avait peu de contrôle sur le moment durant lequel elle devait effectuer une prestation de travail. Effectivement, elle avait à sa disposition un téléphone cellulaire qui la rendait rejoignable à toute heure du jour ou de la nuit, incluant les fins de semaines pour répondre aux urgences. Ainsi, elle avait peu d'autonomie quant au moment de sa prestation de travail puisqu'elle pouvait être appelée à tout moment pour régler certaines questions relatives à son poste de travail.

Compte tenu de ce qui précède, nous constatons que les conditions de travail de la salariée, notamment son obligation d'effectuer des heures supplémentaires, correspondaient à l'association générant une tension mentale et physique la plus élevée au regard du modèle «demande-latitude» de Karasek, soit des demandes psychologiques élevées et une faible latitude décisionnelle. L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires semble, en outre, être associée à ces deux facteurs de risque. Ce constat nous amène à considérer que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires pourrait être un facteur de risque pour la santé mentale des salariés car à l'aune de notre population, cette obligation est fortement associée à des demandes psychologiques élevées et à une faible latitude décisionnelle.

Il semble à présent opportun de nous pencher sur notre deuxième angle recherche de nature sociologique, soit l'existence d'une évolution dans le nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité du travailleur.

II. Évolution du nombre de décisions

Notre discussion portant sur l'évolution du nombre de décisions se formulera similairement à la section précédente. En ce sens, nous examinerons, dans un premier temps, dans quelle mesure les propositions de recherches que nous avons formulées à cet égard ont été confirmées ou infirmées par nos résultats (A). Nous présenterons ensuite les résultats globaux que nous pouvons tirer de l'ensemble de notre population de décisions quant à cet angle de recherche (B). Enfin, nous envisagerons quels pourraient être les éléments explicatifs des variations observées (C).

A. Les propositions de recherche

Notre bilan de la littérature suggérait que l'obligation de disponibilité était liée aux transformations du contexte économique des entreprises, aux nouvelles pratiques organisationnelles et à l'émergence des TIC. Toutefois, à la lumière du Tableau 19, nous constatons que toutes les propositions de recherche concernant une évolution dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité furent infirmées (2, 5, 8, 11). En effet, contrairement à nos prédictions fondées sur notre bilan de la littérature, notre population de décisions ne nous permet pas de déceler une progression dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité.

B. Les résultats globaux

Pour examiner s'il y avait une augmentation dans le temps du nombre de décisions concernant des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle liée à une obligation de disponibilité, nous avons procédé à une étude longitudinale de la jurisprudence de la CALP et de la CLP. Nous avons sélectionné les décisions illustrant une obligation de disponibilité du travailleur de 1995 jusqu'à 2014.

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 23 qui présente la répartition de l'ensemble des décisions en fonction de la date de la décision et des différentes manifestations-types de

l'obligation de disponibilité vécues par les travailleurs.

Tableau 23 : Répartition de l'ensemble des décisions en fonction de la date de la décision et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité

Types de l'obligation de disponibilité	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	Total
Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	2 14,3%	6 42,9%	2 14,3%	4 28,6%	14
Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	5 38,5%	6 46,2%	1 7,7%	1 7,7%	13
Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	1 14,3%	3 42,9%	1 14,3%	2 28,6%	7
Lors d'une période d'attente	3 42,9%	1 14,3%	0 0%	3 42,9%	7
Lors d'une activité para-professionnelle	0 0%	1 100%	0 0%	0 0%	1
Lors d'un service commandé	2 15,4%	4 30,8%	3 23,1%	4 30,8%	13
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	3 12%	7 28%	4 16%	11 44%	25
Découlant du statut de travailleur autonome	1 50%	0 0%	0 0%	1 50%	2
Total	17 20,7%	28 34,2%	11 13,4%	26 31,7%	82

Contrairement à nos prédictions, il ne semble pas avoir une augmentation dans le temps du nombre de décisions concernant des travailleurs s'estimant victimes d'une lésion professionnelle liée à une obligation de disponibilité. Le Tableau 23 nous indique que nous retrouvons dans notre population respectivement 17 décisions (20,7%) et 28 décisions (34,2%) illustrant une obligation de disponibilité dans les années 1995-1999 et les années 2000-2004. Cependant, seulement 11 décisions (13,4%) relatent une obligation de disponibilité du travailleur dans les années 2005-2009. Puis, les années 2010-2014 regroupent 26 décisions (31,7%).

Ainsi, notre étude jurisprudentielle ne démontre pas une augmentation dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité.

Il est cependant intéressant d'examiner l'aspect longitudinal en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité. En effet, l'obligation d'effectuer des heures

supplémentaires semble avoir augmenté au cours des années. Le Tableau 23 ne montre pas une hausse linéaire de cette manifestation, mais si nous regardons le nombre de décisions par décennie, c'est-à-dire de 1995 à 2004 et de 2005 à 2014, nous remarquons que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires est présente dans respectivement 10 décisions (40%) et 15 décisions (60%). Ainsi, globalement, il semble que cette manifestation-type de l'obligation de disponibilité du travailleur ait progressivement augmenté au cours des années.

C. Les éléments explicatifs des variations observées

Notre étude jurisprudentielle n'appuie pas l'hypothèse d'une hausse du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité du travail. Ce résultat de recherche nous offre l'occasion de rappeler les limites méthodologiques de cette recherche, car bien que nous estimons qu'elles aient pu influencer l'ensemble de nos résultats de recherche, il nous semble qu'elles permettent de nuancer l'absence de progression dans le temps observé quant au nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité du travailleur.

D'une part, nous considérons que notre sélection de la jurisprudence présente certaines lacunes en termes de représentativité et que celles-ci ont pu influencer les résultats que nous avons obtenus. Pour recueillir les décisions de notre population, nous avons utilisé deux banques de données opérées par la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) : la Banque CALP- Résumés et leurs textes intégraux et la banque CLP- Résumés et leurs textes intégraux. Or, cibler dans ces banques de données les décisions pertinentes à notre sujet de recherche ne fut pas un exercice sans faille. Nous estimons que les lacunes de notre sélection de la jurisprudence se fondent essentiellement sur le caractère relativement nouveau du phénomène étudié, soit l'obligation de disponibilité du salarié. En effet, le choix des mots-clés pertinents à appliquer aux banques de données s'est avéré complexe car d'une part, l'obligation de disponibilité du salarié est rarement mentionnée explicitement dans les décisions et d'autre part, l'indexation des décisions illustrant une obligation de disponibilité n'était pas normalisée. Par conséquent, nous sommes parvenues à un ensemble de mots-clés conduisant à un résultat de décisions acceptables, mais nous admettons que notre population de décisions ne représente pas l'ensemble des décisions illustrant une obligation de disponibilité. Cette limite

méthodologique pourrait notamment expliquer l'absence de progression dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité dont témoigne notre population de décisions.

D'autre part, il se peut que l'année que nous avons choisie comme point de départ de notre étude soit responsable de l'absence de progression dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité observée dans notre population de décisions. En effet, il est possible que l'année 1995 soit une date trop récente pour que nous puissions discerner l'évolution que notre bilan de la littérature suggérait. Rappelons que nous avons sélectionné l'année 1995 car celle-ci correspondait à l'année de parution de *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*³⁹⁴, une décision déterminante quant à l'interprétation de la notion de «à l'occasion du travail», et parce qu'elle répondait au critère de faisabilité d'une étude jurisprudentielle. Il est toutefois plausible de croire que nos résultats auraient été différents si nous avions inclus des décisions datant de la période de la postmodernité, donc à partir des années 1980, car il semble que cette période marque l'avènement d'un changement de paradigme quant au modèle d'organisation des entreprises (Segrestin, 2004).

Finalement, les limites inhérentes à une étude de la jurisprudence que nous avons présentées dans le chapitre II peuvent également fournir une explication quant à ce résultat de recherche. Considérant que nous souhaitons examiner la progression d'un phénomène sociologique, l'obligation de disponibilité du salarié, par le biais de la jurisprudence, il y a lieu de souligner les limites de la jurisprudence en tant qu'élément de connaissance générale d'un phénomène social. En prenant conscience des multiples éléments qui interfèrent entre la jurisprudence et la structure normative, soit le degré de pénétration du système juridique dans la réalité totale, la «litigiosité» du justiciable face à la justice, la spécificité du système juridique de même que l'influence de la CSST et des instruments destinés à régler les conflits, nous considérons que nos résultats peuvent être nuancés. En effet, nous estimons que l'absence de progression dans le temps du nombre de décisions illustrant une obligation de disponibilité reflétée dans notre population de décisions n'implique pas nécessairement une absence de progression de

³⁹⁴ *Plomberie & chauffage Plombec inc. c. Deslongchamps*, préc., note 53

situations de disponibilité dans la réalité car la jurisprudence semble être un indicateur comportant certaines limites en terme de représentativité.

Enfin, la prochaine section porte sur notre question de recherche principale: dans quelle mesure un travailleur victime d'une lésion lors d'une période de disponibilité peut se prévaloir des bénéfices accordés par la L.a.t.m.p.?

III. Analyse juridique

Comme pour les sections précédentes, nous débuterons notre discussion quant à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur par une évaluation des propositions de recherche que nous avons formulées à cet égard. Par la suite, nous présenterons les résultats globaux que nous pouvons tirer de l'ensemble de notre population de décisions quant à cet angle de recherche (B). Enfin, nous envisagerons quels pourraient être les éléments explicatifs des variations observées (C).

A. Les propositions de recherches

L'obligation de disponibilité du travailleur met en lumière un troisième temps, le temps de disponibilité qui se définit comme une zone intermédiaire entre le temps de travail et le temps hors travail. Or, comme il a été démontré dans le bilan de la littérature, le temps de disponibilité constitue une période mal définie par les règles juridiques actuelles au Québec car elles reconnaissent uniquement le temps de travail et le temps de repos. C'est pourquoi cette recherche souhaitait examiner dans quelle mesure une loi du travail ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles, la L.a.t.m.p., capte les différentes manifestations de l'obligation de disponibilité du travailleur.

Si nous nous référons au Tableau 19, nous constatons que la majorité des propositions de recherche portant sur la capacité du travailleur à faire reconnaître sa lésion professionnelle par la CALP ou la CLP furent confirmées ou partiellement confirmées (3, 6, 9). Seule la

proposition de recherche 12 portant sur l'application de plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du salarié est infirmée par nos résultats. Ainsi, à l'aune de notre population, il semble que l'application de la notion d'accident du travail, de présomption d'accident du travail et de maladie professionnelle permettent, dans une certaine mesure, au travailleur de faire reconnaître sa lésion professionnelle.

B. Les résultats globaux

À la page suivante, vous trouverez le Tableau 24 qui présente la distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la date des décisions, des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Tableau 24 : Distribution de l'ensemble des décisions en fonction de la date de la décision, des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur

Types de l'obligation de disponibilité	1995-1999		2000-2004		2005-2009		2010-2014		Total	
	Total	+	Total	+	Total	+	Total	+	Total	+
Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	2	2 100%	6	4 66,7%	2	1 50%	4	3 75%	14	10 71,4%
Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	5	4 80%	6	5 83,3%	1	1 100%	1	1 100%	13	11 84,6%
Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	1	1 100%	3	2 66,7%	1	1 100%	2	2 100%	7	6 85,7%
Lors d'une période d'attente	3	2 66,7%	1	1 100%	0	NA	3	2 66,7%	7	5 71,4%
Lors d'une activité para-professionnelle	0	NA	1	0 0%	0	NA	0	NA	1	0 0%
Lors d'un service commandé	2	1 50%	4	3 75%	3	3 100%	4	4 100%	13	11 84,6%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	3	2 66,7%	7	4 57,1%	4	2 50%	11	7 63,6%	25	15 60%
Découlant du statut de travailleur autonome	1	1 100%	0	NA	0	NA	1	0 0%	2	1 50%
Total	17	13 76,5%	28	19 67,9%	11	8 72,7%	26	19 73,1%	82	59 72%

Légende :

Total : Fréquence totale des décisions

+ : Fréquence des décisions favorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur

À la lumière de ce tableau, nous pouvons affirmer que la L.a.t.m.p. reconnaît dans une certaine mesure le temps de disponibilité. En effet, les commissaires de la CALP et de la CLP ont reconnu dans 72% des décisions la lésion professionnelle du travailleur qui était survenue lors d'une période de disponibilité ou qui résultait d'une importante obligation de disponibilité. De plus, il semble que le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur est relativement stable depuis les années 1995 jusqu'à aujourd'hui. Cela dit, le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur varie considérablement en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité vécue par celui-ci. En ce sens, l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas représente la manifestation la plus susceptible d'être reconnue par les commissaires (85,7%).

L'obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail et celle se manifestant lors d'un service commandé furent relativement bien captées par la L.a.t.m.p. (84,6%). Si nous faisons abstraction de l'obligation de disponibilité lors d'une activité para-professionnelle et de celle rattachée au statut de travailleur autonome qui étaient très peu représentées dans nos décisions, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires semble être la manifestation-type la moins bien reconnue par les commissaires de la CALP et de la CLP (60%). Ainsi, il semble que le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle varie en fonction de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité vécue par le travailleur.

C. Les éléments explicatifs des variations observées

Devant ces résultats, soit que l'application de plus d'une notion juridique semble poser obstacle à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur et que le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle semble varier considérablement en fonction de la manifestations-type de l'obligation de disponibilité du travailleur, plusieurs pistes de réflexion s'offrent à nous. D'une part, grâce à l'aspect longitudinal de notre recherche de la jurisprudence, nous analyserons s'il existe une évolution dans le traitement juridique appliqué à une obligation de disponibilité du travailleur (1). D'autre part, nous porterons une attention

particulière à l'importance accordée à certains critères de la connexité (2). Enfin, nous regarderons dans quelle mesure le litige porté devant la CALP ou la CLP découle de la volonté du travailleur ou de l'employeur et si la décision confirme ou infirme les décisions antérieures rendues par la CSST (3).

1. Évolution dans le traitement juridique appliqué à une obligation de disponibilité du travailleur

En premier lieu, il semble y avoir une évolution quant à la notion juridique appliquée à l'égard d'une obligation de disponibilité. En effet, à la lumière du Tableau 25, nous remarquons qu'à partir de 2005, la notion de maladie professionnelle et la présomption d'accident du travail ne sont plus appliquées par les commissaires. Ainsi, il semble qu'à partir de 2005, devant des situations de faits similaires³⁹⁵, ces notions juridiques ont été délaissées au profit de la notion d'accident du travail pour déterminer si la lésion du travailleur représentait une lésion professionnelle au sens de la loi.

Tableau 25: Répartition de l'ensemble des décisions de notre population à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui en fonction de la notion juridique appliquée par les commissaires.

Notion juridique	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	Total
Accident du travail	12	22	10	24	68
Présomption d'accident du travail	1	1	0	0	2
Maladie professionnelle	2	2	0	0	4
Plus d'une notion juridique	2	3	1	2	8
Total	17	28	11	26	82

Cependant, pour chacune des périodes de temps, mais dans une moindre mesure, certaines décisions ont appliqué plus d'une notion juridique, soit la notion de maladie professionnelle et d'accident du travail, au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur, principalement celle d'effectuer des heures supplémentaires.

Pour chacune des périodes de temps, la notion d'accident du travail est nettement la notion

³⁹⁵ La notion de maladie professionnelle a été appliquée à l'endroit de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires et la présomption d'accident du travail a été appliquée à l'égard d'une obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas et à celle se manifestant lors d'une période d'attente.

juridique la plus utilisée pour déterminer l'existence d'une lésion professionnelle en situation d'obligation de disponibilité. Comme nous l'avons mentionné antérieurement, ce sont les notions de « à l'occasion du travail » et d' « événement imprévu et soudain » qui ont été au cœur de l'analyse juridique des commissaires appliquant la notion d'accident du travail. Une certaine cohérence se perçoit dans l'interprétation de la notion d' « événement imprévu et soudain ». Les commissaires ont tous relevé les mêmes critères pour déterminer si la lésion du salarié représentait une lésion professionnelle : les événements débordent-ils du cadre normal du travail; résultent-ils de l'usage normal de droit de gérance de l'employeur; sont-ils objectivement inhabituels? L'interprétation de ces critères fut parfois plus restrictive, mais elle fut dans l'ensemble homogène comme en témoigne le fait que les commissaires ont conclu dans dix décisions sur 13 que la lésion du salarié représentait une lésion professionnelle.

En revanche, la notion de « à l'occasion du travail » ne bénéficie pas d'un tel consensus quant à son interprétation. En effet, il semble que deux courants coexistent quant à la détermination d'une lésion survenue à l'occasion du travail.

Vous trouverez à la page suivante le Tableau 26 qui présente la répartition des décisions appliquant la notion d'accident du travail en fonction de la date et du courant juridique utilisée dans la décision, soit les critères de la connexité ou les notions de sphères professionnelles et personnelles.

Tableau 26: Distribution des décisions appliquant la notion d'accident du travail en fonction de la notion juridique utilisée par les commissaires de la CALP ou de la CLP et les différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur.

Types de l'obligation de disponibilité	1995-1999		2000-2004		2005-2009		2010-2014		Total	
	Connexité	Sphères	Connexité	Sphères	Connexité	Sphères	Connexité	Sphères	Connexité	Sphères
Implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	1 50%	1 50%	5 83,3%	1 16,7%	0 0%	2 100%	2 50%	2 50%	8 57,1%	6 42,9%
Explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	4 80%	1 20%	4 80%	1 20%	1 100%	0 0%	0 0%	1 100%	9 75%	3 25%
Explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	0 0%	1 100%	1 33,3%	2 66,7%	0 0%	1 100%	0 0%	2 100%	1 14,3%	6 85,7%
Lors d'une période d'attente	2 100%	0 0%	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	3 100%	0 0%	6 100%	0 0%
Lors d'une activité para-professionnelle	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
Lors d'un service commandé	1 50%	1 50%	3 75%	1 25%	2 66,7%	1 33,3%	3 75%	1 25%	9 69,2%	4 30,8%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%
Découlant du statut de travailleur autonome	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100%	0 0%	1 100%
Total	8 66,7%	4 33,3%	14 66,7%	7 33,3%	3 42,9%	4 57,1%	8 53,3%	7 46,7%	33 60%	22 40%

À la lumière de ce tableau, nous constatons que les deux courants juridiques coexistent depuis 1995 jusqu'à aujourd'hui dans des proportions relativement stables. Le courant des critères de la connexité et celui des sphères professionnelles et personnelles sont repris dans respectivement 60% et 40% des décisions. L'obligation de disponibilité se manifestant lors d'une période d'attente semble être exclusivement étudiée sous l'angle des critères de la connexité. De plus, si nous faisons abstraction des manifestations-types représentées par une seule décision, le courant des sphères professionnelles et personnelles semble être davantage associé à l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas.

Ceci dit, rappelons que ces différents courants juridiques ne semblent pas avoir la même sensibilité face aux différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité. En effet, comme le révélait le Tableau 11, peu importe la manifestation-type de l'obligation de disponibilité, l'application des critères de la connexité semble être le courant juridique le plus

favorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur car elle permet au travailleur de faire reconnaître sa lésion professionnelle avec un taux de succès de 87,9% alors que la probabilité qu'elle soit reconnue chute à 59,1% si le commissaire applique les notions de sphère professionnelle et personnelle.

Une explication plausible de ce résultat serait le caractère non-mutuellement exclusif de ces deux courants juridiques. En effet, comme nous l'avons mentionné antérieurement, plusieurs décisions associées au courant des notions de sphères professionnelle et personnelle mentionnent également les critères de la connexité; les deux courants peuvent être réunis dans une même décision et c'est le «motif déterminant» qui précise le courant juridique utilisé dans cette décision. Ainsi, les décisions utilisant les notions de sphères professionnelle et personnelle *additionnent* un critère supplémentaire dans leur analyse juridique puisqu'au lieu de se pencher uniquement sur les critères de la connexité, elles vont également examiner dans quelle mesure le travailleur se situait dans sa sphère professionnelle lors de la survenance de l'accident. Par conséquent, nous estimons que le plus faible taux de reconnaissance de la lésion professionnelle constaté pour le courant des notions de sphères professionnelle et personnelle s'explique, dans une certaine mesure, par le fait que celui-ci implique davantage de critères que celui relatif aux critères de la connexité.

Par ailleurs, notons ces courants juridiques représentent des courants juridiques «globaux», c'est-à-dire qu'ils peuvent être appliqués à l'égard de situations de faits ne présentant pas une obligation de disponibilité. En ce sens, la différence dans le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur que nous avons observé entre le courant des critères de la connexité et celui des sphères professionnelle et personnelle se limite aux décisions portant sur une obligation de disponibilité. En pratique, cela signifie que la CALP et la CLP auront plus tendance à reconnaître la lésion professionnelle d'un travailleur soumis à une obligation de disponibilité par l'application des critères de la connexité que par l'application des notions de sphères professionnelle et personnelle.

Parallèlement, l'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas présente un certain paradoxe. En effet, elle est la

manifestations-type davantage associée à l'application des notions de sphères professionnelle et personnelle (85,7%), c'est-à-dire le courant juridique qui semble le moins susceptible de reconnaître la lésion professionnelle du travailleur, mais elle est également la manifestation-type ayant un taux de reconnaissance le plus élevé dans notre population de décisions (85,7%)³⁹⁶. Une explication plausible de ce résultat de recherche résiderait dans l'importance accordée à certains critères de la connexité, notamment celui relatif aux lieux du travail. En effet, la présence du travailleur sur les lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas semble déterminante pour la qualification d'un accident du travail. Ainsi, puisque les travailleurs soumis à cette manifestation-type de l'obligation de disponibilité peuvent se trouver hors des lieux du travail lors de leur pause ou pause-repas, il se peut que les notions de sphères professionnelle et personnelle aient été privilégiées car leur situation particulière se prête moins à l'application des critères de la connexité.

Ainsi, nonobstant le courant juridique utilisé dans les décisions, il nous semble important de considérer l'importance accordée aux différents critères pour l'interprétation de la notion de «à l'occasion du travail».

2. L'importance relative des critères de la connexité

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre III présentant nos résultats, les différents critères de la connexité ne semblent pas avoir le même «poids» dans l'équation menant à la qualification d'un événement survenant «à l'occasion du travail». Les critères relatifs à l'utilité et à la finalité de l'activité du travailleur ainsi que l'existence d'un lien de subordination lors de la survenance de l'accident semblent être prédominants dans la qualification d'un accident du travail. L'interprétation de ces critères peut cependant être parfois plus restrictive. Par exemple, l'utilité relative de l'activité par laquelle est survenue la lésion du travailleur fut interprétée de façon littérale dans certaines décisions alors qu'elle fut envisagée de façon plus globale dans d'autres décisions. Pensons à la commissaire qui a jugé dans *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*³⁹⁷ que le chauffeur de camion se blessant, lors de sa pause, dans son camion

³⁹⁶ Voir le tableau 24

³⁹⁷ *Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc.*, préc., note 58

avec de l'eau bouillante n'accomplissait pas une activité utile à l'employeur alors que dans *Rousseau c. Transport Papineau inc.*³⁹⁸, la commissaire a estimé que le salarié, également un chauffeur de camion, accomplissait une activité relié à ses conditions de travail et utile à l'employeur lorsqu'il s'était blessé en marchant vers son véhicule à la fin de sa pause-repas.

Le critère relatif à la rémunération semble peu déterminant dans la qualification d'un accident survenant à l'occasion du travail. Effectivement, le fait que le travailleur soit rémunéré ou non lors de son obligation de disponibilité n'est pas significativement associé à la reconnaissance de sa lésion puisque plusieurs décisions reconnaissent la lésion professionnelle du travailleur alors qu'il n'était pas rémunéré lors de la survenance de l'accident. Cela s'explique notamment par le fait que c'est l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et son employeur qui semble déterminant dans la qualification d'un accident du travail. Certes, la présence d'une rémunération appuie la démonstration d'un lien de subordination, mais celui-ci peut également s'apprécier par d'autres critères, notamment le contrôle ou l'autorité qu'exerce l'employeur sur le salarié. À cet égard, nous pouvons signaler les motifs de la commissaire Monique Lamarre dans *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth*³⁹⁹ :

«Bien que la période du repas d'une durée d'une demi-heure n'est pas rémunérée par l'employeur, le travailleur prend son repas à la cafétéria et il porte un téléavertisseur qui est en fonction à l'heure des pauses incluant celle du repas. (...) D'ailleurs, il a été mis en preuve que les pauses sont organisées, en fonction du travail, par le service de l'entretien ménager. Par conséquent, l'employeur conserve un certain contrôle et un certain degré d'autorité sur ses employés lors de la pause des repas.»⁴⁰⁰

Ainsi, le critère relatif à la rémunération ne semble pas nécessaire à la qualification d'un lien de subordination et par conséquent, à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Finalement, les commissaires ont analysé le critère relatif aux lieux du travail de manière variable. Dans les décisions portant sur une obligation de disponibilité se manifestant lors d'une pause ou une pause-repas et lors d'une période d'attente, le critère relatif aux lieux du

³⁹⁸ *Rousseau c. Transport Papineau inc.* , préc., note 68

³⁹⁹ *Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth* , préc., note 88

⁴⁰⁰ *Id.*, par.40

travail semblait prendre une grande importance dans la qualification d'un accident du travail. C'est notamment pour cette raison que nous estimons que les décisions portant sur une obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou la pause-repas ont privilégié les notions de sphères professionnelles et personnelles dans leur analyse, car le fait que le salarié ne soit pas sur les lieux du travail lors de la survenance de l'accident durant ces périodes semblait poser obstacle à la reconnaissance de sa lésion professionnelle. Pensons, par exemple, à la commissaire qui a estimé dans *Drapeau c. Société de transport de Montréal*⁴⁰¹ que la chauffeuse d'autobus n'avait pas subi une lésion professionnelle lors de sa période d'attente entre deux quarts de travail. Cette conclusion fut notamment motivée par le fait que la salariée ne se trouvait pas sur les lieux du travail. En l'espèce, elle était dans un autobus de l'employeur lors de la survenance de l'accident mais la commissaire a jugé que cet autobus représentait un moyen de transport comme un autre vu la nature des activités de l'employeur et ne pouvait donc pas représenter son lieu de travail.

Cependant, pour l'obligation de disponibilité se manifestant lors d'un service commandé, une manifestation-type qui n'appelle pas un lieu de travail précis, l'importance accordée au critère relatif aux lieux du travail fut nuancée. En ce sens, sur les huit décisions portant sur un service commandé et qui illustraient un salarié se blessant hors des lieux du travail, sept décisions ont reconnu la lésion professionnelle du travailleur. Ainsi, l'importance accordée à la présence sur les lieux du travail semble être contingente à la manifestation-type de l'obligation de disponibilité du travailleur.

3. Décisions de la CALP et de la CLP : rupture ou continuité par rapport à la CSST

Enfin, nous avons jugé intéressant d'analyser dans quelle mesure nos décisions étaient le résultat de la volonté du travailleur ou de l'employeur. Quelle partie a déposé à la CALP ou à la CLP une requête par laquelle elle conteste une décision de la CSST? De plus, nous souhaitons examiner dans quelle mesure les décisions de la CALP et de la CLP étudiées rompaient avec les décisions de la CSST antérieures. Ces informations nous permettront de

⁴⁰¹ *Drapeau c. Société de transport de Montréal*, préc., note 59

mettre en lumière la position initiale de la CSST par rapport aux différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité et d'appréhender dans quelle mesure la CALP et la CLP se distinguent des décisions de la CSST.

Le Tableau 27 présente la distribution de l'ensemble de nos décisions en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité, du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle, du requérant et du taux de rupture entre les décisions de la CALP ou la CLP et les décisions rendues antérieurement par la CSST.

Tableau 27: Distribution de l'ensemble des décisions de notre population en fonction des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité, du taux de reconnaissance de la lésion professionnelle, du requérant et du taux de rupture entre les décisions de la CALP ou de la CLP par rapport aux décisions de la CSST.

Types de l'obligation de disponibilité	Fréquence		Requérant	Rupture avec les décisions de la CSST	
	Total	+	Travailleur	Fréquence	+
Obligation de disponibilité implicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	14	10 71,4%	10 71,4%	6 42,9%	6 100%
Obligation de disponibilité explicite effectuée sur les lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	13	11 84,6%	11 84,6%	9 69,2%	9 100%
Obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors d'une pause ou une pause-repas	7	6 85,7%	7 100%	6 85,7%	6 100%
Lors d'une période d'attente	7	5 71,4%	7 100%	5 71,4%	5 100%
Lors d'une activité para-professionnelle	1	0 0%	1 100%	0	NA
Lors d'un service commandé	13	11 84,6%	7 53,9%	5 38,5%	5 100%
Lors de l'exécution d'heures supplémentaires	25	15 60%	22 88%	12 48%	12 100%
Découlant du statut de travailleur autonome	2	1 50%	1 50%	0	NA
Total	82	58 70,7%	66 80,5%	43 52,4%	43 100%

À la lumière du Tableau 27, nous constatons que la majorité (80,5%) des décisions proviennent d'une requête du travailleur par laquelle il conteste la décision de la CSST. Ainsi, pour 80,5% de nos décisions, la CSST avait initialement déclaré que la lésion du travailleur ne représentait pas une lésion professionnelle. Il ressort également de ce tableau que 52,4% des décisions rendues par la CALP ou la CLP arrivent à une conclusion différente de celles rendues initialement par la CSST. L'obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en

dehors des lieux de travail semble être la manifestation-type générant le plus de ruptures entre la CALP ou la CLP et la CSST (85,7%) alors que celle se manifestant lors d'un service commandé semble davantage faire consensus entre les instances (38,5%). De surcroît, le Tableau 27 illustre que s'il y a une rupture entre les décisions de la CALP ou de la CLP et celles de la CSST, les décisions sont toujours favorables aux travailleurs. Autrement dit, à l'aune de notre population, il semble que lorsque la CALP ou la CLP se dissocie des conclusions de la CSST, c'est toujours de manière à reconnaître la lésion professionnelle du travailleur.

CONCLUSION

Dans ce mémoire, nous désirions étudier dans quelle mesure une loi du travail ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles, la L.a.t.m.p., capte l'obligation de disponibilité du travailleur. Grâce à notre bilan de la littérature, nous avons également ajouté à ce mémoire deux angles de recherche de nature plus sociologique. D'une part, en se fondant sur les situations factuelles décrites dans les décisions, nous avons cherché à constituer différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité du travailleur et d'autre part, nous avons tenté de déceler une progression dans le temps du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité.

À l'aune de notre population de décisions, nous pouvons effectivement constituer plusieurs manifestations-types de l'obligation de disponibilité en se fondant sur la période de temps durant laquelle elle se manifeste : pause ou pause-repas, période d'attente, activité para-professionnelle, service commandé, heures supplémentaires. L'obligation de disponibilité peut aussi être rattachée au statut de travailleur autonome. De surcroît, l'obligation de disponibilité se manifestant lors d'une pause ou pause-repas peut être modulée en fonction de son caractère implicite ou explicite ainsi que par l'obligation de demeurer ou non sur les lieux du travail. À la lumière de nos résultats, la pause ou la pause-repas représente le temps de disponibilité le plus prédominant alors que l'obligation d'effectuer des heures supplémentaire constitue la manifestation-type la plus représentée.

En revanche, nos résultats ne nous permettent pas de percevoir une progression dans le temps du nombre de décisions portant sur une obligation de disponibilité. Nous pouvons toutefois déceler une certaine augmentation du nombre de décisions portant sur une obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

En ce qui concerne notre question de recherche principale, nous avons constaté que la L.a.t.m.p. reconnaît dans une certaine mesure la lésion professionnelle du travailleur soumis à une obligation de disponibilité. Il semble que le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle fut relativement stable à partir des années 1995 et qu'il varie considérablement

en fonction de la notion juridique appliquée et de la manifestation-type de l'obligation de disponibilité. L'application de la notion de maladie professionnelle et de la présomption d'accident du travail a uniquement donné lieu à des décisions favorables à la reconnaissance de la lésion professionnelle, mais ces notions ne furent plus appliquées à partir de 2005. Notre population présente davantage des décisions appliquant la notion d'accident du travail à l'égard de l'obligation de disponibilité du travailleur. Deux éléments constitutifs de cette notion semblent être interpellés par l'obligation de disponibilité du travailleur : les notions d'«événement imprévu et soudain» et de «à l'occasion du travail». La notion d'«événement imprévu et soudain» fut exclusivement sollicitée dans les décisions présentant une obligation d'effectuer des heures supplémentaires et semble être favorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur. L'interprétation de la notion de «à l'occasion du travail» ne semble pas bénéficier d'un consensus car deux courants juridiques, celui relatif aux critères de la connexité et celui relatif aux notions de sphères professionnelle et personnelle coexistent depuis 1995 jusqu'à aujourd'hui. Notons d'ailleurs que ces derniers ne semblent pas avoir la même sensibilité face à l'obligation de disponibilité du travailleur puisque l'application des critères de la connexité mène à un taux de reconnaissance de la lésion professionnelle significativement plus élevé que l'application des notions de sphères de professionnelle et personnelle. Les différents acteurs impliqués en matière d'indemnisation des lésions professionnelles doivent donc considérer l'impact que peut avoir le choix d'un courant d'interprétation sur la reconnaissance des droits des travailleurs victimes d'une lésion alors qu'ils se trouvent en situation d'obligation de disponibilité. Parallèlement, nos résultats révèlent que l'application de plus d'une notion juridique au regard de l'obligation de disponibilité du travailleur, principalement l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires, est défavorable à la reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Grâce à sa perspective juridique, ce mémoire qui s'inscrit dans le projet de recherche *L'obligation de disponibilité du salarié : une nouvelle source de précarité ou de flexibilité?* a mis en lumière comment une obligation de disponibilité du travailleur peut être interprétée via la L.a.t.m.p. par la CALP et la CLP. Il nous semblait important d'aborder cette question car les règles juridiques québécoises actuelles n'abordent pas explicitement l'obligation de disponibilité du travailleur; elles distinguent uniquement le temps de travail et le temps de

repos. Or, comme nous l'avons exposé tout au long de ce mémoire, l'obligation de disponibilité tend à amenuiser la distinction entre le temps de travail et le temps de repos. Par ailleurs, les descriptions des différentes manifestations-types de l'obligation de disponibilité répertoriées dans ce mémoire peuvent s'ajouter à la littérature portant sur ce phénomène relativement nouveau. Enfin, ce mémoire a mis, dans une certaine mesure, en lumière les effets nocifs qu'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires peut avoir sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Au demeurant, ce mémoire n'a pas la prétention d'être représentatif de toutes les situations de disponibilité du travailleur. En effet, nous admettons que l'utilisation de la jurisprudence en tant qu'outil de connaissance d'un phénomène social ainsi que notre sélection de celle-ci présentent certaines lacunes en termes de représentativité. C'est pourquoi nous estimons qu'il serait pertinent d'approfondir l'étude de ce phénomène par des recherches non-jurisprudentielles. Puis, compte tenu que notre analyse portait uniquement sur la L.a.t.m.p., il pourrait être intéressant d'aborder l'adéquation entre le droit du travail québécois et l'obligation de disponibilité du travail par l'entremise de d'autres lois québécoises.

En définitive, puisque l'obligation de disponibilité du travailleur est un phénomène porté par les caractéristiques organisationnelles contemporaines, il nous semble que sa présence dans les modèles d'organisation du travail persistera. Ce faisant, et considérant son plausible impact sur la santé et sécurité des travailleurs, nous estimons que la réalisation d'études portant sur les conséquences d'une obligation de disponibilité sur la santé des travailleurs serait appropriée.

TABLE DE LA LÉGISLATION

Code civil du Québec, RLRQ c. C- 1991

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, RLRQ 1990, c. 73

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, RLRQ 2002, c. 80

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001

Loi sur la fête nationale, RLRQ, c. F-1.1.

Loi sur les jurés, RLRQ, c. J-2

Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1

Loi sur la santé et sécurité du travail, RLRQ, chapitre S-2.1

Loi sur les tribunaux judiciaires, RLRQ, c. T-16

DÉCISIONS ANALYSÉES

Décisions rendues par la C.L.P

A c. Compagnie A, 2007 QCCLP 1926

Aliments Skoulakis inc. c. Lafontaine, 2007 QCCLP 321

Asselin c. Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup, 2013 QCCLP 2092; Requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 4223, SOQUIJ AZ-51094664

Banque Laurentienne du Canada c. Bashis, 2013 QCCLP 3018

Barette c. Waterville TG inc. [2003] n° AZ-02307020 (CLP)

Belleau c. Agence canadienne d'inspection des aliments D.R.H.C.- Direction travail

Bilodeau c. Premier salon, 2011 QCCLP 436

Bilodeau c. Sûreté du Québec [2000] n° AZ-00300081 (CLP)

Boutin c. Nexans Canada inc. [2002] n° AZ-01306971 (CLP)

Buffet chez soi & Pâtisserie rose inc. c. Grimard [2000] n° AZ- 99305595 (CLP)

C...B... c. [Compagnie A], 2010 QCCLP 8103

Casino du Lac-leamy c. Pilon [2003] n° AZ-02305642 (CLP)

Centre Piékouagami c. Dumont [2004] n° AZ-50282149 (CLP); Requête en révision rejetée (CLP, 2005-10-26), 234112-02-0405-R, SOQUIJ AZ-50340294 [2003] n° AZ-50181113 (CLP)

Chartier c. CHSLD Jeanne Le Ber, 2011 QCCLP 1495

Chevalier c. Travaux Publics Canada, 2013 QCCLP 662

Chouinard Therrien c. CSSS St-Jérôme, 2011 QCCLP 2605

Clark c. Camp Les écuries El Poco [2004] n° AZ-50272858 (CLP)

CLSC-CHSLD de Rosemont c. Moffet, 2009 QCCLP 8883

Clyke c. Logi+Net, 2009 QCCLP 5634

Coopérative de solidarité d'aide domestique de Shawinigan c. Fugère, 2010 QCCLP 3658

Côté c. Université du Québec Chicoutimi [1999] n° AZ-98303115 (CLP); Requête en révision rejetée (C.S., 1999-11-02), 150-05-001773-995, SOQUIJ AZ-99027011

Croteau c. Ville de Montréal, 2010 QCCLP 7244

Davidson c. Active Canada inc., 2008 QCCLP 333

Drapeau c. Société de transport de Montréal, 2012 QCCLP 5054

Duhamel c. Pâtisserie de Gascogne inc., 2010 QCCLP 3985; Requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 2210, SOQUIJ AZ-51063026

Fédération des coopératives du Nouveau-Québec c. Ylth, 2013 QCCLP 82

Fortier c. Transglobe Québec ltée, 2010 QCCLP 3489

Fournier c. Municipalité du canton de Trécesson [2000] n° AZ-00304507 (CLP)

Garofano c. Agence Services Frontaliers Canada, 2007 QCCLP 2708

Généreux c. CSSS Antoine-Labelle, 2013 QCCLP 1335

Gilbert c. Résidence Ste-Rose, 2012 QCCLP

Goulet c. Aluminium Goulet & Fils [2001] n° AZ-01300695

Gréco c. Gaz Métropolitain inc. [2002] n° AZ-02302212 (CLP)

Grisé c. Desjardins Sécurité Financière Compagnie d'assurance-vie, 2008 QCCLP 2758

Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. c. Fonbuena, 2013 QCCLP 2349

Jacques c. Ville de Québec [1998] n° AZ-98301867 (CLP)

Jutras c. Transport S.A.S. Drummond inc. [2003] n° AZ-50172533 (CLP)

Laflotte c. Cascades East Angus inc. [1999] n° AZ-99302466 (CLP)

Lajoie c. Ministère de la Sécurité publique, 2008 QCCLP 3645

Langlois c. Commission scolaire Seigneurie des Milles Îles [2002] n° AZ-01307612 (CLP)

Lapierre c. Hema Québec [2004] n° AZ-50260372 (CLP)

Lapointe c. S.T.C.U.M. [1998] n° AZ-98301523 (CLP)

Lefebvre c. Démolition AM de l'est du Québec inc., 2012 QCCLP 3065

Légaré c. C.H.U.S.- Hôpital Fleurimont [2005] n° AZ-50309189 (CLP)

Les Spécialistes Ava inc. c. Primeau, 2012 QCCLP 1964

Lulumco inc. c. Lavoie, 2008 QCCLP 6602

Marinelli c. Sécurité-Policiers Ville de Montréal, 2014 QCCLP 4244

Moisan c. Schneider National inc. [2000] n° AZ-00301254 (CLP)

Morin c. Canpar Transport Ltée [2001] n° AZ-01302981 (CLP)

Nadeau c. Investigation Nadeau inc., 2011 QCCLP 2457

Nadeau c. Les produits Easterntube inc. [2002] n° AZ- 02303549 (CLP)

Parker c. Société de Transport de la Communauté Urbaine de Montréal (S.T.C.U.M Réseau des autobus) [2001] n° AZ-01301349 (CLP)

Parrell c. Moulures modernes inc. (Les), 2007 QCCLP 1337

Renaud c. Centre hospitalier Sacré-Cœur de Montréal- Pavillon A. Prévost [2004] n° AZ-50228648 (CLP)

Rivard c. Société de transport de Montréal, 2013 QCCLP 2297

Rosello c. Technicolor Canada inc. [2003] n° AZ- 02307285

Rousseau c. Transport Papineau inc. [2000] n° AZ-00301222 (CLP)

S...L... c. Magasin A, 2013 QCCLP 4558

Service correctionnel du Canada c. Rivard [1998] n° AZ-98300357 (CLP); Requête en révision rejetée, [1998] CLP 635, SOQUIJ AZ-98301535

Sirois c. Service de police de la Ville de Montréal, 2008 QCCLP 2940

Staffa c. Université McGill, 2013 QCCLP 3381

St-Jean c. Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal [1999] n° AZ-99301496 (CLP)

Station touristique Mont-St-sauveur c. Chirard [2002] n° AZ-01306148 (CLP)

Tellier c. Holding Supermarché Loblaw inc. [1999] n° AZ-99303197 (CLP)

Terroux c. Sobeys Québec [2000] n° AZ-00301600 (CLP)

Tremblay c. Restaurant Fleur de Lys, 2011 QCCLP 5684

Tremblay c. Service de Police de la C.U.M. [2001] n° AZ-00306844 (CLP)

Vallée c. Centre d'hébergement St-Augustin [2003] n° AZ-02305734 (CLP)

Via Rojas c. Canadien Pacifique Hotel Reine Elizabeth [2000] n° AZ-00302086 (CLP); Requête en révision rejetée (CLP, 2001-08-22), 116136-72-9905-R et 116136-72-9905, SOQUIJ AZ-01303040

Viger c. Magasin Laura PV inc. [2003] n° AZ-50208624 (CLP)

Villeneuve c. Groupe Lactel [2001] n° AZ-00306043 (CLP)

Yale c. Bombardier inc.-Centre de finition, 2013 QCCLP 4526

Zuchowski c. Hôpital Charles-Lemoyne, 2011 QCCLP 5965

Décisions rendues par la C.A.L.P

Air Canada c. Trépanier-Vigneault [1996] n° AZ-4999029899 (CALP)

Boisjoly c. Chrysler de Lachute inc. [1997] n° AZ-4999035461 (CALP)

Communauté Urbaine de Montréal c. Bertrand [1996] n° AZ-4999029537 (CALP)

Darveau c. Institut Philippe Pinel de Montréal [1996] n° AZ-4999031359 (CALP); SOQUIJ indique la présence d'une requête en révision rejetée, mais la référence spécifique de la requête n'est pas disponible.

Épicerie Le Roitelet enr. c. Dupuis [1996] n° AZ-4999030559 (CALP)

Ferland c. Ville d'Aylmer [1995] n° AZ-4999027111 (CALP)

Lapointe c. S.E.C.A.L. [1997] n° AZ-4999034165 (CALP)

Lavallée c. Scobus (1992) inc. [1996] n° AZ-4999032688 (CALP)

Rioux c. Maison Dalauze inc. [1997] n° AZ-4999034117 (CALP)

Télébec Ltée c. Charron [1997] n° AZ-4999035836 (CALP)

AUTRES DÉCISIONS

Agropur, Coopérative (division Natrel) c. Rancourt, 2010 QCCA 749, par. 18-19 [2010] J.Q. no 3295

Chaput c. Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de), [1992] R.J.Q. 1774, [1992] J.Q no 1200 (C.A.)

Desrochers c. Hydro-Québec, [1992] CALP 1241 (C.A)

Entreprise d'émondage LDL inc. et Rousseau, 2005 LNQCCLP 8558

Hôpital général Juif Sir Mortimer B. Davis et Fonbuena, 2013 QCCLP 2349

Industries de moulage Polytech inc. (Les) et Pouliot, CLP, no 144010-62B-008, 20 novembre 2001

Mathieu et Centre de santé et de services sociaux de Laval, [2005] CLP 984

Provigo Distribution et Constantinou, 2005 LNQCCLP 9945

Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN) et Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM), [2009] R.J.D.T. 277, D.T.E. 2009T-12 (T.A.), [2009] n° AZ-50521539 (T.A.)

BIBLIOGRAPHIE

Monographies

AUBERT, N. (2003), *Le culte de l'urgence*, Flammarion

BOLTANSKI, L. et E. CHIAPELLO (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Éditions Gallimard

CASTELLS, M. (1996), *La société en réseaux*, Paris, Fayard, p. 185-237

FINCHELSTEIN, G. (2011), *La dictature de l'urgence*, Fayard

LAFLAMME, A-M. (2008), *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais Inc.

LOJKINE, J et J-L. MALÉTRAS (2002), *La guerre du temps : le travail en quête de mesure*, Paris, L'Harmattan

MORIN, F. (2007), «Vie privée et activité professionnelle : une disponibilité contenue du salarié», dans *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Fragment E, Montréal, Wilson et Laflleur

SUPIOT, A (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion

THOEMMES, J (2000), *Vers la fin du temps de travail?*, Paris, Presses

VELTZ, P. (2000a), *Le nouveau monde industriel*, Éditions Gallimard

VÉZINA, M. et al. (2001), *Pour donner un sens au travail*, Gaétan Morin Éditeur

VINET, A. (2004), *Travail, organisation et santé : Le défi de la productivité dans le respect des personnes*, Les Presses de l'Université Laval

Ouvrages collectifs

ALALUF, M. (2000), «Le travail du temps», dans Gilbert DE TERSSAC et Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 203

APPAY, B. (1996), «Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité?», dans Helena HIRATA et Danièle SENOTIER (dir.), *Femmes et partage du travail*, Syros, p. 119

ASKENAZY, P. (2006), «Temps de travail, flexibilité et intensification», dans Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINK et Michel GOLLAC (dir.),

Organisation et intensité du travail, Toulouse, Octarès Éditions, p. 389

ATKINSON, J. (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute for Employment Studies, OCLC Bolt

BÉLANGER, J, A. GILES et G. MURRAY (2004), «Vers un nouveau modèle de production: possibilités, tensions et contradictions», dans Gregor MURRAY, Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Paul-André LAPOINTE (dir.), *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?* Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 13

BOUFFARTIGUE, P (2012), «La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux», Colloque du CRES (faculté des sciences sociale- Université de Strasbourg) *Temps de travail et travail du temps*. Strasbourg

BOUFFARTIGUE, P. et J. BOUTEILLER (2000), «Les métamorphoses du temps de la subordination», dans Gilbert DE TERSSAC et Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 119

DAMHUIS, L (2008), «Le rapport au temps aujourd'hui», Éducation permanente, n° 2008-10, *Association pour une Fondation Travail-Université (FTU)*

DE CONINCK, F. et M. COLLAC (2006), «L'intensification du travail : de quoi parle-t-on?», dans Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINCK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 3

EL AKREMI, A., J. IGALENS et C. VICENS (2004), «Flexibilité organisationnelle : complexité et profusion conceptuelles», dans Rachel BEAUJOLIN-BELLET (dir.), *Flexibilités et performances*, Paris, La Découverte, p. 23

JOBIN, C. (2014), « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail », dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 8, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles

LAFAYE, C. (2006), «Mutation des organisations et formes renouvelées d'intensification du travail», dans Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINCK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 493

LAURIER, D (2003), «La santé mentale en organisation : Notre partie de l'équation», dans Michel AUDET (dir.), *Santé mentale et travail : L'urgence de penser autrement l'organisation*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 45

LAVOIE, A.G. (2012), «Le concept de lésion professionnelle», dans JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail», *Santé et sécurité du travail*, fasc.8, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles

LIPPEL, K. et R. COX (2012), «Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé

mentale : prévention, indemnisation et réadaptation» dans JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail», *Santé et sécurité du travail*, fasc.27, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles

MARTINEZ, E. (2010), *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles

MÉDA, D (2004), «Vers une flexibilité soutenable et négociée?», dans Rachel BEAUJOLIN-BELLET (dir.), *Flexibilités et performances*, Paris, La Découverte, p. 203

PARENT, A. (2003), «La santé mentale au travail : La responsabilité des acteurs», dans Michel AUDET (dir.), *Santé mentale et travail : L'urgence de penser autrement l'organisation*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 55

QUÉINNEC, Y., B. BARTHE et F.VERDIER ((2000), «Réduction du temps de travail et organisation de l'activité au travail : des rapports ambigus et complexes», dans Gilbert DE TERSSAC et Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 133

RAVEYRE, M et P. UGHETTO (2006), ««On est toujours dans l'urgence» : surcroît ou défaut d'organisation dans le sentiment d'intensification du travail?», dans Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 121

SEGRESTIN, D. (2004), «La révolution post-taylorienne : la page (presque) tournée», dans *Les chantiers du manager. L'innovation en entreprise : où en sommes-nous Comment piloter les changements et les maîtriser ?*, Paris, Armand Colin, p. 61-95.

TREMBLAY, F-A. et G. VALLÉE (2013), «Champ d'application personnel et portée territoriale» dans JurisClasseur Québec, coll. « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles

VELTZ, P. (2000b) «Temps et efficacité : un lien à repenser», dans Gilbert DE TERSSAC et Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octarès Éditions, p.105

VELTZ, P. et P. ZARIFIAN (1992), «Modèle systémique et flexibilité», dans Gilbert DE TERSSAC et Pierre DUBOIS (dir.), *Les nouvelles rationalisations de la production*, Cepaduès éditions

VENDRAMIN, P. (2006), «Les TIC, complices de l'intensification du travail», dans Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, p. 129

VENDRAMIN, P et G.VALENDUC (2005), «Les tensions du temps», Éducation permanente, n° 32, *Association pour une Fondation Travail-Université (FTU)*

VINET, A. (2010), «Le respect de la santé comme condition de la citoyenneté au travail», dans Michel COUTU et Gregor MURRAY (dir.), *Travail et citoyenneté : Quel avenir?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p.307

VINET, A., R. BOURBONNAIS et C. BRISSON (2003), « Travail et santé mentale : Une relation qui se détériore », dans Michel AUDET (dir.), *Santé mentale et travail : L'urgence de penser autrement l'organisation*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 5

Articles de revues

BARBER, L.K. et A.M. SANTUZZI (2014), «Please Respond ASAP : Workplace Telepressure and Employee recovery», *Journal of Occupational Health Psychology*
<http://dx.doi.org/10.1037/a003878>

BÉLIER, G. (1998), «Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination», 6 *Droit social* 530

BOBILIER-CHAUMON, M-É (2003), «Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité», 66 *Le travail humain* 161

BOUFFARTIGUE, P. et J. BOUTEILLER (2002), «L'érosion de la norme du temps de travail», 92 *Travail et Emploi* 43

CHAMBOST, I. (2013), « De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation », 3 *La nouvelle revue du travail* 2

CHARNAY, J-P. (1965), «Sur une méthode de sociologie juridique : l'exploitation de la jurisprudence», 3 *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations* 513

CHOQUET, J. (2012), «Urgence et activité débordée dans le grand commerce», 1 *La nouvelle revue du travail* 2

FREYSINNET, J. (1998), «L'évolution du temps de travail : le déplacement des enjeux économiques et sociaux», 9-10 *Droit du social* 752

GOLLAC, M. et S. VOLKOFF (1996), « Citius, altius, fortius - L'intensification du travail », 114 *Actes de la recherche en sciences sociales* 54

ISAAC, H. et al. (2007), «Surcharge informationnelle, urgence et TIC. L'effet temporel des technologies de l'information», 13 *Management & Avenir* 149

KIROUAC, L. (2012), «Du *surmenage professionnel* au *burnt-out* : réponses sociales et issues individuelles aux difficultés du travail d'hier et d'aujourd'hui», 67 *Lien social et Politiques* 51

- LANDBERGIS, P.A., J. CAHILL et P. SCHNALL (1999), «The Impact of Lean Production and Related New Systems of Work Organization on Worker Health», 4:2 *Journal of Occupational Health Psychology* 108
- MAUGERI, S. et J.-L. METZGER(2013), «Le tournant financier du management», 3 *La nouvelle revue du travail* 2
- MARCH, J.G. (1991). «Exploration and Exploitation in Organizational Learning», 2:1 *Organization Science* 71
- MORIN, F. (2002), «Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié», 29 :2 *Relations industrielles/Industrial Relations* 725
- NICOL, A.-M. et J. S. BOTTERILL (2004), «On-call work and health : a review», 3 :15 *Environmental Health : A Global Access Science Source*
- RAY, J-E (1999), «Les astreintes, un temps du troisième type», 3 *Droit social* 250
- ROSINI, P. (2012), «L'appel du travail. Technologies et mobilisation subjective d'intérimaires " non-qualifiés"», 1 *La nouvelle revue du travail* 2
- ROY, M. et M. AUDET (2002), «La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : un cadre de référence», 27 *Gestion* 43
- SIMARD, M. (1977), «Conditions de travail et santé des travailleurs : "Le cas du régime de travail rotatif"», 9 :1 *Sociologie et sociétés*, 93
- SYREK, C. J et C. H. ANTHONY (2014), «Unfinished Tasks Foster Rumination and Impair Sleeping- Particularity if Leaders Have High Performance Expectations», 19: 4 *Journal of Occupational Health Psychology* 490
- TASKIN, L. et M. SCHOTS (2005), «Flexibilité du temps de travail et relation d'emploi», 26 :8 *Économies et Sociétés* 1471
- THOEMMES, J. (2012), « La fabrique des normes temporelles du travail», 1 *La nouvelle revue du travail*, 2
- VALEYRE, A. (2001), «Le travail industriel sous la pression du temps», 86 *Travail et Emploi* 127
- VALLÉE, G. (2010), «Les nouvelles formes d'emploi et le «brouillage» de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés?», 15 :2 *Lex Electronica* 1
- ZEYTINOGLU, I.U., G. B. COOKE et S. L. MANN (2009), «Flexibility: Whose choice is it anyway? », 64:4 *Relations industrielles/Industrial Relations* 555

Documents d'organismes publics

BOULIANNE, N. (2005), «Résumés d'études statistiques sur l'impact des innovations organisationnelles», Ministère du Travail du Québec

GALARNEAU, D. (2010), «L'emploi temporaire en période de ralentissement», Statistique Canada, *75 Perspective 5*

Thèse de doctorat

GENIN, G. (2007), « La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel», Thèse doctorale sous la supervision de Jacqueline LAUFER, École doctorale n°471 «Science de la décision et de l'organisation»

ANNEXE

GRILLE D'ANALYSE DE CONTENU

Date de l'analyse :

I. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

- Référence : _____
- Suivi ? Si oui, indiquer : _____
- Commissaire : _____
- Région administrative : _____

II. FAITS

- Résumé des faits :

- En quoi ces faits suggèrent-ils l'existence d'une obligation de disponibilité du travailleur?

-
-
- Caractéristiques de l'obligation de disponibilité
 - Éléments déterminants ?
 - Utilisation des TIC?
 - Lieux de travail?
 - Autres caractéristiques?
-
-
-
-
-
-

- Caractéristiques du travailleur
 - Nature de la fonction occupée
 - Travailleur typique ou atypique (à temps partiel? Contrat à durée déterminée? Sur appel? Occasionnel?)
 - Norme temporelle autonome ou hétéronome?
 - Mode de consentement à l'obligation de disponibilité?
 - Autres caractéristiques?
-
-
-
-
-
-

- Caractéristiques de l'organisation
 - Secteur industriel ou de services?
 - Organisation allégée? Caractéristiques?
 - Privée ou publique?
 - Autres caractéristiques?
-
-
-

III. PROCÉDURE

IV. ANALYSE

- Recours via quelles notions? («accident du travail», présomption de l’art.28, «maladie professionnelle»)

- Plusieurs de ces notions? OUI NON
Si oui, lesquelles :

- **Lésion professionnelle reconnue ou non?** OUI NON
 - Si oui, via quelle(s) notion(s)?
-

- **Analyse des motifs :**
 - **Si via la définition de la notion d’ « accident de travail » :**
 - Éléments pertinents pour interpréter ou analyser « à l’occasion du travail »?
 - Autres éléments?

-
-
- **Si via la présomption de l'article 28**
 - Éléments pertinents pour interpréter ou analyser « être à son travail »
 - Autres éléments?
-
-
-
-
-
-
-

- **Si via la définition de la notion de « maladie professionnelle »**
 - Éléments pertinents pour interpréter ou analyser « à l'occasion du travail »
 - Risques particuliers du travail?
 - Autres éléments?
-
-
-
-
-
-
-

V. **AUTRES COMMENTAIRES**
