

# Horaires atypiques et santé au travail : quels leviers, quels obstacles pour des interventions de prévention en SST

Mélanie Lefrançois, Ph.D., professeure  
agrégée

Département d'organisation et ressources  
humaines, ESG UQAM

Équipe interdisciplinaire sur le travail  
Santé-Genre-Égalité (SAGE)

# Plan

- Présenter les liens entre horaires atypiques et santé sécurité du travail, incluant la question des risques pour la santé mentale
- Décrire les défis liés à la gestion des horaires atypiques
- Identifier les leviers et obstacles aux interventions de prévention en SST

*Illustrer les impacts et les pistes d'actions par les résultats de recherches-partenariales avec des syndicats affiliés à la FTQ*



# Horaires atypiques

---

De quoi parle-t-on?

# Temps de travail (a)typiques<sup>1</sup>



Des **horaires atypiques** : tôt le matin, en soirée, de nuit



Des **durées quotidiennes atypiques** : postes longs (+ de 10h), postes courts (- de 4h), fractionnés



Des **durées hebdomadaires et mensuelles atypiques** : travail à temps partiel, travail de + de 40 heures/semaine



Des **semaines atypiques** : travail de fin de semaine (samedi, dimanche)



Une **irrégularité** et une **imprévisibilité** des horaires et de l'emploi du temps sur la semaine, mois ou année : affichage tardif, rotation, semaines irrégulières, sur appel

<sup>1</sup> Gonfrier et al. (2016)



# Définition des horaires atypiques au Québec<sup>1</sup>

*« L'horaire atypique correspond aux horaires de travail qui diffèrent de ceux de jour considérés comme normaux.*

*L'horaire atypique comprend*

- l'horaire normal de soir ou de nuit,*
- le quart rotatif, les heures brisées,*
- un horaire de travail comprimé, sur demande ou sur appel ou occasionnel,*
- un horaire irrégulier ou autres. »*

# Horaires atypiques (2005 v. 2015)<sup>1</sup>

		2005 (%)	2015 (%)
<b>Sexe/genre</b>	Hommes	29,2	26,3
	Femmes	24,0	26,6
<b>Âge</b>	15-24	43,1	43,7
<b>Indicateur de santé</b>	Faible/mauvaise	29,2	35,2
<b>Jours de vacances payés</b>	Moins de 10	35,2	41,1
<b>Revenu annuel</b> (avant impôt) moins de 20 000\$			47,8
<b>Éducation:</b> sans diplôme d'études secondaires			33,8

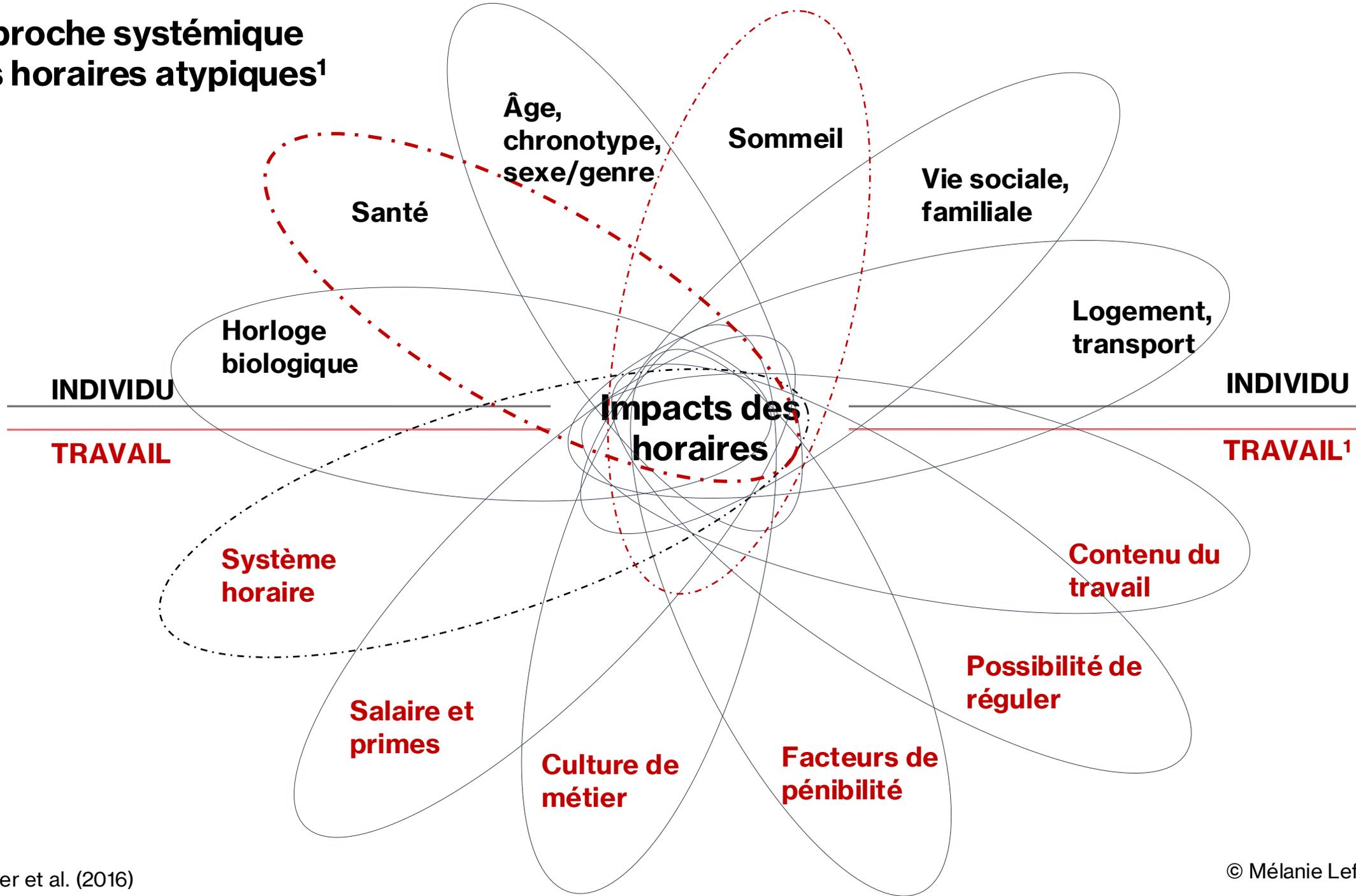
# Horaires instables X genre

	Exposition à des horaires instables	
	Femmes	Hommes
Globalement	26,2%	28,5%
<b>Catégories</b>		
Âge 15-24**	49%	44%
Sans diplôme (secondaire)	40%	37%
Travail à temps partiel**	54%	62%
Statut temporaire	37%	39%
Secteur <b>privé</b> v. public	<b>32%</b> v. 14%	<b>31%</b> v. 13%
Construction**	24%	39%
Hôtels, Restaurants	52%	50%

Données non publiées courtoisie de l'Institut de la statistique du Québec (Luc Cloutier-Villeneuve, 2023)

**Comment les  
horaires  
atypiques et la  
santé au travail  
interagissent-  
ils?**

# Approche systémique des horaires atypiques<sup>1</sup>



<sup>1</sup>Gonfrier et al. (2016)

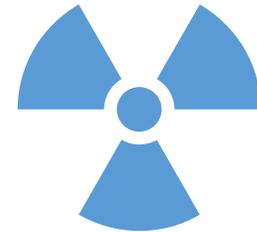
# En bref...



Horaires atypiques  
comme facteur de  
risque



Troubles de sommeil,  
fatigue, somnolence  
Santé physique  
Santé mentale



Nouveaux risques de  
SST  
(ex. accidents de travail ou de  
la route, erreurs, harcèlement,  
TMS chronique, etc.)



---

# Ouvrir la boîte noire du travail

---

Pour comprendre les stratégies  
liées aux horaires atypiques

**Depuis plus de 40 ans, la structure de recherche participative soutenue par l'UQAM a joué un rôle essentiel pour répondre aux besoins de travailleuses et travailleurs ayant des horaires atypiques**

**UQÀM** | **Service aux collectivités**  
Université du Québec à Montréal



# Commerce d'alimentation

**Lefrançois, M.**, J. Saint-Charles, S. Fortin et C. Des Rivières-Pigeon (2017). « Leur façon de punir, c'est sur l'horaire » : Pratiques informelles de conciliation travail-famille au sein de commerces d'alimentation au Québec. *Relations Industrielles*, 72(2), 294-321, <http://id.erudit.org/iderudit/1040402ar>

Messing, K., Tissot, F., Couture, V., & Bernstein, S. (2014). Strategies for Managing Work/Life Interaction among Women and Men with Variable and Unpredictable Work Hours in Retail Sales in Québec, Canada. *New Solutions*, 24(2), 171-194.





# Nettoyage dans le secteur des transports

**Lefrançois, M.** et I. Probst. (2020). “They say we have a choice, but we don’t”: A gendered reflection on work-family strategies and individualized planning of atypical schedules within male-dominated professions in Canada and Switzerland, *Applied Ergonomics*, <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.103000>

**Lefrançois, M.**, K. Messing, et J. Saint-Charles. (2017). « Time Control, Job Execution and Information Access: Work/Family Strategies in the Context of Low-Wage Work and 24/7 Schedules ». *Community, Work and Family*, 20(2), 600-622. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1379950>

**Lefrançois, M.**, J. Saint-Charles, J. Riel (2017). "Work/family balancing and 24/7 schedules: network analysis of strategies in a transport company cleaning service", *New Solutions: A Journal of Occupational and Environmental Health*, 27(2), no.2, 319-341 <https://doi.org/10.1177/1048291117725718>

**Lefrançois, M.**, J. Saint-Charles, K. Messing (2017). « Travailler la nuit pour voir ses enfants, ce n’est pas l’idéal ! » : Marge de manoeuvre pour concilier vie familiale et horaires atypiques d’agentes et d’agents de nettoyage du secteur des transports. *Relations Industrielles*, 72(1), 99-124, <http://id.erudit.org/iderudit/1039592ar>

# Services de garde scolaire

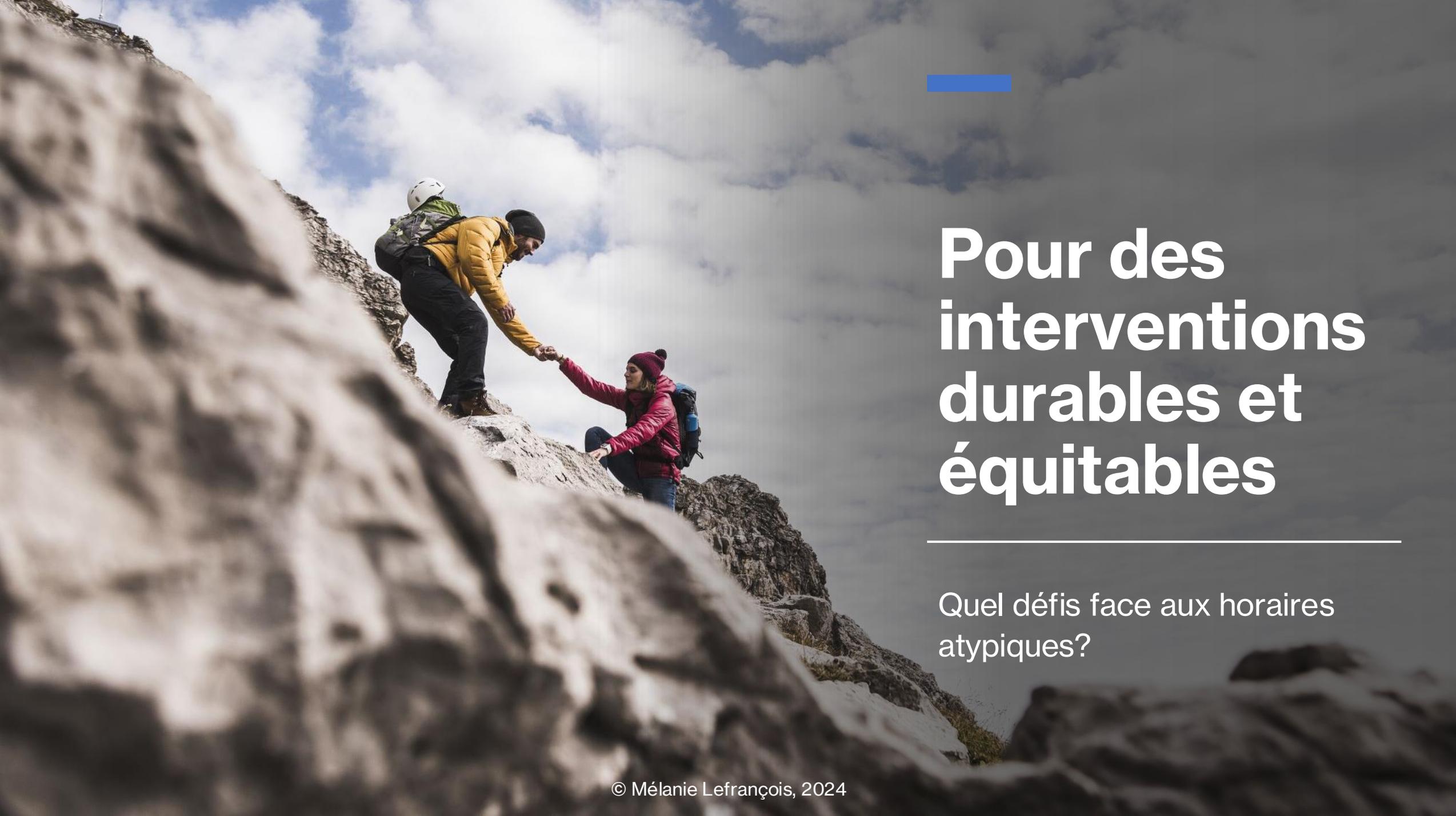
Site internet du Service aux collectivités, UQAM

Synthèse des résultats (section Projets et publications): <https://sac.uqam.ca/>

Balado sur la chaîne YouTube du SAC

Publications scientifiques en rédaction



A photograph of two hikers on a rocky mountain peak. One hiker, wearing a yellow jacket and a white helmet, is standing and reaching out to assist another hiker who is sitting on the ground. The second hiker is wearing a red jacket and a red beanie. The background shows a cloudy sky and a large, out-of-focus rock formation in the foreground.

# Pour des interventions durables et équitables

---

Quel défis face aux horaires atypiques?



---

# Un premier défi pour l'action

---

La « vraie » cause du problème

# LE TRAVAIL, PRESSÉ

POUR UNE ÉCOLOGIE  
DES TEMPS DU TRAVAIL

## Intensification du travail

(FIQ, 2011; Rubery et al. 2005)

- Intensification du travail : la charge de travail est déconnectée du temps de travail au contrat, les changements sont rapides et continus
- Extensification du travail : le travail « sans frontières » temporelles 24/7

Gaudart, C. et Volkoff, S. (2022). Le travail pressé. Pour une écologie des temps de travail. Paris : Les petits matins, 208 p.



{ LES Petits matins }

# Quels leviers?

- Considérer les horaires de travail dans l'identification/analyse des risques X
  - Cadence de travail?
  - Mouvements répétés, charges lourdes?
  - Autres risques?
- Repérer les opportunités de permettre aux gens de collaborer, se mobiliser
- Encourager la personne à réfléchir/demander quels sont les aménagements possibles



---

# Un deuxième défi

---

Peu de leviers pour obliger les  
milieux de travail à bouger

# Quelques prises <sup>1</sup>

Art. 51 : par. °3 : *s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur*

## *Programme pour une maternité sans danger (PMSD)*

*Protocoles sur les risques pour certains emplois disponibles<sup>2</sup>*

*Ex. Commerce de détail*

- Horaires de soir, de nuit : à éliminer entre 21h et 6h*
- Fractionnés ou prolongés : limiter à 35h/semaine*

*LATMP – assignation temporaire...*

<sup>1</sup> LSST <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>

<sup>2</sup> CNESST <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/grossesse-allaitement/protocoles>

# Obligations légales en SST



# Régulation du temps de travail

Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>

- Durée normale de 40 heures par semaine (*art. 52*)\*
- Repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives (*art. 78*)\*
- Droit de refuser de travailler si préavis d'horaire de moins de 5 jours (*art. 59.0.1 par. 3*)

*Possibilités d'aménagements alternatifs par décret, règlement, convention collective, entente employeur-employés.es*

## **Autre exemple... en France<sup>2</sup>**

Durée quotidienne maximale de 10 heures

Repos minimal entre deux quarts de 11 heures pour tout salarié (CDD, CDI, interim, temps plein ou partiel)



# Troisième défi

---

Au-delà des interventions  
individuelles, transformer le  
travail

# Quelques actions de prévention possibles en milieu de travail



Conception des horaires (cycles, rotations, 2X12)



Autogestion des horaires



Contrôle du temps supplémentaire



Dispositifs individuels



Sieste au travail



MAIS...

# Agir en connaissance de cause...



Repos entre deux quarts  
(rotations, heures suppl.)

Repos suffisant (au moins 11 heures) entre un quart de soir et un quart de jour réduit l'insomnie et la somnolence au travail<sup>1</sup>



Longues heures de travail  
(2X12, heures suppl.)

Choix de travailler de longues heures contre les effets bénéfiques du contrôle sur le temps de travail<sup>2</sup>



Conditions optimales pour la sieste (travail de nuit)<sup>3</sup>

Formalisées, autorisées  
Locaux adaptés, répartition des tâches  
Perceptions de l'employeur, des collègues et de l'employé.e

<sup>1</sup>Djupedal et al. (2024); <sup>2</sup>Harma et al. (2024); <sup>3</sup>Tirilly et al. (2015)



# Quatrième défi

Besoin de données probantes

## Mieux comprendre pour sensibiliser

---

- Les stratégies sont souvent invisibles
  - Pour les chercheurs.ses en ST : *healthy worker effect*
  - Pour les employeurs : pas de données = pas d'enjeu
- Les inégalités sociales et de genre
  - Certains groupes sous-étudiés, moins de prévention, pas syndiqués
- Décloisonner les champs de recherche
  - Ne pas oublier le travail
  - Ne pas oublier le sommeil

The logo for 'Réseau sommeil' features the text 'Réseau' in a large, bold, black sans-serif font, with 'sommeil' below it in a smaller, bold, black sans-serif font. To the left of the text is a vertical column of five colored dots: blue, green, yellow, orange, and red, arranged from top to bottom.

Réseau  
sommeil

The logo for 'SAGE' features a horizontal line with three overlapping circles above it. The leftmost circle is solid dark teal, the middle one is a dotted light teal, and the rightmost one is a solid light green. Below the circles, the word 'SAGE' is written in a large, bold, black sans-serif font.

SAGE

# Pour conclure...

- Les problèmes de santé physique et mentale, dont le sommeil, causés par les horaires atypiques sont des questions de SST à détecter le plus tôt possible
- Ne jamais oublier de comprendre le travail pour des cibles d'action avec une portée durable et systémique
- Ne jamais oublier de prendre en compte les caractéristiques sociodémographiques des personnes pour des actions équitables
- Mobiliser le nouveau cadre légal en SST peut agir comme levier pour faire bouger les milieux de travail