|  |  |
| --- | --- |
|  | Etienne A. GrattonAlexis LapierreLauriane Palardy-DesrosiersVictor Vauclair |

Mémoire « Constituons ! »

*Le travail à l’ère numérique : proposition d’ajout du droit à la déconnexion dans la Constitution du Québec*

Université McGill – Faculté de droit

3000 mots

11 février 2019

Table des matières

[Introduction 3](#_Toc1328146)

[1. Le milieu du travail à l’ère numérique : état des lieux 3](#_Toc1328147)

[1.1 L’hyper-connectivité : un enjeu psycho-social 3](#_Toc1328148)

[1.2 Consultation publique 5](#_Toc1328149)

[1.3 Initiatives organisationnelles: réponses partielles et insuffisantes au problème 5](#_Toc1328150)

[2. Le droit à la déconnexion en droit québécois 7](#_Toc1328151)

[2.1 État des lieux et problématique 7](#_Toc1328152)

[2.2 L’article 46 de la Charte des droit et libertés de la personne 8](#_Toc1328153)

[3. Le droit québécois à la déconnexion: proposition de disposition constitutionnelle 10](#_Toc1328154)

[Conclusion 11](#_Toc1328155)

[Liste des autorités citées 12](#_Toc1328156)

[Annexe A – Statistiques du sondage en ligne d’Emploi et Développement social Canada 14](#_Toc1328157)

[**Figure 1**: Pourquoi les employés devraient-ils avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail? 14](#_Toc1328158)

[**Figure 2**: Pourquoi les employés ne devraient-ils pas avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail? 14](#_Toc1328159)

**Le travail à l’ère numérique : proposition d’ajout du droit
à la déconnexion dans la Constitution du Québec**

# Introduction

L’évolution du milieu de travail vers une numérisation des modes de communication crée un besoin de réglementer leur utilisation afin de respecter la santé et le bien-être des travailleurs.

Le présent mémoire vise à intégrer le droit à la déconnexion à une éventuelle constitution québécoise. Aux fins de ce mémoire, le droit à la déconnexion est défini comme le principe assurant aux travailleurs d’être coupé de toute communication numérique relative à son emploi et sans obligation d’être accessible en-dehors des heures de travail.

# Le milieu du travail à l’ère numérique : état des lieux

## L’hyper-connectivité : un enjeu psycho-social

1. Le droit du travail s’est développé en réponse à l’avènement de l’industrialisation. Les lois qui en ont découlés sont le reflet d’une époque ouvrière portant ses propres enjeux. L’avènement relativement récent des TIC,[[1]](#footnote-1) l’accélération du rythme de travail[[2]](#footnote-2) et la tertiarisation des emplois au Québec[[3]](#footnote-3) sont quelques-uns des facteurs qui pousse notre société à redéfinir la structure traditionnelle du travail.
2. Ces changements dans la structure et l’organisation du travail s’accompagne de nouveaux risques liés à l’emploi, notamment en ce qui a trait à la santé mentale. L’Organisation mondiale de la santé a récemment fait de la santé mentale des travailleurs l’une de ses priorités en soulignant que cette problématique longtemps négligée, capte de plus en plus l’attention pour des raison évidentes de santé, mais également de productivité.[[4]](#footnote-4) Au Canada, chaque année, 20% des travailleurs qui souffrent d’une maladie reliée au stress. Par ailleurs les demandes de règlement pour raison de santé mentale sont celles qui progressent le plus rapidement au pays. Au total, la maladie mentale coûte 16 milliards de dollars par année aux entreprises canadiennes. Soit entre 4 et 12% des coûts salariaux au Canada.[[5]](#footnote-5)
3. Différents facteurs peuvent expliquer ces chiffres sur la santé mentale: la surcharge de travail, la faible reconnaissance, les mauvaises relations de travail, etc.[[6]](#footnote-6) Or, plusieurs entreprises et législatures ont identifié l’hyper-connectivité comme l’une des sources pouvant nuire à la santé mentale au travail. Au travail, cela se traduit par une disponibilité constante du travailleur en dehors des heures du travail via les TIC ce qui mène à un décloisonnement entre l’espace travail et la vie privée.[[7]](#footnote-7)
4. L’hyper-connectivité, volontaire ou non, peut affecter le bien-être de l’individu à différents niveaux notamment une augmentation du stress et une diminution dans les performances,[[8]](#footnote-8) une diminution satisfaction au niveau familial,[[9]](#footnote-9) une diminution dans le niveau de satisfaction général[[10]](#footnote-10), une diminution de la santé et du bien-être[[11]](#footnote-11) et une diminution dans la qualité du sommeil.[[12]](#footnote-12)
5. Ainsi, les aspects psychologiques des problèmes posés par l’hyper-connectivité expriment la nécessité d’une réforme juridique et de la création d’un droit à la déconnexion.

## Consultation publique

1. En janvier 2018, Emploi et Développement social Canada a tenu une consultation publique sur la modernisation des normes du travail fédérales. À l'issu de celle-ci, deux grandes tendances ont été dégagées. D'abord, « à mesure que les charges de travail s’alourdissent, les employés ont besoin de temps pour se reposer à l’extérieur des heures de travail ». De surcroît, « le fait de répondre à des courriels et à des appels téléphoniques se répercute sur la qualité du temps passé avec la famille et du temps personnel, est une source de stress et réduit l’efficacité du temps de repos ».[[13]](#footnote-13)
2. D’ailleurs, la majorité des répondants au sondage en ligne ont signalé être en faveur d'un droit à la déconnexion. Pas moins de 93% d'entre eux ont affirmé être en faveur d'un droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques et aux messages liés au travail en dehors des heures de travail alors que 79% pensent que « les employeurs devraient avoir des politiques pour limiter l’utilisation des outils technologiques reliés au travail après les heures de travail ».[[14]](#footnote-14)
3. En répondant au sondage, une partie de la population canadienne s'est positionnée sur les raisons justifiant qu'un employé se prévale ou non du droit à la déconnexion (voir annexe 1). L'empiètement sur la vie familiale (28%) et le besoin de repos sont les principales (25%) sont les raisons les plus souvent évoquées.

## Initiatives organisationnelles: réponses partielles et insuffisantes au problème

1. Pour répondre aux effets délétères de l'hyper-connectivité plusieurs solutions sont envisagées aux plans individuel, organisationnel, politique et juridique. Par ailleurs, Chris Higgins souligne que : « [l]es personnes, les familles, les employeurs et les gouvernements peuvent tous intervenir pour atténuer le stress et profiter des retombées de leurs actions, dont la plupart entraîneront des économies à court et à long terme. »[[15]](#footnote-15) Parmi les principaux facteurs de stress reliés au travail, le rapport met de l'avant la surcharge des rôles et l'interférence de la vie professionnelles dans la vie personnelle.
2. Différentes initiatives sont déjà mises en place pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.[[16]](#footnote-16) Le télétravail en est un exemple. Or, « si le télétravail peut arriver à une meilleure conciliation de ces deux éléments, il peut également, dans certains cas, provoquer l'effet contraire. »[[17]](#footnote-17) En effet, le « travail tentaculaire » ou la « laisse électronique » peuvent nuire substantiellement au bien-être des travailleuses et des travailleurs.[[18]](#footnote-18)
3. Selon Julie Rothman, de l'Université de Toronto, « [p]lusieurs dirigeants d'entreprises saisissent aisément les bienfaits de la déconnexion et ne sont pas contre l'idée de ne pas accéder aux courriels professionnels depuis la maison ». En Allemagne, Volkswagen a établi une coupure de l'accès à la messagerie électronique en soirée. Certaines organisations, dont Intel et Nestlé, ont mis en place des « journées sans e-mail » alors que des compagnies américaines proposent à leurs cadres des « *digital detox* », soit des « sevrage » aux TIC.[[19]](#footnote-19)
4. Ceci étant dit, les initiatives organisationnelles visant à lutter contre l'hyper-connectivité font face à un problème social et culturel, soit celui de l’injonction à se connecter.[[20]](#footnote-20) Pour Higgins, « [i]l ne suffit pas de proposer une grande variété de formules de travail; les employés doivent sentir qu'ils peuvent s'en prévaloir sans pénalité. »[[21]](#footnote-21) Pour réussir, les initiatives de déconnexion doivent donc s'inscrire dans un changement sociétal profond.
5. Bien que les solutions envisageables afin de répondre au problème de l’hyper-connectivité soient multiples, la réforme du cadre juridique est un choix qui s’impose afin d’assurer un droit à la déconnexion sachant répondre à cette problématique. Il faut lancer un message clair et ouvrir le dialogue public sur la question. La constitutionnalisation de ce droit permettrait de trouver un équilibre entre les initiatives individuelles et les mesures collectives pour prévenir les méfaits de l’hyper-connectivité.

# Le droit à la déconnexion en droit québécois

## État des lieux et problématique

1. En mars 2018, le député de Gouin a déposé le projet de loi 1097, *loi sur le droit à la déconnexion*,à l’Assemblée nationale. Il est à noter que deux ans auparavant, la France avait adopté la loi *El-Khomri[[22]](#footnote-22),* obligeant les entreprises de plus de 50 salariés à conclure des ententes concernant la disponibilité des travailleurs en dehors des heures réglementaires. Or, cette initiative législative meurt au feuilleton en novembre 2018, le cadre législatif québécois demeure silencieux quant au droit à déconnexion.[[23]](#footnote-23)
2. Bien que la *Loi sur les normes du travail*[[24]](#footnote-24)offrirait en théorie un cadre général de protection aux travailleurs équivalent à un droit à la déconnexion, en pratique, la *LNT* n’a pas encore été appliquée aux problématiques posées par l’hyper-connectivité. Une obligation pour un travailleur de répondre à des courriels ou des appels sans son acceptation et en dehors de ses heures de travail peut aisément poser problème à certaines dispositions de la *LNT*.
3. Par exemple, l’article 57 traitant de la durée du travail indique les moments où un salarié est réputé « au travail » pourrait protéger partiellement le travailleur. L’injonction à la connexion impliquant un travail irait ainsi à l’encontre de l’intention de la *LNT*. Toutefois, l’article 57 exclus intentionnellement les heures où le salarié est à son domicile, où les problèmes d’hyper-connectivité se posent le plus souvent. L’article 78, sur les repos du salarié, garantit le droit à un travailleur à 32 heures de repos consécutifs par semaine. Un repos de deux jours, entrecoupé par l’obligation d’être électroniquement accessible et en communication constante avec le bureau peut difficilement être considéré comme 32 heures consécutives de repos. Or, l’injonction à connexion, pour peu qu’elle se vive au domicile du travailleur, n’est pas comptabilisée dans ce régime. Ainsi, malgré les réglementations prescriptives de la *LNT*, celle-ci ne garantit toujours pas de manière positive un droit à la déconnexion.[[25]](#footnote-25)
4. Quant à la *Charte des droits et libertés de la personne* et comme il sera démontré ci-dessous, elle garantit certaines protections pour les travailleurs.[[26]](#footnote-26) Celles-ci sont toutefois difficilement invocables afin de faire valoir un droit positif à la déconnexion.

## L’article 46 de la *Charte des droit et libertés de la personne*

1. Plusieurs articles de la *Charte* traitent du droit du travail. Il s’agit là d’une différence fondamentale avec sa contrepartie canadienne. Il constitue en quelque sorte une spécificité québécoise qu’il nous paraît primordial de conserver — et de renforcer — dans une éventuelle constitution du Québec. Aux fins du droit à la déconnexion, nous retenons surtout l’article 46 de la *Charte*, qui prévoit que « [t]oute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».[[27]](#footnote-27) Nous sommes d’avis que c’est à-travers l’article 46 qu’il est le plus naturel d’articuler un éventuel droit québécois à la déconnexion.
2. Notons d’emblée que l’article 46 fait partie des droits « économique et sociaux » de la *Charte*, qui ne sont pas juridiquement contraignants.[[28]](#footnote-28) C’est-à-dire que, contrairement aux droits civils et politiques (comme par exemple la liberté d’expression ou le droit de vote), une loi québécoise peut enfreindre les droits économiques et sociaux sans qu’un tribunal, sur cette seule base, puisse l’invalider.
3. Néanmoins, il existe une jurisprudence substantielle et diverse qui se base, entre autres, sur l’article 46 pour interpréter d’autres articles de la *Charte* ou de lois. C’est particulièrement le cas lorsque celui-ci entrecoupe le droit à l’égalité ou le droit à la vie privée de l’employée. Toutefois, la jurisprudence ne reconnaît pas, jusqu’à maintenant, un droit à la déconnexion, sur la base de l’article 46 de la *Charte* ou d’une autre disposition législative québécoise.
4. Or, cette reconnaissance constituerait une évolution naturelle de la portée des droits garantis par l’article 46, au vu de l’approche du droit québécois à la dignité humaine en milieu de travail. La tension fondamentale qui sous-tend la mise en œuvre d’un droit à la déconnexion réside en effet entre le contrat de travail et la dignité humaine de l’employé.
5. Comparativement aux autres provinces canadiennes et aux États-Unis, le droit québécois penche sensiblement plus en faveur de la diginité humaine que du contrat de travail. Le *Code civil* prévoit notamment que « [t]oute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l’inviolabilité et à l’intégrité de sa personne […] ».[[29]](#footnote-29) Il prévoit égalementque l’employeur « … doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ».[[30]](#footnote-30) Par ailleurs, depuis 2002, la *LNT* protège l’employé d’harcèlement psychologique[[31]](#footnote-31) tandis qu’il existe une jurisprudence protégeant la vie privée de l’employée se basant notamment sur le *C.c.Q.*, interprété à la lumière de l’article 46 de la *Charte*.
6. Ces dispositions, lues ensemble, reflètent « la mission sociale du législateur québécois en matière de travail, à savoir de protéger les droits du subordonné […] et de garantir à tout salarié un milieu exempt d’atteintes à sa dignité et à son intégrité, nonobstant le contrat de subordination signé par ce dernier ». En un mot, de conclure Eltis, le droit à la diginité du salarié survit à la signature du contrat de travail.
7. Cette conclusion se justifie d’ailleurs par les obligations internationales du Canada et du Québec. En effet, le *Pacte international relatifs aux droits économiques sociaux et culturels*, auquel le Canada est partie, prévoit notamment « le droit qu’a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: […] Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés ».[[32]](#footnote-32)
8. Ainsi, au vu des problèmes causés par l’hyper-connectivité exposés plus haut, la reconnaissance constitutionnelle d’un droit à la déconnexion nous apparaît non seulement nécessaire, mais également, dans le contexte normatif québécois, naturelle.

# Le droit québécois à la déconnexion: proposition de disposition constitutionnelle

1. Ce mémoire propose la constitutionnalisation d’un droit à la déconnexion en prenant pour acquis que la *Charte* sera elle-même enchâssée dans la Constitution québécoise. Pour octroyer un statut constitutionnel aux droits économiques et sociaux garantis par la *Charte*, nous proposons dans un premier temps de modifier l’article 52 pour étendre sa portée aux articles 39 à 48 de la *Charte*. Cette extension s’aligne d’ailleurs avec des recommandations de longue date de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.[[33]](#footnote-33)
2. Dans un deuxième temps, par la modification de l’article 46 de la *Charte*, qui se lirait comme suit :

*46. Toute personne qui travaille a droit, à des conditions de travail justes et favorables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique et l’équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.*

*À ces fins, la loi garantit et met en œuvre, notamment, le droit à la déconnexion.*

1. Il est à noter que dans un contexte fédéral canadien actuel certains emplois sont sous le couvert du *Code canadien du travail,* comme, entre autres, les emplois dans le domaine de la radiodiffusion et télédiffusion, aéroports, transports interprovinciaux, banques, etc. Il est donc possible que les constituants souhaitent ajouter une clause stipulant que l’article 46 ait prépondérance sur la loi canadienne.

# Conclusion

1. Il appert que l’hyper-connectivité entraîne des problématiques autant psychologiques que sociales. Si des initiatives organisationnelles y répondent partiellement, il n’en demeure pas moins qu’une injonction à se connecter semble peser sur les Québécoises et les Québécois. Cette injonction dépasse évidemment le cadre du milieu de travail. Ainsi, bien que notre exposé se soit concentré sur le droit à la déconnexion dans le contexte du travail, il serait optimal d’enchâsser dans la Constitution québécoise un droit à la déconnexion plus large qui s’appliquerait aux travailleurs, mais aussi, entre autres, aux étudiants.

# Liste des autorités citées

LÉGISLATION & TRAITÉS

*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

*Code canadien du travail,* LRC 1985, ch L-2.

*Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991.

Loi El Khomri (loi travail), 2016-1088, JORF 0184, 2016, texte n° 3, 9 août 2016.

*Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1.

*Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,* 19 décembre 1966, 993 RTNU 13, (entrée en vigueur : 3 janvier 1976, accession du Canada : 19 août 1976).

PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e lég, Québec, 7 novembre 2002.

PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 41e lég, Québec, 22 mars 2018.

DOCTRINE : MONOGRAPHIES

Revelin, Marie-France. « Le télétravail: mode d’emploi pour concilier travail et vie personnelle? » dans par Gilles Laflamme, *Le travail tentaculaire: existe-t-il une vie hors du travail?*, Québec, Presses de l’Université Laval, 2005.

DOCTRINE : ARTICLES

Amstad, F. T., L. L. Meier, U. Fasel, A. Elfering et N. K. Semmer. « A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. » (2011) 16:2 Journal of Occupational Health Psychology 151‑169.

Anac, Boboc. « Numérique et travail: quelles influences? » (2017) 34:1 Sociologies pratiques 3‑12.

Bouton, Christophe. « Vitesse, accélération, urgence: remarques à propos de la chronopolitique » (2017) 19:1 Sens-Dessous 75‑84.

Lallukka, T., O. Rahkonen, E. Lahelma et S. Arber. « Sleep complaints in middle‐aged women and men: the contribution of working conditions and work–family conflicts » (2010) 19 Journal of Sleep Research 466‑477.

Michel, Jesse S. et Michael B. Hargis. « Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation » (2008) 73:3 Journal of Vocational Behavior 509‑522.

Prost, Magali et Moustafa Zouinar. « De l’hyper-connexion à la déconnexion : quand les entreprises tentent de réguler l’usage professionnel des e-mails » (2012) 17:1 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé.

Ray, J. « Grande accélération et droit à la déconnexion » (2016) 11 Droit Social 912‑920.

Schlachter, S. , McDowall, A. , Cropley, M. and Inceoglu, I., Voluntary Work‐related Technology Use during Non‐work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. (2018) International Journal of Management Reviews, 20: 825-846.

AUTRES

« Le droit à la déconnexion: le gros bon sens » (2017) 20:2 Revue RH.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse, « Après 25 ans : La Charte québécoise des droits et libertés », 2003.

Dion, Mathieu. *Normes du travail: l’absence du droit à la déconnexion déçoit Québec solidaire*, Radio-Canada, 22 mars 2018.

Fredette, John, Revital Marom, Kurt Steinert et Louis Witters Alcatel-Lucent. *The Promise and Peril of Hyperconnectivity for Organizations and Societies*, The Global Information Technology Report, Chapitre 1-10, Genève, Forum économique mondial, 2012.

Higgins, Chris, Linda Duxbury et Sean Lyons. *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle: Quoi faire? Quoi éviter?*, 2000.

*La tertiarisation de l’économie de Québec*, Québec, Ministère de l’Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1996.

*Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales*, Ottawa, Emploi et Développement social Canada, 2018.

« Santé mentale au travail : prévention et moyens d’action » (21 janvier 2019), en ligne : Entreprises Québec <https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/infosite?lang=fr&x=3109472046> (consulté le 9 février 2019).

« La santé mentale en chiffres », en ligne : CIUSS de l’Est-de-l’Île-de-Montréal <http://www.iusmm.ca/hopital/sante-mentale/en-chiffres.html> (consulté le 9 février 2019).

*Plan d’action mondial pour la santé des travailleurs*, LXe Assemblée mondiale de la santé, Genève, Suisse, Organisation mondiale de la santé.

# Annexe A – Statistiques du sondage en ligne d’Emploi et Développement social Canada

## **Figure 1**: Pourquoi les employés devraient-ils avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail?

****

## **Figure 2**: Pourquoi les employés ne devraient-ils pas avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail?



1. Boboc Anac, « Numérique et travail: quelles influences? » (2017) 34:1 Sociologies pratiques 3‑12. [↑](#footnote-ref-1)
2. Christophe Bouton, « Vitesse, accélération, urgence: remarques à propos de la chronopolitique » (2017) 19:1 Sens-Dessous 75‑84 aux pages 75-76. [↑](#footnote-ref-2)
3. *La tertiarisation de l’économie de Québec*, Québec, Ministère de l’Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, 1996 à la p 7. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Plan d’action mondial pour la santé des travailleurs*, LXe Assemblée mondiale de la santé, Genève, Suisse, Organisation mondiale de la santé, à la p 3. [↑](#footnote-ref-4)
5. « La santé mentale en chiffres », en ligne : CIUSS de l’Est-de-l’Île-de-Montréal <http://www.iusmm.ca/hopital/sante-mentale/en-chiffres.html> (consulté le 9 février 2019). [↑](#footnote-ref-5)
6. « Santé mentale au travail : prévention et moyens d’action » (21 janvier 2019), en ligne : Entreprises Québec <https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/infosite?lang=fr&x=3109472046> (consulté le 9 février 2019). [↑](#footnote-ref-6)
7. John Fredette et al, *The Promise and Peril of Hyperconnectivity for Organizations and Societies*, The Global Information Technology Report, Chapitre 1-10, Genève, Forum économique mondial, 2012, à la p 113. [↑](#footnote-ref-7)
8. F T Amstad et al, « A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. » (2011) 16:2 Journal of Occupational Health Psychology 151‑169. [↑](#footnote-ref-8)
9. Amstad et al, *supra*, note 10; Jesse S Michel et Michael B Hargis, « Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation » (2008) 73:3 Journal of Vocational Behavior 509‑522. [↑](#footnote-ref-9)
10. Amstad et al, *supra*, note 10. [↑](#footnote-ref-10)
11. Schlachter, S. , McDowall, A. , Cropley, M. and Inceoglu, I., « Voluntary Work‐related Technology Use during Non‐work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda » (2018) 20 International Journal of Management Reviews 825-846. [↑](#footnote-ref-11)
12. T Lallukka et al, « Sleep complaints in middle‐aged women and men: the contribution of working conditions and work–family conflicts » (2010) 19 Journal of Sleep Research 466‑477. [↑](#footnote-ref-12)
13. *Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales*, Ottawa, Emploi et Développement social Canada, 2018. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-14)
15. Chris Higgins, Linda Duxbury et Sean Lyons, *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle: Quoi faire? Quoi éviter?*, 2000, à la p 272. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Ibid*, à la p 9. [↑](#footnote-ref-16)
17. Marie-France Revelin, « Le télétravail: mode d’emploi pour concilier travail et vie personnelle? » dans par Gilles Laflamme, *Le travail tentaculaire: existe-t-il une vie hors du travail?*, Québec, Presses de l’Université Laval, 2005, à la p 125. [↑](#footnote-ref-17)
18. « Le droit à la déconnexion: le gros bon sens », *supra*, note 9. [↑](#footnote-ref-18)
19. Magali Prost et Moustafa Zouinar, « De l’hyper-connexion à la déconnexion : quand les entreprises tentent de réguler l’usage professionnel des e-mails » (2012) 17:1 Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, à la p 1. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Ibid*, à la p 26. [↑](#footnote-ref-20)
21. Higgins, Duxbury et Lyons, *supra* note 16, à la p 271. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Loi El Khomri (loi travail),* 2016-1088, JORF 0184, 2016, texte n° 3, 9 août 2016, art 55. [↑](#footnote-ref-22)
23. PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1re sess, 41e lég, Québec, 22 mars 2018; Mathieu Dion, *Normes du travail: l’absence du droit à la déconnexion déçoit Québec solidaire*, Radio-Canada, 22 mars 2018. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1 [*LNT*]. [↑](#footnote-ref-24)
25. *Ibid*, art 57 et 78. [↑](#footnote-ref-25)
26. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, art 46 [*Charte*]. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Ibid*. [↑](#footnote-ref-27)
28. *Ibid*, art 52. [↑](#footnote-ref-28)
29. *Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991, art 3 [*C.c.Q.*]. [↑](#footnote-ref-29)
30. *Ibid*, art 2078, [notre soulignement]. [↑](#footnote-ref-30)
31. *LNT*, *supra* note 24, art 81.18ss; PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e lég, Québec, 7 novembre 2002. [↑](#footnote-ref-31)
32. *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 19 décembre 1966, 993 RTNU 13, (entrée en vigueur : 3 janvier 1976, accession du Canada : 19 août 1976), art 7. [↑](#footnote-ref-32)
33. Commission des droits de la personne et de la jeunesse, « Après 25 ans : La Charte québécoise des droits et libertés », 2003, à la p 21. [↑](#footnote-ref-33)