

Colloque en santé et sécurité du travail 2022

SCFP-Québec

Télétravail et Santé et sécurité du travail

Danielle Lamy, avocate, Coordonnatrice du Service juridique
Marie-Lyne Grenier, avocate, Service juridique

Introduction

- L'essor du télétravail remonte aux années 1970
- Près du quart des entreprises (22,5 %) s'attendent à ce que 10 % ou plus de leur effectif continuent de faire du télétravail une fois la pandémie terminée (*Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada, mai 2020*).
- 90 % des nouveaux télétravailleurs déclarent accomplir au moins autant de travail à l'heure à la maison qu'au bureau. De plus, 80 % préféreraient travailler au moins la moitié de leurs heures à la maison une fois la pandémie terminée (*Statistiques Canada, Travail à domicile : productivité et préférences, 1^{er} avril 2021*).

Plan de la présentation

1. Le télétravail une condition de travail ou une forme d'organisation du travail?
2. Les obligations des parties prévues à la LSST
3. Les conditions de réussites du télétravail
4. Les limites du droit de gestion en télétravail
5. Quelques applications jurisprudentielles

Télétravail

Une condition de travail ou
une forme d'organisation du travail?

Télétravail

Travail à domicile

Travail à distance

Travail flexible

Travail hybride



Facteurs à prendre en compte pour définir le télétravail

Facteurs à prendre en compte pour définir le télétravail

Facteurs	Considérations
Proportion: temps partiel/ temps plein	<i>Télétravailleurs à temps partiel:</i> effectuent périodiquement des tâches hors du lieu principal d'exécution des opérations. <i>Télétravailleurs à temps plein:</i> exécutent habituellement la plupart ou la totalité des fonctions de l'emploi hors du lieu principal d'exécution des opérations.
Lieu d'exécution: fixe/mobile	<i>Fixe:</i> l'employé travaille principalement hors site (par exemple à domicile). <i>Mobile:</i> l'employé peut travailler, et travaille effectivement, en plusieurs endroits hors du lieu principal d'exécution des opérations. Note: les missions sur le terrain ne sont pas assimilées au télétravail; il s'agit d'affectations temporaires hors du lieu habituel d'exécution des opérations.
Horaire: fixe/variable	<i>Fixe:</i> jours/heures fixes pour effectuer les tâches hors du lieu principal d'exécution des opérations. <i>Variable:</i> jours/heures variables pour les tâches accomplies hors du lieu principal d'exécution des opérations.

Source: J.M. Nicklin et al.: «Telecommuting: What? When? Why? And How?» dans J. Lee (dir. de publication): *The Impact of ICT on Work* (Singapour, Springer Science+Business Media, 2016), p. 46, tableau 3.2.

Facteurs à prendre en compte pour définir le télétravail

Facteurs	Considérations
Collaboration: faible/forte	<i>Faible:</i> l'employé a peu besoin d'interaction avec ses collègues du lieu principal d'exécution des opérations. <i>Forte:</i> l'employé a besoin d'une forte interaction avec ses collègues du lieu principal d'exécution des opérations.
Synchronisation des tâches: successives ou concomitantes	<i>Tâches successives:</i> tâches interdépendantes devant être exécutées séquentiellement (par exemple courriel, facsimilé). <i>Tâches concomitantes:</i> tâches interdépendantes devant être exécutées de manière <i>concomitante</i> (par exemple conférence téléphonique, vidéoconférence).
Autonomie: faible/forte	<i>Faible:</i> l'employé a peu de latitude pour décider quand et comment s'effectue le télétravail. <i>Forte:</i> l'employé a une grande latitude pour décider quand et comment s'effectue le télétravail.

Source: J.M. Nicklin *et al.*: «Telecommuting: What? Why? When? and How?» dans J. Lee (dir. de publication): *The impact of ICT on work* (Singapour, Springer Science+Business Media, 2016), p. 46, tableau 3.2.

POSITION DU SCFP SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le SCFP définit le télétravail ainsi :

« L'utilisation de l'informatique et d'autres technologies pour effectuer des tâches ailleurs que dans les installations de l'employeur ».

Le SCFP prône que le télétravail devrait être négocié et constitue une condition de travail.

Cette position trouve assise sur une certaine jurisprudence encore émergente.

LA POSITION FTQ SUR LE TÉLÉTRAVAIL

La FTQ a pris la position à l'effet que :

« Le télétravail est une pratique de gestion facultative pour l'employeur ». Elle précise toutefois que « le télétravail doit s'exercer en respect du cadre législatif et réglementaire en vigueur. Il s'inscrit en complémentarité avec les conditions de travail et, le cas échéant, les conventions collectives ».

La définition du télétravail de la FTQ : Forme d'organisation du travail selon laquelle la personne salariée effectue une partie ou la totalité des tâches, qu'elle réalise habituellement dans les locaux de l'employeur, dans un lieu de télétravail, notamment en utilisant les technologies de l'information.

Les obligations des parties prévues à la LSST

L'impact des modifications à la LSST

▷ Ajout à la Loi de l'article 5.1 :

5.1. 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.

«**M. Boulet** : Je suis totalement d'accord. Les obligations d'un employeur se transposent, s'appliquent même en mode hybride. Ils s'appliquent tant dans l'environnement de travail habituel qu'à la maison. Tu sais, le matériel, l'équipement, le bureau, les chaises, c'est les mêmes, mêmes, mêmes obligations. Puis quelqu'un... Parce que vous émettez peut-être la crainte aussi qu'un télétravailleur soit victime de représailles ou de... Mais, tu sais, il y a l'article 32 aussi, là, la plainte. Si un employeur t'impose des mesures de représailles en raison de l'exercice d'un droit, par exemple tu fais venir un inspecteur parce que tu considères que tu n'as pas du matériel sécuritaire. Non, tout s'applique, en fait. Je comprends, là. »

Extraits du Journal des débats - Jeudi 16 septembre 2021 - Vol. 45 N° 119
Étude détaillée du projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Obligations de l'employeur en vertu de la LSST

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

- 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;

Obligations de l'employeur en vertu de la LSST

- 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;
- 10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;
- 11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

Obligations de l'employeur en vertu de la LSST

- 14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;
- 15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;
- 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.**

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Obligations du salarié en vertu de la LSST

49. Le travailleur doit:

- 1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique;
- 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Obligations du salarié en vertu de la LSST

49.1. Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.

Application de la LATMP au travail à domicile

Club des petits déjeuners du Québec c. M.C. Frappier, 2009 QCCLP 7647, Richard Hudon, juge administratif

[14] La travailleuse exerce un emploi de coordonnatrice, travail exercé principalement à son domicile dans ce qu'il est convenu d'appeler du télétravail.

[15] Le 3 septembre 2008, la travailleuse présente une réclamation à la CSST pour un accident du travail qu'elle allègue avoir subi la veille, vers 14 h. L'événement est ainsi décrit : « J'ai soulevé une boîte de dossier [sic] en faisant du classement et j'ai ressenti une douleur vive au dos. Depuis j'ai de la misère à marcher et à me tenir debout. J'ai des nausées et des faiblesses ».

Application de la LATMP au travail à domicile

Club des petits déjeuners du Québec c. M.C. Frappier, 2009 QCCLP 7647

[25] Soulignons qu'il est faux d'affirmer, comme le fait la CSST dans sa décision rendue à la suite d'une révision administrative, que la présomption de l'article 28 de la loi ne s'applique pas parce que la travailleuse est à son domicile lors de la survenance de l'événement et donc, qu'elle n'est pas à son travail. **Puisque la travailleuse fait du télétravail, son domicile doit être considéré comme étant les lieux du travail.**

[26] L'employeur peut, par une preuve prépondérante, renverser cette présomption. **Ici, les arguments de l'employeur sont qu'il a des doutes quant à la survenance de l'événement lui-même.**

Les conditions de réussites du télétravail

Les conditions de réussites du télétravail

1. Caractère volontaire

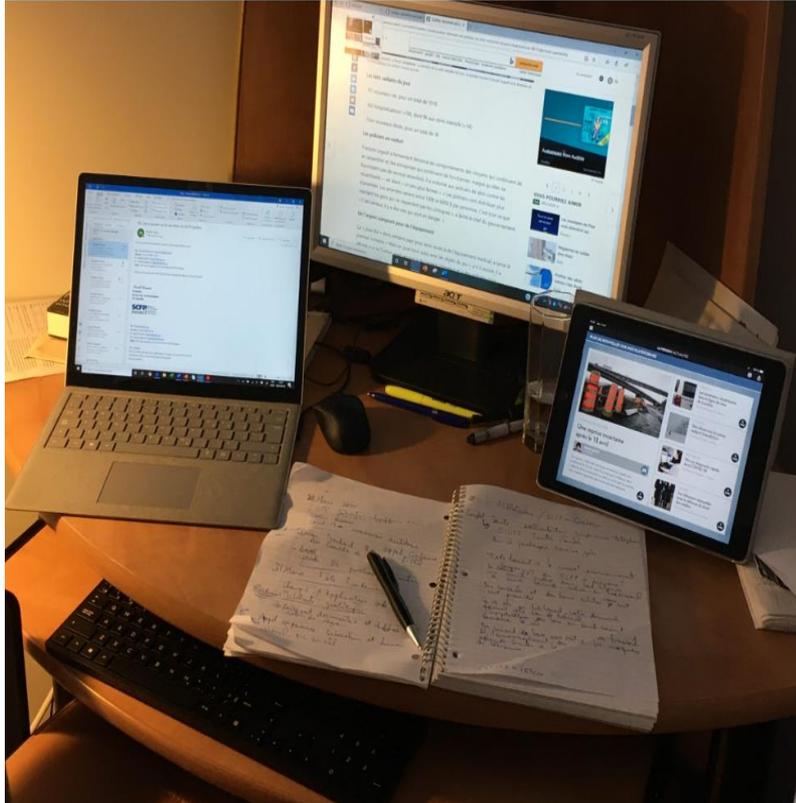
- Les salariés doivent pouvoir mettre un terme au télétravail s'ils le souhaitent moyennant un préavis;
- Si l'employeur veut mettre un terme au télétravail, il doit également fournir un préavis;

Les conditions de réussites du télétravail

2. Prévoir les modalités d'exercices applicables en télétravail

- Respect des conditions de travail prévues à la convention collective;
- Négocier les conditions du télétravail;
- Respect de la vie privée du télétravailleur;
- Les outils de travail;

Les conditions de réussites du télétravail



3. Aménagement adéquat du poste de travail à domicile

- S'assurer du respect des règles d'ergonomie;
- S'assurer que l'aménagement est sécuritaire afin d'éviter les embûches (fil, encombrement);
- S'assurer que l'espace est adéquat pour favoriser la concentration;

4. Grille d'inspection du lieu de télétravail

Cette grille permet d'identifier les risques liés à la santé et sécurité du lieu de travail. Dans le cas où la réponse permet d'identifier un risque, des correctifs devraient être apportés.

Planchers	
Y a-t-il des obstacles ou des débris sur le plancher ?	<input type="checkbox"/>
Le plancher est-il glissant ?	<input type="checkbox"/>
Escaliers et les corridors	
Les escaliers et les corridors sont-ils propres et dégagés ?	<input type="checkbox"/>
Une rampe est-elle présente le long des escaliers ?	<input type="checkbox"/>
Équipement/mobilier de travail	
Le mobilier (les classeurs, le bureau de travail, la table de travail) est-il en bon état ?	<input type="checkbox"/>
Retrouve-t-on des rebords tranchants ou des saillies métalliques ?	<input type="checkbox"/>
La chaise de travail utilisée est-elle solide et résistante ?	<input type="checkbox"/>
Le téléphone est-il à portée de main ?	<input type="checkbox"/>
Équipement de secours	
Un détecteur de fumée est-il présent et fonctionnel ?	<input type="checkbox"/>
Mesures d'urgence	
L'issue de secours identifiée est-elle accessible et dégagée ?	<input type="checkbox"/>
Rangement du matériel de bureau et de l'espace de travail	
L'espace de travail est-il dégagé ?	<input type="checkbox"/>
Y a-t-il des objets empilés sur les bureaux ou les classeurs ?	<input type="checkbox"/>
Les tablettes sont-elles surchargées ou chargées au-delà de leur capacité ?	<input type="checkbox"/>
Retrouve-t-on les articles les plus lourds dans les tiroirs inférieurs des classeurs ou des bureaux ?	<input type="checkbox"/>
Les tiroirs sont-ils fermés lorsqu'ils ne servent pas ?	<input type="checkbox"/>
Les fils électriques et téléphoniques sont-ils recouverts, fixés au sol et placés dans des endroits non passants pour éviter les chutes ?	<input type="checkbox"/>
L'emplacement de certains objets (corbeilles, tabourets) présente-t-il un risque de trébuchement ?	<input type="checkbox"/>
Température ambiante et luminosité	
La température ambiante est-elle d'au moins 20 degrés ?	<input type="checkbox"/>
L'éclairage est-il suffisant ?	<input type="checkbox"/>

Les conditions de réussites de télétravail

4. Prévention des troubles psychosociaux



- Mise en place de mesures pour contrer les troubles psychosociaux (anxiété, stress, trouble d'adaptation en lien avec l'isolement, la surveillance et la surcharge de travail);
- Mise en place de politiques spécifiques pour contrer la violence et le harcèlement en ligne.

Les limites du droit de gestion en télétravail

Les limites du droit de gestion en télétravail

Accès au domicile

Est-ce que l'Inspecteur peut exiger d'avoir accès au domicile du travailleur exerçant ses activités en télétravail?

LSST

179.1. Un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant.

Tout juge de la Cour du Québec ayant compétence dans la localité où se trouve la maison peut accorder l'ordonnance, aux conditions qu'il détermine, s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur ou une personne se trouvant sur un tel lieu ou à proximité est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.

Les limites du droit de gestion en télétravail

Accès au domicile

Est-ce que l'employeur peut exiger d'avoir accès au domicile du travailleur pour vérifier si l'environnement de travail est sécuritaire?

- ❖ Le domicile est un lieu privilégié de la vie privée du salarié, l'employeur ne peut procéder à de telles visites sans en obtenir préalablement le consentement explicite de l'employé.
- ❖ L'employé peut décider de renoncer à son droit au respect de sa vie privée, mais il doit le faire en toute connaissance de cause, et de façon expresse (article 35 al. 2 C.C.Q.).
- ❖ Le simple fait qu'un salarié a accepté de faire du télétravail ne serait pas une renonciation expresse à son droit à la vie privée.

Les limites du droit de gestion en télétravail

Est-ce que l'employeur peut limiter le lieu d'exécution du télétravail ?

- ❖ Le télétravail à la résidence secondaire;
- ❖ Le télétravail à l'étranger;
- ❖ Les « tracances »;

Les limites du droit de gestion en télétravail

Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et Université Laval (Alexander Culley) 2021
QCTA 181 -AZ-51755098 (Denis Gagnon)

[52] Il paraît clair que la décision à l'effet que la famille resterait à Honolulu durant l'année scolaire 20-21 a été prise pour des raisons de santé, qu'elle n'était pas un caprice puisqu'elle s'appliquerait même s'il devait lui-même revenir à Québec. Il explique qu'il pensait pouvoir rester avec sa famille étant donné que le travail devrait être fait à distance, même s'il était à Québec.

[79] Je conclus que, si l'employeur est justifié d'interdire généralement le travail de l'étranger pour des fins personnelles, il devait néanmoins tenir compte des particularités de la situation du professeur Culley. En ne le faisant pas et en rejetant sa demande sur la base de motifs généraux qui ne résistent pas à l'analyse, il a exercé son droit de direction d'une manière déraisonnable quant à la demande du professeur Culley.

Droit à la déconnexion

- Le télétravail brouille les limites entre « être au travail » « ne pas être au travail »;
- Risques pour la santé des travailleurs, anxiété, dépression, épuisement professionnel;
- Au Québec, il n'y pas de législation encadrant la question du droit à la déconnexion, il faut négocier dans nos conventions collectives des clauses qui permettent de protéger des effets négatifs d'être connecté en permanence.

Quelques applications jurisprudentielles

Laverdière et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales), 2021 QCTAT 5644 (*Requête en révision (TAT) 74370-31-2009-R)

- Le 27 mars 2020, la travailleuse (technicienne en informatique) chute au bas de l'escalier de sa chambre alors qu'elle se dirige prendre une pause à l'extérieur (sa chambre lui sert d'espace de travail depuis que l'employeur lui a imposé le télétravail).
- Elle subit une fracture de la malléole externe de la cheville droite.

[88] [...] L'usage de la voie d'accès lui permettant de sortir de l'établissement de l'employeur s'avère raisonnable et **il s'avère alors bien fondé d'envisager un lien de connexité avec le travail**. Cette approche doit être transposée au nouveau lieu de travail de la travailleuse, depuis la pandémie.

[89] En s'inspirant de la jurisprudence qui a évolué au fil du temps et qui a établi que les chutes qui surviennent sur les lieux d'accès au travail en allant ou en revenant de la pause, le Tribunal doit conclure que **la chute de la travailleuse doit être reconnue comme étant un événement qui est survenu à l'occasion du travail**.

Air Canada et Gentile-Patti 2021 QCTAT 5829

- Agente au service à la clientèle qui exerce ses fonctions à la maison en télétravail;
- Elle fait une chute dans l'escalier de son domicile alors qu'elle se dirige à son heure de dîner.

[14] Certes, lorsqu'un travailleur exerce son emploi à domicile, en mode télétravail, le passage de la sphère professionnelle à la sphère personnelle et vice-versa peut être plus fréquent au cours d'un quart de travail, comme le souligne la procureure d'Air Canada. **Néanmoins, le travailleur qui exerce son emploi en mode télétravail, à son domicile, doit bénéficier de la même protection de la Loi au chapitre de la notion à l'occasion du travail que le travailleur qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. De fait, la Loi n'apporte aucune distinction, condition ou exigence sur le lieu où survient l'événement imprévu ou soudain pour se voir accorder les bénéfices de la Loi, sauf pour sa portée territoriale en vertu des articles 7 à 8.1 de la Loi.**

Corbeil et Ville de Longueuil - Service de Police, 2021 QCTAT 3185

- La travailleuse est sergente détective pour la police de Longueuil en télétravail dans le contexte de la COVID-19, elle travaille 75 % de son temps avec son bureau et son ordinateur personnel.
- La travailleuse, le 8 avril 2020, commence à ressentir une douleur au bas du cou du côté droit, diagnostique une entorse cervicale centrale.
- Le médecin consulté par la travailleuse ne lui remet pas l'attestation médicale prévue par l'article 199 de la Loi parce que la blessure est survenue à la maison.
- Le tribunal va retenir que les critères d'application de la présomption de l'article 28 LATMP sont rencontrés.

Merci!

Des questions?