

« À l'occasion du travail » : une notion classique utile à la reconnaissance de l'obligation de disponibilité des travailleurs? Une exploration de la jurisprudence

Gabriella Bruno, Nancy Martel et Guylaine Vallée

Volume 48, numéro 2, 2018

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1058623ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1058623ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bruno, G., Martel, N. & Vallée, G. (2018). « À l'occasion du travail » : une notion classique utile à la reconnaissance de l'obligation de disponibilité des travailleurs? Une exploration de la jurisprudence. *Revue générale de droit*, 48(2), 255–297. <https://doi.org/10.7202/1058623ar>

Résumé de l'article

Les mutations de l'organisation du travail remettent en question le cadre traditionnel d'exécution du travail et transforment la disponibilité temporelle attendue du salarié, qui s'étend bien au-delà de la période pendant laquelle il exécute un travail. Cette obligation du salarié d'être disponible pour répondre à une éventuelle demande de l'employeur a pour conséquence d'étendre les risques liés au travail au-delà des lieux de l'entreprise ou du temps spécifiquement consacré à l'exécution du travail. Notre article a pour objectif de déterminer, au moyen d'une analyse jurisprudentielle, si l'expression « à l'occasion du travail », comprise dans la définition de la notion d'« accident du travail » dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, permet de reconnaître les lésions subies par des travailleurs qui sont assujettis à une obligation de disponibilité.

Globalement, l'application ou l'interprétation des termes « à l'occasion du travail » paraît favorable à la reconnaissance des lésions subies par des travailleurs soumis à une telle obligation. Toutefois, une analyse du contenu des décisions révèle que l'interprétation de cette expression n'est pas uniforme. D'une part, il existe deux courants d'interprétation de celle-ci dans la jurisprudence étudiée, courants qui ne reconnaissent pas de manière équivalente le caractère professionnel des lésions subies par des travailleurs assujettis à des obligations de disponibilité similaires. D'autre part, l'organisme administratif chargé de statuer sur des réclamations de travailleurs assujettis à une obligation de disponibilité paraît peu enclin à conclure qu'il s'agit de lésions professionnelles, contrairement aux décisions rendues par le tribunal.

ARTICLES

« À l’occasion du travail » : une notion classique utile à la reconnaissance de l’obligation de disponibilité des travailleurs? Une exploration de la jurisprudence*

GABRIELLA BRUNO**, NANCY MARTEL*** ET GUYLAINE VALLÉE****

RÉSUMÉ

Les mutations de l’organisation du travail remettent en question le cadre traditionnel d’exécution du travail et transforment la disponibilité temporelle attendue du salarié, qui s’étend bien au-delà de la période pendant laquelle il exécute un travail. Cette obligation du salarié d’être disponible pour répondre à une éventuelle demande de l’employeur a pour conséquence d’étendre les risques reliés au travail au-delà des lieux de l’entreprise ou du temps spécifiquement consacré à l’exécution du travail. Notre article a pour objectif de déterminer, au moyen d’une analyse jurisprudentielle, si l’expression « à l’occasion du travail », comprise dans la définition de la notion d’« accident du travail » dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, permet de reconnaître les lésions subies par des travailleurs qui sont assujettis à une obligation de disponibilité.

Globalement, l’application ou l’interprétation des termes « à l’occasion du travail » paraît favorable à la reconnaissance des lésions subies par des travailleurs soumis à une telle obligation. Toutefois, une analyse du contenu des décisions révèle que l’interprétation de cette expression n’est pas uniforme. D’une part, il existe

* Le présent article a été écrit dans le cadre d’un projet de recherche intitulé : *L’obligation de disponibilité du salarié : une nouvelle source de précarité ou de flexibilité*, subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il s’appuie, notamment, en les mettant à jour, sur une partie des résultats du mémoire de maîtrise réalisé par Gabriella Bruno intitulé : *Le droit à la réparation des lésions professionnelles des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité : une analyse jurisprudentielle longitudinale*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2015 [non publié]. Les auteures remercient les évaluateurs de l’article pour leurs suggestions d’ajouts très pertinents.

** Étudiante à la maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.

*** Collaboratrice, dans le cadre du projet de recherche, et avocate à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ).

**** Chercheure principale du projet de recherche et professeure titulaire de droit du travail à l’École de relations industrielles de l’Université de Montréal.

deux courants d'interprétation de celle-ci dans la jurisprudence étudiée, courants qui ne reconnaissent pas de manière équivalente le caractère professionnel des lésions subies par des travailleurs assujettis à des obligations de disponibilité similaires. D'autre part, l'organisme administratif chargé de statuer sur des réclamations de travailleurs assujettis à une obligation de disponibilité paraît peu enclin à conclure qu'il s'agit de lésions professionnelles, contrairement aux décisions rendues par le tribunal.

MOTS-CLÉS :

Obligation de disponibilité des travailleurs, nouvelles formes d'emploi, lésion professionnelle, accident du travail, événement survenant à l'occasion du travail, analyse de la jurisprudence.

ABSTRACT

Changes in the organization of work call into question the traditional framework of work performance and transform the expected temporal availability of the employee, which extends well beyond the period during which he performs work. This obligation of the employee to be available to respond to a possible request from the employer extends the risks related to work beyond the premises of the enterprise or the time specifically devoted to the execution of the work. The purpose of this article is to determine, through a case law analysis, whether the notion "in the course of work" included in the definition of an "industrial accident" in the Act respecting industrial accidents and occupational diseases allow the recognition of injuries of workers who are subject to an obligation of availability.

Overall, the application or interpretation of the notion "in the course of work" appears to be favourable to the recognition of these workers' injuries. However, an analysis of the content of the decisions reveals that the interpretation of these terms is not uniform. On the one hand, there are two ways of interpretation of the notion "in the course of work" in case law, which do not recognize in an equivalent way the professional nature of the injuries that occur to workers subject to similar obligations to be available. On the other hand, the administrative body responsible for the application of the law does not seem inclined to recognize that the injuries sustained by workers who are subject to an obligation of availability are occupational injuries, contrary to the decisions rendered by the tribunal.

KEY-WORDS:

Employee's obligation to be available, new forms of employment, employment injury, industrial accident, event arising in the course of work, case law analysis.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----|
| Introduction..... | 258 |
| I. « À l'occasion du travail » : une notion classique, une mobilisation contemporaine..... | 261 |
| II. Méthodologie : les défis de l'analyse jurisprudentielle..... | 265 |
| A. Démarche de repérage des décisions..... | 265 |
| B. Analyse du contenu des décisions..... | 267 |
| III. Les constats de l'analyse jurisprudentielle : l'obligation du travailleur d'être disponible, une obligation connexe au travail?..... | 268 |
| A. Différentes manifestations types de l'obligation de disponibilité..... | 269 |
| 1. Manifestation type 1 : Obligation de disponibilité <i>implicite sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas</i> | 270 |
| 2. Manifestation type 2 : Obligation de disponibilité <i>explicite sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas</i> | 271 |
| 3. Manifestation type 3 : Obligation de disponibilité <i>explicite hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas</i> | 272 |
| 4. Manifestation type 4 : Obligation de disponibilité <i>lors d'une période d'attente</i> | 272 |
| 5. Manifestation type 5 : Obligation de disponibilité du travailleur se manifestant à l'intérieur d'un <i>service commandé</i> | 273 |
| 6. Des manifestations types illustrant les transformations du travail..... | 275 |
| B. Des lignes de fracture : deux courants d'interprétation et des approches institutionnelles différenciées..... | 277 |
| 1. Portrait global des décisions appliquant les différents critères de la connexité..... | 279 |
| 2. Portrait global des décisions mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle.... | 283 |
| 3. Une appréciation qualitative de l'incidence des deux courants sur la reconnaissance de la lésion professionnelle..... | 289 |
| 4. La reconnaissance de la lésion professionnelle des travailleurs assujettis à une obligation de disponibilité : une fracture institutionnelle?..... | 291 |
| Conclusion..... | 293 |

INTRODUCTION

À quel moment sommes-nous au travail? À quel moment sommes-nous complètement libres de notre temps? Les réponses à ces questions ne vont pas de soi aujourd'hui pour plusieurs travailleurs. En effet, la frontière qui existait entre le temps passé au travail et le temps réservé à la vie personnelle, caractéristique des sociétés industrielles, tend à se brouiller¹, ce qui se manifeste, notamment, par l'émergence, entre le temps de travail et le temps personnel, d'un « temps d'un troisième type »² ou d'un « troisième temps »³ pendant lequel le salarié a l'obligation d'être disponible et apte au travail, en dehors de son temps ou de son lieu de travail, pour répondre à une éventuelle demande de l'employeur. Bien que, pendant cette période, le salarié n'exécute pas nécessairement de prestation de travail, il n'est pas pour autant libre de son temps, de ses activités ou de ses déplacements.

Cette obligation de disponibilité des salariés n'est pas nouvelle⁴, les périodes de garde étant, par exemple, pratique courante dans certaines professions du milieu de la santé⁵. Ce qui est nouveau, c'est que cette obligation tend à s'étendre à d'autres secteurs ou occupations⁶,

1. Alain Supiot, dir, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 1999 aux pp 120–27; Émilie Genin, « Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity » (2016) 32:3 Intl J Comp Lab L & Ind Rel 280.

2. Supiot, *supra* note 1 à la p 123.

3. Guylaine Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée: jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? » (2010) 15:2 Lex Electronica 1, en ligne: <www.lex-electronica.org/docs/articles_285.pdf>.

4. Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010 aux para II-90-II-91, aux pp 337–41; Vallée, *supra* note 3 aux pp 4–6.

5. Voir, par ex *Centre universitaire de santé McGill et Association des résidents de McGill*, [2011] RJDT 853, 2011 CanLII 102760 (QC SAT), requête en révision judiciaire à la CS Qc demandée. En contexte européen, le traitement du temps de garde a été au cœur du projet de révision de la *Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*, [2003] JO, L 299/9. Sur les débats ayant entouré les projets de modification de la directive européenne sur la question des temps de garde, voir Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Setting the Temporal Boundaries of Work: An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections » (2016) 32:3 Intl J Comp Lab L & Ind Rel 344 aux pp 370–76 [Vallée et Gesualdi-Fecteau, « Temporal Boundaries »].

6. Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, « Les métamorphoses du temps de la subordination » dans Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay, dir, *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Oclarès, 2000, 119; Urwana Coiquaud, « The Obligation to Be Available: The Case of the Trucking Industry » (2016) 32:3 Intl J Comp Lab L & Ind Rel 322; Louise Boivin, « Just-In-Time Labour: The Case of Networks Providing Home Support Services in Quebec » (2016) 32:3 Intl J Comp Lab L & Ind Rel 301; Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées: portée des balises fixées par la *Loi sur les normes du*

sous l'impulsion des transformations liées à la mondialisation, à la financiarisation de l'économie et aux technologies de l'information et de la communication (ci-après « TIC »). Ces facteurs ont instauré un rapport au temps accéléré⁷ et amené un sentiment perpétuel d'urgence au sein des organisations⁸. Cela se traduit par une utilisation accrue de pratiques organisationnelles flexibles qui permettent aux entreprises d'ajuster en juste-à-temps, non seulement la gestion des « stocks », mais aussi le volume de la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux besoins de la production⁹. Le temps de travail devient ainsi une variable d'ajustement privilégiée pour répondre sans délai aux variations de la demande. Les organisations reportent le risque du marché sur les salariés par l'entremise de plusieurs vecteurs : recours aux emplois temporaires, sur appel ou à temps partiel, aux horaires de travail imprévisibles, au travail en heures supplémentaires, le tout permettant de suppléer à un sous-effectif devenu permanent¹⁰. En résulte ce que Béatrice Appay qualifie de « logique de corvéabilité », qui se traduit comme « une mise à disposition permanente et aléatoire des

travail » dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, vol 429, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2017, 257 aux pp 272–76 [Vallée et Gesualdi-Fecteau, « Travail à la demande »].

7. Avec la concurrence globalisée, le temps est un facteur de différenciation des entreprises, ce qui entraîne une compression de tous les temps faisant partie des cycles de production (conception, production, mise sur le marché, etc.) : Pierre Veltz, *Le nouveau monde industriel*, édition revue et augmentée, Paris, Gallimard, 2008 aux pp 97–111. La financiarisation de l'économie joue également un rôle dans l'accélération des rythmes au sein des organisations. L'arrivée de nouveaux acteurs financiers priorisant des indicateurs de rentabilité immédiate au détriment des perspectives à long terme tire l'ensemble du système productif vers le court terme (*ibid* aux pp 101–04).

8. Nicole Aubert, *Le culte de l'urgence. La société malade du temps*, Paris, Flammarion, 2003 aux pp 37–51; Gilles Finchelstein, *La dictature de l'urgence*, Paris, Fayard, 2011 aux pp 57–73.

9. Traditionnellement associées à la gestion des « stocks » des organisations, ces pratiques de production à flux tendus se sont progressivement étendues à la gestion des ressources humaines : Aubert, *supra* note 8 aux pp 78–97.

10. Ces pratiques organisationnelles flexibles favorisent une intensification du travail par la fixation d'objectifs ou d'effectifs qui ne tiennent pas nécessairement compte des réalités du travail ou qui sont impossibles à atteindre compte tenu du temps ou des moyens alloué(s). Ces pratiques imposent une pression temporelle accrue sur les salariés en « densifiant » leur prestation de travail : Yvon Quéinnec, Béatrice Barthe et Françoise Verdier, « Réduction du temps de travail et organisation de l'activité au travail : des rapports ambigus et complexes » dans de Terssac et Tremblay, *supra* note 6, 133. La généralisation des TIC contribue aussi à cette intensification du travail en générant un nombre croissant d'informations, ce qui augmente la charge de travail, tout en diminuant le temps alloué pour l'accomplir : Patricia Vendramin, « Les TIC, complices de l'intensification du travail » dans Philippe Askenazy et al, *dir*, *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, 2006, 129; Henri Isaac, Éric Campoy et Michel Kalika, « Surcharge informationnelle, urgence et TIC. L'effet temporel des technologies de l'information » (2007) 13:3 *Management & Avenir* 149.

salariés au service de l'entreprise, ayant pour corollaire des temps de travail éclatés et rémunérés partiellement»¹¹, logique qui est facilitée par le déploiement de moyens technologiques mobiles générant nécessairement une disponibilité temporelle accrue pour le salarié¹².

Cette obligation de disponibilité échappe en partie à l'emprise des lois régissant les conditions minimales du travail¹³ et ne semble pas encadrée efficacement par les conventions collectives¹⁴, notamment parce que la période pendant laquelle le salarié a l'obligation d'être disponible n'est généralement pas assimilée à une période de travail lorsqu'elle a cours hors du lieu de travail ou lorsqu'elle ne génère pas l'exécution d'un travail. Il reste que cette obligation constitue une intrusion « du champ de la subordination dans la sphère privée du salarié »¹⁵ et qu'elle n'est pas sans conséquence sur la santé ou la sécurité des travailleurs. Dans un recensement d'études portant sur des professionnels de la santé qui accomplissent des périodes de garde, Nicol et Botterill concluent que cette obligation de disponibilité formelle et l'incertitude qui y est reliée semblent augmenter le niveau de stress, diminuer le bien-être mental et affecter la quantité et la qualité de sommeil de ces travailleurs, ce qui peut favoriser l'établissement d'une fatigue durable¹⁶. Plus généralement, l'autonomie des travailleurs, c'est-à-dire leur « capacité de choisir les grands paramètres de [leur] présence au travail ou de [leur] prestation de travail », est aussi touchée lorsque ces paramètres sont soumis aux rythmes et aléas des activités productives¹⁷. En somme, l'obligation d'être disponible contribue, dans une certaine mesure, à l'apparition de nouveaux risques qui augmentent la pénibilité du travail et menacent la santé ou la sécurité des travailleurs, risques tels que « l'augmentation de l'amplitude de la

11. Béatrice Appay, « Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? » dans Helena Hirata et Danièle Senotier, dir, *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, 1996, 119 aux pp 128–29.

12. Fernand Morin, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié » (2000) 55:4 RI 725.

13. Vallée et Gesualdi-Fecteau, « Travail à la demande », *supra* note 6 aux pp 276–93.

14. Coiquaud, *supra* note 6; Boivin, *supra* note 6.

15. Supiot, *supra* note 1 à la p 122.

16. Anne-Marie Nicol et Jackie S Botterill, « On-Call Work and Health: A Review » (2004) 3:1 Environmental Health: A Global Access Science Source 15. Sur les risques que comporte une organisation du travail faisant appel à des horaires de faction impliquant une obligation de disponibilité de 168 heures par semaine pour la sécurité des techniciens ambulanciers: *Coopérative des paramédics du Grand-Portage et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2016 QCTAT 3849 (CanLII).

17. Alain Vinet, *Travail, organisation et santé: le défi de la productivité dans le respect des personnes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2004 à la p 290.

journée de travail [...], 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.»¹⁸.

Face à ce constat, dans quelle mesure une loi du travail québécoise ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après «*LATMP*») ¹⁹, protège-t-elle les travailleurs qui subissent une lésion professionnelle survenant dans un contexte où ils ont l'obligation d'être disponibles? Cette loi fait référence, dans sa définition de ce qu'est un «*accident du travail*» ou une «*maladie professionnelle*» ouvrant droit à réparation, à un événement survenu ou à une maladie contractée *à l'occasion du travail*²⁰ et non uniquement *par le fait de l'exécution* du travail, ce qui pourrait permettre une meilleure reconnaissance juridique de l'obligation de disponibilité du salarié.

Notre article a pour objectif de déterminer si la référence à l'expression «*à l'occasion du travail*» peut favoriser la reconnaissance de lésions professionnelles subies par des travailleurs qui, sans exécuter une prestation de travail, ont l'obligation d'être disponibles pour l'employeur. Après avoir présenté la notion «*à l'occasion du travail*» qui existe dans la *LATMP* (I) et la méthodologie que nous avons retenue pour en examiner l'application et l'interprétation dans le contexte précis des travailleurs assujettis à une obligation de disponibilité (II), nous présenterons nos résultats en ce qui concerne l'application et l'interprétation de cette notion et la portée de celle-ci sur la reconnaissance, à titre de lésion professionnelle, d'un événement survenu pendant une période de disponibilité des salariés (III).

I. « À L'OCCASION DU TRAVAIL » : UNE NOTION CLASSIQUE, UNE MOBILISATION CONTEMPORAINE

Pour accéder au régime établi par la *LATMP*, le travailleur au sens de cette loi doit avoir été victime d'une lésion professionnelle, définie comme «*une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à*

18. Jens Thoemmes, «*La fabrique des normes temporelles du travail*» (2012) 1 *La Nouvelle Revue du travail* 2 à la p 6.

19. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001 [*LATMP*].

20. *LATMP, ibid*, art 2 «*accident du travail*» et «*maladie professionnelle*».

l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation»²¹. C'est donc généralement par les notions d'« accident du travail » ou de « maladie professionnelle » qu'est examiné le caractère professionnel d'une lésion subie par un travailleur²². Bien que les définitions de ces deux notions²³ fassent toutes deux référence à un événement survenu ou à une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail, ce critère ne semble pas être examiné de manière particulière dans la jurisprudence rendue en matière de maladies professionnelles²⁴. C'est donc dans la jurisprudence portant sur la notion d'accident du travail qu'ont été rendues, et ce, depuis longtemps²⁵, les décisions portant sur l'interprétation de ce critère.

21. *LATMP, ibid*, art 2 « lésion professionnelle ».

22. Le travailleur doit démontrer les éléments constitutifs d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf s'il satisfait aux conditions pour se prévaloir de la présomption de lésion professionnelle (*LATMP, ibid*, art 28) ou de la présomption de maladie professionnelle (*LATMP, ibid*, art 29), établies par la Loi. Voir André G Lavoie, « Concept de lésion professionnelle » dans *JurisClasseur Québec*, coll « Droit du travail », *Santé et sécurité du travail*, fasc 8, Montréal, LexisNexis Canada, 2010, feuilles mobiles mise à jour 14 aux para 9, 39–60.1, 61-69 et 78–99; Katherine Lippel, *La notion de lésion professionnelle*, 4^e éd, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2002 aux pp 17–97, 145–80, 201–77 et 277–324 [Lippel, « Notion de lésion professionnelle »].

23. L'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 lésion professionnelle ». Quant à la maladie professionnelle, elle est définie comme « une 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 ». (*LATMP, supra* note 19, art 2 « accident du travail » et « maladie professionnelle »).

24. Cela peut, notamment, être attribué au fait que la démonstration des deux derniers critères constitutifs d'une maladie professionnelle — soit la maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et la maladie caractéristique du travail ou reliée aux risques particuliers du travail — se confond, « la preuve de l'un emportant la preuve de l'autre » (Lavoie, *supra* note 22 au para 64. Voir aussi Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 aux pp 277–81). Notons que dans 82,9 % des décisions analysées dans le mémoire de Gabriella Bruno, l'accident du travail est la voie par laquelle un travailleur en situation d'obligation de disponibilité souhaite faire reconnaître une lésion subie à cette occasion, les autres décisions portant sur la présomption de lésion professionnelle (2,44 %), la maladie professionnelle (4,88 %) ou encore sur plus d'une notion (9,75 %). Des décisions portant sur l'accident du travail, 80,9 % interprètent ou appliquent la notion « à l'occasion du travail » pour déterminer si l'événement imprévu et soudain survient alors que le travailleur effectue des activités ayant une certaine connexité avec son travail, et 19,1 % portent sur la notion d'« événement imprévu et soudain », lorsqu'il est question d'une obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Gabriella Bruno, *Le droit à la réparation des lésions professionnelles des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité : une analyse jurisprudentielle longitudinale*, mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2015 [non publié] aux pp 124, 157–160.

25. *Montreal Tramways Co v Girard*, [1920] 61 SCR 12, 1920 CanLII 54 (CSC) [*Montreal Tramways*].

En effet, la *Loi [québécoise] concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*²⁶ fait référence, depuis 1909, à la notion d'« accidents survenant par le fait du travail ou à l'occasion du travail »²⁷. Ce critère existe aussi en droit international²⁸ ainsi que dans le droit d'autres systèmes juridiques²⁹. Si les termes « par le fait du travail » s'appliquent à un événement survenant lors de l'exécution du travail ou des tâches habituelles d'un travailleur³⁰, l'expression « à l'occasion du travail » est d'interprétation plus délicate puisqu'elle fait référence à des situations qui ne révèlent pas aussi clairement le lien entre la lésion et le travail de la personne. Comme le rappelait le juge Brodeur

26. *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, SQ 1909, c 66 [Loi de 1909].

27. *Loi de 1909, ibid*, art 1,15.

28. Le *Protocole (P155) de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs*, adopté le 20 juin 2002, en ligne : <www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155> (entrée en vigueur le 9 février 2005) porte sur les modalités de l'enregistrement et de la déclaration des lésions professionnelles. Il définit l'accident du travail comme « tout accident survenu du fait du travail ou à l'occasion du travail et ayant entraîné des lésions mortelles ou non mortelles » (*ibid*, art 1). Ce protocole complète la *Convention (no 155) concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail*, 1981, adoptée le 22 juin 1981, en ligne : <www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300> (entrée en vigueur le 11 août 1983).

29. La *Loi de 1909, supra* note 26 reprenait les termes d'une loi française adoptée en 1898, comme le rappelle le juge Brodeur de la Cour suprême du Canada dans *Montreal Tramways, supra* note 25 à la p 24. Le *Code [français] de la sécurité sociale* fait toujours référence à cette notion dans sa définition d'un accident du travail : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » [nos italiques] (art L411-1 *Code de la sécurité sociale*). Dans d'autres provinces canadiennes, la définition fait plutôt référence à une incapacité « arising out of and in the course of employment » [nos italiques] (*Workers' Compensation Act*, RSNB 1973, c W-13, art 1. Voir aussi *Workplace Safety and Insurance Act*, 1997 SO 1997 c 16, sched A, arts 1(2) et 2(1)c). Comme le rappelle le juge Rand de la Cour suprême du Canada dans *Workmen's Compensation Board v Canadian Pacific Railway Co*, [1952] 2 SCR 359 à la p 368, 1952 CanLII 44 (CSC) [*Workmen's Compensation Board*], cette formulation a d'abord été introduite dans la loi anglaise de 1906. Cette rédaction paraît plus limitative que celle des définitions québécoise et française qui font référence à un événement survenant ou à une maladie contractée « par le fait ou à l'occasion » du travail [nos italiques], « arising out of or in the course of » work [nos italiques], dans la version anglaise de la *LATMP, supra* note 19 : *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, CQLR c A-3.001, art 2 « industrial accident », « occupational disease ». Les termes de la loi québécoise étant plus généreux à cet égard, une interprétation plus restrictive dans une décision rendue dans une autre province ne serait pas applicable au Québec : Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 à la p 62; *Montreal Tramways, supra* note 25 à la p 16, juge Anglin.

30. Lavoie, *supra* note 22 au para 32.

de la Cour suprême du Canada dans la décision *Montreal Tramways*, ces termes témoignent de l'intention de couvrir l'accident « qui sans avoir pour cause directe le travail de la victime a été déterminé par un acte connexe au travail et plus ou moins utile à son accomplissement »³¹.

En l'absence de définition législative, plusieurs critères ont été répertoriés, au fil du temps, pour déterminer si un événement imprévu et soudain est survenu à l'occasion du travail³². En 1995, dans la décision *Plomberie & chauffage Plombec inc et Deslongchamps*³³, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (ci-après « CALP ») a systématisé une liste non limitative et non exhaustive de différents critères pouvant guider la qualification d'un événement survenant à l'occasion du travail³⁴. L'approche élaborée dans cette décision a été appliquée par la Commission des lésions professionnelles (ci-après « CLP »), qui a succédé à la CALP en 1998³⁵, et elle est aujourd'hui utilisée par le Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT »), qui a succédé à la CLP en 2016³⁶. L'objectif de notre étude est de déterminer, au moyen d'une analyse jurisprudentielle, si les différents critères utilisés pour interpréter les termes « à l'occasion du travail » dans la définition de la notion d'« accident du travail » dans la *LATMP* permettent de reconnaître les lésions subies par des travailleurs qui, sans exécuter une prestation de travail, ont l'obligation d'être disponibles pour leur employeur.

31. *Montreal Tramways*, supra note 25 à la p 24, juge Brodeur.

32. Lippel, « Notion de lésion professionnelle », supra note 22 à la p 62.

33. *Plomberie & chauffage Plombec inc et Deslongchamps*, 1995 CanLII 14384 (QC CALP), (1995), AZ-4999024619 (SOQUIJ) [*Plomberie & chauffage Plombec*].

34. Pour l'exposé des critères retenus dans cette décision, voir *infra* notes 73–75 et texte correspondant.

35. *Staffa et Université McGill*, 2013 QCCLP 3381 au para 37 (CanLII) [*Staffa*]. Sur les critères utilisées par la CLP, voir aussi Lavoie, supra note 22 aux para 33–38.1; Philippe Bouvier, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles: législation, jurisprudence et doctrine*, 8^e éd, coll « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2014 aux para 2/159–2/270; Marie-Claude Riou, « À l'occasion du travail, à l'occasion de son travail: qu'en pense la CLP? » dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, vol 346, *Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012 à la p 41; Lippel, « Notion de lésion professionnelle », supra note 22 à la p 60.

36. *Veilleux et CSSS de Rouyn-Noranda*, 2017 QCTAT 4364 au para 11 (CanLII).

II. MÉTHODOLOGIE : LES DÉFIS DE L'ANALYSE JURISPRUDENTIELLE

L'analyse jurisprudentielle que nous proposons ne porte pas sur l'ensemble de la jurisprudence ayant appliqué ou interprété les termes « à l'occasion du travail ». Nous voulons étudier uniquement les décisions dans lesquelles ceux-ci ont été appliqués ou interprétés dans des circonstances où des travailleurs ayant subi un accident étaient assujettis à une obligation de disponibilité. Il nous fallait donc examiner l'application ou l'interprétation d'une notion juridique (« à l'occasion du travail ») dans des circonstances factuelles particulières qui, ainsi que nous l'avons vu, paraissent intimement liées aux transformations du travail (« l'obligation de disponibilité du salarié »).

Cela a exigé un repérage des décisions (A) et une grille d'analyse de leur contenu (B) qui tiennent compte de critères juridiques, mais aussi des circonstances factuelles rapportées dans les décisions.

A. Démarche de repérage des décisions

Pour repérer les décisions à étudier, nous avons procédé en deux étapes.

Dans un premier temps, nous avons consulté la banque exploitée par la Société québécoise d'information juridique (ci-après « SOQUIJ ») en utilisant trois critères : 1) les caractéristiques factuelles des décisions, qui devaient illustrer l'existence d'une obligation de disponibilité du salarié; 2) la notion interprétée ou appliquée dans la décision, soit l'expression « à l'occasion du travail » utilisée dans la définition de la notion d'accident du travail; et 3) la date à laquelle la décision avait été rendue³⁷.

Si les deuxième et troisième critères n'ont pas présenté de difficultés particulières, il n'en fut pas de même pour le premier, puisque l'obligation de disponibilité du salarié est rarement mentionnée dans les décisions, compte tenu de son caractère parfois implicite, ainsi que nous le verrons. De surcroît, l'indexation des décisions faisant mention d'une obligation de disponibilité n'étant pas normalisée dans la banque utilisée, le choix des mots-clés pertinents et utiles au repérage est

37. Nous avons retenu les décisions rendues entre le 17 janvier 1995 (date de la décision *Plomberie & chauffage Plombec*, *supra* note 33) et le 20 juillet 2016.

complexe. Après plusieurs tentatives, suivant une logique d'essais-erreurs, nous avons considéré qu'il existe trois catégories de renseignements nécessaires pour répertorier, parmi les décisions traitant de la notion « à l'occasion du travail » aux fins de la qualification d'un accident du travail, celles dont les circonstances factuelles peuvent illustrer l'existence d'une obligation de disponibilité : l'espace-temps dans lequel l'obligation de disponibilité du salarié se manifeste³⁸; la nature de l'activité exercée par le travailleur³⁹; et une situation mettant en relief une obligation de disponibilité du travailleur⁴⁰. Les deux premières catégories — l'espace-temps et la nature de l'activité — font référence à des situations ayant donné lieu à de nombreuses décisions dans lesquelles la notion « à l'occasion du travail » est appliquée ou interprétée⁴¹ : au vu des recherches réalisées sur ce sujet, il s'agit, au surplus, de situations dans lesquelles le travailleur peut avoir l'obligation d'être disponible⁴². La troisième catégorie permet d'extraire, parmi ces décisions, celles dans lesquelles le travailleur est assujéti à une obligation d'être disponible. Ces trois catégories furent couplées par le marqueur « ET », de manière à parvenir à un groupe de décisions comprenant minimalement un mot-clé provenant de chacune de ces catégories.

Dans un deuxième temps, nous avons procédé à la lecture des décisions ainsi repérées afin d'éliminer celles dont les circonstances factuelles ne montraient pas l'existence d'une obligation de disponibilité, même si elles répondaient positivement à nos mots-clés. Pour retenir

38. Ainsi, nous avons retenu pour cette catégorie les mots-clés suivants : « pause », « 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.

39. La lésion est-elle apparue lors d'une activité personnelle ou lors d'une activité connexe au travail? 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 ».

40. 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 », entrecoupés d'un maximum trois mots.

41. Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 aux pp 68–90; Lavoie, *supra* note 22 aux para 35–38.1; Riou, *supra* note 35 aux pp 57–82; Bouvier, *supra* note 35 aux para 2/167–2/270.

42. Bouffartigue et Bouteiller, *supra* note 6; Coiquaud, *supra* note 6; Boivin, *supra* note 6; Vallée et Gesualdi-Fecteau, « Travail à la demande », *supra* note 6.

une décision, il ne suffisait pas que les faits illustrent qu'il existait une importante obligation de disponibilité du salarié. Il fallait que celle-ci soit « associée » à l'accident pour que nous la conservions : la lésion devait apparaître 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.

De cette manière, nous avons pu constituer un échantillon de 56 décisions rendues de 1995 à 2016, qui portent sur un événement imprévu et soudain survenant à un travailleur assujéti à une obligation de disponibilité⁴³.

B. Analyse du contenu des décisions

L'analyse de contenu des décisions retenues a été menée à une double fin.

D'une part, la jurisprudence devait nous permettre de construire, à l'aide des circonstances factuelles exposées dans les décisions, des manifestations types des formes que peut prendre l'obligation de disponibilité des salariés. Il va de soi que les circonstances factuelles rapportées dans les décisions ne sont pas représentatives de l'ensemble de la réalité sociale⁴⁴, notamment parce que ce ne sont pas toutes les réclamations des travailleurs s'estimant victimes d'un accident du travail qui se retrouvent devant le tribunal⁴⁵ et parce que, lorsque le tribunal est saisi, la plupart se règlent hors cour, notamment

43. Par exemple, nous avons rejeté les décisions portant sur des blessures subies lors d'une pause-repas lorsque les travailleurs bénéficiaient d'une réelle liberté dans leurs déplacements et leurs activités, ou des décisions décrivant des activités de trajet de début ou de fin de pause lorsque cette période était exempte d'une obligation de disponibilité du salarié.

44. Jean-Paul Charnay, « Sur une méthode de sociologie juridique : l'exploitation de la jurisprudence » (1965) 20:3 *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations* 513; Jean-Paul Charnay, « Une méthode de sociologie juridique (fin) » (1965) 20:4 *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations* 734.

45. En matière de lésions professionnelles comme dans d'autres domaines, ce ne sont pas toutes les réclamations des travailleurs qui se rendent au tribunal, qu'il s'agisse de la CALP (avant 1998), de la CLP (avant 2016) ou, maintenant, du TAT. Il faut tenir compte de l'intervention d'un organisme administratif spécialisé — la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) jusqu'en 2016, et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), maintenant — à qui doit d'abord s'adresser un travailleur s'estimant victime d'une lésion professionnelle pour pouvoir bénéficier de la protection de la *LATMP*.

en conciliation⁴⁶. Il est aussi probable que les travailleurs victimes de lésions survenant à l'occasion de leur travail et non dans le cadre de l'exécution de celui-ci ne les perçoivent pas toujours comme des accidents du travail et ne les déclarent pas. Les manifestations types des formes que peut prendre l'obligation de disponibilité des salariés que nous avons conçues à partir des circonstances factuelles exposées dans les décisions retenues illustrent néanmoins comment cette obligation peut se manifester dans des cas précis.

D'autre part, l'analyse de la jurisprudence avait pour objectif d'examiner l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » par les institutions chargées de mettre en œuvre la *LATMP*, l'incidence de cette interprétation sur la reconnaissance d'une lésion professionnelle et l'existence de variations suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité des travailleurs, constituées à partir de notre échantillon.

III. LES CONSTATS DE L'ANALYSE JURISPRUDENTIELLE : L'OBLIGATION DU TRAVAILLEUR D'ÊTRE DISPONIBLE, UNE OBLIGATION CONNEXE AU TRAVAIL?

Après avoir présenté les manifestations types de l'obligation de disponibilité des salariés que nous avons systématisées à partir des circonstances factuelles des décisions analysées (A), nous exposerons les deux courants d'interprétation de l'expression « à l'occasion du travail », qui existent dans la jurisprudence dans ce contexte et leurs incidences (B). Pour présenter nos résultats, nous aurons recours à des tableaux qui offrent un portrait global des décisions étudiées suivant différentes caractéristiques, mais aussi, sur le plan qualitatif, à des exemples tirés de certaines décisions, afin d'illustrer de manière plus élaborée les constats de notre analyse.

46. Par exemple, en 2016–2017, sur les 28 758 dossiers fermés relevant de la vice-présidence de la division de la santé et de la sécurité du travail (SST) du Tribunal administratif du travail, seuls 27 % (soit 7 761) ont donné lieu à une décision du TAT. De ces 28 758 dossiers, 15 % (soit 4 299) ont été fermés à la suite d'accords entérinés par le TAT en vertu de l'article 23 al 2 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* [RLRQ c T-15.1], 38,4 % (soit 11 047) ont fait l'objet de désistements ou de règlements à la suite d'une conciliation par le TAT, et 19,5 % (soit 5 595) ont fait l'objet de désistements ou de règlements par les parties : Québec, Tribunal administratif du travail, *Rapport annuel de gestion 2016–2017*, Québec, 2017 à la p 28 (tableau 7).

A. Différentes manifestations types de l'obligation de disponibilité

Nous avons analysé chacune des décisions de notre échantillon en portant une attention particulière aux faits entourant l'événement ayant mené à la lésion dont le travailleur s'estimait victime. Nous avons regardé à quel moment la lésion était apparue (lors d'une pause, d'un déplacement, etc.) et nous avons été attentifs au fait que l'obligation de disponibilité s'exerçait sur les lieux du travail (par exemple, pendant une pause-repas) ou hors de ceux-ci. De plus, considérant l'importance des TIC dans l'émergence de l'obligation de disponibilité, nous avons porté attention à l'influence de ces dernières.

Ce faisant, il a été possible de constituer trois manifestations types de l'obligation de disponibilité en fonction de l'*espace-temps*: lors de la pause ou de la pause-repas, lors d'une période d'attente ou lors d'un service commandé. La pause ou la pause-repas représente l'espace-temps comportant une obligation de disponibilité pour le travailleur dans 62,5 % des décisions de notre échantillon. Deux autres facteurs — le caractère *implicite* ou *explicite* de l'obligation de disponibilité du salarié et l'obligation du salarié de rester sur les *lieux du travail* — permettent de distinguer différentes manifestations de l'obligation de disponibilité s'imposant au travailleur pendant sa pause ou sa pause-repas.

Le tableau 1 présente la répartition des décisions de notre échantillon suivant les différentes manifestations types de l'obligation de disponibilité.

Tableau 1. Répartition des décisions suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité

| Manifestations types de l'obligation de disponibilité | Décisions | Pourcentage |
|--|-----------|--------------|
| Manifestation type 1 : Implicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 15 | 26,8 % |
| Manifestation type 2 : Explicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 13 | 23,2 % |
| Manifestation type 3 : Explicite, hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 7 | 12,5 % |
| Manifestation type 4 : Lors d'une période d'attente | 6 | 10,7 % |
| Manifestation type 5 : Lors d'un service commandé | 15 | 26,8 % |
| Total | 56 | 100 % |

1. Manifestation type 1 : Obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas

L'obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas résulte des usages de l'entreprise ou d'une entente tacite entre les salariés. Nous la qualifions donc d'implicite dans la mesure où elle n'est pas formellement exigée par l'employeur. Cependant, comme le fait remarquer la juge administrative Michèle Juteau, dans *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis et Fonbuena*, l'employeur retire un bénéfice de cette disponibilité, soit un temps de réaction plus rapide aux besoins de l'organisation :

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 immédiates⁴⁷.

En outre, plusieurs facteurs semblent expliquer cette forme d'obligation de disponibilité, notamment le manque de personnel sur place⁴⁸, la nature du travail du salarié, la nécessité de surveiller du matériel ou le peu de temps accordé à la pause ou à la pause-repas⁴⁹.

47. *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis et Fonbuena*, 2013 QCCLP 2349 au para 24 (CanLII) [Fonbuena]. Voir également *St-Jean et Pavillon Hôtel-Dieu de Montréal*, 1999 CanLII 25512 au para 34 (QC CLP), (1999), AZ-99301496 (SOQUIJ) [St-Jean]; *CLSC-CHSLD de Rosemont et Moffet*, 2009 QCCLP 8883 au para 39 (CanLII) [Moffet]; *Langlois et Commission scolaire Seigneurie des Mille Îles*, 2002 CanLII 64861 au para 24 (QC CLP), (2002), AZ-01307612 (SOQUIJ); *Renaud et Centre hospitalier Sacré-Cœur*, (2004) CanLII 79693 au para 37 (QC CLP), (2004), AZ-50228648 (SOQUIJ) [Renaud]; *Asselin et Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*, 2013 QCCLP 2092 au para 43 (CanLII), requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 4223 (CanLII).

48. Cette situation se présente majoritairement dans le milieu de la santé où les travailleuses, des infirmières, se sentent obligées de rester disponibles lors de leurs pauses pour seconder leurs collègues en cas d'urgence. Voir *St-Jean*, *supra* note 47 aux para 18, 20; *Vallée et Centre d'hébergement St-Augustin*, 2003 CanLII 81909 au para 21 (QC CLP), (2003), AZ-02305734 (SOQUIJ) [Vallée]; *Asselin et Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup*; *Renaud*, *supra* note 47 aux para 17-18, 36; *Chartier et CHSLD Jeanne Le Ber*, 2011 QCCLP 1495 au para 19 (CanLII) [Chartier]; *Moffet*, *supra* note 47 aux para 25-26. Dans ces décisions, l'obligation de disponibilité implicite paraît être au cœur de l'organisation du travail de l'employeur et un moyen de pallier un sous-effectif permanent : voir *supra* note 10 et texte correspondant.

49. À titre d'exemple, dans *Moffet*, *supra* note 47 au para 39, la juge administrative Renée M Goyette a conclu que, 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-repas, le travailleur est implicitement obligé de demeurer à la disposition de son employeur lors de celle-ci. Voir également *Chartier*, *supra* note 48 au para 16; *Chouinard Therrien et CSSS St-Jérôme*, 2011 QCCLP 2605 au para 12 (CanLII) [Chouinard Therrien]; *Service correctionnel du Canada et Rivard*, (1998), AZ-98300357 (SOQUIJ) à la p 8 (CLP), requête en révision rejetée, [1998] CLP 635, 1998 CanLII 21373, (1998), AZ-98301535 (SOQUIJ); *Buffet chez soi & Pâtisserie Rose inc et Grimard*, 2000 CanLII 34541 au para 9 (QC CLP), (2000), AZ-99305595 (SOQUIJ) [Buffet chez soi].

2. *Manifestation type 2: Obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas*

L'obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas peut être instaurée formellement par une convention collective, mais, le plus souvent, elle se déduit des conditions de travail des travailleurs. En effet, si la disponibilité des salariés est requise en ce qui concerne l'accomplissement du travail, si elle est attendue de la part des employeurs et qu'un manquement à celle-ci est susceptible d'entraîner une sanction, nous la qualifions d'explicite, nonobstant le fait qu'elle ne soit pas expressément prévue dans le contrat de travail.

Pour cette manifestation type, il semble que le moment et la durée de la pause ou de la pause-repas soient subordonnés aux besoins de l'organisation; les exigences de la production en continu dans les entreprises du secteur industriel⁵⁰ et les besoins de la clientèle dans les entreprises du secteur des services⁵¹ dictent l'horaire de travail du

50. Par exemple, dans *Boutin et Nexans Canada inc*, 2002 CanLII 64199 au para 35 (QC CLP), (2002), AZ-01306971 (SOQUIJ) [*Boutin*], la juge administrative Carole Lessard expliquait de la manière suivante le fonctionnement de la pause-repas :

Aussi, bien qu'il n'y ait pas d'heures fixes pour la prise des pauses repas, la convention collective indique que *la responsabilité incombe au travailleur de prendre celles-ci au moment le plus approprié et qui ne risque, en aucun temps, d'interrompre la production*. De plus, si une défectuosité de la machine survient durant une telle période, celle-ci doit obligatoirement être interrompue; le travailleur, en telle situation d'urgence, doit aussitôt revenir à son poste de travail et agir rapidement pour que la production puisse suivre son cours [nos italiques].

Voir également *Lapointe et Société d'électrolyse et de chimie Alcan Itée*, [1997] CALP 385 à la p 6, 1997 CanLII 18080 (QC CALP) [*Lapointe*]; *Laflotte et Cascades East Angus inc*, 1999 CanLII 24782 au para 4 (QC CLP), (1999), AZ-99302466 (SOQUIJ) [*Laflotte*]; *Terroux et Sobey's Québec*, 2000 CanLII 35078 au para 6 (QC CLP), (2000), AZ-00301600 (SOQUIJ) [*Terroux*]; *Montréal (Communauté urbaine de) et Bertrand*, [1996] CALP 510, 1996 CanLII 15186 (QC CALP) [*Bertrand*].

51. Par exemple, dans *Garofano et Agence Services frontaliers Canada*, 2007 QCCLP 2708 aux para 14–16 (CanLII) [*Garofano*], le juge administratif Michel Duranceau a retenu de la preuve que la pause-repas était modulée par les besoins de la clientèle :

Une grande flexibilité et une constante disponibilité [sont] requise[s] 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.

Voir également *Darveau et Institut Philippe-Pinel de Montréal*, 1996 CanLII 13372 à la p 4 (QC CALP), (1996), AZ-4999031359 (SOQUIJ) [*Darveau*]; *Rojas et Canadien Pacifique Hôtel Reine Elizabeth*, 2000 CanLII 36838 (QC CLP), (2000), AZ-00302086 (SOQUIJ) [*Rojas*], requête en révision rejetée, (2001), AZ-01303040 (SOQUIJ) (CLP); *Staffa*, *supra* note 35.

salarié et justifient sa mise en disponibilité pendant sa pause ou sa pause-repas. L'usage des TIC semble être une pratique courante pour cette manifestation de l'obligation de disponibilité du salarié puisqu'il est clairement admis que celui-ci pourra être interpellé pour accomplir une prestation de travail lors de sa pause ou de sa pause-repas.

3. *Manifestation type 3: Obligation de disponibilité explicite hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas*

Dans notre échantillon de décisions, l'obligation de disponibilité explicite hors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas se retrouve, en particulier, dans le secteur policier. En effet, nous constatons que plusieurs agents de police possèdent la liberté de prendre leurs pauses ou leurs pauses-repas à l'endroit de leur choix, à la condition de demeurer à la disposition de leur employeur au moyen des TIC. Ainsi, comme le souligne la juge administrative Manon Gauthier dans *Sirois et Service de police de la Ville de Montréal*, l'usage des TIC est une condition essentielle à cette manifestation type :

Elle [la travailleuse] est toutefois libre d'aller manger où elle le désire, en autant [sic] 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 [nos italiques]⁵².

4. *Manifestation type 4: Obligation de disponibilité lors d'une période d'attente*

Dans notre échantillon, l'obligation de disponibilité du salarié lors d'une période d'attente se manifeste, notamment, dans le secteur des transports en commun où des chauffeurs d'autobus qualifient cette période d'attente de « période de battement ». Celle-ci figure dans un horaire de travail composé de deux quarts de travail séparés par quelques heures, c'est-à-dire un horaire destiné à optimiser le couplage de la prestation de travail des salariés et des besoins de l'entreprise.

52. *Sirois et Service de police de la Ville de Montréal*, 2008 QCCLP 2940 aux para 12–13 (CanLII) [*Sirois*].

Durant cet intervalle, les salariés peuvent quitter les lieux du travail, mais, s'ils demeurent dans la salle aménagée par l'employeur, ils sont susceptibles de répondre à des demandes de remplacement du personnel⁵³. Ainsi, il s'agit d'une obligation de disponibilité implicite, car l'employeur n'oblige pas expressément les travailleurs à demeurer sur les lieux du travail lors de leur période de battement, bien qu'il en retire un avantage : 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.

5. *Manifestation type 5 : Obligation de disponibilité du travailleur se manifestant à l'intérieur d'un service commandé*

L'obligation de disponibilité du travailleur se manifestant à l'intérieur d'un service commandé inclut toutes les situations durant lesquelles le comportement et la liberté d'action du travailleur sont modulés par son travail, et ce, en des lieux ou lors d'espace-temps inhabituels. Selon notre analyse, il est possible de distinguer deux types de service commandé : le service commandé de courte durée et le service commandé de longue 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. Il peut faire partie des conditions de travail du salarié sur une base quotidienne, comme les salariés itinérants qui n'ont pas de lieu de travail fixe⁵⁴ ou ceux qui doivent régulièrement changer de lieu de travail afin de satisfaire à toutes les tâches associées à leur poste de travail⁵⁵. Cependant, il est aussi possible qu'un travailleur ait occasionnellement à effectuer ce type de service commandé. Par exemple, dans

53. Voir *Parker et Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, 2001 CanLII 46865 au para 24 (QC CALP), (2001), AZ-01301349 (SOQUIJ) [*Parker*]; *Rivard et Société de transport de Montréal*, 2013 QCCLP 2297 (CanLII) [*Rivard*]; *Drapeau et Société de transport de Montréal*, 2012 QCCLP 5054 (CanLII).

54. *Clyke et Logi+ Net*, 2009 QCCLP 5634 aux para 6, 21 (CanLII) [*Clyke*]; *Coopérative de solidarité d'aide domestique de Shawinigan et Fugère*, 2010 QCCLP 3658 aux para 15-16 (CanLII).

55. *Lulmco inc et Lavoie*, 2008 QCCLP 6602 au para 18 (CanLII); *Gréco et Gaz Métropolitain inc*, 2002 CanLII 69933 (QC CLP), (2002), AZ-02302212 (SOQUIJ); *Davidson et Active Canada inc*, 2008 QCCLP 333 au para 18 (CanLII); *Duhamel et Pâtisserie de Gascogne inc*, 2010 QCCLP 3985 (CanLII), requête en révision rejetée, 2014 QCCLP 2210 (CanLII); *Station touristique Mont-St-Sauveur et Girard*, 2002 CanLII 66423 au para 12 (QC CLP), (2002), AZ-01306148 (SOQUIJ).

*Banque Laurentienne du Canada et Bahsis*⁵⁶, la salariée, une agente au service à la clientèle, avait exceptionnellement dû se rendre à une autre succursale de l'employeur lors de sa pause-repas afin de pallier le manque de main-d'œuvre temporaire de cet établissement.

Le *service commandé de longue durée* correspond généralement à une assignation extérieure, c'est-à-dire à une période durant laquelle les travailleurs accomplissent leur prestation de travail à l'extérieur de la région ou du pays. Il peut tantôt exiger une mise en disponibilité très importante, voire constante⁵⁷, tantôt une disponibilité nettement moins envahissante, tels les agents de bord lors d'escales⁵⁸. Ces derniers bénéficient d'une plus grande liberté lors de leur service commandé, car leur prestation de travail est circonscrite à une période de temps relativement précise. Notons toutefois qu'ils demeurent à la disposition de leur employeur tout au long de leur assignation extérieure⁵⁹ et parfois même avant ou après celle-ci⁶⁰.

Enfin, il est possible que le service commandé de longue durée se traduise par la mise en œuvre d'un service de garde formel. Comme l'explique le juge administratif Michel Renaud dans *Centre Piékouagami et Dumont*⁶¹, la liberté d'action de la salariée, une technicienne en imagerie médicale, est encadrée par les directives de son employeur lors de cette période de garde :

56. *Banque Laurentienne du Canada et Bahsis*, 2013 QCCLP 3018 (CanLII).

57. C'est notamment le cas dans *Croteau et Montréal (Ville de)*, 2010 QCCLP 7244 au para 15 (CanLII), où 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 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.

Voir également *Biagioni et Présent importateurs Itée (Le)*, 2014 QCCLP 6573 (CanLII) [*Biagioni*]; *Fédération des coopératives du Nouveau-Québec et Yith*, 2013 QCCLP 82 au para 10 (CanLII).

58. *Air Canada et Trépanier-Vigneault*, 1996 CanLII 16931 aux para 2-3 (QC CALP), (1996), AZ-4999029899 (SOQUIJ) [*Trépanier-Vigneault*].

59. *Côté et Université du Québec à Chicoutimi*, 1999 CanLII 24130 (QC CLP), (1999), AZ-98303115 (SOQUIJ), requête en révision judiciaire rejetée, (1999), AZ-99027011 (SOQUIJ); *Lapierre et Héma Québec*, 2004 CanLII 77898 (QC CLP), (2004), AZ-50260372 (SOQUIJ).

60. *Trépanier-Vigneault*, *supra* note 58.

61. *Centre Piékouagami et Dumont*, 2004 CanLII 73681 (QC CLP), (2004), AZ-50282149 (SOQUIJ) [*Centre Piékouagami*], requête en révision judiciaire rejetée, (2005), AZ-50340294 (SOQUIJ) (CLP).

Dans le cas qui nous occupe, le 14 décembre 2003, *la liberté d'action de madame Diane 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 [nos italiques]⁶².

6. Des manifestations types illustrant les transformations du travail

La jurisprudence n'étant pas le parfait reflet des phénomènes sociaux, nous ne pouvons considérer que les manifestations types que nous avons retenues correspondent parfaitement à celles qui existent dans la réalité sociale. Néanmoins, sur plusieurs aspects, celles que nous avons relevées s'inscrivent dans les tendances présentes dans la littérature sur les transformations du travail.

À la lumière des décisions étudiées, la *production de biens ou de services en continu* paraît être un facteur contributif important aux différentes obligations de disponibilité lors de la pause ou de la pause-repas⁶³, ou lors de périodes d'attente⁶⁴. Certaines de ces décisions témoignent aussi d'organisations qui ont adopté une *gestion de la*

62. Centre Piékouagami, *supra* note 61 aux para 21–22.

63. Par exemple, la production de biens en continu semble particulièrement associée à l'obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas: Bertrand, *supra* note 50 à la p 3; voir aussi Laflotte, *supra* note 50 au para 4; Terroux, *supra* note 50 au para 6; Lapointe, *supra* note 50 à la p 6. La production de services en continu dans le secteur de la santé semble associée à l'obligation implicite lors de la pause-repas: Légaré et CHUS Hôpital Fleurimont, (2005), AZ-50309189 (SOQUIJ) (CLP) [Légaré]; Moffet, *supra* note 47; Vallée, *supra* note 48; Chouinard Therrien, *supra* note 49; Renaud, *supra* note 47; Fonbuena, *supra* note 47; Chartier, *supra* note 48; St-Jean, *supra* note 47. L'obligation explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail se retrouve davantage dans le secteur policier: Jacques et Québec (Ville de), 1998 CanLII 20843 (QC CLP), (1998), AZ-98301867 (SOQUIJ); Marinelli et Sécurité-Policiers Ville de Montréal, 2014 QCCLP 4244 (CanLII) [Marinelli]; Sirois, *supra* note 52; Tremblay et Montréal (Service de police de la Communauté urbaine de), [2000] CLP 1171, 2001 CanLII 43358 [Tremblay]; Bilodeau et Sûreté du Québec, 2000 CanLII 34562 (QC CLP), (2000), AZ-00300081 (SOQUIJ).

64. Cette manifestation type semble associée au secteur des transports en commun; voir Parker, *supra* note 53; Rivard, *supra* note 53.

main-d'œuvre à flux tendu, c'est-à-dire qui suit le principe du « juste-à-temps », les faits présentés illustrant que le nombre de travailleurs est déterminé au plus juste, en fonction des besoins de l'organisation. Ce « zéro stock de main-d'œuvre » donne lieu à des manifestations types de l'obligation de disponibilité lors des pauses ou des pauses-repas⁶⁵, ou lors d'une période d'attente⁶⁶. La gestion de la main-d'œuvre à flux tendu semble avoir une grande incidence sur l'émergence d'une obligation de disponibilité accrue : le désir de coupler au maximum la demande de l'organisation et les ressources humaines amène les organisations à exiger une disponibilité lors des pauses ou des pauses-repas, et à créer des périodes d'attente durant lesquelles les salariés offrent implicitement leur capacité de travail.

Enfin, *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 l'apparition 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 au moyen des TIC. En effet, certaines décisions soulignent que ces salariés peuvent prendre leur pause-repas à l'endroit qu'ils désirent à la condition qu'ils demeurent disponibles et joignables; sans les TIC, il est raisonnable de croire que ces salariés auraient été dans l'obligation de demeurer sur les lieux du travail durant leur pause-repas⁶⁷. 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). À titre d'exemple, pensons à la travailleuse, technicienne en imagerie médicale, qui est assujettie à une période de garde formelle lors de certaines nuits, dans *Centre Piékouagami*⁶⁸.

Puisque les manifestations types de l'obligation de disponibilité, dégagées des décisions de notre échantillon, sont maintenant définies et contextualisées, il reste à voir dans quelle mesure la *LATMP* les prend

65. Voir par ex *Garofano*, *supra* note 51.

66. Voir par ex *Parker*, *supra* note 53.

67. Voir par ex *Tremblay*, *supra* note 63; *Ferland et Ville d'Aylmer*, 1995 CanLII 11546 (QC CALP), (1995), AZ-4999027111 (SOQUIJ).

68. *Centre Piékouagami*, *supra* note 61.

en compte dans la notion « à l'occasion du travail » faisant partie de sa définition d'un accident du travail.

B. Des lignes de fracture : deux courants d'interprétation et des approches institutionnelles différenciées

Comment est interprétée la notion « à l'occasion du travail » dans un contexte où un travailleur soumis à une obligation de disponibilité s'estime victime d'un accident du travail? L'interprétation de cette notion est-elle constante et permet-elle à ce travailleur d'accéder aux bénéfices de la *LATMP*?

La réponse à ces questions dépend d'un premier constat, qui souligne une première ligne de fracture dans les décisions composant notre échantillon : il semble exister deux courants d'interprétation de ce qu'est un événement survenu à l'occasion du travail⁶⁹ dans le contexte où un travailleur a l'obligation d'être disponible. Le premier courant, majoritaire, réunit les décisions faisant référence aux différents critères repris par la CALP dans *Plomberie & chauffage Plombec*⁷⁰ pour déterminer si l'événement ayant causé la lésion est survenu à l'occasion du travail, notamment, par la démonstration d'un lien de connexité entre l'activité ayant donné lieu à la lésion et le travail; nous qualifions de « critères de la connexité » l'ensemble des critères faisant partie de la liste proposée dans cette décision⁷¹. Un deuxième courant comprend des décisions qui, bien qu'elles mentionnent les critères de la connexité, ne s'y restreignent pas. Sans nécessairement renier ceux-ci, ces décisions se fondent sur les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle du travailleur, en s'appuyant sur une décision de la Cour suprême du Canada dans *Workmen's Compensation Board*⁷².

Le tableau 2 présente la répartition des décisions de notre échantillon suivant les différentes manifestations types de l'obligation de disponibilité et le courant utilisé pour interpréter la notion « à l'occasion du travail ».

69. Pour faire la distinction entre ces deux courants, nous avons recherché le motif déterminant de la décision en évaluant ce que le juge administratif citait et analysait dans ses motifs.

70. *Plomberie & chauffage Plombec*, *supra* note 33.

71. *Ibid.*

72. *Workmen's Compensation Board*, *supra* note 29.

Tableau 2. Répartition des décisions suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité et le courant utilisé

| Manifestations types de l'obligation de disponibilité | Critères de la connexité | Sphères professionnelle et personnelle | Total |
|--|----------------------------|--|---------------------------|
| Manifestation type 1 : Implicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 9 60 % | 6 40 % | 15 26,8 % |
| Manifestation type 2 : Explicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 10 76,9 % | 3 23,1 % | 13 23,2 % |
| Manifestation type 3 : Explicite, hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 1 14,3 % | 6 85,7 % | 7 12,5 % |
| Manifestation type 4 : Lors d'une période d'attente | 6 100 % | 0 | 6 10,7 % |
| Manifestation type 5 : Lors d'un service commandé | 11 73,3 % | 4 26,7 % | 15 26,8 % |
| Total | 37 66,1 % | 19 33,9 % | 56 100 % |

Il ressort de ce tableau que le courant utilisant les critères de la connexité est largement majoritaire dans les décisions étudiées, et ce, quelles que soient les manifestations types de l'obligation de disponibilité, à une seule exception : l'obligation de disponibilité explicite, hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas. C'est pourquoi nous dresserons un portrait global contextualisé des décisions s'inscrivant dans le courant fondé sur les critères de la connexité (1) et dans le courant fondé sur les sphères professionnelle et personnelle (2); notre portrait tiendra compte des manifestations types de l'obligation de disponibilité auxquelles ces courants ont été appliqués et du taux de reconnaissance des lésions professionnelles qui en a résulté. De manière qualitative, nous comparerons ensuite des décisions types se caractérisant par des faits similaires pour illustrer les différences entre ces deux courants (3). Enfin, nous verrons qu'une autre ligne de fracture s'ajoute à celle créée par les deux courants qui existent dans la jurisprudence étudiée : celle qui, au vu du portrait global présenté, semble opposer l'organisme administratif chargé d'appliquer la *LATMP* et le tribunal chargé d'entendre les contestations de ses décisions (4).

1. *Portrait global des décisions appliquant les différents critères de la connexité*

La décision *Plomberie & chauffage Plombec*⁷³, rendue par la CALP en 1995, a systématisé les différents critères permettant de considérer qu'un événement est survenu à l'occasion du travail. Ces critères sont :

- 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 ne survient, ni sur les lieux, 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 au regard de l'accomplissement du travail⁷⁴.

Aucun critère n'est décisif en soi et il n'est pas nécessaire de satisfaire à tous pour conclure que l'accident est survenu à l'occasion du travail. Au contraire, le lien de connexité entre l'événement et le travail doit être apprécié en fonction des circonstances factuelles propres à chaque cas⁷⁵.

Le tableau 3 présente la répartition des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail » au moyen des critères de la connexité, suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité et le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

73. *Plomberie & chauffage Plombec*, supra note 33.

74. *Ibid* à la p 5.

75. Lavoie, supra note 22 au para 34.

Tableau 3. Répartition des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail » au moyen des critères de la connexité, suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité et le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle

| Manifestations types de l'obligation de disponibilité | Décisions appliquant les critères de la connexité | Lésion professionnelle reconnue |
|--|---|---------------------------------|
| Manifestation type 1 : Implicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 9 | 8 88,9 % |
| Manifestation type 2 : Explicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 10 | 10 100 % |
| Manifestation type 3 : Explicite, hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 1 | 1 100 % |
| Manifestation type 4 : Lors d'une période d'attente | 6 | 4 66,7 % |
| Manifestation type 5 : Lors d'un service commandé | 11 | 10 90,9 % |
| Total | 37 | 33 89,2 % |

À la lumière du tableau 3, il semble exister une certaine unanimité sur l'interprétation à donner à 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. En effet, dans 89,2 % des décisions, l'événement survenu alors que le travailleur avait l'obligation d'être disponible revêt un caractère suffisamment connexe au travail pour être compris dans la notion « à l'occasion du travail ».

L'importance relative des critères de la connexité varie suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité.

Dans les décisions dans lesquelles il est question d'une *obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail lors d'une pause ou d'une pause-repas*, les juges administratifs ont conclu que la lésion est connexe au travail du salarié, en soulignant, outre le critère relatif au

lieu du travail, l'utilité relative de l'activité en regard de l'accomplissement du travail, la persistance du lien de subordination lors de la pause ou de la pause-repas⁷⁶ et la finalité de l'activité exercée.

Les décisions illustrant une *obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail lors d'une pause ou d'une pause-repas* ont souligné la présence du travailleur sur les lieux du travail, mais c'est surtout l'existence d'un lien de subordination lors de la survenance du fait accidentel qui fut déterminante dans la qualification de l'accident du travail. En effet, puisque la disponibilité du salarié était explicitement requise, les juges administratifs ont conclu que le lien de subordination était ininterrompu lors de la pause ou de la pause-repas des travailleurs⁷⁷. De plus, l'activité ayant mené à la lésion fut majoritairement jugée utile à l'employeur, et ce, même si l'activité en question était reliée à la santé ou au bien-être du travailleur⁷⁸.

L'*obligation de disponibilité lors d'une période d'attente* représente la manifestation type ayant le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle le plus faible. Cependant, notons que la disponibilité

76. Par exemple, dans *Renaud*, *supra* note 47 au para 36, le juge administratif Bertrand Roy indique que « si elle [la travailleuse] n'était pas directement sous l'autorité de l'employeur, on peut, par contre, difficilement concevoir qu'elle y échappait complètement ». Voir également *Rousseau et Transport Papineau inc*, 2000 CanLII 31969 (QC CLP), (2000), AZ-00301222 (SOQUIJ); *Buffet chez soi*, *supra* note 49.

77. Par exemple, dans *Bertrand*, *supra* note 50 à la p 12, la juge administrative Mireille Zigby relevait dans ses motifs que le salarié devait « 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 », de telle sorte qu'elle a conclu qu'il n'était « pas dégagé de tout lien de subordination durant ces périodes ». Voir également *Darveau*, *supra* note 51; *Lapointe*, *supra* note 50; *Rojas*, *supra* note 51; *Boutin*, *supra* note 50; *Barette et Waterville TG inc*, 2003 CanLII 80536 (QC CLP), (2003), AZ-02307020 (SOQUIJ); *Garofano*, *supra* note 51.

78. Par exemple, dans *Laflotte*, *supra* note 50 aux para 17, 19, le juge administratif François Ranger a qualifié la blessure du salarié, une coupure à l'index gauche résultant d'une manœuvre avec un ouvre-boîte, de connexe à son travail :

[L]a 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 [nos italiques].

Voir également *Bertrand*, *supra* note 50; *Darveau*, *supra* note 51; *Lapointe*, *supra* note 50.

implicite des chauffeurs d'autobus lors de la période de battement fut jugée suffisamment utile à l'employeur pour être considérée comme connexe au travail⁷⁹.

Enfin, pour les décisions qui ont trait à une *obligation de disponibilité lors d'un service commandé*, les critères relatifs au lieu et au moment de l'événement furent peu déterminants dans la qualification de l'accident du travail⁸⁰. Autant pour les activités de trajet entre deux prestations de travail que pour les assignations extérieures, l'utilité de l'activité en regard de l'accomplissement du travail fut particulièrement importante. Les juges administratifs ont généralement reconnu que le service commandé était exécuté sous l'autorité de l'employeur et que la présence du salarié hors des lieux du travail habituels était dictée par les exigences de son travail, donc que la finalité de l'activité exercée était reliée à celui-ci⁸¹.

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 à l'égard d'une obligation de disponibilité du travailleur donne lieu, dans la grande majorité des cas, à la reconnaissance de la

79. À titre d'exemple, dans *Rivard, supra* note 53 au para 55, le juge administratif Pierre Arguin a 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 d'une période de battement :

[c]e 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.

80. Par exemple, dans *Biagioni, supra* note 57 aux para 44, 46, le juge administratif Jean-François Beaumier a considéré que « le caractère informel du lieu où est survenu l'événement en cause ici ne constitue pas un obstacle au lien de connexité qui doit exister entre l'activité et le travail » et que le « caractère intensif, voire continu, des activités de réseautage entreprises par le travailleur à la foire en sa qualité de directeur des ventes et du marketing, incite à relativiser l'importance du critère du moment de l'événement ».

81. À titre d'exemple, dans *Clyke, supra* note 54 au para 21, la travailleuse, 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 juge administrative Mireille Zigby, même si la chute était survenue sur la voie publique, le fait que la travailleuse était en service commandé lors de sa chute implique qu'un lien de subordination existait et que la finalité de l'activité exercée était reliée à son travail :

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.

lésion professionnelle du travailleur. Il reste que les différents critères de cette approche ne semblent pas avoir le même poids dans la qualification d'un événement survenant à l'occasion du travail. Généralement, les critères relatifs à l'utilité et à la finalité de l'activité du travailleur ainsi que celui relatif à l'existence d'un lien de subordination lors de la survenance de l'accident semblent davantage déterminants dans la qualification d'un accident du travail en contexte d'obligation de disponibilité. Par ailleurs, l'importance accordée à la présence du travailleur sur les lieux du travail semble subordonnée à la manifestation type de l'obligation de disponibilité du travailleur : son importance sera reconnue dans les décisions dans lesquelles il est question d'une mise en disponibilité sur les lieux du travail, mais nuancée dans celles qui traitent d'une disponibilité pouvant se manifester en dehors des lieux du travail. Enfin, les critères relatifs au moment de l'événement accidentel et à la rémunération semblent les moins déterminants pour la qualification d'un accident survenant à l'occasion du travail.

2. *Portrait global des décisions mobilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle*

Ainsi que le révèle le tableau 2⁸², 33,9 % des décisions de notre échantillon mentionnent les critères de la connexité, mais accordent davantage d'importance aux notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle pour déterminer si le travailleur a été victime d'un accident du travail.

À la lumière de nos décisions, il semble que ce courant d'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » à l'égard d'une obligation de disponibilité a été systématisé dans *Lévesque et Société canadienne de métaux Reynolds Itée*⁸³, décision dans laquelle il est question d'un travailleur s'étant blessé lors de sa pause-repas alors qu'il était soumis à une obligation de disponibilité explicite sur les lieux du travail. Suivant les principes énoncés dans *Workmen's Compensation Board*⁸⁴, le juge administratif Pierre-Yves Vachon a appliqué à cette situation de fait les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle, et souligné que tout travailleur possède un champ d'activités personnelles et que celles-ci, même lorsqu'elles sont exécutées dans l'établissement de

82. Voir le tableau 2, *supra*.

83. *Lévesque et Société canadienne de métaux Reynolds Itée*, [1991] CALP 1151, 1991 CanLII 11296 (QC CALP) [*Lévesque*].

84. *Workmen's Compensation Board*, *supra* note 29.

l'employeur, doivent comporter un élément qui les rattache au travail pour que le risque *a priori* personnel devienne un risque professionnel et, par conséquent, soit 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 [*sic*], 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 [*sic*] 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 personnel⁸⁵.

Ainsi, pour ce courant d'interprétation de la notion « à l'occasion du travail », la lésion professionnelle du travailleur pourra être reconnue de deux façons : soit lorsque l'activité par laquelle est survenue la lésion est directement liée au travail, soit lorsqu'un élément rattaché au travail vient toucher l'activité personnelle ayant mené à la lésion du salarié, de telle sorte que le risque *a priori* personnel est transformé en un risque professionnel. Lorsqu'une activité provoquant une lésion

85. Lévesque, *supra* note 83 aux pp 28–29.

survient alors que le travailleur a l'obligation d'être disponible, cette activité est-elle considérée comme étant directement liée au travail? L'obligation de disponibilité est-elle plutôt un élément rattaché au travail susceptible de transformer une activité d'ordre personnel en une activité d'ordre professionnel? Cette qualification varie-t-elle en fonction de la manifestation type de l'obligation de disponibilité du travailleur?

Le tableau 4 présente la répartition des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail » au moyen des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle, suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité et le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle du travailleur.

Tableau 4. Répartition des décisions appliquant ou interprétant la notion « à l'occasion du travail » au moyen des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle, suivant les manifestations types de l'obligation de disponibilité et le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle

| Manifestations types de l'obligation de disponibilité | Décisions appliquant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle | Lésion professionnelle reconnue |
|--|---|---------------------------------|
| Manifestation type 1 : Implicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 6 | 3 50 % |
| Manifestation type 2 : Explicite, sur les lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 3 | 1 33,3 % |
| Manifestation type 3 : Explicite, hors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas | 6 | 5 83,3 % |
| Manifestation type 4 : Lors d'une période d'attente | 0 | s.o. |
| Manifestation type 5 : Lors d'un service commandé | 4 | 3 75 % |
| Total | 19 | 12 63,2 % |

Le tableau 4 nous indique que 63,2 % des décisions s'inscrivant dans ce courant d'interprétation reconnaissent la lésion professionnelle du travailleur, mais que cette conclusion varie considérablement suivant la manifestation type de l'obligation de disponibilité. Les manifestations types 1 et 2, soit l'obligation de disponibilité implicite ou explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas, sont associées à un faible taux de reconnaissance de la lésion professionnelle, soit respectivement 50 % et 33,3 %, alors que les obligations de disponibilité se manifestant en dehors des lieux du travail, lors de la pause ou de la pause-repas ou lors d'un service commandé, le sont à un taux nettement plus favorable au travailleur, soit respectivement 83,3 % et 75 %. Cet écart suggère qu'en ce qui concerne l'obligation de disponibilité implicite ou explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas, les juges administratifs n'ont pas une appréciation uniforme de l'incidence de l'obligation de disponibilité du travailleur sur la qualification de l'activité ayant provoqué la lésion du travailleur.

Cette incohérence est particulièrement visible dans les décisions dans lesquelles il est question d'une *obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas*. D'un côté, certains juges administratifs ont estimé que la mise en disponibilité implicite des travailleurs était utile et profitable à l'employeur, de sorte qu'ils étaient toujours dans leur sphère d'activités professionnelles lors de la survenance du fait accidentel. La juge administrative Renée M Goyette est parvenue à cette conclusion dans *Moffet*⁸⁶, où il était question d'une infirmière :

En l'espèce, la ligne à tracer entre la sphère d'activités personnelles et la sphère d'activités professionnelles est très ténue. 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

86. *Moffet*, supra note 47.

les lieux du travail, car elle était la seule infirmière régulière en poste sur son département [*sic*] et qu'elle devait être de retour à 12 h afin de participer à la visite médicale. Dans les circonstances, la travailleuse était implicitement obligée de prendre son repas sur les lieux de travail⁸⁷.

D'un autre côté, l'apparente liberté des travailleuses lors de leur pause ou de leur pause-repas a amené certains juges administratifs à considérer qu'elles étaient dans leur sphère d'activités personnelles lors de la survenance de l'accident et que nul élément relié au travail n'avait touché leurs activités personnelles⁸⁸. Par exemple, dans *Chartier*⁸⁹, la juge administrative Daphné Armand a souligné que la possibilité pour la salariée, une infirmière, d'être sollicitée pour effectuer une intervention lors de sa pause-repas n'était pas suffisante pour transformer une activité de la sphère personnelle en une 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-ondes dans la cuisinette située dans son département [*sic*], et ceci — et c'est un fait essentiel — sans subir d'interruption.

87. *Ibid* aux para 47–48.

88. Notons que dans *Légaré*, *supra* note 63 aux para 37, 41, le juge administratif Pierre Simard indique que la disponibilité de la travailleuse découlait de sa formation professionnelle de telle sorte que l'employeur n'était 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 [nos italiques].

89. *Chartier*, *supra* note 48.

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.

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 [nos italiques]⁹⁰.

Malgré des situations de fait similaires, l'application des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle peut amener les juges administratifs à conclure différemment, particulièrement en ce qui concerne l'obligation de disponibilité implicite ou explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas.

En revanche, les décisions dans lesquelles il est question d'une obligation de disponibilité pouvant se manifester en dehors des lieux du travail semblent plus cohérentes quant à l'application des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle. En effet, pour l'*obligation de disponibilité explicite pouvant se manifester en dehors des lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas*, les juges administratifs ont généralement estimé qu'en raison de la disponibilité des travailleurs, majoritairement des policiers, ils se situaient toujours dans leur sphère d'activités professionnelles lors de leur pause ou de leur pause-repas⁹¹. Pour l'*obligation de disponibilité se manifestant lors d'un service commandé*, les juges administratifs ont majoritairement conclu que les travailleurs 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.

90. *Ibid* aux para 58, 60–62.

91. Par exemple, dans *Marinelli*, *supra* note 63 au para 60, le juge administratif Christian Genest a estimé que la travailleuse, une agente de police, était toujours dans sa sphère d'activités professionnelles lors de sa pause, car elle demeurait sous la supervision de l'employeur et prête à intervenir en cas de besoin :

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.

En somme, nous constatons que le courant d'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » au moyen des notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle donne lieu à un taux de reconnaissance de la lésion professionnelle plus faible pour les travailleurs ayant l'obligation d'être disponibles. Cela peut s'expliquer par l'analyse divergente que font les juges administratifs de l'incidence de certaines manifestations de l'obligation de disponibilité⁹² sur la qualification de la sphère d'activités dans laquelle se trouvent les travailleurs au moment de leur lésion.

3. Une appréciation qualitative de l'incidence des deux courants sur la reconnaissance de la lésion professionnelle

En combinant les résultats présentés dans les tableaux 3 et 4, nous constatons que 80,4 % des décisions de notre échantillon (soit 45 décisions sur 56) reconnaissent la lésion professionnelle du travailleur. Ainsi, il semble que l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail », en contexte d'obligation de disponibilité, permet généralement au travailleur d'accéder aux bénéfices prévus à la *LATMP*. Cependant, les deux courants d'interprétation ne semblent pas équivalents à cet égard, l'application des critères de la connexité permettant au travailleur de faire reconnaître sa lésion professionnelle dans 89,2 % des cas⁹³, alors que ce taux est de 63,2 % si les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle sont appliquées⁹⁴.

Comme nous l'avons souligné précédemment, le courant tenant compte de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle est particulièrement problématique en ce qui concerne les manifestations types de l'obligation de disponibilité sur les lieux du travail lors d'une pause ou d'une pause-repas. Devant des situations de fait similaires, les juges administratifs arrivent à des conclusions contraires même s'ils s'inscrivent dans le même courant d'interprétation. Mais l'incohérence existe aussi entre des décisions portant sur des situations de fait similaires, qui parviennent à des conclusions différentes suivant le courant d'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » qu'elles retiennent, comme l'illustrent les exemples suivants.

92. Il s'agit de l'obligation de disponibilité implicite ou explicite sur les lieux du travail lors de la pause ou de la pause-repas.

93. Voir le tableau 3, *supra*.

94. Voir le tableau 4, *supra*.

Dans *Vallée*⁹⁵, la juge administrative Carole Lessard a appliqué les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle à l'obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail lors de la pause-repas de la travailleuse, une infirmière. Elle a estimé que le fait accidentel 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 leur pause et, d'autre part, l'activité personnelle par laquelle était survenue la lésion n'avait pas été 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 professionnel s'ajoute au risque personnel.

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 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 [nos italiques]*⁹⁶.

À l'inverse, dans *Renaud*⁹⁷, le juge administratif Bertrand Roy a reconnu la lésion professionnelle de la salariée, également une infirmière assujettie à une obligation de disponibilité implicite sur les lieux du travail lors de sa pause-repas, en appliquant les critères de la connexité, notamment ceux relatifs au lieu, au lien de subordination ainsi qu'à la finalité et à l'utilité de l'activité exercée :

95. *Vallée*, *supra* note 48.

96. *Ibid* aux para 61–63.

97. *Renaud*, *supra* note 47.

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 la pause. [...]

[i]l 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 à 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 [nos italiques]⁹⁸.

Ces exemples ainsi que l'écart entre les taux de reconnaissance de la lésion professionnelle suivant le courant d'interprétation retenu par le tribunal permettent d'affirmer que les critères de la connexité favorisent davantage la reconnaissance de la lésion professionnelle d'un travailleur assujéti à une obligation d'être disponible.

4. La reconnaissance de la lésion professionnelle des travailleurs assujéti à une obligation de disponibilité : une fracture institutionnelle?

Le taux de reconnaissance des lésions professionnelles parmi les décisions de notre échantillon, qui s'élève à 80,4 %⁹⁹, suggère que, globalement, l'application ou l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » paraît favorable à la reconnaissance des risques auxquels est exposé un travailleur qui, sans exécuter une prestation de travail, subit une lésion alors qu'il se trouve dans une période où il doit être disponible pour l'employeur. Ce résultat caractérise les décisions du tribunal saisi (soit la CALP, la CLP ou, aujourd'hui, le TAT), mais non les décisions de l'organisme administratif qui, le premier, décide des réclamations des travailleurs, soit la Commission de la santé et de la

98. *Ibid* aux para 36–38.

99. Voir le début de la section 3, *supra*.

sécurité du travail (ci-après « CSST ») jusqu'en 2016 et, aujourd'hui, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST »). En fait, c'est tout l'inverse, d'où le constat, illustré par les données présentées dans le tableau 5, qu'il existe une fracture institutionnelle quant à la reconnaissance d'un accident du travail survenu à un travailleur assujéti à une obligation de disponibilité.

Tableau 5. Répartition des décisions suivant le taux de reconnaissance de la lésion professionnelle et l'organisme décisionnel

| Taux de reconnaissance de la lésion professionnelle | CSST/CNESST | CALP/CLP/TAT |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Lésion professionnelle non reconnue | 41 73,2 % | 11 19,6 % |
| Lésion professionnelle reconnue | 15 26,8 % | 45 80,4 % |
| Total | 56 100 % | 56 100 % |

À la lumière de ce tableau, on constate que cette fracture est spectaculaire : la CSST/CNESST a reconnu la lésion professionnelle du travailleur dans seulement 26,8 % des cas de notre échantillon, alors que ce taux est de 80,4 % pour les décisions rendues par le tribunal (CALP/CLP/TAT). Ces résultats suggèrent que l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » par la CSST/CNESST est beaucoup plus restrictive que celle du tribunal chargé d'entendre les contestations de ses décisions, avec les conséquences qui en découlent pour l'application efficace de la loi et pour la protection des travailleurs.

Historiquement, comme l'a rappelé la professeure Katherine Lippel, l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » par les juges paraissait dépendre de leur vision de la loi : « [c]eux qui qualifiaient la loi entière d'exception au droit commun interprétaient cette expression [...] restrictivement, et ceux qui y voyaient une loi à caractère social interprétaient au contraire largement cette expression » [références omises]¹⁰⁰. Il est maintenant clairement établi qu'une interprétation

100. Katherine Lippel, *Le droit des accidentés du travail à une indemnité : analyse historique et critique*, mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 1986 aux pp 79–80.

large et libérale de la loi doit prévaloir, considérant l'objet de la *LATMP*¹⁰¹. Celle-ci devrait s'imposer, non seulement au tribunal, mais aussi à l'organisme chargé de la mise en œuvre, en première ligne, du régime de réparation des lésions professionnelles créé par la *LATMP*.

Nos résultats montrent aussi que, dans la majorité des cas, les travailleurs ont dû contester la décision de la CSST/CNESST pour que leur lésion professionnelle soit finalement reconnue. Or, de nombreux facteurs peuvent limiter la capacité des travailleurs d'initier de telles contestations, qu'il s'agisse de leur connaissance des mécanismes prévus par la loi, du fait qu'ils ne sont pas représentés ou qu'ils ne bénéficient pas d'une représentation syndicale. Le fait que les travailleurs soient en quelque sorte « obligés » de recourir au tribunal pour faire reconnaître leur lésion professionnelle nous paraît être contraire aux objectifs ayant présidé à l'institution d'un organisme spécialisé devant privilégier une approche administrative plutôt que juridictionnelle pour assurer la mise en œuvre efficace de la loi¹⁰².

CONCLUSION

Les transformations de l'organisation du travail remettent en question le cadre traditionnel d'exécution du travail en ce qui a trait au lieu et au moment où il est exécuté et à sa durée. Elles ont aussi pour effet d'étendre la disponibilité temporelle attendue du salarié bien au-delà de la période pendant laquelle il exécute un travail : c'est ce que nous avons qualifié d'obligation de disponibilité du travailleur. Cette obligation d'être disponible représente un envahissement des exigences reliées au travail dans des espaces ou des temps où, en principe, le travailleur est libre de ses choix. Elle a aussi pour conséquence d'étendre les risques reliés au travail au-delà des lieux de l'entreprise ou du temps spécifiquement consacré à l'exécution du travail.

Si la sujétion particulière des travailleurs qui ont l'obligation d'être disponibles n'est que fort peu reconnue dans les lois régissant les conditions minimales ou dans les conventions collectives, cette conclusion paraît différente dès lors que l'on examine, comme nous l'avons fait pour notre échantillon de décisions, l'application à la situation de ces travailleurs des termes « à l'occasion du travail » faisant partie de la

101. Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 aux pp 7–15.

102. Pierre Verge et Guylaine Vallée, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, coll « Le droit aussi... », Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997 aux pp 134–36.

définition de l'accident du travail, au sens de la *LATMP*. Par exemple, le critère des « lieux du travail » est important au sens de la *Loi sur les normes du travail* pour déterminer si un salarié, qui a l'obligation d'être disponible pour l'employeur, est réputé au travail au sens de cette loi¹⁰³ et s'il peut, par conséquent, bénéficier des avantages qu'elle prévoit, notamment en termes de rémunération. À l'inverse, l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail », comprise dans la *LATMP*, fait appel à des critères autres que le lieu et le moment du travail pour établir la relation entre la disponibilité et le travail. En particulier, l'utilité de l'activité du salarié en regard de l'accomplissement du travail, la finalité de l'activité ou la persistance du lien de subordination pendant cette période permettent de reconnaître, à titre d'accident du travail, un événement imprévu et soudain survenant dans des circonstances où un travailleur a l'obligation d'être disponible, même s'il ne se trouve pas sur les lieux du travail ou s'il ne s'agit pas pour lui d'une période de travail. Ces critères, qui ne sont pas nouveaux, permettent de reconnaître juridiquement l'utilité, voire l'essentialité, de la disponibilité temporelle du salarié pour le fonctionnement des nouveaux modèles d'organisation du travail. La disponibilité temporelle des travailleurs, qui est beaucoup plus étendue que le temps qu'ils consacrent à l'exécution du travail, procure même une garantie aux entreprises : celle de pouvoir mobiliser les travailleurs nécessaires au moment où elles en ont besoin puisque ceux-ci seront disponibles, rendant ainsi efficient le modèle d'organisation du travail en juste-à-temps¹⁰⁴.

Il reste qu'un examen de l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » à des salariés assujettis à une obligation d'être disponibles révèle des lignes de fracture auxquelles il convient d'être attentif.

La première tient à l'existence des deux courants d'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » dans la jurisprudence étudiée. Certaines décisions s'inscrivant dans le courant minoritaire et utilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle adoptent une approche particulièrement restrictive puisqu'elles qualifient de personnelle l'activité ayant engendré la lésion, avant d'examiner les critères pouvant rattacher l'activité au travail ou encore pour contrer l'effet de ceux-ci. Le raisonnement paraît ainsi inversé par rapport à celui qui prévaut généralement, en vertu duquel :

103. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, art 57(1); Vallée et Gesualdi-Fecteau, « Travail à la demande », *supra* note 6 aux pp 279–92.

104. Guylaine Vallée, « Guest Editorial » (2016) 32:3 Intl J Comp Lab L & Ind Rel 275.

Lorsque les faits entourant l'accident n'ont aucune connexité avec le travail, on va déduire que l'accident est attribuable à des événements d'ordre personnel. *C'est seulement après avoir exclu les liens possibles avec le travail qu'on peut déduire qu'il s'agit d'un accident d'ordre purement personnel.* Il ne s'agit pas d'un terme désignant une catégorie distincte d'accident, mais bien d'un terme utile pour conclure qu'il ne s'agit pas d'un accident à l'occasion du travail [nos italiques]¹⁰⁵.

Les portraits globaux et les exemples qualitatifs que nous avons rapportés appuient le constat de la portée restrictive de ce courant d'interprétation, qui semble contraire à l'interprétation large et libérale de la notion d'accident du travail qui doit prévaloir, compte tenu de l'objet de la *LATMP*¹⁰⁶. Cela est particulièrement manifeste lorsque l'on compare les taux de reconnaissance des lésions professionnelles pour des accidents dont ont été victimes des travailleurs soumis à une obligation de disponibilité implicite ou à une obligation explicite pendant leur pause-repas. Ces taux sont moindres dans les décisions adoptant le courant d'interprétation des sphères professionnelle et personnelle¹⁰⁷ que dans celles s'inscrivant dans le courant des critères de la connexité¹⁰⁸. La comparaison de cas précis présentant des circonstances factuelles similaires renforce cette conclusion¹⁰⁹. En ce qui concerne les situations où le travailleur subit un accident alors qu'il est disponible hors de son lieu de travail, par exemple pendant sa pause-repas, les deux courants semblent conduire à une reconnaissance de la lésion professionnelle, même si la très grande majorité des cas sont traités avec l'approche des sphères professionnelle et personnelle¹¹⁰. Il nous semble que, dans un souci de cohérence au sein du tribunal, les critères de la connexité devraient être appliqués à toutes les situations où on doit déterminer si un événement est survenu à l'occasion du travail. Rappelons que le courant d'interprétation utilisant les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle s'appuie sur un arrêt de la Cour suprême du Canada¹¹¹ interprétant une disposition législative plus restrictive que celle que l'on retrouve dans

105. Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 à la p 60.

106. *Ibid* aux pp 7–15.

107. Voir le tableau 4, *supra*.

108. Voir le tableau 3, *supra*.

109. Voir la section 3, *supra*.

110. Voir le tableau 4, *supra*.

111. *Workmen's Compensation Board*, *supra* note 29.

la *LATMP*¹¹². Les termes de la *LATMP* étant plus généreux, une interprétation d'un texte législatif plus restrictif d'une autre province ne devrait pas être applicable au Québec¹¹³.

La deuxième ligne de fracture est de nature institutionnelle. Nos résultats suggèrent que l'organisme administratif chargé de statuer sur des réclamations de travailleurs à la suite d'un événement survenu alors qu'ils étaient assujettis à une obligation de disponibilité paraît peu enclin à conclure qu'il s'agit de lésions professionnelles, contrairement aux décisions rendues par le tribunal saisi¹¹⁴. Cette position de l'organisme administratif est d'autant plus étonnante que la jurisprudence sur l'interprétation de la notion « à l'occasion du travail » est établie de longue date¹¹⁵. Nos résultats suggèrent que la CSST/CNESST applique sa propre interprétation, plus restrictive, de cette notion. Or, bien que la CSST/CNESST doive gérer le régime public d'assurance établi par la *LATMP*, elle est aussi l'organisme administratif qui, en première ligne, doit s'assurer que la *LATMP* produise pleinement ses effets pour les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle.

Enfin, des implications plus générales se dégagent de notre recherche.

Sur le fond, elle invite à poursuivre la réflexion quant à savoir si les termes « à l'occasion du travail », apparus dans les lois applicables en matière de réparation des accidents du travail et en fonction des objets particuliers de ces lois, pourraient servir à d'autres régimes législatifs en permettant de reconnaître l'existence d'un rapport de subordination au-delà de l'exécution d'un travail, comme celui qui existe lorsqu'un salarié est assujetti à l'obligation d'être disponible.

Sur la méthode, notre recherche illustre le potentiel d'une analyse jurisprudentielle, mais aussi ses limites, lorsque l'on veut cerner un

112. La définition de l'accident du travail de l'article 2 de la *LATMP* [*supra* note 19] fait référence à un événement survenant « par le fait ou à l'occasion » du travail [nos italiques] [« arising out of or in the course of » work [nos italiques] dans la version anglaise de la *LATMP*: *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, *supra* note 29, art 2 "industrial accident"], alors que la définition interprétée dans l'arrêt *Workmen's Compensation Board* faisait référence à un accident « arising out of and in the course of » employment [nos italiques]: *Workmen's Compensation Board*, *supra* note 29 aux pp 365, 368.

113. Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 à la p 62; *Montreal Tramways*, *supra* note 25 à la p 16, juge Anglin.

114. Voir le tableau 5, *supra*.

115. Voir notamment la jurisprudence rapportée dans Lippel, « Notion de lésion professionnelle », *supra* note 22 aux pp 60–93.

phénomène social comme l'obligation de disponibilité. L'analyse jurisprudentielle ne nous permet pas de rendre compte des caractéristiques de la situation vécue par les travailleurs qui n'ont pas déposé une réclamation à la CSST/CNESST, par exemple, parce qu'ils estiment que la lésion qu'ils ont subie, alors qu'ils étaient implicitement tenus d'être disponibles, n'a pas un caractère professionnel. De même, elle laisse dans l'ombre la situation des travailleurs qui n'ont pas contesté la décision de la CSST/CNESST qui leur était défavorable ou encore les contestations qui n'ont pas donné lieu à une décision du tribunal, notamment parce qu'elles ont fait l'objet d'un règlement en conciliation¹¹⁶. En somme, la jurisprudence n'est que la « pointe de l'iceberg » : les manifestations types de l'obligation de disponibilité que révèlent les circonstances factuelles des décisions que nous avons étudiées contribuent à la connaissance du phénomène sans en révéler toutes les ramifications.

116. Voir *supra* note 46 et texte correspondant.