



GUIDE sur le TÉLÉTRAVAIL

Définition, questions et réponses

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 978-2-89639-455-5

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	7
PARTIE 1 : MISE EN CONTEXTE	8
La pandémie : une situation exceptionnelle	8
La définition du télétravail	9
La FTQ et les changements technologiques : une réflexion de longue date	10
La santé et la sécurité en télétravail	12
PARTIE 2 : LES CHARTES ET LES LOIS	13
Le droit à la vie privée fait partie des droits fondamentaux	13
Le <i>Code civil du Québec</i>	14
Les lois du travail : quelques dispositions pertinentes	15
PARTIE 3 : QUELQUES QUESTIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL	19
1. Le télétravail constitue-t-il une condition de travail ?	19
2. Un employeur peut-il obliger une personne salariée à faire du télétravail ?	19
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 ?	20
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 ?	20
5. Un employeur peut-il surveiller des personnes salariées en situation de télétravail ?	21
6. Une personne en situation de télétravail peut-elle décider de travailler de n'importe où ?	23
7. L'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire à une personne salariée en situation de télétravail ?	23
8. Quels sont les éléments d'ergonomie à considérer en situation de télétravail ?	24
9. Une situation de télétravail peut-elle mener à une lésion psychologique ?	25
10. Une personne salariée en situation de télétravail peut-elle exercer un droit de refus ?	26

11. Quelles sont les dispositions sur le droit à la déconnexion?	26
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?	27
PARTIE 4 : NÉGOCIER LE TÉLÉTRAVAIL.....	28
Conditions d'appréciation du télétravail	28
Éléments à considérer dans la négociation d'une entente encadrant le télétravail	28
Exemples de dispositions de conventions collectives en matière de télétravail	29

Tout individu a droit à la vie, à la liberté
et à la sûreté de sa personne.

Article 3, Déclaration universelle des droits de l'homme

Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la
sécurité de sa personne ; il ne peut être
porté atteinte à ce droit qu'en conformité
avec les principes de justice
fondamentale.

Article 7, Charte canadienne des droits et libertés

Toute personne a droit au respect
de sa vie privée.

La demeure est inviolable.

Articles 5 et 7, Charte des droits et libertés de la personne

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.

OBJECTIFS ET STRUCTURE DE CE GUIDE

Ce guide vise à soutenir les syndicats affiliés à la FTQ dans leurs différentes interventions auprès des membres et des employeurs en ce qui a trait au télétravail. Bien que la situation de la pandémie soit temporaire, le monde du travail sera durablement transformé, d'une manière ou d'une autre. Travailleurs, travailleuses et employeurs formuleront des demandes au sujet du télétravail. Il importe de faire la distinction entre ce qui peut constituer un abus de la part de l'employeur, un accommodement et une transformation de l'organisation du travail qui bénéficient aux travailleuses et aux travailleurs.

Ce guide est construit en quatre sections.

La première proposera une mise en contexte et abordera les grandes orientations adoptées par la centrale en matière de changements technologiques. Le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) n'étant pas une question récente, nous bénéficions de décennies de réflexions, de positions et d'actions de la part de la FTQ et de ses membres.

La deuxième section propose une analyse des principes pertinents au télétravail qui sont énoncés dans les chartes des droits ainsi qu'un examen des dispositions des lois pertinentes en situation de télétravail.

La troisième 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.

La quatrième section abordera l'enjeu de la négociation collective. Plusieurs éléments doivent être considérés lorsque vient le temps de négocier le télétravail. Des exemples pertinents de conventions collectives seront également fournis, illustrant ainsi que les syndicats sont déjà à l'œuvre pour que le télétravail corresponde aux besoins des travailleurs et des travailleuses.

PARTIE 1 : MISE EN CONTEXTE

LA PANDÉMIE : UNE SITUATION EXCEPTIONNELLE

Le 13 mars 2020¹, le gouvernement du Québec adopte le premier décret déclarant l'état d'urgence sanitaire dans l'ensemble du territoire québécois, en vertu des dispositions de l'article 118 de la *Loi sur la santé publique*². Le décret interdit, notamment, les rassemblements intérieurs de plus de 250 personnes. Le 20 mars 2020, un nouveau décret³ renouvelle les dispositions du décret du 13 mars et ajoute l'interdiction des rassemblements extérieurs. Le décret du 24 mars 2020⁴ suspend toute activité dans les entreprises et les secteurs identifiés comme non prioritaires par le gouvernement.

Cette réorganisation s'est faite sans préparation et certainement pas dans les meilleures conditions : ni les entreprises, ni les ministères, ni les travailleuses et les travailleurs ne pouvaient s'attendre à un tel changement. Les risques psychosociaux ont particulièrement augmenté ainsi que les risques de santé et de sécurité du travail, notamment en ce qui a trait à l'ergonomie. Cette réorganisation brutale mène un grand nombre d'entreprises et d'observateurs à découvrir le télétravail.

Cette méthode d'organisation du travail n'est pas nouvelle et un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs l'avaient déjà adoptée. Ainsi, en 2005 la proportion de télétravailleuses et de télétravailleurs était de 10 % et de 11 % en 2008. Une enquête du ministère du Travail du Québec réalisée en 2017⁵ indique que 15,6 % des entreprises offraient à leurs personnes salariées, avant la pandémie, une possibilité de faire du télétravail sur une base régulière. Bon nombre d'entre elles percevaient le télétravail comme une forme d'accommodement dans une perspective de conciliation travail-vie personnelle.

Depuis les débuts de la pandémie de la COVID-19, on estime la proportion de télétravailleuses et de télétravailleurs à 50 % de la force de travail totale du Canada (Sondage Léger⁶). Cette réorganisation du monde du travail nous oblige donc à réfléchir à certains problèmes et à leurs solutions en matière de télétravail. Si la transition vers le travail a été particulièrement ressentie dans le monde du travail salarié, notons que les travailleuses et les travailleurs autonomes sont familiers avec ce type de fonctionnement. À cet égard, les statistiques présentées ci-haut ne concernent que les travailleuses et les travailleurs salariés.

Pour un syndicat, ce régime d'exception soulève de nombreux problèmes : comment interpréter les chartes, les lois et les dispositions de nos conventions collectives dans une telle situation? On constate en effet un écart considérable entre les dispositions de l'état actuel du droit du travail et le télétravail tel que nous le connaissons depuis mars 2020.

¹ Décret concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de : QUÉBEC, *Loi sur la santé publique*, 13 mars 2020, [En ligne] [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-177-2020.pdf?1584224223>].

² QUÉBEC, *Loi sur la santé publique*, [En ligne] [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/S-2.2.pdf>].

³ Décret concernant le renouvellement de l'état d'urgence sanitaire conformément à l'article 119 de : QUÉBEC, *Loi sur la santé publique*, 20 mars 2020, [En ligne] [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-222-2020.pdf?1584822791>].

⁴ QUÉBEC, [Décret] [c] *Concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19*, 24 mars 2020, [En ligne] [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/Decret-223-2020.pdf?1585098631>].

⁵ DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION EN MILIEU DE TRAVAIL, SECRETARIAT DU TRAVAIL, MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*, 2017, [En ligne] [<https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conciliation/RapportCTF.pdf>], p. 31.

⁶ LÉGER, *Préoccupation face à la COVID-19*, 21 avril 2020, [En ligne] [<https://leger360.com/fr/sondages/preoccupation-face-a-la-covid-19-21-avril-2020>].

Des éléments des chartes, des lois, de la jurisprudence et certains éléments de conventions collectives ont été ciblés afin de nous guider dans nos réflexions et nos actions.

Dans les faits, l'employeur a les mêmes obligations et responsabilités envers ses employées et employés que s'ils et elles travaillaient à partir des bureaux appartenant à l'employeur, que ce soit en matière de santé et de sécurité, de respect des droits fondamentaux prévus aux chartes, de respect des horaires de travail, etc. Toute mésentente résultant du fait que le droit ne prévoit pas d'encadrement particulier est donc soumise aux processus juridiques habituels et aux processus prévus par les conventions collectives.

Cependant, la défense de nos membres s'en trouve compliquée. D'une part, les procédures au sein des tribunaux administratifs sont longues. Les personnes syndiquées bénéficient d'un accompagnement syndical, lequel varie selon les services offerts par son syndicat, mais la durée des procédures constitue en soi un frein à la défense de leurs droits. D'autre part, leur isolement peut les décourager d'entreprendre des procédures et des recours, voire de simplement interroger leur employeur et leur syndicat sur une situation particulière. Il est donc particulièrement important de négocier des ententes avec les employeurs pour encadrer le télétravail autant en période de pandémie qu'en vue au retour à la normale. Nous reviendrons plus loin sur des exemples de clauses et des aspects de l'organisation du travail à considérer.

LA DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Il n'existe pas de définition du mot « télétravail » dans la législation québécoise ou canadienne et ce type d'organisation du travail ne fait pas l'objet d'un encadrement explicite.

Le travail à domicile existe depuis des siècles, mais ce qui nous intéresse dans le cas présent est représenté dans certaines définitions du télétravail, notamment :

- ▶ Dans leur article « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », les juristes Johanne Drolet et Karim Lebnan définissent le télétravail comme « [...] un travail s'effectuant à l'aide des TIC, dans le cadre d'un contrat individuel ou collectif de travail, à partir du domicile ou d'un autre lieu, de manière à être éloigné du ou des supérieurs hiérarchiques à même de surveiller le travail des autres membres de l'équipe de travail⁷ ».
- ▶ Le Secrétariat du travail du Québec indique que « [l]e télétravail permet à un employé d'accomplir une partie ou la totalité de son travail à l'extérieur de l'établissement appartenant à l'employeur. L'employé exécute normalement ses tâches à partir de son domicile et transmet les résultats de ses activités lors de son passage au bureau ou en utilisant les moyens de télécommunication disponibles (télécopieur, téléphone, courrier électronique, etc.)⁸ ».
- ▶ La définition prévue à l'article L222-9 du *Code du travail* de la France indique : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication⁹ ».

⁷ Johanne DROLET et Karim LEBNAN, « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », *Les Cahiers de droit*, volume 54, n° 2-3, juin-septembre 2013, [En ligne] [www.erudit.org/fr/revues/cd/12013-v54-n2-3-cd0761/1017615ar.pdf].

⁸ SECRÉTARIAT DU TRAVAIL DU QUÉBEC, 2002, [En ligne] [https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/conciliation_travail_famille/teletravail.html].

⁹ FRANCE, *Code du travail*, section 4 : télétravail, article L222-9, [En ligne] [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=479E05EC207E0FDCFB827EB517905F69.tplg-fr38s_2?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200506].

- ▶ L'Accord-cadre européen sur le télétravail, signé en 2002, présente le télétravail comme : « Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière¹⁰ ».

On retrouve donc les éléments fondamentaux suivants :

- ▶ Il s'agit d'un travail qui aurait pu être fait dans les locaux de l'employeur, mais qui est réalisé au domicile du travailleur ou de la travailleuse ;
- ▶ Le travail est réalisé en ayant recours aux technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- ▶ La notion de subordination est essentielle : il s'agit du travail qui est salarié. La relation employeur/employé est maintenue et le télétravail doit être considéré comme une condition de travail. Certains parlent de la « télésubordination » de la personne salariée¹¹.

LA FTQ ET LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES : UNE RÉFLEXION DE LONGUE DATE

Les discussions et les débats actuels sur le télétravail sont largement tributaires du contexte de la pandémie de la COVID-19. Nombreux sont les observateurs et les observatrices qui vantent les mérites des nouvelles technologies qui rendent possible non seulement le télétravail, mais son déploiement rapide à grande échelle. Le mouve-

ment syndical n'est pas étranger aux changements technologiques. À cet égard, les positions antérieures de la FTQ ne sont pas moins pertinentes aujourd'hui uniquement en raison de la nouveauté des technologies. Nous pouvons y trouver là des éléments à prendre en considération pour nos réflexions actuelles et pour nous guider dans la négociation d'ententes et de conventions collectives dans un monde où le télétravail est appelé à devenir fréquent.

La FTQ adopte en 1985 une Déclaration de politique sur les changements technologiques à l'occasion de son 19^e Congrès¹².

« Les syndicats doivent agir non seulement sur l'emploi, mais aussi sur l'organisation du travail. Les changements technologiques doivent s'inscrire dans une politique de réduction du temps de travail. Les syndicats doivent continuer d'investir des efforts pour la négociation collective des changements technologiques¹³ ».

La position de la FTQ peut être ainsi résumée¹⁴ :

1. Pour un progrès sans victime : Sans s'opposer aux changements technologiques, la FTQ est d'avis qu'ils devraient se faire avec les travailleuses et les travailleurs. Ces changements doivent aussi tenir compte d'enjeux sociaux comme la santé et la sécurité du travail, la spécificité culturelle du Québec, la protection de la vie privée et le bien-être des populations.
2. Pour la démocratisation du changement : La négociation collective doit être au cœur du processus des changements technologiques. Les lois qui encadrent le travail doivent aussi inclure des garanties en ce qui a trait au droit de grève, l'information préalable et le droit à la négociation.
3. Pour un travail requalifié : Les changements technologiques doivent rendre le travail moins pénible et plus intéressant. La forma-

¹⁰ OIT, *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, document d'orientation du Forum pour le dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers, Genève, 24-26 octobre 2016, [En ligne] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531115.pdf], p. 3.

¹¹ Fernand MORIN, « Nouvelles technologies et la télésubordination du salarié », *Relations industrielles*, vol. 55, no. 4, 2000, [En ligne] [<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2000-v55-n4-ri1197/051355ar/>], p. 725-745.

¹² FTQ, *Document d'appui - Guide de discussion aux commissions*, 32^e Congrès de la FTQ : 25-28 novembre 2019, p. 7.

¹³ *Idem*.

¹⁴ *Ibid.*, p. 61.

tion professionnelle doit permettre de requalifier et de maintenir à jour les connaissances des travailleuses et des travailleurs. De plus, les syndicats doivent être reconnus comme des partenaires dans l'élaboration des programmes de formation professionnelle.

4. Pour la maîtrise des nouveaux enjeux en santé et sécurité du travail : Les changements technologiques doivent être orientés en fonction de l'amélioration de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs.
5. Pour une action syndicale vigilante et efficace : Les conventions collectives doivent être renforcées pour tenir compte de l'ensemble des répercussions des changements technologiques. Les syndicats doivent développer une expertise en matière de changements technologiques afin de développer des propositions alternatives et de négocier les changements technologiques.

Alors que l'Internet en était encore à ses balbutiements, la FTQ s'inquiète, à l'occasion du Colloque sur l'emploi en mutation tenu en mai 1997, des effets négatifs du télétravail « pour les rapports sociaux, la solidarité sociale et syndicale, l'affaiblissement des revendications collectives, la diminution de la protection des droits des travailleurs et des travailleuses, la précarisation accrue du marché du travail, etc¹⁵. », ainsi que les opportunités accrues de recours à la sous-traitance qui découlent de la nouvelle organisation du travail.

Les préoccupations quant à la numérisation de l'économie n'ont fait que s'accroître avec le temps. En 2019, le 32^e Congrès de la FTQ a précisément porté sur ce thème. Les personnes déléguées étaient en accord avec les quatre revendications proposées dans le guide de discussion et ont réitéré leur appui aux positions traditionnelles de la FTQ en matière de changements technologiques. Quatre principales pistes d'action ont été adoptées lors de ce Congrès :

1. Encadrer le développement de l'intelligence artificielle ;
2. Assurer un meilleur contrôle des données collectées ;
3. Négocier la collecte et l'utilisation des données ;
4. S'appropriier le droit à la vie privée¹⁶.

Sans être contre les changements technologiques en soi, la FTQ est d'avis qu'ils doivent correspondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs et que ces derniers soient impliqués dans ces transformations. La possibilité d'un meilleur accès au télétravail peut certainement représenter un intérêt tant du côté des employeurs que des travailleuses et des travailleurs, ainsi qu'une possibilité de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées au transport routier. Par contre, un changement aussi brutal dans l'organisation du travail devrait nécessairement nous mener à être prudents afin de ne pas commettre d'erreurs qui pourraient prendre des années avant de pouvoir être corrigées. Déjà, plusieurs employeurs, tant dans le secteur public que le secteur privé, ont indiqué vouloir se départir de certains bureaux et rendre le télétravail obligatoire pour certains types d'emplois. Les principes qui ont animé le 32^e Congrès, de même que les interrogations et les revendications issues des Congrès des 25 dernières années, conservent toute leur pertinence pour l'action syndicale en matière de télétravail.

¹⁵ FTQ, *Colloque sur l'emploi en mutation : Public-privé, mêmes enjeux, même lutte*, 20-21 mai 1997, p. 21.

¹⁶ FTQ, *Document d'appui - Guide de discussion aux commissions*, 32^e Congrès de la FTQ, pp. 3-4.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ EN TÉLÉTRAVAIL

En plus des problèmes de santé et de sécurité que peut soulever une prestation régulière de travail, le télétravail soulève des enjeux particuliers, notamment en période de pandémie. Parmi ceux-ci, notons :

- ▶ Une ergonomie déficiente ;
- ▶ Des problèmes quant à l'horaire de travail et la différenciation entre un espace de travail et un espace de vie personnel ;
- ▶ L'isolement des travailleuses et des travailleurs : une diminution du sentiment d'appartenance, une diminution ou la disparition du caractère informel de relations professionnelles, un risque accru de violence conjugale, etc. ;
- ▶ Encadrement déficient : le télétravail demandant une bonne part d'autonomie professionnelle, un encadrement déficient peut conduire à un sentiment d'isolement important ;
- ▶ Dans le même sens, un encadrement déficient peut mener à une absence de reconnaissance du travail réalisé ;
- ▶ Une transformation des tâches dans le contexte du télétravail ;
- ▶ Le passage rapide au télétravail entraîne un apprentissage brutal d'un nouvel environnement de travail à distance, particulièrement pour ceux et celles dont la maîtrise des outils technologiques est déficiente.

PARTIE 2 : LES CHARTES ET LES LOIS

LE DROIT À LA VIE PRIVÉE FAIT PARTIE DES DROITS FONDAMENTAUX

De nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs indiquent apprécier le télétravail, notamment si sa poursuite après la pandémie est faite sur une base volontaire. Cependant, le télétravail constituant une forme d'ingérence dans le domicile et la vie privée, il constitue une forme d'extension du droit de gérance au-delà de l'établissement et, s'il n'est pas adéquatement balisé, peut constituer une forme d'intrusion déraisonnable. Nous proposons d'examiner les grands principes qui encadrent la législation canadienne et québécoise dans ce domaine. Ce qui suit n'est pas nécessairement une recension exhaustive sur le sujet du droit à la vie privée, mais un survol des dispositions les plus pertinentes pour le télétravail.

À cet égard, le principe de la protection de la vie privée est au cœur des dispositions sur la protection des droits de la personne, tant sur le plan international qu'en ce qui a trait aux dispositions canadiennes et québécoises. L'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme est clair à cet égard : « Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne¹⁷ ». L'article 12 mentionne : « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ».

Dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, l'article 7 prévoit que :

« Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne¹⁸ ».

Notons que cet article 7 de la Charte canadienne doit être interprété selon les principes énoncés à l'article 1 :

« La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique¹⁹ ».

L'arrêt *Oakes* de la Cour suprême prévoit aussi ce qui est dorénavant connu comme le « test de *Oakes* » suivant un arrêt prononcé en 1986²⁰ quant à l'atteinte à la vie privée par une loi. Les principes du « test » sont :

1. La violation est-elle prescrite par la loi ?
2. L'objectif poursuivi par la loi est-il urgent et réel ?
3. Y a-t-il un lien rationnel entre l'objectif de la loi et la loi ?
4. La loi restreint-elle le moins possible le droit qui fait l'objet de l'atteinte ?
5. Les effets positifs de la loi compensent-ils les effets négatifs de l'atteinte ?

¹⁷ Déclaration universelle des droits de l'homme, [En ligne] [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf].

¹⁸ CANADA, *Loi constitutionnelle de 1982*, Charte canadienne des droits et libertés, [En ligne] [https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html].

¹⁹ *Idem*.

²⁰ *R. c. Oakes*, 1986, CanLII 46 (CSC), 1 RCS 103, [En ligne] [https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/117/index.do].

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec est plus explicite à cet égard et dispose d'une série d'articles venant préciser comment le droit à la vie privée doit être envisagé. Parmi ceux qui sont pertinents en matière de télétravail, notons :

- ▶ Article 1 : Tout humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également la personnalité juridique ;
- ▶ Article 5 : Toute personne a droit à sa vie privée ;
- ▶ Article 6 : Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi
- ▶ Article 7 : La demeure est inviolable ;
- ▶ Article 8 : Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite ;
- ▶ Article 46 : Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

Les principes de respect de la vie privée et d'inviolabilité de la demeure se retrouvent codifiés dans le *Code civil du Québec*, qui régit de manière générale, notamment, le droit privé, les relations contractuelles, les rapports entre les personnes, etc. On y mentionne, particulièrement :

- ▶ Article 3 : Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tel le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée. Ces droits sont incessibles ;
- ▶ Article 35 : Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée

d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise ;

- ▶ Article 36 : Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :

1. Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit ;
2. Interceptor ou utiliser volontairement une communication privée ;
3. Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés ;
4. Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit ;
5. Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public ;
6. Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.

- ▶ Article 947 : La propriété est le droit d'user, de jouir et de disposer librement et complètement d'un bien, sous réserve des limites et des conditions d'exercice fixées par la loi [...].

- ▶ Article 2087 : L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

Mentionnons que le Code civil énumère aussi des obligations pour une personne salariée, notamment :

- ▶ Article 2085 : Le contrat de travail est celui par lequel une personne, 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 ;
- ▶ Article 2088 : Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère

confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

LES LOIS DU TRAVAIL : QUELQUES DISPOSITIONS PERTINENTES

Les principes énumérés ci-dessus se retrouvent traduits dans les lois qui régissent le monde du travail. Les dispositions suivantes de la législation du travail permettront d'avoir tous les éléments pertinents à l'esprit lorsque viendra le temps d'aborder les éléments de jurisprudence et de réponse aux questions bien pratiques qui sont soulevées par les travailleurs et les travailleuses.

La Loi sur les normes du travail

- ▶ 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 :
 1. 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 ;
 2. Sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
 3. Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;

4. Durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

- ▶ Article 85.1 : Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution d'un contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui auraient pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

Le Code canadien du travail (Partie III)

Le *Code canadien du travail* prévoit également des dispositions sur le temps de travail des personnes salariées. Des exemptions sectorielles peuvent s'appliquer et nous vous recommandons de vérifier celles qui sont en vigueur dans votre secteur d'activité. Ceci dit, le Code canadien prévoit notamment :

- ▶ Article 169(1) : Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section
 - a. La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine ;
 - b. Il est interdit à l'employeur de faire ou laisser travailler un employé au-delà de cette durée.

L'article 177.1 du Code canadien nous apparaît le plus important quant au droit à un horaire de travail flexible :

- ▶ Article 177.1(1) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois peut demander à celui-ci des changements aux conditions d'emploi suivantes :

- a. le nombre d'heures qu'il doit travailler ;
- b. son horaire de travail ;
- c. son lieu de travail ;
- d. toute condition d'emploi qui lui est applicable et est prévue par règlement.

Dans son rapport publié en 2019, le Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes analyse les récents changements apportés au Code canadien en matière d'assouplissement des horaires de travail :

« Les modifications apportées au Code à la fin de 2017 donnent aux employés le droit de demander un régime de travail souple. De plus, les modifications ont instauré un mécanisme officiel permettant aux employés et aux employeurs de discuter des modalités sur le moment, l'endroit et le mode d'exécution du travail en fonction de leurs besoins respectifs. L'employé qui compte six mois d'emploi continu auprès d'un employeur pourra demander une modification de ses conditions d'emploi en fonction du nombre d'heures de travail, de son horaire et du lieu de travail.

Toutefois, les modifications ne créent pas un droit à un régime de travail souple. Les modifications exigent que l'employeur accède à la demande, offre une solution de rechange ou refuse. Les modifications accordent également aux employés le droit de refuser de faire des heures supplémentaires dans certaines circonstances afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales sans crainte de représailles.

De plus, des modifications au Code apportées en 2018 ont établi des règles sur la planification des horaires. Un droit additionnel de refus de travailler est accordé aux employés relativement à tout quart de travail prévu à l'horaire qui commence moins de 96 heures après qu'ils ont reçu leur horaire. De nouvelles pauses, comme les pauses-repas et les périodes de repos entre les quarts de travail, on

également été instaurées. Ces modifications ont reçu la sanction royale et entreront en vigueur une fois que les règlements nécessaires auront été mis en place. »

Toutefois, la partie III du Code ne prévoit pas de protection législative pour les employés qui doivent demeurer disponibles pour répondre à d'éventuelles demandes de travail de leur employeur. Selon les Interprétations, politiques et guides (IPG) du Programme du travail, le temps « en disponibilité » ou « sur appel » n'est pas considéré comme du travail (Emploi et Développement social Canada)²¹.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail

En matière de santé et de sécurité en situation de télétravail, le même principe s'applique : l'employeur conserve toutes ses obligations, dont l'obligation de prévention. Les télétravailleuses et télétravailleurs ne sont pas dépourvus de protection et les lois continuent de s'appliquer.

Les éléments pertinents que nous identifions sont en fonction des dispositions législatives en vigueur en 2020 et devront être revus en fonction des modifications proposées par le gouvernement québécois dans son projet de loi n° 59, si elles sont adoptées, au régime de santé et de sécurité du travail.

- Article 49 : Le travailleur doit :

[...]

- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;

[...]

- 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.

²¹ CANADA, Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales moderne, Emploi et Développement social Canada, 28 juin 2019, [En ligne] [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/comite-experts-finale.html>].

► Article 51 : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

► 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur ;

[...]

► 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 ;

► 4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;

► 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;

► 6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement ;

► 7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état ;

Le Code canadien du travail (Partie II)

La partie II du *Code canadien du travail* couvre la santé et la sécurité pour les entreprises de compétence fédérale et les ministères et organismes fédéraux :

► Article 124 : L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

► **125 (1)** Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche

accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

(A) De veiller à ce que tous les ouvrages et bâtiments permanents et temporaires soient conformes aux normes réglementaires ;

[...]

(D) Selon les modalités réglementaires, d'enquêter sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler aux autorités désignées par les règlements.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les critères servant à démontrer si l'événement est survenu à l'occasion ou par le fait du travail demeurent les mêmes, peu importe que le travailleur/la travailleuse soit en situation de télétravail ou dans les locaux de l'employeur :

► Le lieu de l'événement ;

► Le moment de l'événement ;

► La rémunération de l'activité au moment de l'événement ;

► L'existence et le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux ni durant les heures de travail ;

► La finalité de l'activité exercée au moment de l'événement ;

► Le caractère de connexité ou d'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail.

Ces critères se retrouvent dans certains articles, notamment :

- ▶ Article 2 : Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
 - ▶ « Accident du travail » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ;
 - [...]
 - ▶ « Lésion professionnelle » : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation ;
 - ▶ « Maladie professionnelle » : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail ;
- ▶ Article 28 : Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle.

PARTIE 3 : 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*²², 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.

²² *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. 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 Desnoyers²³ 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.

²³ *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'auto-

rité 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 télétravail²⁴.

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 :

²⁴ 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.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf].

- ▶ Article 49 :
 - ▶ 2° prendre des mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
- ▶ 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 :

1. Lorsque celui qui occupe le domicile y consent ;
2. Lorsque la Commission lui a donné un préavis écrit d'au moins 24 heures l'informant qu'il y aura une inspection ;
3. Lorsque l'accès est ordonné par un mandat émis en vertu de la législation pertinente, ou ;
4. 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 maladie²⁵ ».

²⁵ 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 « patrongiciels²⁶ ».

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)²⁷, 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.

²⁶ Voir notamment Sébastien GAMBS, *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.

²⁷ *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>].

Dans la décision Valiquette²⁸, la Cour d'appel du Québec donne des indications sur l'interprétation que font les tribunaux du terme « vie privée » :

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 non²⁹. Une publication du Rapporteur spécial de l'ONU sur le droit à la vie privée considère le droit à la vie privée comme un droit permettant l'exercice d'autres droits de la personne³⁰.

²⁸ Gazette (The) (Division Southam inc.) c. Valiquette, 1996, R.J.Q. 30, [En ligne] [<https://prp.openum.ca/decisions/gazette-the-division-southam-inc-valiquette-1996-qc-ca-6064>].

²⁹ 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>].

³⁰ 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.

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.

Quatre principes juridiques encadrent le recours à la surveillance des personnes employées³¹ :

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 indique³² :

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.

³¹ 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>].

³² QUÉBEC, *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information*, [En ligne] [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-1.1>].

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?

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.*³³. 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.

³³ *Ernst v. Destiny Software Productions Inc.*, 2012 BCSC 542

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*³⁴ 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?

³⁴ *CHARETTE ET GÉNÉRALE ÉLECTRIQUE DU CANADA INC.*, 2004 QCCRT 0441, SOQUIJ AZ-50265386.

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*³⁵. 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

³⁵ *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière c Commission scolaire des Samares*, 2012 CanLII 89880 (QC SAT).

également assimilées à l'événement imprévu et soudain requis par la Loi³⁶ ».

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)³⁷, 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 ;

³⁶ Centre montérégien de réadaptation et Milord, 2020 QCTAT 2400.

³⁷ 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>].

- ▶ 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.

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 C.S.S.S. A³⁸, 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.

³⁸ J.R. et C.S.S.S. A, 2020 QCTAT 408.

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.

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 (élimination à la source même des dangers);
 - ▶ Article 49, paragraphe 2° (protection de l'intégrité la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et des travailleuses);

- ▶ Article 51, paragraphe 3^o (sécurité de l'organisation du travail).
- ▶ 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'hy-

perconnectivité 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>

PARTIE 4 : NÉGOCIER LE TÉLÉTRAVAIL

CONDITIONS D'APPRÉCIATION DU TÉLÉTRAVAIL

Si le passage au télétravail obligatoire a été brutal, il demeure que les travailleuses et les travailleurs l'apprécient, et ce, en grand nombre... et à certaines conditions. Des études sont en cours depuis le début de la pandémie pour déterminer les conditions d'acceptabilité du télétravail et si ce modèle est possible et viable à long terme³⁹.

Dans les éléments du télétravail qui sont appréciés par les travailleuses et les travailleurs, notons :

- ▶ Une autonomie dans la prestation du travail ;
- ▶ Une meilleure conciliation travail-vie personnelle ;
- ▶ Une charge de travail adéquate ;
- ▶ Une aisance avec les outils technologiques et un soutien technique efficace ;
- ▶ Un soutien organisationnel adéquat.

Les éléments de dépréciation du télétravail :

- ▶ Une modification des tâches prévues au contrat de travail ;
- ▶ Une interdépendance entre les tâches de travail et les collègues de travail rendu inefficace par manque de soutien organisationnel adéquat ;

- ▶ L'isolement face à l'organisation et face aux collègues ;
- ▶ Un manque d'adaptation face aux TIC ;
- ▶ L'empiètement des responsabilités familiales pendant les heures de travail.

ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER DANS LA NÉGOCIATION D'UNE ENTENTE ENCADRANT LE TÉLÉTRAVAIL

À la lumière de la législation, de la jurisprudence et de l'expérience vécue, voici une liste d'éléments à considérer lors de la négociation d'ententes encadrant le télétravail :

- ▶ Principe de réversibilité : un employé en situation de télétravail désirent retourner travailler dans les locaux de l'employeur devrait pouvoir le faire ;
- ▶ Principe de volontariat : aucun travailleur ne doit être contraint de travailler à domicile si cela ne se retrouve pas dans les conditions d'embauche ;
- ▶ Maintien des conditions de travail : l'employeur ne peut utiliser le télétravail pour se soustraire de ses responsabilités. La personne salariée qui désire faire du télétravail doit être pleinement compensée et le syndicat doit veiller à négocier les éléments suivants, notamment :
 - ▶ L'aménagement d'un espace de travail ;
 - ▶ L'acquisition et l'utilisation des outils de travail nécessaires à la réalisation de la prestation de travail (ordinateur, etc.) ;
 - ▶ La compensation pour utilisation du matériel personnel ;

³⁹ Voir notamment : Tania Saba 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, octobre 2020, [En ligne] [https://diversite-gouvernance.umontreal.ca/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020-OBVIA_PUB.pdf].

- ▶ La fourniture d'un équipement ergonomique ;
- ▶ Utilisation de la connexion Internet, de l'électricité et de la ligne téléphonique ;
- ▶ Une prime d'assurance, le cas échéant, pour le remplacement de l'équipement de travail appartenant ou étant utilisé par l'employeur en cas de bris ou de vol.
- ▶ La pleine conservation des droits des personnes salariées, notamment le paiement de la même compensation en cas de mise à pied ;
- ▶ La négociation de l'utilisation par l'employeur de tout outil ou logiciel de surveillance ainsi que la gestion et la protection des renseignements personnels ;
- ▶ Les critères d'admissibilité au télétravail et la répartition, le cas échéant, des journées de télétravail et des journées de présence au bureau ;
- ▶ L'établissement d'un horaire de travail clair en situation de télétravail ainsi qu'un système permettant la gestion des heures supplémentaires, le respect des jours fériés et la gestion des horaires lors des déplacements nécessaires pour l'accomplissement de la prestation de travail ;
- ▶ Le code vestimentaire adéquat pour le télétravail, le cas échéant ;
- ▶ Les modalités de remboursement des dépenses personnelles encourues pour des motifs professionnels, le cas échéant, ainsi que la détermination du matériel relevant de l'employeur et celui relevant de la personne salariée ;
- ▶ Les modalités d'inspection de l'aménagement de travail de la personne salariée. Ces modalités peuvent inclure une inspection à distance (par visioconférence ou photo) ;
- ▶ L'identification sur le lieu de travail de la personne salariée (domicile ou autre).

EXEMPLES DE DISPOSITIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

Bien que le télétravail soit une nouveauté pour la majorité des personnes salariées, nous retrouvons tout de même des conventions collectives incluant des dispositions sur le télétravail en vigueur depuis plusieurs années. Nous présentons ici des éléments qui reviennent le plus dans les discussions avec les syndicats affiliés et pour lesquels il existe des dispositions dans des conventions collectives. Notons que les dispositions suivantes proviennent de certains syndicats affiliés à la FTQ et ont été anonymisées.

Nous mettons donc en garde les lecteurs et les lectrices de reproduire intégralement ces dispositions dans leurs conventions collectives ou les ententes négociées. Chaque clause doit tenir compte du milieu de travail dans lequel elle est appelée à s'appliquer. Les clauses ci-dessous proviennent de milieux particuliers. Il s'agit d'exemples et non de recommandations.

Installations et matériel au domicile du travailleur ou de la travailleuse

- ▶ « Le participant au télétravail doit avoir pour son travail, à sa résidence principale, une pièce fermée et sécuritaire rencontrant les normes établies par la Convention pour le télétravail. »
- ▶ « Le salarié souhaitant participer au télétravail doit posséder : une connexion Internet de haute vitesse [...] »
- ▶ « Il appartient à l'Employeur de décider, en fonction du type de travail, ce dont les télétravailleurs ont besoin. »

- ▶ « L'environnement de télétravail doit être exempt de distractions (enfant, animal, téléphone de la maison, etc.) et sécuritaire, ce qui inclut notamment l'équipement adéquat en cas d'incendie. »
- ▶ « L'espace de télétravail doit être sécurisé par une porte fermée. »
- ▶ « Le télétravailleur doit avoir pour son travail, à son domicile, une pièce fermée et sécuritaire, dont l'approbation demeure à la discrétion de l'Employeur. Le salarié doit s'assurer que la pièce dans laquelle il effectue son travail soit calme, réservée aux activités professionnelles et ne pas exposer le télétravailleur aux interruptions. »
- ▶ « Le télétravailleur doit prendre des dispositions concernant ses obligations familiales, afin d'éviter d'avoir à s'occuper de personnes à charge pendant son quart de travail, de manière à se consacrer entièrement à l'exécution de ses responsabilités professionnelles. »

Maintien des droits des travailleurs et des travailleuses

- ▶ « Le fait pour un employé d'occuper son poste de télétravail n'a pas pour effet d'invalider les autres règles prévues à la convention collective. »
- ▶ La personne salariée continue de bénéficier des conditions de travail prévues à la convention collective. »
- ▶ « Lorsqu'il y a passage au télétravail, l'Employeur doit [fournir à la personne salariée] la présente Politique de télétravail ainsi qu'une description du travail à réaliser. Le statut du salarié, son salaire, ses avantages sociaux et ses responsabilités ne changent pas dû à sa participation au télétravail. »
- ▶ « Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés travaillant aux locaux de l'Employeur. L'Employeur ne fera pas

obstacle à la communication avec les représentants syndicaux des salariés. Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives que les autres salariés syndiqués. Les représentants des salariés seront informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément aux us et coutumes. »

- ▶ « En cas de conflit de travail, les dispositions de la Convention collective s'appliquent de la même façon pour le salarié en télétravail que pour celui exerçant ses fonctions dans les locaux de l'Employeur. »

Offre et maintien du télétravail

- ▶ « L'employé à qui une telle offre est faite a le choix de l'accepter ou de la refuser. »
- ▶ « L'employeur pourra mettre fin à l'entente individuelle de télétravail en donnant à l'autre un préavis de dix (10) jours ouvrables. »
- ▶ « L'entente peut être résiliée en tout temps, par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de quatorze (14) jours calendrier ou un accord commun entre le télétravailleur et le supérieur immédiat, à moins que les circonstances exigent un délai plus court. »
- ▶ « Advenant des difficultés sérieuses dans le vécu du télétravail, l'employé ou l'Employeur pourra mettre fin à l'entente individuelle de télétravail en donnant à l'autre un préavis de dix (10) jours ouvrables. »
- ▶ « Lorsque la personne salariée signifie son intention de participer au programme de télétravail, elle doit attendre qu'une aire de travail lui soit assignée avant de réintégrer son port d'attache. »

Coûts liés au télétravail

« L'employeur est responsable d'assumer les coûts suivants pour le télétravail, soit les fournitures de bureau comme le papier, les crayons et les enve-

lottes [...]. Tout autre coût relié au télétravail est assumé par l'employeur. »

« L'Employeur fournit au télétravail l'équipement informatique requis et une allocation de 800 \$ pour l'achat du mobilier. L'Employeur demeure propriétaire de l'équipement fourni (équipement informatique). Il est responsable de l'installation, de l'entretien et de la réparation de ces équipements. En cas de perte ou de dommages causés à ces équipements, ne découlant pas d'un acte intentionnel ou de la négligence de la personne salariée, le coût des réparations ou du remplacement est assumé par l'Employeur ».

Principe de volontariat du télétravail

- ▶ « Le télétravail est un régime de travail volontaire qui permet aux personnes salariées de s'acquitter de leurs tâches à distance à leur résidence. »
- ▶ « La participation au programme de télétravail [...] est volontaire. Toute adhésion au programme de télétravail satisfait à la fois les besoins de la personne salariée et de l'organisation. »
- ▶ « Le télétravail occasionnel est possible à condition d'avoir obtenu au préalable l'approbation du représentant de l'Employeur. »
- ▶ « Le télétravail doit se faire sur une base volontaire. Le refus par un salarié de passer au télétravail ne constitue pas motif de congédiement ou de modification des conditions de travail du salarié concerné. »

Critères d'admissibilité au télétravail

- ▶ « Les emplois choisis sont des emplois dont les résultats sont mesurables, les relations interpersonnelles de la fonction sont non compromises par le télétravail, favorisent l'accessibilité de l'information dont la disponibilité des outils technologiques permet le travail à distance.

Pour être admissible, la personne salariée doit :

- ▶ Occuper une fonction dont la nature permet le télétravail et respecter les critères énoncés plus haut ;
- ▶ Avoir au moins deux (2) évaluations de rendement consécutives ayant la cote de performance à la hauteur des attentes en regard du poste occupé ;
- ▶ Minimum de deux (2) années d'ancienneté [...] et dans le poste occupé.

Dans l'éventualité où il y aurait plusieurs personnes salariées intéressées, l'attribution sera faite en fonction de l'ancienneté. Toutefois, les personnes salariées bénéficiant d'une entente de télétravail conservent ce régime jusqu'à ce que celui-ci prenne fin suivant les dispositions à cet effet. »

- ▶ « Afin de pouvoir se qualifier et être considéré, l'employé doit :
 - ▶ Être permanent et dans le poste pour lequel il demande de bénéficier du programme de télétravail depuis un minimum de douze (12) mois ;
 - ▶ Avoir eu la cote RA ou DA lors de la dernière évaluation selon les règles de gestion du rendement annuel et lors de deux (2) des trois (3) évaluations mensuelles consécutives (incluant les objectifs liés à la productivité, la qualité et la présence au travail prévu pour le service) précédant la demande de l'employé. »

Évaluation de la personne salariée en situation de télétravail

- ▶ « La quantité et la qualité de travail doivent être maintenues. L'évaluation des résultats du télétravail s'effectue par les mêmes mécanismes que ceux utilisés pour l'ensemble des personnes salariées ».

- ▶ « La période de probation pour salarié embauché pour un poste en télétravail est de soixante jours, période pendant laquelle il sera évalué sur son rendement. Avant la fin de cette période, l'Employeur décidera s'il doit être maintenu à son emploi ou non. »
- ▶ « L'évaluation du rendement du salarié en télétravail portera sur des critères de performance, mais aussi sur le respect des procédures décrites dans le Guide de procédures [de l'Employeur]. La productivité sera évaluée de la même manière que celle du salarié exécutant son travail dans les locaux de l'Employeur. »

Horaire de travail

- ▶ « La personne salariée s'engage à se concentrer sur son travail et les tâches assignées pendant les périodes de télétravail prévues. »
- ▶ « Sera considéré comme du temps supplémentaire tout travail exécuté à la demande de l'Employeur ou de son représentant en dehors des heures normales de travail établies en fonction de l'horaire alternatif attribué et en conformité avec [la convention collective]. »
- ▶ « L'employé bénéficiant d'une entente de télétravail continuera à travailler selon son horaire habituel. Il le fera en tout temps à partir de son lieu de télétravail, sauf pour les employés bénéficiant d'une entente de télétravail à temps partiel, sous réserve de ce complet. »

Les bureaux de l'employeur comme port d'attache ultime

- ▶ « Le télétravailleur partage un poste de travail avec d'autres télétravailleurs au port d'attache. Ce dernier doit être présent au port d'attache à raison d'une (1) journée par deux (2) semaines, le tout selon l'horaire préalablement établi. »

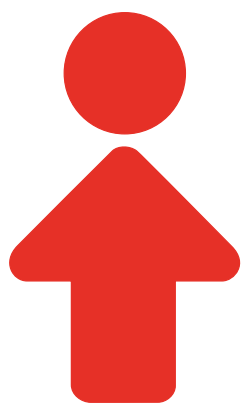
Santé et sécurité

- ▶ « Le télétravailleur permet à l'organisation d'assumer ses responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et de s'assurer que le poste de travail à son domicile est conforme. Le télétravailleur signale immédiatement au supérieur immédiat les accidents et les blessures dont il est victime au lieu de télétravail. Les représentants [de l'employeur] ou le supérieur immédiat peuvent rendre visite au télétravailleur, moyennant un avis. »
- ▶ « Lorsque le choix de participer au télétravail a été fait par le salarié, l'Employeur n'est pas tenu de payer pour faire évaluer le domicile. Un salarié pourrait donc demander que son milieu de travail à la maison soit évalué par le responsable Santé et sécurité au travail de l'unité syndicale, mais il reviendra au Syndicat de décider si une évaluation doit avoir lieu et comment elle doit être réalisée. »

Surveillance et données personnelles et professionnelles

- ▶ « L'équipement informatique fourni par l'Employeur ne doit pas servir en toutes situations à des fins personnelles. La personne salariée doit remettre l'équipement informatique fourni lorsque le télétravail prend fin. La personne salariée ne peut utiliser son équipement informatique personnel pour le télétravail. »
- ▶ « Avant d'installer une personne salariée en télétravail, la Vice-présidence Services d'infrastructures et développement de solutions corporatives valide l'accès Internet de la personne salariée. Une période d'un (1) mois d'essai est requise pour s'assurer de l'efficacité des accès informatiques et téléphoniques. Dans l'éventualité où les accès Internet ne permettraient pas d'organiser le travail efficacement à distance, la personne salariée devra revenir à son port d'attache. »

- ▶ « L'ordinateur de télétravail, l'information et la documentation concernant les clients ne doivent en aucun temps être accessibles à toute personne n'étant pas au service de l'Employeur. »
- ▶ « L'ordinateur de télétravail ne doit servir qu'au travail effectué pour l'Employeur et non à des fins personnelles. »
- ▶ « Dans les deux jours ouvrables suivants la journée de télétravail, le représentant de l'employeur peut demander un rapport sur l'accomplissement des travaux effectués. »
- ▶ « Il incombe à l'Employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données, des biens et des renseignements de nature confidentielle utilisée et traitée par le télétravailleur à des fins professionnelles. Il informe le télétravailleur de toute législation ainsi que de sa politique de confidentialité. Il informera le télétravailleur de toute restriction à l'usage des équipements et outils informatiques. La politique de confidentialité constitue le principal outil expliquant comment garder et contrôler les renseignements confidentiels. L'employé informera le salarié des sanctions en cas de violation de sa politique de confidentialité ».
- ▶ « L'Employeur respecte la vie privée du salarié en télétravail. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être justifié, proportionnel à l'objectif et introduit conformément aux us et coutumes de l'Employeur. »



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