



Guide sur le télétravail

Foire aux questions



Rédaction

Jonathan Vallée-Payette

Soutien à la rédaction

Wilfried Cordeau, Lise Côté, Colin L'Ériger

Relecture, graphisme et page couverture

Yuriko Hattori

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Sans frais : 1 877 897-0057

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2021

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-456-2

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Quelques questions sur le télétravail	6
1. Le télétravail constitue-t-il une condition de travail ?	6
2. Un employeur peut-il obliger une personne salariée à faire du télétravail ?	6
3. Le domicile d'un travailleur ou d'une travailleuse constitue-t-il un « établissement » de l'employeur au même titre qu'un édifice à bureaux ou une usine ?	7
4. Comment concilier la responsabilité de l'employeur en matière de SST au domicile des travailleuses et des travailleurs et le respect de leur vie privée ?	7
5. Un employeur peut-il surveiller des personnes salariées en situation de télétravail ?	8
6. Une personne en situation de télétravail peut-elle décider de travailler de n'importe où ?	9
7. L'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire à une personne salariée en situation de télétravail ?	10
8. Quels sont les éléments d'ergonomie à considérer en situation de télétravail ?	11
9. Une situation de télétravail peut-elle mener à une lésion psychologique ?	12
10. Une personne salariée en situation de télétravail peut-elle exercer un droit de refus ?	13
11. Quelles sont les dispositions sur le droit à la déconnexion ?	13
12. Quelles sont les règles fiscales qui s'appliquent dans les cas où les travailleuses et les travailleurs doivent engendrer des coûts en raison du télétravail ?	14

INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19 a considérablement changé l'organisation du travail. D'une part, les décrets ministériels et les directives de la santé publique ont obligé les employeurs, les travailleuses et les travailleurs à adopter le télétravail dans le but de freiner la propagation de ce nouveau virus hautement transmissible et préserver, du mieux possible, le système de santé. D'autre part, cet état d'exception génère d'importantes discussions sur le futur de ce mode d'organisation du travail.

Il y a quelque temps à peine, le télétravail était considéré comme un mode d'organisation alternatif du travail ou une forme d'accommodement. Nombreuses étaient les craintes quant à ses effets sur l'efficacité et la productivité des travailleurs et des travailleuses qui sont maintenant perçus comme caducs par un bon nombre d'entreprises et de commentateurs de l'actualité.

Au-delà des opinions émises sur la place publique, il importe d'abord de défendre les droits des travailleurs et des travailleuses, lesquels continuent d'exister malgré l'état d'exception causé par la pandémie. Or, la législation, le droit et, parfois, nos conventions collectives ne sont pas adaptés au fait qu'une proportion importante de personnes salariées travaillent de leur domicile.

Ce document vise à fournir des réponses à des questions fréquemment soulevées, et ce, en lien avec la jurisprudence actuelle.

Seront abordées, notamment, l'obligation de faire du télétravail, la surveillance des travailleuses et des travailleurs, les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail, etc. À noter que ce document est tiré du guide FTQ sur le télétravail, lequel comprend également une mise en contexte sur le télétravail et les changements technologiques, une présentation des principes pertinents au télétravail qui sont énoncés dans les chartes des droits, une recension des dispositions législatives en situation de télétravail ainsi que des exemples de clauses de conventions collectives. Il ne s'agit pas d'un avis juridique. Pour toute question de cet ordre, veuillez consulter votre syndicat.

QUELQUES QUESTIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

1. LE TÉLÉTRAVAIL CONSTITUE-T-IL UNE CONDITION DE TRAVAIL ?

Bien des membres ont interpellé leur syndicat pour savoir si le télétravail constitue une condition de travail. Réponse rapide : oui. Le télétravail constitue une condition de travail et peut faire l'objet de négociations entre l'employeur et le syndicat. Conséquemment, l'employeur peut user de son droit de gérance pour déterminer les modalités d'accès et de fonctionnement du télétravail. D'où l'importance d'en négocier les balises dans la convention collective ou dans une entente.

Dans une décision rendue suivant une plainte en vertu de l'article 59 du *Code du travail*¹, l'arbitre Carol Jobin indique :

[133][...] La possibilité d'effectuer certaines tâches de l'emploi à son domicile est une des modalités de cet emploi au même titre que le taux de salaire, le nombre d'heures de travail, les congés, les vacances, le contenu des tâches, etc. Bref, il s'agit d'une condition de travail au même titre que toutes les autres.

2. UN EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER UNE PERSONNE SALARIÉE À FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?

Comme vu précédemment, la période de pandémie et les décrets ministériels qui y sont associés constituent une période d'exception. En temps de pandémie, la totalité ou la majorité des travailleuses et des travailleurs qui peuvent fournir leur prestation de travail en télétravail doivent le faire. Mais qu'en est-il en temps normal ?

Rappelons que le télétravail constitue une forme d'intrusion de l'employeur au sein du domicile des travailleuses et des travailleurs. Les motifs pour recourir au télétravail ne doivent donc pas être triviaux.

Nombreux sont les employeurs qui annoncent vouloir recourir au télétravail uniquement pour économiser des coûts. La décision Desnoyers² de la Cour d'appel du Québec nous éclaire sur cette question. Dans cette décision, la Cour d'appel du Québec donne raison au syndicat, qui conteste la décision unilatérale de l'employeur d'obliger une partie de ses employés à être en disponibilité de travail à la maison pendant le quart de nuit, ce qui les force effectivement à fournir une prestation de travail à partir de leur domicile, et ce, pour des considérations strictement budgétaires.

¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4979 c. Saint-Côme (Municipalité)*, 2011 CanLII 100514 (QC SAT), [En ligne] [<https://www.canlii.org/fr/qc/qcdag/doc/2011/2011canlii100514/2011canlii100514.html?resultIndex=1>].

² *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec - CSN c. Desnoyers*, 2005 QCCA 110, [En ligne] [<https://www.canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2005/2005qcca110/2005qcca110.html?resultIndex=1>].

Se fondant sur le concept d'inviolabilité du domicile, tel que le prescrit l'article 7 de la Charte québécoise des droits et libertés, la Cour indique :

[137] Elle se matérialise par la reconnaissance d'un territoire aux frontières autour desquelles s'arrête le pouvoir d'autrui et au sein duquel règne une petite souveraineté ». Garantie par l'article 7 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'inviolabilité du domicile, c'est, pour celui qu'elle protège, « le droit de défendre à autrui l'accès de sa maison ; plus positivement, c'est le droit pour chacun de faire de sa demeure un lieu d'asile et de retraite où il puisse, s'il le désire, vivre seul et à l'abri des intrusions et des interventions [...] ». En d'autres termes, « c'est la liberté d'avoir la paix chez soi » ou de ce qui en tient lieu. »

La Cour spécifie :

[31] L'article 6 de la Charte québécoise, qui consacre le droit de toute personne à la jouissance paisible de ses biens, entre également en jeu ici (voir dans le même sens l'article 947 C.C.Q.). Ce droit comprend certes le droit de ne pas utiliser son bien, contre son gré, pour une tâche précise imposée par l'employeur.

3. LE DOMICILE D'UN TRAVAILLEUR OU D'UNE TRAVAILLEUSE CONSTITUE-T-IL UN « ÉTABLISSEMENT » DE L'EMPLOYEUR AU MÊME TITRE QU'UN ÉDIFICE À BUREAUX OU UNE USINE ?

Lorsqu'une personne salariée est en situation de télétravail, son domicile constitue un « établissement » au sens de la LSST. Pour rappel, le mot « établissement » est défini dans la LSST comme :

Article 1 : « Établissement » : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne

ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction ; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation.

4. COMMENT CONCILIER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SST AU DOMICILE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS ET LE RESPECT DE LEUR VIE PRIVÉE ?

L'article 2 de la LSST indique clairement :

Article 2 : La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs [...].

L'employeur conserve donc son obligation de veiller à ce que l'espace de travail au domicile du télétravailleur ou de la télétravailleuse soit aménagé et équipé de manière sécuritaire. À cet égard, les obligations de l'employeur ont été reconnues comme s'appliquant aussi en situation de télétravail par les employeurs dans l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre rendu le 13 octobre 2020 sur le télétravail³.

Naturellement, cette obligation entraîne des questions sur le respect de la vie privée et de l'inviolabilité du domicile. De la même manière, la LSST impose des obligations aux travailleuses et aux travailleurs :

Article 49.2 : Prendre des mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

³ COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Avis sur le télétravail*, 13 octobre 2020, voir p. 6 et p. 13, [En ligne] [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf].

Article 51.3 : 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.

Il est donc primordial que les syndicats et les employeurs s'entendent et encadrent les modalités de vérification que l'employeur utilisera pour remplir ses obligations tout en respectant le droit à la vie privée des travailleuses et des travailleurs.

La législation de la Colombie-Britannique (Bill 14) donne un aperçu du type d'encadrement qui pourrait s'appliquer à l'occasion d'inspections au domicile pour respecter les obligations et les responsabilités des parties. Celle-ci « circonscrit le pouvoir d'inspection d'un lieu de travail qui se situe dans un domicile privé, en prévoyant quatre possibilités d'accès :

- ▶ Lorsque celui qui occupe le domicile y consent ;
- ▶ Lorsque la Commission lui a donné un préavis écrit d'au moins 24 heures l'informant qu'il aura une inspection ;
- ▶ Lorsque l'accès est ordonné par un mandat émis en vertu de la législation pertinente, ou ;
- ▶ Lorsque la Commission a des motifs raisonnables de croire que les activités de travail ou les conditions de travail qui ont cours dans un domicile privé présentent un risque significatif qu'un travailleur soit tué ou subisse une lésion grave à la suite d'un accident ou d'une maladie⁴ ».

⁴ Rachel Cox, Jacques DESMARAIS, Katherine Lippel, *Les enjeux juridiques du télétravail au Québec*, Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO), mai 2001, p. 85.

5. UN EMPLOYEUR PEUT-IL SURVEILLER DES PERSONNES SALARIÉES EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?

Le développement des TIC s'accompagne d'une multitude de logiciels dont certaines fonctions, voire la seule fonction, sont la récolte de données, leur analyse en fonction d'objectifs particuliers (ex. : le ratio de productivité vs temps de travail) et de surveillance des travailleurs et des travailleuses. Certains chercheurs réfèrent à ce type de logiciel comme des « patrongiciels⁵ ».

De nos jours, les logiciels de base possèdent des fonctions de récolte de données : temps où le logiciel est activé et utilisé, temps de collaboration entre les employés et les employées, nombre de courriels reçus et envoyés, etc. Certains peuvent filmer ou photographier les personnes employées à leur insu, enregistrer les frappes du clavier, etc. Bien difficile de parler du respect de la vie privée dans des cas comme ceux-là !

La surveillance des personnes employées est étroitement liée à la question de la protection de la vie privée. Dans *Lavigne c. Canada* (Commissariat aux langues officielles)⁶, la Cour suprême indique :

[25] La Loi sur la protection des renseignements personnels rappelle à quel point la protection de la vie privée est nécessaire au maintien d'une société libre et démocratique.

Dans la décision *Valiquette*⁷, la Cour d'appel du Québec donne des indications sur l'interprétation que font les tribunaux du terme « vie privée » :

⁵ Voir notamment Sébastien Gambis, *Protection de la vie privée en contexte de télétravail et de retour au travail : à quoi porter attention*, webinaire « Télétravail et vie privée », 25 septembre 2020.

⁶ *Lavigne c. Canada* (Commissariat aux langues officielles), [2002] 2RCS 773, 2002 CSC 53, [En ligne] [<https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/1994/index.do>].

⁷ *Gazette (The) (Division Southam inc.) c. Valiquette*, 1996, R.J.Q. 30, [En ligne] [<https://prp.openum.ca/decisions/gazette-the-division-southam-inc-c-valiquette-1996-qc-ca-6064>].

Qualifié comme l'un des droits les plus fondamentaux des droits de la personnalité (Duclos c. Aubry et Éditions Vice-Versa inc.), le droit à la vie privée échappe encore à une définition formelle.

Il est possible cependant de relever les composantes du droit au respect de la vie privée, lesquelles sont relativement précises. Il s'agit du droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ou encore le droit au secret et à la confidentialité (voir R. c. Dymont, [1988] 2 R.C.S. 417; R. c. Duarte, [1991] 1 R.C.S. 30 (46). On inclut le droit à l'inviolabilité du domicile, à l'utilisation de son nom, les éléments relatifs à l'état de santé, la vie familiale et amoureuse, l'orientation sexuelle.

Si l'intelligence artificielle permet une récolte et une analyse de données qui peuvent être intéressantes dans certains contextes, il faut garder à l'esprit que l'intelligence artificielle et les TIC demeurent le produit d'organisations et de sociétés. L'intelligence artificielle peut donc reproduire les biais de la société et être utilisée de manière à attaquer certains droits fondamentaux. De récents articles font état d'entreprises comme Amazon ou Whole Foods qui utilisent des outils de gestion pour déterminer si leurs entreprises sont en voie de syndicalisation ou non⁸. Une publication du Rapporteur spécial de l'ONU sur le droit à la vie privée considère le droit à la vie privée comme faisant partie des droits des travailleuses et des travailleurs⁹.

Bien que l'employeur puisse constituer un dossier sur une personne salariée, cela ne lui confère pas le droit de tout savoir elle, ni même d'en avoir la possibilité. Seules les informations nécessaires à l'employeur peuvent faire partie du dossier d'une personne employée, et donc être connues de lui.

⁸ Sarah KESSLER, *Companies are using employee survey data to predict - and squash - union organizing*, OneZero, 30 juillet 2020, [En ligne] [<https://onezero.medium.com/companies-are-using-employee-survey-data-to-predict-and-squash-union-organizing-a7e28a8c2158>].

⁹ RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Report of the Special Rapporteur on the Right to Privacy, Advance Unedited Version*, 19 octobre 2017, p.17.

Quatre principes juridiques encadrent le recours à la surveillance des personnes employées¹⁰ :

1. La démonstration de la nécessité de la mesure de surveillance ;
2. Sa proportionnalité à l'objectif d'intérêt public visé ;
3. Son efficacité face à cet objectif ;
4. L'absence d'une autre option moins envahissante pour satisfaire ces objectifs.

La *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* est méconnue du public, mais elle est utile pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre les logiciels de surveillance. L'article 43 indique¹¹ :

Nul ne peut exiger que l'identité d'une personne soit établie au moyen d'un procédé ou d'un dispositif qui porte atteinte à son intégrité physique. À moins que la loi le prévoie expressément en vue de protéger la santé des personnes ou la sécurité publique, nul ne peut exiger qu'une personne soit liée à un dispositif qui permet de savoir où elle se trouve.

6. UNE PERSONNE EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL PEUT-ELLE DÉCIDER DE TRAVAILLER DE N'IMPORTE OÙ ?

Si une travailleuse ou un travailleur n'est pas tenu de travailler dans les locaux de l'employeur, est-il possible de fournir une prestation de travail à l'extérieur du domicile? Le télétravail constitue-t-il une forme d'assignation à domicile? En d'autres mots, une personne en situation de télétravail peut-elle décider de travailler dans un café, dans une bibliothèque ou, comme certains cas ont été rapportés dans les médias, dans un autre pays ?

¹⁰ Chantal BERNIER, « Vie privée et gestion des pandémies : les balises juridiques », *La Presse*, 3 avril 2020, [En ligne] [<https://www.lapresse.ca/debats/opinions/202004/02/01-5267690-vie-privee-et-gestion-des-pandemies-les-balises-juridiques.php>].

¹¹ QUÉBEC, *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, [En ligne] [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-1.1>].

En deux mots : pas nécessairement. Pour que l'employeur puisse s'acquitter de ses obligations et de ses responsabilités, notamment en matière de santé et sécurité, il doit s'entendre avec la personne employée sur un lieu où la prestation de travail doit être fournie. D'autre part, le travailleur ou la travailleuse qui désire travailler dans un lieu particulier, voire à l'extérieur du pays, doit le signaler et obtenir l'accord de son employeur.

La jurisprudence est mince à ce sujet, mais une décision de la Cour suprême de la Colombie-Britannique nous donne des indications à cet égard dans le cas *Ernst v. Destiny Software Productions Inc.*¹². Dans ce dossier, la partie Ernst habite en Alberta et décide de s'installer au Mexique sans informer son employeur. En contestant son congédiement, l'employé prétexte que le « domicile » constitue le « domicile » du travailleur peu importe où celui-ci se trouve dans le monde et qu'aucune contrainte n'était prévue dans son contrat de travail à cet égard. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté cet argument en affirmant que le « domicile » était réputé être le domicile canadien de l'employé au moment de la signature du contrat de travail et que cela voulait implicitement dire que l'employeur pouvait ainsi déterminer que la prestation de travail devait se faire à partir du domicile de l'employé. De plus, la Cour indique qu'en raison de la subordination de la relation salarié/employeur, ce dernier a le dernier mot en ce qui concerne le lieu de la prestation de travail.

Si l'on doit tenir pour acquis que le travailleur ou la travailleuse devrait fournir sa prestation de travail dans le même pays, peut-on l'obliger à utiliser un lieu de travail en particulier? À cet égard, la décision *Charrette*¹³ nous éclaire aussi sur cette question. Dans cette affaire, le commissaire Couture indique que le travailleur ne pouvait bien répondre aux exigences de l'employeur puisque ces dernières ne lui avaient pas été communiquées.

Certaines de ces exigences, soulevées au moment de l'audience, mais jamais précisées alors que le travailleur fournissait sa prestation de travail, indiquaient l'obligation de travailler au bureau. Or, l'employeur n'avait aucune politique sur le télétravail, d'une part. D'autre part, la pratique du télétravail était largement répandue dans l'entreprise.

Les syndicats devraient donc s'assurer de négocier les modalités du télétravail dans une entente plutôt que de laisser libre cours aux pratiques informelles. Il est aussi pertinent de s'assurer que ces règles sont connues de tous et de toutes afin d'éviter que l'employeur puisse utiliser une zone floue dans la pratique du télétravail contre les travailleurs et les travailleuses.

7. L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER UNE TENUE VESTIMENTAIRE À UNE PERSONNE SALARIÉE EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?

L'employeur peut exiger une tenue vestimentaire particulière même en situation de télétravail. Il s'agit ici d'établir un équilibre entre les droits protégés par les chartes (notamment le droit à la liberté d'expression, le respect de la vie privée, l'inviolabilité du domicile, l'intégrité, etc.) et du droit de gestion de l'employeur. Un code vestimentaire dans les locaux de l'employeur peut-il être transposé au domicile du travailleur ou de la travailleuse ?

D'une part, l'employeur est en droit d'exiger une tenue vestimentaire conforme à la préservation de l'image de l'entreprise lorsque le travailleur ou la travailleuse représente l'entreprise, notamment pendant une vidéoconférence. Le règlement de l'employeur doit poursuivre un but sérieux et légitime. Cela est d'ailleurs au cœur de la décision *Commission scolaire des Samares*¹⁴.

¹² *Ernst v. Destiny Software Productions Inc.*, 2012 BCSC 542

¹³ *CHARETTE ET GÉNÉRALE ÉLECTRIQUE DU CANADA INC.*, 2004 QCCRT 0441, SOQUIJ AZ-50265386.

¹⁴ *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière c Commission scolaire des Samares*, 2012 CanLII 89880 (QC SAT).

Dans cette affaire, un grief collectif est déposé au nom d'enseignantes et d'enseignants souhaitant abolir une directive portant sur la tenue vestimentaire. Le recours est fait, notamment, en vertu des articles 3 (liberté de conscience), 4 (sauvegarde de la dignité), 5 (respect de la vie privée) et 46 (conditions de travail justes et raisonnables) de la Charte des droits et libertés de la personne et des articles 35 (respect de la réputation et de la vie privée) et 36 (atteinte à la vie privée, notamment droit à l'image et à la représentation) du *Code civil du Québec*.

La politique vestimentaire de l'employeur couvrait d'ailleurs un large spectre : non seulement le type de vêtement autorisé ou non, mais aussi des éléments aussi divers que l'interdiction de porter des ongles longs, l'obligation de porter des cheveux de couleur naturelle, l'absence de tout type de bijoux aux mains ou aux bras, l'obligation d'attacher les cheveux longs, des chaussures nettoyées régulièrement, etc.

Une politique avec une portée aussi large risque, comme nous le constatons, d'inclure des biais sexistes. Il est donc recommandé que le syndicat veille à ce que les politiques vestimentaires de l'employeur ne comportent pas de biais discriminatoires sous aucun prétexte et soit plutôt le reflet d'exigences conséquentes au type de travail effectué.

Si l'arbitre Flynn a passé en revue chacune des exigences et en a autorisé certaines, notamment sur l'uniforme porté en classe, la portée générale du règlement est telle que :

« [...] le règlement élaboré par l'employeur comporte plusieurs exigences qui portent atteinte à des droits fondamentaux des enseignants et dont la portée est parfois incohérente et disproportionnée par rapport à l'objectif. Également, ledit règlement impose des contraintes dans la tenue vestimentaire qui ne sont pas considérées comme étant inconvenables dans le milieu de l'enseignement et dont la justification n'est pas convaincante ».

Dans sa conclusion, l'arbitre Flynn cite une décision rendue par l'arbitre Fortier dans un cas similaire :

« Le tribunal [...] reconnaît qu'un employeur, en plus d'exiger une tenue propre et soignée, pourrait en certaines circonstances empiéter sur le droit que possède une personne de porter ou pas, selon ses goûts, une moustache, une tonsure, une micro-jupe, des shorts «shorts». Cependant, dans ces cas, l'employeur devrait pouvoir démontrer que de telles exigences sont basées sur des questions de sécurité, d'hygiène, de décence ou de relations avec la clientèle ou d'autres de même nature. »

8. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS D'ERGONOMIE À CONSIDÉRER EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL ?

Il est reconnu dans la jurisprudence qu'un poste de travail inadapté peut conduire à une série de « microtraumatismes » qui peuvent constituer une lésion professionnelle :

[73] « [...] les microtraumatismes qui surviennent sur des périodes de temps limitées et qui se produisent en raison notamment d'une modification substantielle des tâches, d'une méthode de travail inadéquate, de conditions inhabituelles de travail, d'un équipement défectueux ou d'un poste de travail mal adapté peuvent être analysés sous l'angle de l'accident du travail, car ces circonstances sont également assimilées à l'événement imprévu et soudain requis par la Loi¹⁵ ».

¹⁵ Centre montréalais de réadaptation et Milord, 2020 QCTAT 2400.

Comme vu précédemment, il n'existe pas de législation précise sur le télétravail, mais l'employeur conserve ses obligations et responsabilités à l'égard de ses employés en télétravail. Cette obligation, conformément à l'article 51 de la LSST, en est une de moyens. Il est donc primordial que les syndicats s'assurent que l'employeur remplisse cette obligation. Un protocole devrait être établi avec l'employeur afin d'encadrer l'inspection et la vérification de l'ergonomie de travail des personnes salariées dans le respect de leur vie privée. Mentionnons que les dispositions générales de l'article 85.1 de la LNT et de l'article 2 de la LSST s'appliquent.

En matière d'ergonomie, deux guides se démarquent :

- ▶ CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Documents/DC500-114web.pdf>
- ▶ L'entreprise Entrac qui se spécialise en service-conseil en matière d'ergonomie : <https://entrac.ca/wp-content/uploads/2020/03/Guide-Ergonomie-teletravail-temporaire-par-Entrac.pdf>

9. UNE SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL PEUT-ELLE MENER À UNE LÉSION PSYCHOLOGIQUE ?

Oui. Parmi les facteurs de risque en matière de santé mentale des travailleuses et des travailleurs définis par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)¹⁶, soulignons notamment :

- ▶ L'adaptation aux nouveaux outils technologiques dans des délais serrés ;
- ▶ L'augmentation de la charge mentale :
 - ▶ Transformation des mandats et des tâches ;

- ▶ Pression pour maintenir la productivité ;
- ▶ Vidéoconférences fréquentes et longues ;
- ▶ Inégalité de la charge de travail entre collègues ;
- ▶ Gestion du temps :
 - ▶ Conciliation travail/vie personnelle ;
 - ▶ Perte de temps occasionnée par un soutien organisationnel inadéquat et les problèmes liés à l'utilisation d'outils technologiques ;
 - ▶ Hyperconnexion (ex. : téléconférences en continu, téléphone cellulaire constamment ouvert, demandes courriel ou autres qui arrivent à des heures inhabituelles) ;
 - ▶ Tâches familiales, particulièrement pour les femmes ;
 - ▶ Multiplicité des tâches simultanées dans différentes sphères (personnelle et professionnelle) : Ex. : surveillance des travaux d'école des enfants pendant la prestation de travail ; tâches liées au fait d'être aidant naturel pendant les heures de travail, etc.
 - ▶ En contexte de confinement : pour les parents, tout particulièrement pour les femmes, la nécessité de réaménager l'horaire en dehors des heures habituelles (ex. : en soirée) ou de réduire son temps de travail ;
- ▶ Liens sociaux entre travailleuses et travailleurs :
 - ▶ Difficulté de maintenir une cohésion de groupe ;
 - ▶ Difficulté d'intégration des nouveaux employés et des nouvelles employées ;
 - ▶ Difficulté de participer aux prises de décision en raison de l'éloignement et de la perte du caractère informel des relations professionnelles.

¹⁶ INSPQ, *Le télétravail en contexte de pandémie*, Institut national de santé publique, 2020, [En ligne] [<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>].

L'INSPQ poursuit :

Certains de ces risques, déjà présents en contexte habituel de travail, peuvent par ailleurs être exacerbés par le contexte de la pandémie puisque la situation de télétravail n'a pu être préparée et qu'il s'agit le plus souvent d'un télétravail exclusif, plutôt qu'une alternance entre télétravail et présence en entreprise ou dans un espace partagé avec d'autres personnes (espaces de « coworking »).

Dans la décision J.R. et CSSS A¹⁷, le Tribunal administratif du travail reconnaît qu'un événement qui survient sur une période étalée dans le temps peut constituer une lésion psychologique :

[75] Une surcharge inhabituelle de travail est établie lorsque le travailleur démontre qu'il effectue des tâches qui diffèrent substantiellement de ses tâches habituelles de façon quantitative.

[76] Il peut également prouver la surcharge de travail au point de vue qualitatif. Il doit alors démontrer qu'il exerce de nouvelles responsabilités, qu'il ait peu ou pas de contrôle sur son travail, ou encore qu'il n'a pas ou peu de soutien de la part de son employeur. Pour être considérée, cette situation doit se prolonger sur une certaine période de temps.

10. UNE PERSONNE SALARIÉE EN SITUATION DE TÉLÉTRAVAIL PEUT-ELLE EXERCER UN DROIT DE REFUS ?

Une personne salariée conserve ses droits, incluant le droit de refus, qu'elle fournisse sa prestation de travail au bureau de l'employeur ou à son domicile. Tout travailleur ou toute travailleuse a le droit de refuser d'effectuer un travail qui met en danger sa santé et sa sécurité, incluant pour des motifs psychologiques. Par contre l'expérience de l'exercice du droit de refus en situation de télétravail est relativement nouvelle et l'utilisation de la LSST dans ce cadre l'est tout autant.

¹⁷ J.R. et CSSS A, 2020 QCTAT 408.

L'employeur conservant son obligation de moyens et de prévention, il doit tout de même assurer le bien-être psychologique des travailleuses et des travailleurs.

11. QUELLES SONT LES DISPOSITIONS SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Bien que le droit à la déconnexion fasse l'objet de débats et de discussions, il n'y a aucun encadrement législatif spécifique à cet égard. Nous devons donc nous rapporter aux éléments existants, notamment :

► Code civil du Québec :

- Article 2085 : « [...] le salarié s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur » ;

► LSST:

- Article 2 : Objet de la loi (élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs);
- Article 49: Obligations du travailleur ou de la travailleuse (2^oprendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique);
- Article 51 : Obligations de l'employeur (3^os'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).

► LNT:

- Article 52 : Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

- ▶ Article 55 : Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.
- ▶ Article 57 : Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :
- ▶ Lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- ▶ Sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
- ▶ Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- ▶ Durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Les recherches montrent que l'hyperconnectivité comporte d'importants dangers pour la santé des travailleurs et des travailleuses en plus d'entraver la conciliation travail-vie personnelle. L'invasion des TIC en dehors de la période de travail vient remettre en question un acquis fondamental pour les travailleurs et les travailleuses : la journée de huit heures. Cette revendication vise aujourd'hui comme hier les mêmes objectifs : préserver la santé des travailleurs et des travailleuses (mentale et physique), leur autonomie et leur dignité.

Il est donc primordial que les syndicats négocient des dispositions pour respecter la conciliation travail-vie personnelle de leurs membres, limiter l'hyperconnectivité et garantir de véritables périodes de repos. Le principe de base à l'effet que le temps de travail doit être entièrement rémunéré devrait prévaloir.

12. QUELLES SONT LES RÈGLES FISCALES QUI S'APPLIQUENT DANS LES CAS OÙ LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DOIVENT ENGENDRER DES COÛTS EN RAISON DU TÉLÉTRAVAIL ?

Le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada prévoient des déductions dans les cas où les travailleuses et les travailleurs doivent faire du télétravail :

- ▶ Revenu Québec : <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/actualites/details/168066/>
- ▶ Agence du Revenu du Canada : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/ligne-229-autres-depenses-emploi/espace-travail-domicile-depenses.html>



FTQ

Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

ftq.qc.ca

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone • 514 383-8000
Sans frais • 1 877 897-0057