



# Journées de réflexion sur le TÉLÉTRAVAIL

Cahier du participant



Rédaction  
**Colin L'Ériger**  
**Lucie Morissette**

Relecture  
**Joelle Vescovi**

Graphisme et page de 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 - 3eme trimestre 2021  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
ISBN 978-2-89639-474-6

## Table des matières

Introduction.....	4
Une consultation en amont.....	5
Contexte .....	5
1. Négociation collective et relations du travail .....	6
Négociation collective et télétravail en pandémie.....	7
Le télétravail : nouvel enjeu de négociation .....	7
Les droits collectifs mis à l'épreuve par le télétravail .....	9
2. Vie syndicale et mobilisation .....	10
Télétravail : risque ou opportunité pour la vie et la démocratie syndicales?.....	10
Le télétravail et le recrutement syndical sont-ils réconciliables?.....	12
3. Conditions de travail et qualité de vie.....	13
Des avantages et des inconvénients .....	13
Un enjeu pour l'égalité entre les hommes et les femmes .....	14
L'impact du télétravail sur la conciliation travail-vie personnelle.....	15
Vie privée et surveillance patronale.....	16
Enjeux de santé et sécurité du travail.....	16
Questions de discussion .....	17
4. Revendications et action syndicale en matière de télétravail.....	18
Des positions et des revendications qui peuvent s'appliquer au télétravail .....	18
Une vision syndicale du télétravail.....	19
Imposer la négociation du télétravail .....	19
Assurer un droit à la déconnexion .....	19
Modifier le Code du travail.....	20
Autres propositions pour mieux encadrer le télétravail .....	21
Questions de discussion .....	22

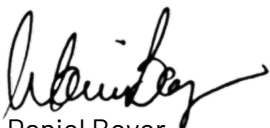
## Introduction

Il est d'usage de souligner le caractère exceptionnel des mesures adoptées dans le cadre de la pandémie de la COVID-19. Du jour au lendemain, les activités de secteurs complets ont été suspendues, entraînant ainsi d'importantes mises à pied et pertes d'emplois. En même temps, des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses se sont retrouvés devoir fournir une prestation de travail à domicile plutôt que dans les locaux de l'employeur. Depuis, les mesures sanitaires ont été assouplies. Le couvre-feu a été levé et la majorité des entreprises dans les secteurs affectés ont pu rouvrir leurs portes. Au moment d'écrire ces lignes, la santé publique n'impose plus le télétravail, mais celui-ci demeure recommandé.

Cette situation exceptionnelle, où environ 40 % des travailleurs et des travailleuses ont été forcés de travailler de leur domicile, pourrait entraîner de profonds changements dans l'organisation du travail pour certains corps d'emploi. Des entreprises et la fonction publique ne renouvellent pas certains baux et planifient déjà un passage au télétravail pour leur main-d'œuvre. La plupart des observateurs et des observatrices envisagent un avenir où la formule hybride, quelques jours au bureau et quelques jours à la maison, deviendra la norme. D'après les récentes études et les quelques témoignages recueillis pour le moment, le télétravail comporterait autant d'avantages que de désavantages. Son impact dépend grandement de sa mise en œuvre et des modalités adoptées. Dans son histoire, la FTQ n'a jamais été contre les changements technologiques. Elle a plutôt milité pour que ceux-ci soient implantés avec l'implication des travailleurs et des travailleuses afin d'éviter les impacts négatifs.

Conséquemment, les syndicats doivent se préparer à cette transition vers le télétravail et mettre de l'avant une vision où cette forme d'organisation du travail correspond d'abord aux besoins des travailleurs et des travailleuses et non à ceux des employeurs qui souhaitent principalement réaliser des économies. Il faut également s'assurer que la montée du télétravail ne vienne pas exacerber les inégalités existantes, notamment entre ceux et celles qui peuvent et ne peuvent pas travailler de leur domicile. C'est dans un tel contexte que la FTQ, avec l'appui de ses syndicats affiliés, a pris la décision d'organiser des journées de réflexion sur le télétravail. Celles-ci ont pour objectif de réfléchir collectivement aux implications du télétravail pour les syndicats et aux solutions qui peuvent être mises en œuvre pour mieux défendre et protéger les personnes salariées tout en maintenant la vitalité syndicale. Ces échanges permettront ultimement de réfléchir aux positions de la FTQ et aux nécessaires adaptations des lois du travail à cette nouvelle réalité qui risque de transformer de façon durable nos milieux de travail.

Solidairement,



Daniel Boyer  
Président



Denis Bolduc  
Secrétaire général

## Une consultation en amont

Comme le veut l'expression consacrée, la pandémie a forcé la FTQ à se réinventer. Plutôt que d'adopter le format usuel des journées de réflexion, où la centrale demande à ses affiliés de se prononcer sur plusieurs propositions, nous avons opté pour une consultation en amont. Trois consultations en ligne, portant chacune sur une thématique précise, seront organisées afin de consulter les syndicats affiliés et mieux comprendre ce qui se passe sur le terrain. La première portera sur la négociation collective et les relations du travail, la seconde sur la vie syndicale et la mobilisation et la troisième sur les conditions de travail et la qualité de vie. Pour le moment, nous disposons d'informations préliminaires. En parallèle aux journées de réflexion, la centrale continuera de mener des entrevues de fond avec des représentants et des représentantes des syndicats affiliés. Une quatrième consultation en ligne permettra de consulter les membres quant aux revendications que pourraient porter la centrale et les actions qui devraient être mises de l'avant par le mouvement syndical. Une page web a également été créée, laquelle comprend un blogue et un sondage à remplir. Ce n'est qu'après avoir consulté ses membres que la FTQ mettra de l'avant des propositions plus concrètes en la matière. Celles-ci pourraient faire l'objet de discussions lors d'une instance de la FTQ, au Bureau ou au Conseil général par exemple.

## Contexte

Le télétravail se caractérise par une combinaison de deux dimensions clés, soit « (1) un lieu de travail à distance hors du lieu conventionnel de travail et (2) un travail à distance accompli à l'aide de technologies de l'information et des communications (TIC) »<sup>1</sup>.

Depuis les années 2000, le télétravail est devenu plus accessible que jamais avec le développement de nouvelles technologies (plus petites et légères) qui facilitent la communication instantanée<sup>2</sup>. Pensons par exemple aux téléphones intelligents et à l'infonuagique (*cloud*) qui permettent d'accéder à l'information en une fraction de seconde. Le bureau se virtualise et le travail peut se réaliser à la maison, mais pas exclusivement, alors que d'autres espaces sont utilisés à cette fin (cafés, voiture, ascenseurs, trottoirs...). Ainsi, réalisable à distance et en temps réel ou même en tout temps, le travail perd de son caractère formel tout en mettant à l'épreuve l'application des lois existantes.

Mais en dépit de la flexibilité offerte par les nouvelles technologies, le télétravail était peu répandu au Québec avant la pandémie. En fait, seulement 18,5%<sup>3</sup> des entreprises ont déclaré recourir à cette forme d'organisation du travail avant février 2020. Entre 2000 et 2008, Statistiques Canada notait qu'en moyenne 10,4% des personnes salariées réalisaient du télétravail au Canada (moins de 10 heures par semaine) contrairement à 54,6% des travailleurs autonomes<sup>4</sup>. Ainsi, « Avant la pandémie, il s'agissait davantage d'un mode d'aménagement du temps de travail ou d'une méthode de conciliation travail, vie de famille

---

<sup>1</sup> SABA T. et G. CACHAT-ROSSET, *Covid-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale*, Chaire BMO Diversité et Gouvernance, 2020, p.8.

<sup>2</sup> MESSENGER, J. C. (Ed.), *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*, Edward Elgar Publishing, 2019.

<sup>3</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC [En ligne] [1] [En ligne] (consulté le 7 octobre 2021), [Québec dans le contexte de la pandémie de COVID-19 en mars 2020 \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/quebec-dans-le-contexte-de-la-pandemie-de-covid-19-en-mars-2020).

<sup>4</sup> STATISTIQUE CANADA, [En ligne] [[Graphique 1 La hausse de la participation au travail à domicile a été plus prononcée chez les travailleurs autonomes que chez les employés, 2000 à 2008 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/24-62-x/2009001/article/00001-eng.htm)].

et vie personnelle »<sup>5</sup> plus ou moins répandu. Bien qu'à valider, la tendance actuelle semble privilégier le télétravail comme une nouvelle normalité des milieux de travail, plus facilement accessible à certains groupes de salariés, notamment les cols blancs.

La situation s'est cependant vite transformée. En mars 2020, 46,5% des entreprises québécoises expérimentaient le télétravail, forcées par les mesures sanitaires liées à la Covid-19. L'expérience a révélé l'intérêt des employeurs et des travailleurs et travailleuses à poursuivre dans cette voie. Selon une étude, près de 50% des personnes qui ont expérimenté le télétravail pendant la pandémie souhaiteraient poursuivre si le choix leur était donné<sup>6</sup>.

D'ailleurs, le potentiel d'accroissement du télétravail dans la société est non négligeable. Selon Statistiques Canada, la « capacité de télétravail » dans l'économie canadienne se situerait à environ quatre travailleurs sur 10 (soit 38,9%)<sup>7</sup>. Ce pourcentage grimperait à 60% dans le secteur de l'administration publique.<sup>8</sup>

Cela dit, le télétravail est loin d'être une panacée pour toutes les personnes salariées. Il dépend de facteurs individuels (situation financière, accès à une résidence qui facilite le travail à la maison, charge familiale...), organisationnels (conditions de travail offertes par l'employeur, remboursement des frais de télétravail...) et institutionnels (présence d'un syndicat pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses, lois du travail qui protège les droits des télétravailleurs...). Pour les syndicats, les enjeux du télétravail sont non négligeables. Cette nouvelle forme d'organisation du travail bouscule les relations de travail, la vie syndicale et les conditions de travail ainsi que la qualité de vie des travailleurs et travailleuses.

## 1. Négociation collective et relations du travail

Le télétravail pourrait transformer la négociation collective et les relations de travail de façon durable dans nos milieux professionnels. Pendant le confinement, il a modifié la façon de négocier, les parties n'ayant d'autre choix que de discuter par écrans interposés. Dans certains milieux, le télétravail a aussi fait l'objet de négociation entre syndicats et employeurs afin d'encadrer cette nouvelle forme d'organisation du travail pour l'implanter de façon permanente. Or, dans d'autres cas, les syndicats se sont vu imposer une politique de télétravail sans possibilité d'en négocier les contours. Dans tous les cas, le télétravail risque de fragiliser les relations de travail dans la mesure où nos lois sont peu adaptées à cette pratique considérée marginale jusqu'à tout récemment.

---

<sup>5</sup> COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Avis sur le télétravail*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2020, p.4.

<sup>6</sup> SABA, Tania et Gaëlle\_CACHAT-ROSSET, *COVID-19 et télétravail : un remède universel ou une solution ponctuelle. Québec et comparaison internationale*, Chaire BMO Diversité et Gouvernance, Université de Montréal, 2020.

<sup>7</sup> STATISTIQUE CANADA, DENG Z., MORISSETTE R. & MESSACAR D. *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, No 45280001, 2020.

<sup>8</sup> *Ibid.*

### Négociation collective et télétravail en pandémie

En raison du confinement imposé par le gouvernement, plusieurs syndicats se sont vus contraints de négocier ou de renégocier une convention collective en mode virtuel. Il est peu probable que cette expérience se traduise en pratique durable en raison des nombreux inconvénients qui y sont associés (délais dans les échanges, problèmes techniques...). Cependant, elle a forcé les syndicats à se tourner vers de nouvelles façons de faire et de nouveaux outils (plateformes technologiques) pour rejoindre leurs membres (formulation des demandes, informations sur l'évolution des négociations, vote sur l'entente proposée, etc.). Il semble en résulter des avantages certains, dont une meilleure capacité à maintenir les liens avec les personnes salariées en dépit de leur éloignement (régions) ou de leur disponibilité (conciliation militantisme-famille) en plus d'éliminer les contraintes comme la réservation de salles ou la capacité physique des membres à se présenter aux réunions.

Nous aimerions vous entendre sur ces questions :

- Est-ce que votre syndicat a eu recours à de nouvelles pratiques à l'occasion des négociations collectives depuis la pandémie?
- Pensez-vous maintenir ces pratiques à l'avenir? Si oui, en quoi ont-elles été bénéfiques pour les relations de travail?

### Le télétravail : nouvel enjeu de négociation

D'un point de vue syndical, il est indéniable que le télétravail doit faire l'objet de négociation collective. Ce mode d'organisation du travail modifie les conditions de travail de façon substantielle (lieux de travail, outils de travail, modes de surveillance...). C'est au syndicat que revient le rôle de représenter les intérêts des travailleurs et travailleuses pour en limiter les impacts négatifs. Toutefois, depuis la pandémie, de nombreux employeurs se sont montrés intéressés à maintenir le télétravail avec ou sans l'accord du syndicat. Ces derniers sont pour leur part coincés entre leur devoir de bien protéger leurs membres tout en répondant aux souhaits d'une partie de ceux-ci de pouvoir effectuer du télétravail. Il est donc dans l'intérêt des syndicats de négocier et d'encadrer le télétravail afin de préserver les droits des travailleurs et travailleuses ainsi que l'unité et la solidarité syndicale.

De façon préliminaire, on peut observer trois types de modèles de relations de travail eu égard au télétravail dans les milieux syndiqués.

#### *Un droit de la direction*

Certains employeurs sont peu enclins à négocier les modalités du télétravail avec le syndicat. Selon leur conception, il s'agit d'un droit de direction qui leur revient, d'autant plus si la convention collective est en vigueur et qu'elle ne contient aucune disposition à cet effet. Le télétravail est ainsi considéré comme un privilège à accorder plutôt qu'une condition de travail devant être négociée. L'employeur impose sa politique.

Les ententes de télétravail ainsi prescrites prévoient souvent que la personne salariée négocie directement avec son gestionnaire les modalités du télétravail. Cette situation vient remettre en question le monopole syndical prévu aux codes du travail québécois et canadien. Une fois accrédité, le syndicat est reconnu comme le seul et unique représentant des travailleurs et travailleuses. Les politiques unilatérales de télétravail qui s'appuient sur la négociation individuelle pourraient donc contrevenir aux droits syndicaux. En réaction,

des syndicats ont déposé des griefs ou encore des plaintes au Tribunal administratif du travail pour pratiques déloyales et ingérence par le biais d'une ordonnance de sauvegarde<sup>9</sup>.

Cet état de fait nous questionne sur les risques accrus de conflictualité et de judiciarisation des relations de travail. Il faut aussi penser que lors du renouvellement de la convention, il pourra être plus ardu pour le syndicat de négocier le télétravail si des pratiques sont déjà bien implantées.

### *Une nouveauté à évaluer*

Dans ce modèle de relation de travail, l'employeur montre une ouverture à consulter le syndicat sur la pratique du télétravail. Il accepte de mettre en place un projet pilote et/ou un comité paritaire pour évaluer cette nouvelle pratique dans son milieu (ou encore mobiliser le comité de relation de travail déjà existant à cette fin). De façon générale, cette entente est consignée à la convention collective tout en précisant, généralement de façon sommaire, les modalités du projet pilote et du comité. Sur un échantillon de 26 conventions collectives négociées<sup>10</sup> depuis 2020 qui contiennent des dispositions sur le télétravail, 8 proposent un tel arrangement.

### *Un droit à négocier*

Dans ce modèle, l'employeur cherche à implanter de façon durable le télétravail et le syndicat profite de l'ouverture de la période de négociation pour l'encadrer. Plusieurs employeurs résisteraient, voire refuseraient, de négocier le télétravail. D'autres acceptent cependant, non sans l'exercice d'un rapport de force, de baliser cette pratique dans la convention. Les résultats s'avèrent cependant très variables.

Toujours sur l'échantillon de 26 conventions collectives étudiées, 18 précisent des modalités d'exercice du télétravail sur un continuum allant de « peu réglementé et confirmant les droits de la direction » à « très réglementé et prévoyant la protection de droits syndicaux ».

Pour illustrer, on retrouve du côté des conventions peu réglementées des dispositions similaires à celles-ci :

*« En vertu de la politique de télétravail, le salarié peut effectuer une demande à son supérieur immédiat. Il ne s'agit pas d'un droit, mais d'un privilège. L'employeur peut mettre fin à la politique et/ou de l'entente de télétravail en tout temps et sans besoin de justification. »*

Du côté des conventions qui balisent le recours au télétravail, les plus complètes comprennent les diverses dispositions suivantes:

- Les objectifs du télétravail (conciliation travail-vie personnelle, environnement, efficacité organisationnelle, qualité de vie au travail...);
- Les modalités d'exercice du télétravail (qui peut avoir accès au télétravail, à quelles conditions, qui l'autorise, qui peut le retirer, le nombre de jours permis en télétravail...);

---

<sup>9</sup> TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL 3113, *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec Inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec*, Québec, 2021.

<sup>10</sup> Principalement sous le régime du Code du travail du Québec, à l'exception d'une convention collective négociée en vertu du Code canadien du travail.



- La gestion des bureaux dans l'établissement de l'employeur (partage de bureaux, réservation à l'avance...);
- Les équipements fournis et payés ou non par l'employeur (ordinateurs, téléphone cellulaire, chaise ergonomique...);
- Les règles en matière de santé et sécurité du travail et de vie privée;
- L'accès à la formation pour les télétravailleurs et les télétravailleuses;
- ...

Les conventions les plus complètes prévoient également la protection des droits syndicaux avec l'implantation formelle et durable du télétravail : remise au syndicat de la liste des télétravailleurs et des télétravailleuses, droit du syndicat d'utiliser les plateformes technologiques de l'employeur à des fins de communication, accès à la description de tâches des personnes salariées en télétravail et des protections contre l'utilisation des télétravailleurs et des télétravailleuses comme briseurs de grève. Voici un exemple pour illustrer ce dernier point :

*« 31. La présente entente ne peut avoir pour effet d'obliger les employés à desservir la clientèle normalement desservie par les membres d'une autre unité de négociation de l'Employeur en conflit de travail. »*

Les écarts observés dans la négociation des modalités pour encadrer le télétravail traduisent en grande partie des disparités dans le pouvoir de négociation des syndicats. Certains sont en meilleure posture pour imposer des limites au télétravail en respect des droits des travailleurs et travailleuses et du syndicat. Or, s'il n'est pas bien négocié, le télétravail peut ouvrir la porte à l'arbitraire patronal.

Ces constats soulèvent plusieurs interrogations pour lesquelles nous aimerions avoir vos réactions :

- Comment négocier le télétravail ?
- Quels sont les pièges à éviter ?
- Quels sont les risques de ne pas négocier le télétravail ?
- Quelles sont les clauses importantes à négocier ?
- Quels sont les impacts du télétravail sur la portée des accreditations ?
- Comment le télétravail a-t-il affecté les relations de travail ?

La responsabilité qui échoit aux syndicats de négocier le télétravail est d'autant plus lourde du fait que cette pratique n'est pas encadrée dans les lois, qui accordent beaucoup trop de latitude aux employeurs en matière de changements technologiques et d'organisation du travail. Le télétravail risque ainsi d'affaiblir les droits collectifs si aucun changement législatif n'est apporté.

### [Les droits collectifs mis à l'épreuve par le télétravail](#)

La montée du télétravail risque d'affaiblir le syndicalisme à moyen et long terme sur différents plans si cette pratique n'est pas encadrée adéquatement. D'une part, nous devons nous questionner sur les impacts à long terme du télétravail, sur la réorganisation du travail en entreprise, la définition des tâches et l'autonomie accrue des personnes salariées. L'expérimentation à grande échelle du télétravail a fait observer aux employeurs que les travailleurs et travailleuses peuvent être aussi, sinon plus, productifs en exerçant leurs

fonctions à distance avec un encadrement réduit. Certains pourraient y voir l'opportunité de réviser le statut d'une partie de leur personnel de manière à transformer des personnes salariées en faux<sup>11</sup> ou vrais travailleurs et travailleuses autonomes. Les syndicats devront faire preuve de vigilance afin que cela ne mène pas à un rétrécissement de l'unité d'accréditation et donc du nombre de leurs membres.

Autre scénario possible, un employeur pourrait décider de donner en sous-traitance une partie de ses activités suivant une réorganisation du travail pour créer des unités autonomes. Les chances de voir l'article 45 du Code du travail trouver application lorsqu'il est question de fonctions qui s'exercent essentiellement de façon virtuelle sont plutôt minces.

Et que dire des dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code du travail? Récemment, les tribunaux ont retenu une interprétation restrictive de la notion d'établissement. Celle-ci a été limitée à « l'espace matériel et géographique appartenant à l'employeur, soit le lieu physique auquel les salariés sont rattachés, alors que leur travail réel s'effectue à l'extérieur... »<sup>12</sup>. Dans les circonstances, il y a tout lieu de s'inquiéter de cette dérive qui ne tient nullement compte de l'éclatement des milieux de travail et de l'évolution des nouvelles technologies qui permettent d'accomplir un travail à l'extérieur de l'établissement de l'employeur.

Ces quelques exemples nous interrogent sur l'effet du télétravail, sur le pouvoir et la présence syndicale dans les organisations. Au-delà des soi-disant avantages recherchés par cette pratique, des employeurs pourraient y voir une stratégie à faible coût pour se débarrasser, ou affaiblir, les syndicats. Dans ce contexte, nous aimerions vous entendre sur la question suivante :

- Qu'est-ce que les syndicats peuvent faire, localement, pour limiter cet effritement potentiel de la présence et du pouvoir syndical?

## 2. Vie syndicale et mobilisation

Sur un autre registre, plusieurs syndicats s'inquiètent du déploiement à grande échelle du télétravail, sur la vigueur de la vie et la démocratie syndicale de même que sur la mobilisation des membres. Sans compte que cette nouvelle pratique pourrait poser des défis aux syndicats à l'occasion de leurs campagnes de recrutement.

### Télétravail : risque ou opportunité pour la vie et la démocratie syndicales?

En temps normal, dans un milieu de travail physique, une personne déléguée ou élue peut échanger de manière spontanée et informelle avec les travailleurs et travailleuses pour régler des problèmes, nouer des relations et solidifier des liens qui pourront être activés lors

---

<sup>11</sup> De façon générale, un faux travailleur autonome est un travailleur qui est qualifié d'autonome, mais qui est en réalité un salarié.

<sup>12</sup> Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU, Urwana COIQUAUD et Julie BOURGAULT. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 1 - Le régime général*. Montréal, Éditions Yvon Blais, 2019, p.735.

de moments critiques (grève, négociation, grief...). Le pouvoir syndical repose en bonne partie sur de tels liens sociaux, essentiels à la mobilisation et à la démocratie<sup>13</sup>.

Or, avec le télétravail, les personnes syndiquées perdent non seulement des occasions de socialiser avec leurs représentantes et leurs représentants syndicaux, mais aussi de voir et comprendre le travail de ces derniers. Quelles sont les conséquences possibles d'un tel effritement des relations sur le sentiment d'appartenance et l'engagement des télétravailleurs envers leur organisation syndicale? La question est d'autant plus pertinente que le télétravail peut avoir pour effet de renforcer les interactions des personnes salariées, isolées chez elles, avec leur supérieur immédiat.

Se pose également la question, du point de vue de la vie syndicale, des moyens supplémentaires de surveillance patronale que permet le télétravail à l'endroit des activités militantes ou syndicales. Ces moyens peuvent-ils être utilisés pour mieux retracer les faits, les gestes et les interactions entre les individus et même permettre à l'employeur de sévir de manière plus efficace? Est-ce que les travailleurs et travailleuses qui ont des enjeux et souhaitent communiquer avec leurs représentants syndicaux pourraient être plus à risque? Comment les syndicats doivent-ils gérer cette nouvelle réalité et à quelles limites font-ils face pour communiquer avec leurs membres?

Sans nier ces conséquences négatives et risques du télétravail sur l'action syndicale, force est de constater que de nouvelles opportunités se révèlent pour renouveler la mobilisation et la démocratie syndicale. Les technologies peuvent en effet contribuer à bâtir des solidarités entre les travailleurs et les travailleuses, faciliter le contact avec des membres plus difficiles d'accès, accroître la participation lors de la tenue de réunions (de négociation, assemblées générales...), etc. En réalité, la pandémie a forcé les syndicats à innover pour maintenir des liens avec leurs membres et solliciter leur appui lorsque nécessaire. Pour certains, les expériences mises de l'avant se sont traduites par une hausse du taux de participation aux instances syndicales. À titre d'illustration, voici quelques initiatives et idées proposées par des syndicats FTQ :

- Maintenir les assemblées syndicales en mode virtuel ou idéalement hybride (virtuel et présentiel);
- Multiplier les occasions de socialisation par des activités sociales sur plateforme : café virtuel, midi information-discussion sur un sujet d'intérêt pour les membres...
- Informer davantage les membres lors des négociations par le biais de rencontres virtuelles;
- Recourir au vote électronique;
- Organiser des activités sociales en présence pour briser l'isolement;
- Renforcer des activités sur Facebook et autres réseaux sociaux.

Les technologies peuvent ainsi contribuer à maintenir un contact plus régulier avec les membres, répondre à leurs besoins d'être davantage informés en plus de rehausser la vitalité démocratique. D'ailleurs, plusieurs applications et logiciels voués spécifiquement aux syndicats ont été développés dans les dernières années pour offrir des outils dédiés à ces fins spécifiques (Union track Engage; Sentinel, Union Connect...).

---

<sup>13</sup> Marc-Antoine HENNEBERT, Vincent PASQUIER et Christian LÉVESQUE, « What do unions do...with digital technologies? An affordance approach », *New Technology, Work and Employment*, 2021, 36 p.177-200.

Il n'en demeure pas moins que ces technologies comportent des contraintes que doivent gérer les organisations syndicales. Par exemple, un syndicat qui a créé une page Facebook durant des négociations pour fournir plus d'informations aux membres a dû gérer de fausses rumeurs et a finalement perdu le contrôle du message en raison des nombreux échanges qui allaient dans toutes les directions<sup>14</sup>.

En somme, le télétravail fragilise la vie syndicale, mais force du même coup les syndicats à revoir leurs pratiques et à innover pour revitaliser les liens avec leurs membres. Les technologies peuvent s'avérer facilitantes dans cette entreprise de renouveau. Qu'en pensez-vous?

- Comment les syndicats peuvent-ils maintenir le contact avec leurs membres dans le cadre du télétravail? Comment reproduire les contacts informels?
- Comment les syndicats peuvent-ils mobiliser leurs membres en télétravail? Y a-t-il des opportunités de renouveler l'action syndicale?
- Comment les réseaux sociaux et autres applications et logiciels peuvent-ils contribuer (ou non) à revitaliser la vie syndicale dans le contexte du télétravail?

#### [Le télétravail et le recrutement syndical sont-ils réconciliables?](#)

Le recrutement de nouvelles unités d'accréditation pourrait se compliquer avec le télétravail, en particulier si les personnes salariées peuvent travailler n'importe où au Québec.

Toute bonne campagne de recrutement exige d'avoir accès à la liste de toutes les personnes salariées (permanents, à temps partiel, temporaires, travailleurs d'agences de placement...) visées par la requête en accréditation. La présence de télétravailleurs et de télétravailleuses (en particulier ceux qui seraient à 100% en télétravail) ne facilite en rien la démarche, bien au contraire. Il s'agit pourtant d'une étape cruciale, car les estimations quant au caractère représentatif du syndicat et le moment du dépôt de la requête sont intimement liés aux activités de pointage (pour-contre-indécis) basées sur cette liste.

De plus, la reconnaissance du caractère représentatif d'un syndicat va de pair avec la détermination de l'unité de négociation. Or, nous pouvons nous interroger à savoir si le télétravail pourrait amener à repenser le découpage de ces unités. Si le Code du travail est peu bavard sur le caractère dit approprié de celles-ci (art.28 et 32 Ct), les tribunaux se sont employés à préciser les critères applicables en la matière: 1) Volonté des salariés; 2) Communauté d'intérêts; 3) Historique des relations de travail chez l'employeur et les autres employeurs du même secteur; 4) Structure organisationnelle de l'entreprise; 5) Division territoriale ou géographique des établissements; 6) Paix industrielle.

Dans la mesure où les télétravailleurs et les télétravailleuses pourraient avoir des conditions de travail distinctes (heures de travail), des tâches révisées et plus d'autonomie, la communauté d'intérêts pourrait-elle s'effriter? Rappelons que ce critère sera évalué, selon la jurisprudence, d'après plusieurs facteurs dont la similarité des conditions de travail, les horaires de travail, l'interchangeabilité du personnel, l'accomplissement des tâches de façon isolée ou en complémentarité avec d'autres personnes salariées.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, 11.

Pourrait-on penser également qu'une réorganisation entraîne des changements dans la structure organisationnelle en vue de créer des unités télétravail indépendantes? Quelles seraient alors les conséquences sur la portée de l'accréditation?

À ces risques se juxtaposent des opportunités avec le développement de nouvelles applications électroniques visant à faciliter les campagnes de syndicalisation. Celles-ci pourraient bien s'avérer de plus en plus utiles pour rejoindre les télétravailleurs. D'autres initiatives, notamment aux États-Unis, méritent d'être étudiées. Par exemple, le *National Labor Relation Board*, l'équivalent du Tribunal administratif du travail au Québec (ou de la CCRT au Canada) autorise l'accès au système courriel de l'employeur en dehors des heures de travail pour des activités de syndicalisation<sup>15</sup>.

Par ailleurs, des mises en garde s'imposent. Une nouvelle application développée aux États-Unis (Unit.)<sup>16</sup> s'adresse aux employés de petits établissements pour leur permettre de se syndiquer de façon autonome tout en leur fournissant un guide complet de syndicalisation. Autrement dit, cette application fournit les outils et les informations permettant aux travailleurs et travailleuses de se syndiquer sans l'aide et sans l'affiliation à un syndicat ou à une centrale syndicale. Une fois syndiqués, les membres paient une cotisation syndicale de 0.8% de leur salaire à la plateforme qui, rappelons-le, est une entreprise à but lucratif<sup>17</sup>. Reste à prouver l'efficacité de ces dispositifs à long terme, mais leur attrait auprès d'une population plus jeune, plus scolarisée, plus autonome pourrait bien faire son chemin. D'où l'importance pour les syndicats de maintenir leur présence sur le terrain à tous les niveaux.

En somme, le télétravail pose des défis en termes de recrutement qui peuvent être relevés par de nouvelles stratégies soutenues par des technologies qui facilitent le contact avec les personnes salariées. De ces constats émergent plusieurs questions pour les syndicats :

- Comment le télétravail modifie-t-il le recrutement syndical?
- Est-il nécessaire d'élaborer de nouvelles stratégies ou pratiques de recrutement?
- Est-ce que le télétravail a contribué à familiariser les syndicats et les personnes salariées avec de nouveaux outils de recrutement?
- Quels sont les outils technologiques qui sont le plus susceptibles d'aider les syndicats dans leurs campagnes de recrutement?
- Y a-t-il des limites à l'utilisation de ces outils?

### 3. Conditions de travail et qualité de vie

#### Des avantages et des inconvénients

Les partisans du télétravail mettent souvent en évidence ses avantages par rapport à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie. Une telle organisation du travail favoriserait la conciliation travail-vie personnelle, améliorerait l'autonomie des travailleurs

---

<sup>15</sup> BAKERHOSTESTELER, « National labor relations board permits employees to use workplace email systems for union activity », [En ligne] [[www.bakerlaw.com/alerts/national-labor-relations-board-permits-employees-to-use-workplace-email-systems-for-union-activity#:~:text=In%20a%20landmark%203-2%20decision%2C%20the%20National%20Labor,National%20Labor%20Relations%20Act%E2%80%9494including%20union%20organizing%E2%80%9494during%20nonworking%20time](http://www.bakerlaw.com/alerts/national-labor-relations-board-permits-employees-to-use-workplace-email-systems-for-union-activity#:~:text=In%20a%20landmark%203-2%20decision%2C%20the%20National%20Labor,National%20Labor%20Relations%20Act%E2%80%9494including%20union%20organizing%E2%80%9494during%20nonworking%20time)].

<sup>16</sup> UNIT, [En ligne] [<https://unitworkers.com/>] (consulté le 8 octobre 2021).

<sup>17</sup> VICE, « A new app is tacking labor unions out of union organizing », [En ligne] [[www.vice.com/en/article/ejn87m/a-new-app-is-taking-labor-unions-out-of-union-organizing](http://www.vice.com/en/article/ejn87m/a-new-app-is-taking-labor-unions-out-of-union-organizing)].

et des travailleuses et permettrait un aménagement flexible des heures de travail, entre autres.

Bien que le télétravail demeure assez populaire selon divers sondages, son étoile commence à pâlir. Le télétravail, surtout lorsqu'il est imposé, peut entraîner plusieurs effets négatifs : un sentiment d'isolement, une surveillance patronale renforcée, des risques accrus en santé et sécurité du travail, une augmentation de la charge de travail, une modification des tâches, un allongement de la journée de travail, un flou entre le temps de travail et le temps personnel, etc. Le télétravail serait par ailleurs moins bien vécu lorsqu'il est imposé plutôt que choisi de façon libre par les travailleurs et les travailleuses<sup>18</sup>. On affirme aussi que le télétravail contribuerait à lutte contre les changements climatiques, bien que certaines recherches récentes évaluent que son impact à cet égard serait marginal, voire négatif<sup>19</sup>.

Les études et rapports sur le sujet soulignent ce même caractère contrasté du télétravail. Il comporte autant d'avantages que d'inconvénients qui varient selon les situations. Il ne s'agit donc pas d'une solution magique pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses. Cela dépend d'une foule de facteurs à la fois individuels, organisationnels et institutionnels. En outre, plusieurs personnes salariées préféreraient travailler dans les locaux de l'employeur, à temps plein ou en formule hybride.

### Un enjeu pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Le télétravail comporte deux sortes de risques pour les femmes. Le premier étant les risques pour leur santé et sécurité et le deuxième comprend les risques de recul en matière d'égalité au travail.

D'une part, le télétravail semble entraîner des impacts plus importants pour les femmes en regard de la santé. Encore aujourd'hui, la répartition des responsabilités familiales et des soins non rémunérés reste très inégale entre les hommes et les femmes. Le télétravail pourrait ainsi accroître davantage le travail dit invisible réalisé aux deux tiers par les femmes<sup>20</sup> et leur charge mentale par voie de conséquence. La pandémie a aussi entraîné une augmentation de la violence à l'égard des femmes de même qu'une hausse des cas de harcèlement sexuel en ligne liés au travail<sup>21</sup>. Le télétravail augmente également la vulnérabilité des femmes en situation de violence conjugale<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> Amy HACKNEY *et al.*, *Working in the Digital Economy: A Scoping Review of the Impact of Work from Home Arrangements on Personal and Organizational Performance and Productivity*, [En ligne]

[<https://cms.conestogac.on.ca/sites/www/Shared%20Documents/research/CISWP/working-in-the-digital-economy.pdf>], 2020.

<sup>19</sup> Cutler CLEVELAND, *et al.*, « Telework mostly benefits white, affluent Americans – and offers few climate benefits », *The Conversation*, 22 juillet 2020, [En ligne] [[www.theconversation.com/telework-mostly-benefits-white-affluent-americans-and-offers-few-climate-benefits-142251](http://www.theconversation.com/telework-mostly-benefits-white-affluent-americans-and-offers-few-climate-benefits-142251)].

<sup>20</sup> Lomig GUILLO, « Quand le télétravail accroît la charge mentale des femmes », *Capital*, 26 mars 2021, [En ligne] [[www.capital.fr/votre-carriere/quand-le-teletravail-accroit-la-charge-mentale-des-femmes-1398231](http://www.capital.fr/votre-carriere/quand-le-teletravail-accroit-la-charge-mentale-des-femmes-1398231)]

<sup>21</sup> Confédération européenne des syndicats, « Il faut protéger les femmes en télétravail contre le harcèlement en ligne », 24 novembre 2020, [En ligne] [<https://www.etuc.org/fr/pressrelease/il-faut-protoger-les-femmes-en-teletravail-contre-le-harcelement-en-ligne>]

<sup>22</sup> Roxanne OCAMPO, « L'absence de milieu de travail pose un risque accru de violence conjugale », *Le Devoir*, 17 mai 2020, [En ligne] [<https://www.ledevoir.com/societe/579120/violence-conjugale-et-teletravail-les-employeurs-interpelles>].

D'autre part, le télétravail pourrait entraîner des reculs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Certaines études soulignent par exemple des chances de promotion moindre et un accès à la formation plus limité. Toute mesure visant à mieux encadrer le télétravail devrait donc nécessairement tenir compte des besoins des femmes. Dans un avis du Comité économique et social européen, on estime nécessaire d'intégrer la dimension de genre dans l'élaboration des politiques sur le télétravail pour atténuer les risques et saisir les opportunités<sup>23</sup>. On énumère à cet effet quelques conditions nécessaires pour que le télétravail favorise l'égalité entre les hommes et les femmes :

- Assurer l'accès au matériel, aux technologies nécessaires et à des espaces partagés locaux en dehors du domicile;
- Éviter que les travailleuses ne supportent les coûts des équipements pour effectuer le télétravail;
- Renforcer les compétences numériques en portant une attention particulière aux femmes pour éviter une « fracture numérique »;
- Assurer un accès égal à la formation, au perfectionnement et à des possibilités d'avancement égales;
- Garantir la disponibilité, l'accessibilité et le caractère abordable de services publics, par exemple les services de garde.

#### L'impact du télétravail sur la conciliation travail-vie personnelle

Depuis des décennies, la FTQ milite pour que les travailleurs et les travailleuses puissent mieux concilier le travail et leur vie personnelle en revendiquant par exemple, plus de congés, plus de vacances ainsi que des heures de travail et des horaires décents. À cet égard, les impacts du télétravail semblent mitigés. En n'ayant plus à se rendre aux locaux de l'employeur chaque jour, ceux et celles qui devaient auparavant effectuer des trajets de longue durée économisent un temps précieux! Une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, contrairement à la traditionnelle journée de 9 à 5, serait aussi bénéfique d'un point de vue de la conciliation travail-vie personnelle. Comme l'indique une recherche de l'Organisation internationale du travail (OIT), la flexibilité dans les horaires de travail entraîne des impacts positifs lorsqu'elle répond d'abord aux besoins des travailleurs et des travailleuses plutôt qu'à ceux des employeurs<sup>24</sup>.

Or, des sondages font plutôt état d'une augmentation importante des heures de travail non rémunérées depuis l'accroissement du télétravail. Au Canada, celles-ci seraient passées de 4,9 heures par semaine en janvier 2020 à 7 heures en janvier 2021<sup>25</sup>. Il y a donc lieu de se questionner sur les conséquences d'une telle flexibilité. Favorise-t-elle la conciliation travail-vie personnelle ou s'agit-il d'une mise en disponibilité constante répondant aux besoins des employeurs? La FTQ aurait besoin de savoir ce qui se passe sur le terrain afin de mieux comprendre comment le télétravail peut contribuer, ou nuire, à la conciliation travail-

---

<sup>23</sup> COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN, *Avis. Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes*, 2021, p.4-5.

<sup>24</sup> John MESSENGER, « Working time and the future of work », *ILO Future of work research paper series*, Organisation internationale du travail, 2018, p.18.

<sup>25</sup> Nela RICHARDSON et Sara KLEIN, *People at Work 2021: A Global Workforce View*, ADP Research Institute, p.33, [En ligne] [[www.adpri.org/wp-content/uploads/2021/04/17124050/Updated\\_WFV-Global\\_2021-US\\_Screen\\_697691\\_162389\\_FV.pdf](http://www.adpri.org/wp-content/uploads/2021/04/17124050/Updated_WFV-Global_2021-US_Screen_697691_162389_FV.pdf)].

vie personnelle. Existe-t-il des différences selon les secteurs d'activité, les corps d'emploi ou l'attitude des employeurs?

### Vie privée et surveillance patronale

L'utilisation de logiciels qui enregistrent la moindre activité sur un ordinateur ou qui contrôlent la productivité semble avoir fortement progressé. Plutôt que de disparaître, ce besoin de contrôler le travail se manifeste sous de nouvelles formes. Selon nos recherches préliminaires, le passage au télétravail aurait au contraire incité certains gestionnaires à exiger davantage de plans de travail hebdomadaires et de rapports aux personnes salariées sous leur supervision. Encore plus inquiétant, le contrôle à distance se serait exacerbé vis-à-vis de certains travailleurs et travailleuses plus disposés à contester. S'agit-il de cas anecdotiques? Dans ce contexte, nous aimerions vous entendre sur les questions suivantes :

- Est-ce que la façon de surveiller et d'encadrer le travail des personnes salariées en télétravail est différente de celles qui sont appliquées dans les locaux de l'employeur?
- Les employeurs dans vos milieux ont-ils exigé l'installation de logiciels de surveillance? Les formes de contrôle se sont-elles accrues?
- Se sont-elles transformées pour devenir plus insidieuses ou au contraire plus apparentes?

### Enjeux de santé et sécurité du travail

Le passage en télétravail soulève d'importantes préoccupations en matière de santé et sécurité du travail (SST). L'absence de démarcation entre le domicile et le lieu de travail entretient le flou entre le temps de repos et le temps de travail. Les recherches montrent que l'hyperconnectivité comporte d'importants risques et peut, entre autres, causer du stress et des problèmes de sommeil<sup>26</sup>. On fait état d'un allongement de la journée de travail ainsi qu'une intensification du travail. Cette mise en disponibilité constante, permise par les TIC, n'est pas sans conséquence en matière de SST. Le télétravail peut également mener à un sentiment d'isolement et d'épuisement professionnel. Il faut aussi tenir compte que ce ne sont pas tous les travailleurs et les travailleuses qui disposent d'un logement adéquat pour effectuer du télétravail de façon sécuritaire. Des syndicats français estiment qu'il pourrait être plus difficile de prouver qu'un accident survenu au domicile d'une personne salariée est lié à l'emploi dans un contexte où le lieu de travail et les horaires ne sont pas clairement identifiés<sup>27</sup>.

De plus en plus d'employeurs prévoient de réaménager les bureaux pour en faire des espaces communs (souvent en nombre insuffisant pour accueillir toutes les personnes salariées au même moment). Avant la pandémie, le gouvernement fédéral a mis sur pied un projet pilote pour constituer des espaces de « *coworking* » afin de répondre à plusieurs besoins, dont

---

<sup>26</sup> EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, juin 2019.

<sup>27</sup> CFDT, *Tout sur le télétravail*, [En ligne] [<https://cfdt-spie.com/droit-du-salarie/tout-sur-le-teletravail/>]



celui d'offrir des locaux partagés pour les télétravailleurs et les télétravailleuses<sup>28</sup>. Or, de plus en plus d'études laissent sous-entendre que ces espaces communs ne produisent pas toujours les effets bénéfiques anticipés<sup>29</sup>. Les espaces partagés semblent associés à une exposition au bruit et du stress et ne sont pas, en outre, adaptés aux travailleurs et travailleuses du point de vue ergonomique. D'autant plus qu'ils posent des défis en matière de prévention des accidents. Ces enjeux, dont on commence tout juste à prendre la mesure, posent des défis en matière de prévention des accidents et, par voie de conséquence, d'indemnisation. Il est alors difficile de bien cerner quelles seront les responsabilités des employeurs, et dans quelles mesures ceux-ci voudront respecter l'esprit des lois en matière de SST dans le contexte du télétravail.

Le travail syndical en SST pourrait être amené à se transformer. Comment un représentant à la prévention peut-il jouer son rôle efficacement lorsque les travailleurs et les travailleuses ne sont plus présents dans un seul établissement, mais plutôt disséminés sur l'ensemble du territoire? Comment prévenir les lésions professionnelles causées par une intensification du travail et un allongement de la journée de travail alors que le droit de refus ne peut s'exercer que si les conditions d'exécution du travail sont « normales »? Est-ce que la possibilité d'effectuer du télétravail pourrait accélérer la réintégration des personnes salariées ayant subi une lésion professionnelle, ce qui pourrait leur être préjudiciable?

La loi 27, anciennement le projet de loi n° 59, modifie les deux lois en santé et sécurité du travail et introduit des dispositions visant à encadrer l'inspection du domicile et précise que « Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur ». De telles modifications pourraient amoindrir les obligations de l'employeur prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51). Les syndicats devront faire preuve de vigilance à cet égard.

### Questions de discussion

- Dans vos milieux, quels ont été les impacts du télétravail sur vos membres par rapport à leurs conditions de travail et à leur qualité de vie?
- Est-ce qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes? Quels moyens doivent être pris pour assurer l'égalité des hommes et des femmes?
- Selon vous, quelles sont les conditions nécessaires pour que le télétravail favorise la conciliation travail-famille?
- Est-ce que les membres que vous représentez font l'objet d'une surveillance accrue depuis qu'ils sont en télétravail? Est-ce que les employeurs ont raffermi leur contrôle sur les personnes salariées?
- Selon vous, quelles sont les conditions nécessaires pour que le télétravail favorise la santé psychologique?

---

<sup>28</sup> Olivier SHMOUKER, « Le gouvernement du Canada mise à fond sur... le coworking! », *Les Affaires*, 4 juin 2019, [En ligne] [[www.lesaffaires.com/bloques/olivier-schmouker/le-gouvernement-du-canada-mise-a-fond-sur-le-coworking/610685](http://www.lesaffaires.com/bloques/olivier-schmouker/le-gouvernement-du-canada-mise-a-fond-sur-le-coworking/610685)]

<sup>29</sup> Ethan BERNSTEIN et Ben WABER, « The Truth About Open Offices », *Harvard Business Review*, novembre-décembre 2019, [En ligne] [<https://hbr.org/2019/11/the-truth-about-open-offices>].

- Comment le travail syndical en matière de santé et sécurité du travail a-t-il évolué avec le passage au télétravail? Est-il nécessaire d'adapter les mécanismes de santé et sécurité du travail au télétravail?

## 4. Revendications et action syndicale en matière de télétravail

### Des positions et des revendications qui peuvent s'appliquer au télétravail

Le passage au télétravail soulève des préoccupations qui ne datent pas d'hier pour le mouvement syndical. Pensons par exemple aux craintes que les dispositions anti-briseurs soient moins efficaces<sup>30</sup>, aux risques accrus de sous-traitance et de délocalisation d'emplois, aux nouvelles possibilités de surveillance électronique des télétravailleurs et des télétravailleuses ou aux disparités de statut entre les personnes salariées au bureau et celles qui travaillent à domicile. D'une certaine façon, la mise en disponibilité constante permise par les nouvelles technologies remet en question la revendication traditionnelle du mouvement ouvrier : la journée de huit heures. Dès 2002, un accord-cadre sur le télétravail a été conclu entre les syndicats et les associations d'employeurs de l'Union européenne<sup>31</sup>. Bien qu'imparfait, celui-ci comprend plusieurs principes intéressants sur le caractère volontaire du télétravail, les conditions d'emploi, la formation, la santé et la sécurité du travail, la protection de la vie privée, la protection des droits collectifs de travailleurs et des travailleuses, etc.

Le télétravail demeure avant tout une forme d'organisation du travail qui s'est répandue avec l'introduction de nouvelles technologies. À ce sujet, une déclaration de politique a été adoptée en 1985<sup>32</sup>. Lors de son 32<sup>e</sup> Congrès (2019), la FTQ a réitéré l'importance de ce document dans le cadre de la numérisation de l'économie tout en mettant de l'avant de nouvelles revendications en ce qui a trait, notamment, à l'utilisation et à la collecte de données personnelles, à l'encadrement de l'intelligence artificielle et à l'économie de plateformes<sup>33</sup>. L'attitude patronale généralement intransigeante dans l'implantation du télétravail vient aussi remettre à l'avant-plan la nécessité de l'implication des travailleurs et des travailleuses ainsi que du développement d'une expertise syndicale en matière d'organisation du travail. La FTQ peut également s'appuyer sur ses revendications en matière de réduction du temps de travail et de conciliation travail-vie personnelle. Bref, plusieurs des principes et revendications adoptés par la centrale au fil des années demeurent pertinents aujourd'hui. Il s'agit là d'un bon point de départ pour définir une vision syndicale du télétravail et réfléchir à de nouvelles revendications.

---

<sup>30</sup> Lia LÉVESQUE, « Les dispositions anti-briseurs de grève pourraient être moins efficaces », *Le Devoir*, 20 septembre 2021, [[www.ledevoir.com/societe/633624/avec-le-teletravail-les-dispositions-anti-scabs-pourraient-avoir-perdu-de-leur-mordant](http://www.ledevoir.com/societe/633624/avec-le-teletravail-les-dispositions-anti-scabs-pourraient-avoir-perdu-de-leur-mordant)].

<sup>31</sup> Comme celui-ci est non contraignant, sa mise en œuvre dépend de chaque État membre de l'Union européenne.

<sup>32</sup> FTQ, *Déclaration de politique sur les changements technologiques*, 19<sup>e</sup> Congrès, 1985.

<sup>33</sup> FTQ, *Document d'appui*, 32<sup>e</sup> Congrès, 2019.

### Une FTQ présente pour ses affiliés

La FTQ a consacré d'importants efforts depuis le début de la pandémie pour défendre une vision syndicale du télétravail, notamment dans le cadre des travaux d'un sous-comité du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et de travaux réglementaires de la CNESST. La centrale a conçu un guide sur le télétravail pour mieux outiller ses syndicats affiliés et a produit un modèle intersyndical de politique de télétravail. Elle a également rédigé plusieurs articles dans le Monde ouvrier. De plus, la FTQ a collaboré à l'organisation de trois webinaires dans le cadre du protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ.

### Une vision syndicale du télétravail

Bien que sa réflexion sur le sujet ne soit pas complétée, la FTQ pense que certains principes essentiels peuvent être déjà mis de l'avant en matière de télétravail.

- Le télétravail constitue une forme de changements technologiques modifiant en profondeur l'organisation du travail. Conséquemment, les travailleurs et les travailleuses doivent être obligatoirement impliqués dans sa mise en œuvre.
- Le télétravail doit être encadré afin d'en limiter les impacts négatifs et de tenir compte des besoins des travailleurs et des travailleuses et pas uniquement de ceux des employeurs.
- Le télétravail doit être volontaire et réversible. Aucun employeur ne devrait être en mesure d'imposer à un travailleur et à une travailleuse de travailler à domicile.
- Les personnes salariées en télétravail doivent bénéficier des mêmes droits que celles qui travaillent dans les bureaux de l'employeur.

### Imposer la négociation du télétravail

La FTQ n'a jamais été contre les changements technologiques, mais a toujours exigé que ceux-ci soient mis en œuvre avec les travailleurs et les travailleuses. Malgré les impacts considérables de tels changements sur l'emploi et les conditions de travail, les employeurs refusent généralement d'impliquer les syndicats. Avec le télétravail, les employeurs préfèrent imposer leurs politiques ou négocier des ententes individuelles, ce qui va à l'encontre du principe de monopole de représentation. Dans le but de rééquilibrer le rapport de force, et de protéger les travailleurs et les travailleuses durant cette importante transformation de l'organisation du travail, la FTQ estime qu'il serait pertinent de modifier les différentes lois du travail, comme le Code du travail, afin d'y inclure une section sur les changements technologiques garantissant le droit à l'information préalable, le droit de négociation et le droit de grève.

### Assurer un droit à la déconnexion

Le contexte de la pandémie et l'explosion fulgurante du télétravail ont illustré la nécessité d'assurer un droit à la déconnexion afin de protéger la conciliation travail-vie personnelle, le droit de repos ainsi que la vie privée. Cet enjeu ne concerne pas uniquement les emplois de types « col blanc », mais aussi tous les travailleurs et les travailleuses qui reçoivent des communications électroniques de leur employeur. Plusieurs ont déjà soumis des idées quant à la meilleure façon d'assurer un tel droit. Pensons au projet de loi n° 492 de Québec solidaire

ou aux propositions du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes<sup>34</sup>. Le modèle français, qui impose l'adoption d'une politique de déconnexion, n'est pas des plus efficaces et n'est pas adapté au modèle québécois de relations du travail. Voici quelques modifications pertinentes à la Loi sur les normes du travail (LNT) qui permettraient de se diriger vers un véritable droit à la déconnexion.

- Instaurer un véritable droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en dehors des heures normales de travail, et ce, à l'abri des mesures de représailles de l'employeur. Un tel droit existe, mais il demeure encore trop restreint.
- Modifier la définition de ce qui constitue une personne salariée réputée être au travail pour y inclure tous les cas où celle-ci fournit des services exigés ou autorisés par l'employeur<sup>35</sup>. Pensons par exemple aux situations où un employeur s'attend à ce qu'une personne salariée vérifie ses courriels, réponde à son téléphone ou effectue n'importe quelle tâche en dehors des heures normales de travail. De cette manière, on protégerait mieux les périodes de repos, en plus de s'assurer que tout travail soit rémunéré.
- Limiter la durée quotidienne du travail, ce qui n'existe pas dans la LNT.
- Renforcer les mécanismes d'application de la loi, un enjeu particulièrement important pour les personnes non syndiquées qui sont plus vulnérables face aux employeurs.

### Modifier le Code du travail

Avec un gouvernement québécois très peu sensible aux préoccupations du mouvement syndical, le moment n'est peut-être pas venu de réclamer une réouverture du Code du travail. Néanmoins, il apparaît nécessaire de réfléchir aux modifications législatives qui seraient nécessaires pour tenir compte de la montée du télétravail. Plusieurs des demandes de longue date de la centrale s'inscrivent dans la réflexion sur le télétravail.

- Depuis longtemps, la FTQ réclame que l'on revoie les dispositions anti-briseurs de grève, notamment la notion d'établissement qui est désuète. Cette revendication est d'autant plus pertinente à l'ère du télétravail et des nouvelles technologies.
- À moyen terme, des employeurs pourraient être tentés de changer le statut de leurs personnes salariées en télétravail pour en faire des travailleuses et des travailleurs autonomes. Malheureusement, la définition de salarié dans le Code du travail est trop restreinte et n'inclut pas les entrepreneurs dépendants et les cadres de premier niveau.

D'autres avenues pourraient être explorées pour mieux adapter le Code du travail à la réalité du télétravail.

- On doit également envisager que le télétravail puisse affecter la portée des unités d'accréditation, en excluant les télétravailleurs et les télétravailleuses. Afin d'éviter de possibles dérives, le Code du travail pourrait prévoir explicitement que le télétravail ne puisse pas servir de motif pour exclure des personnes salariées d'une unité d'accréditation.

---

<sup>34</sup> MONDE OUVRIER, *DROIT À LA DÉCONNEXION : Nouvelles technologies, mêmes problèmes?*, 25 février 2021, [En ligne] [[www.mondeouvrier.info/droit-a-la-deconnexion-nouvelles-technologies-memes-problemes/](http://www.mondeouvrier.info/droit-a-la-deconnexion-nouvelles-technologies-memes-problemes/)].

<sup>35</sup> EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, juin 2019, p.116.

- Le législateur pourrait préciser que le lieu de travail, qu'il soit dans les locaux de l'employeur, au domicile de la personne salariée ou dans tout autre lieu, doit être compris et interprété comme une condition de travail. On préciserait ainsi la portée de plusieurs dispositions du Code, comme celle du gel des conditions de travail à certains moments (ex. : lors du dépôt d'une requête en accréditation).
- Plusieurs obstacles se dressent sur le chemin pour qu'une association de salariés soit accréditée. L'arrivée du télétravail vient exacerber de telles difficultés. En 2003, le rapport Bernier proposait que les employeurs soient obligés de transmettre les noms et coordonnées des personnes salariées qui sont en télétravail ou qui travaillent à domicile lorsque justifié, notamment dans le cadre d'une campagne de recrutement<sup>36</sup>. Les dispositions du Code canadien du travail (article 109.1) pourraient constituer une source d'inspiration.
- Considérant la dispersion des télétravailleurs et des télétravailleuses et des difficultés que cela implique pour les syndicats, des dispositions pourraient être incluses afin de permettre aux syndicats d'utiliser le courriel de l'employeur à des fins syndicales. Un refus de l'employeur pourrait être considéré comme une entrave aux activités syndicales. Des universitaires américains vont jusqu'à proposer qu'un syndicat pouvant démontrer qu'il reçoit l'appui de 25 % des travailleurs et des travailleuses d'un établissement puisse avoir accès au système de courriels de l'entreprise<sup>37</sup>.

#### Autres propositions pour mieux encadrer le télétravail

- Aux États-Unis, des entreprises, notamment Facebook et Google, souhaitent ajuster les salaires en fonction du coût de la vie où résident les télétravailleurs et les télétravailleuses. Le fait d'accorder des conditions salariales à des personnes salariées en télétravail comparativement à celles qui effectuent le même travail en présence relance le débat sur les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi. Le rapport Bernier proposait tout simplement de les interdire<sup>38</sup>.
- Selon nos observations préliminaires, peu d'employeurs assument les frais associés au passage en télétravail (mobilier, chaise, etc.). Des modifications à la LNT pourraient obliger les entreprises à les assumer, ce qui serait positif en matière de santé et sécurité du travail.
- Hormis les modifications nécessaires aux lois du travail, des pressions pourraient être exercées sur le gouvernement fédéral pour qu'il ratifie plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail, lesquelles auraient pour effet de mieux encadrer le télétravail. Pensons à la convention sur le travail à domicile (n° 177) et celle sur la violence et le harcèlement (n° 190). En Europe, des appels ont récemment été lancés pour élaborer une convention internationale sur le télétravail.

---

<sup>36</sup> Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE, Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final, 2003, recommandation n° 27, p. 482.

<sup>37</sup> Sharon BLOCK et Benjamin SACHS, *Clean Slate for Worker Power: Building a Just Economy and Democracy*, Harvard Law School, 2020, p.35.

<sup>38</sup> Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE, Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final, 2003, recommandation n° 9, p. 453.

### Questions de discussion

- Que pensez-vous des principes syndicaux sur le télétravail mis de l'avant par la FTQ? Avez-vous des ajouts ou des modifications à proposer?
- Que pensez-vous des propositions de la FTQ visant à :
  - Imposer la négociation du télétravail;
  - Assurer un droit à la déconnexion;
  - Modifier le Code du travail;
  - Mieux encadrer le télétravail.
- Est-ce que d'autres revendications en matière de télétravail pourraient être mises de l'avant pour les personnes non syndiquées?
- Comment la FTQ pourrait mieux répondre aux besoins de ses affiliés en matière de télétravail?

CLÉ-LM/jv  
Sepb-574