

Employeurs et télétravail : êtes-vous prêts pour la suite?

**Me Karine Fournier, CRIA
Associée**

kfournier@fasken.com

+1 (514) 397-5252

**Me Marie-Gabrielle Bélanger, CRIA
Avocate**

marbelanger@fasken.com

+1 (514) 397-7653

▼ Plan de la présentation

1. Survol

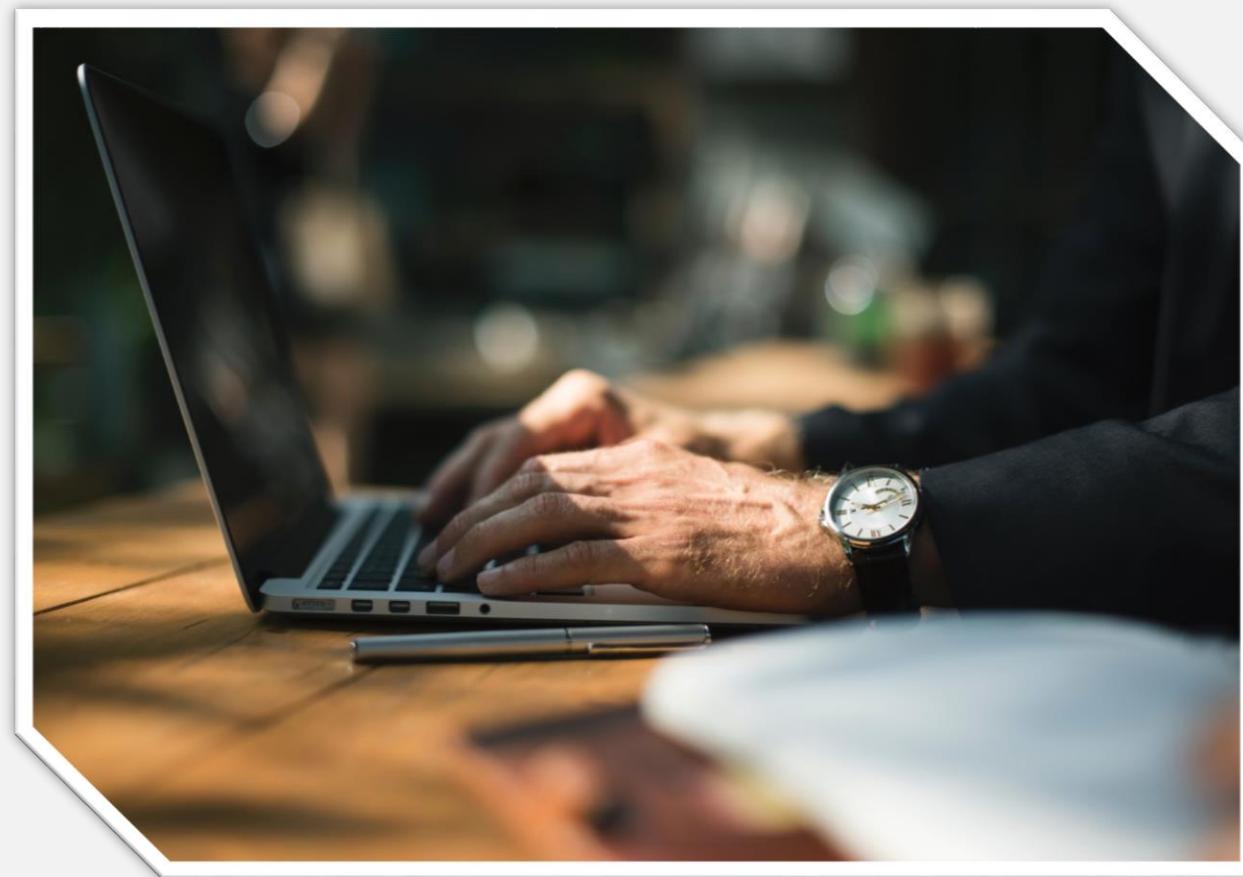
2. Enjeux – Travailler de n'importe où

- a) Lieu de travail
- b) Outils de travail
- c) Horaire de travail
- d) Obligations de l'employé
- e) Santé et sécurité au travail
- f) Surveillance
- g) Productivité et performance
- h) Confidentialité et sécurité des données



3. Bonnes pratiques RH

1. Survol



Qu'est-ce que le télétravail?

- Aucune définition légale du télétravail au Québec
- Deux composantes caractéristiques :
 1. Délocalisation du travail (domicile, bureau satellite, travail nomade, à l'étranger, etc.)
 2. Utilisation accrue des technologies de l'information et de la communication
- Aucun cadre juridique propre, le cadre normatif général s'applique



▼ Avantages et inconvénients

- Les **avantages** du télétravail
 - Économies de coûts
 - Souplesse de l'horaire
 - Diminution du temps de transport
 - Réduction du stress
 - Possibilité de s'occuper d'un proche
 - Diminution de l'absentéisme
 - Attraction et rétention du personnel
 - Productivité maintenue ou accrue
- Les **désavantages** du télétravail
 - Isolement
 - Difficultés de communication
 - Difficulté à déconnecter
 - Supervision plus ardue
 - Distractions

▼ Quelques chiffres ...

- Parmi les Canadiens qui travaillent à distance au moins une fois par semaine, **88 %** affirment qu'ils sont plus productifs pendant ces périodes, car moins exposés aux distractions
- **59 %** des Canadiens préféreraient travailler à distance au moins trois jours par semaine
- **Depuis la pandémie**, **8 %** des télétravailleurs veulent retourner au bureau sur une base régulière et **62 %** souhaitent continuer d'effectuer au moins une partie de leurs tâches en télétravail



Sources: CRHA, *Le télétravail gagne en popularité au Canada* (2012), citant un sondage d'Environics Research de 2011
CRHA. Guide d'encadrement du télétravail pour l'employeur et l'employé (2020)

▼ L'actualité au temps de la pandémie

SONDAGE

LES QUÉBÉCOIS DÉSORMAIS MORDUS DU TÉLÉTRAVAIL

2 septembre 2020

ISABELLE DUBÉ
LA PRESSE

Au moment où on parle de relâchement général par rapport à la COVID-19, un nouveau sondage d'ADP Canada, publié ce mercredi, révèle que plus de la moitié des Québécois en emploi préféreraient travailler de la maison, tandis que 32 % sont anxieux à l'idée de retourner au bureau ou ne veulent pas y retourner du tout.

<https://www.lapresse.ca/affaires/2020-09-02/les-quebecois-desormais-mordus-du-teletravail.php>

▼ L'actualité au temps de la pandémie

FINANCIAL POST

[News](#) / [FP Street](#) / [Executive](#) / [Careers](#)

Working from home made productivity fall at JPMorgan – especially on Mondays and Fridays

Biggest U.S. bank urging more workers to return to offices over the coming weeks



Bloomberg News
Michelle F. Davis

Sep 14, 2020 • Last Updated September 14, 2020 • 2 minute read

<https://financialpost-com.cdn.ampproject.org/c/s/financialpost.com/news/fp-street/working-from-home-made-productivity-fall-at-jpmorgan-especially-on-mondays-and-fridays/wcm/4442a9d1-6b2b-4c4c-82c4-73b0ff4aa848/amp/>

2- Enjeux

Travailler de n'importe où?



▼ Préambule

Télétravail – Privilège ou droit de l'employé ?

- Grande importance d'établir des règles et des conditions claires quant au télétravail ou toute autre forme de travail alternatif
- Prévoir qu'il s'agit d'un privilège auquel l'employeur peut mettre fin à tout moment



▼ Préambule

Rédaction des contrats de travail ou politiques internes:

- ✓ Droit au télétravail est un privilège
- ✓ Droit discrétionnaire de l'employeur de modifier l'entente
- ✓ Haut degré de confiance requis
- ✓ Critères d'admissibilité
- ✓ Durée de l'entente
- ✓ Obligations de l'employé (ex. présence au travail)
- ✓ Critères de renouvellement
- ✓ Critères raisonnables de résiliation unilatérale de l'employeur
- ✓ Engagement de l'employé de consacrer son temps à son employeur



▼ Préambule

Imposer le télétravail unilatéralement, une possibilité?



- Attention au congédiement déguisé
 - Modification substantielle des conditions de travail
- La renonciation au droit à la vie privée doit normalement être expresse
- Distinction entre contexte « Covid-19 » et contexte « régulier »

▼ 1. Le lieu de travail



▼ 1. Le lieu de travail



BARBADE

15 septembre 2020

EN TÉLÉTRAVAIL SOUS LE SOLEIL

L'invitation de la Barbade, lancée aux télétravailleurs en juillet, a été abondamment relayée dans les médias et sur les réseaux sociaux. Si, pour plusieurs, l'appel du Sud est resté de l'ordre du rêve, pour une famille montréalaise, c'est un projet qui vient tout juste de se concrétiser.

<https://www.lapresse.ca/voyage/caraibes/2020-09-15/en-teletravail-sous-le-soleil-de-la-barbade.php>

▼ 1. Le lieu de travail

Travailler de **n'importe où**? Pas vraiment...

À retenir: bien définir les limites du lieu de télétravail dans la politique ou l'entente de télétravail



1. Le lieu de travail : l'employé peut-il travailler hors de la province ou du pays?

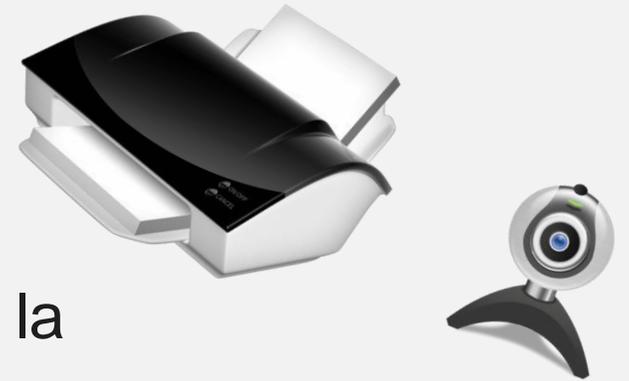
- Impacts fiscaux
 - Déclaration d'impôts
 - Déductions à la source
- Visa de travail



- Validité des polices d'assurance
- Obligations légales locales
 - Santé et sécurité
 - Normes du travail
 - Protection des données personnelles

▼ 2. Les outils de travail

- Obligation légale de les fournir?
 - Équipement minimal et adéquat en vue de protéger la santé et la sécurité des télétravailleurs
- Objectif: maintenir la productivité et l'efficacité
- Quoi fournir?
 - Outils essentiels (ex: téléphone, casque d'écoute, ordinateur, clavier, souris)
 - Équipement additionnel pour favoriser l'efficacité et la productivité (ex: écran, outils collaboratifs, imprimante, numériseur, caméra, programmes informatiques adaptés, logiciels, etc.)



▼ 2. Les outils de travail

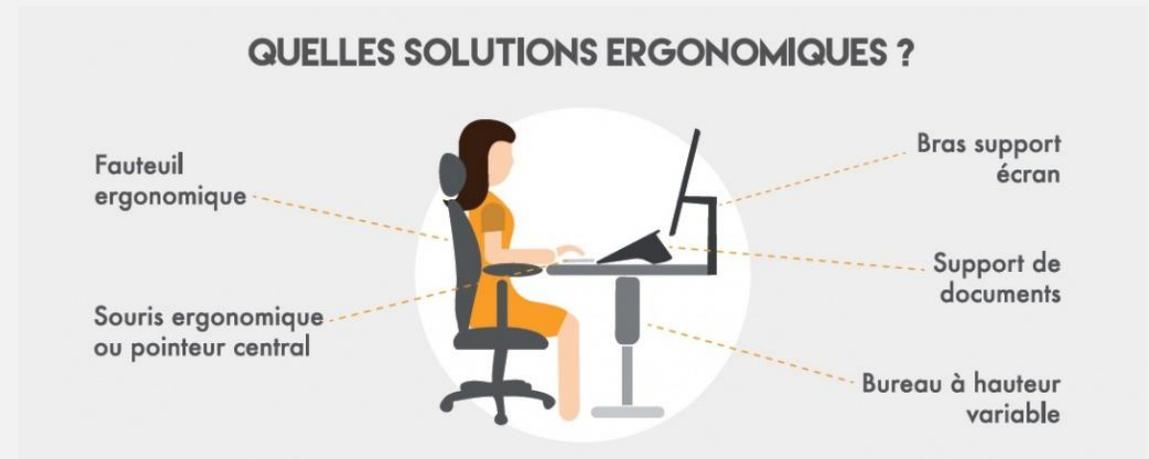
- Équipements prêtés
 - Qui peut les utiliser?
 - Responsabilité
 - Attention à l'utilisation non contrôlée
 - Téléchargement de logiciels, applications, contenu pornographique et illicite, etc.
- Les impacts sur la vie privée



▼ 2. Les outils de travail

- En matière de santé et sécurité, l'employeur pourrait vouloir fournir ou rembourser certains équipements, notamment:

- Bureau adéquat
- Chaise de travail
- Outils ergonomiques
- Lampe adéquate



- Distinction entre **fournir** les équipements, **allouer une somme** pour l'achat d'équipements ou **rembourser** les équipements. Quoi privilégier?

▼ 2. Les outils de travail

- À qui incombent ces frais?
 - Fournitures de bureau (ex: papier, crayons, encre, etc.)
 - Frais de téléphonie
 - Internet
 - Prime d'assurance habitation
 - Frais de déplacement
 - Frais d'entretien de la maison
 - Frais d'électricité
- Formulaire T2200



▼ 3. L'horaire de travail

- Horaire déterminé ? Ou pas?
- Droit de l'employé de refuser de travailler
- Contrôle des heures de travail et heures supplémentaires
- Importance de s'entendre quant à l'horaire
 - Permanent ou temporaire?
 - Occasionnel ou régulier?



3. L'horaire de travail

- Le temps de disponibilité ne devrait pas changer
- Périodes de repos et de repas à considérer
 - Repos: 32 heures consécutives
 - Repas: 30 minutes sans salaire après 5 heures consécutives de travail
- Attention au fait de demander à l'employé de demeurer disponible pendant une pause
- Idée: instaurer un système de gestion des heures de travail non rémunérées



▼ 3. L'horaire de travail : droit à la déconnexion



- « **Droit à la déconnexion** » : Droit de ne pas répondre aux courriels ou appels en dehors du temps de travail
- Pas encore légalement reconnu au Canada, mais reconnu dans d'autres juridictions (ex : France)
- Tout porte à croire que cela s'en vient au Canada aussi
- Projet de loi déposé à ce sujet en mars 2018 par Québec solidaire

▼ 4. Les obligations de l'employé en télétravail

- Obligations générales
 - Loyauté
 - Honnêteté et intégrité
 - Performance avec pleines facultés
- En matière de santé et de sécurité?



▼ 5. La santé et la sécurité au travail



- Obligations de l'employeur quant à la prévention des lésions professionnelles
 - Obligations générales de 2087 CcQ et 51 LSST
- Rappeler clairement aux employés les normes réglementaires auxquelles sont assujettis leurs lieux de travail
- Fournir des conseils et donner de la formation sur ce qui constitue un environnement de travail sûr à domicile, notamment sur l'aménagement d'un bon poste de travail.

5. La santé et la sécurité au travail

- Admissibilité d'une réclamation de lésion professionnelle
 - Élargissement de la notion de « lieu de travail » au concept de « sphère professionnelle »
 - *Desvignes et Université du Québec à Montréal, 2017 QCTAT 243*
 - **Dans certains cas, l'employeur pourrait devoir accepter le télétravail à titre de mesure d'accommodement s'il est démontré que cela permettrait au salarié d'accomplir sa prestation de travail normale dans un avenir prévisible**
 - *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Itée, SCFP, section locale 2815 (Ouest du Québec) et Vidéotron (Sylvain Piché), 2018 QCTA 526 (a contrario)*

5. La santé et la sécurité au travail

- Les lésions survenant au domicile soulèvent généralement des problèmes de preuve
- Importance d'assurer la divulgation des accidents de travail par les télétravailleurs
 - Protocoles de déclaration des accidents/incidents de l'organisation
 - Identifier les personnes à joindre
 - Signalement immédiat



▼ 5. La santé et la sécurité au travail

- Obligations de l'employeur quant au lieu du travail:
 - Fournir un matériel sécuritaire et le maintenir en bon état
 - Déterminer, contrôler et éliminer les risques
- Obligations de l'employé:
 - Confirmer l'endroit du lieu de télétravail à l'employeur
 - Identifier et minimiser les risques
 - Confirmer que le lieu de travail est sécuritaire et ergonomique



COMMENT? Formation, prévention, vérification

▼ 5. La santé et la sécurité au travail

- Attention à la santé psychologique
 - Facteurs de risques exacerbés :
 - Surcharge de travail
 - Absence de soutien des collègues et supérieurs
 - Autonomie
 - Reconnaissance du travail
 - Indemnisation en vertu de la LATMP
 - Surcharge de travail
 - Lésion psychologique



6. La surveillance

- Permise dans la mesure où elle est justifiée par rapport à l'atteinte à la vie privée
- Critères à considérer en matière de surveillance
 1. La **nécessité** de la mesure de surveillance
 2. Le **lien** entre la mesure et le bon fonctionnement de l'organisation
 3. L'existence d'une **preuve factuelle** préalable
 4. La surveillance ne doit **pas** être **arbitraire**
 5. La **proportionnalité** entre la perte de la vie privée et l'avantage obtenu
- Exemples de moyens de surveillance



▼ Ce qu'en pensent les Canadiens?

Les Canadiens disent non à la surveillance du télétravail!

Publié le 12/08/2020 à 08:00



Une surveillance qui horripile surtout les milléniaux. (Photo: Matthew Henry pour Unsplash)

BLOGUE. COVID-19 oblige, le télétravail s'est généralisé à l'échelle du Canada. De récents sondages indiquent que les télétravailleurs travaillent ainsi **plus fort que jamais** (en moyenne une heure de plus par jour par rapport à avant la pandémie!) et ces mêmes télétravailleurs affirment qu'ils ont, de surcroît, gagné en productivité. Mais voilà, tout cela est-il bien vrai?

▼ Ce qu'en pensent les Canadiens?

- Technologies les plus répréhensibles
 - Webcam enregistrant les pauses et les mouvements
 - Prise aléatoire de photos
 - Micro captant et analysant les propos des employés
- Technologies les plus acceptables
 - Rapports sur l'utilisation d'Internet
 - Applications améliorant le bien-être
- Les milléniaux sont plus réfractaires à être surveillés



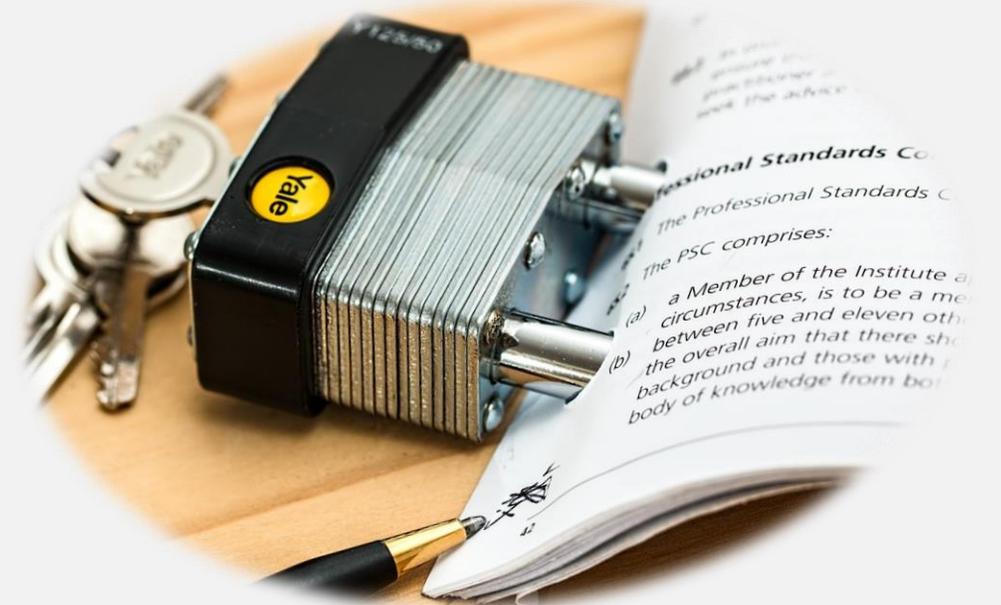
7. La productivité et la performance

- Processus de supervision, d'évaluation et de discipline
- Outils essentiels à la productivité
- Politique et entente à cet effet
- S.M.A.R.T.
 - Spécifique
 - Mesurable
 - Acceptable
 - Réaliste
 - Temporellement défini



8. La protection de la confidentialité et de la sécurité des données

- Différents dangers liés à la confidentialité
- Responsabilité de l'entreprise
- Responsabilité des salariés
- Responsabilité professionnelle
 - Avocats
 - CRHA



8. La protection de la confidentialité et de la sécurité des données

- Mise en place de mesures techniques
 - VPN, infonuagique, antivirus et pare-feu
 - Fournisseurs de services fiables
 - Principe du privilège minimum
- Sensibilisation et formation des employés
- Instauration d'une politique de protection des données



3 - Bonnes pratiques RH



Adapter les interactions disciplinaires en contexte de télétravail

- Informer le télétravailleur de la rencontre et des personnes présentes
- S'assurer que le télétravailleur est seul dans la salle
- S'assurer de procéder par vidéoconférence si possible
- S'assurer de pouvoir transmettre la lettre disciplinaire ou de congédiement dans les plus brefs délais suivant la rencontre
- Obtenir un accusé de réception
- Transmettre la lettre par courrier recommandé si doute
- Enregistrement
- Toujours procéder à deux
- Ne pas oublier le syndicat!
- Télétravail = circonstance aggravante

▼ L'importance de la formation

- Politique de télétravail
- Communication et collaboration
- Utilisation des équipements
- Gestion du temps et organisation du travail
- Soutien technique



▼ Période de questions



▼ Nos conférencières



Karine Fournier, CRIA
Associée, Fasken
+1 (514) 397 5252
kfournier@fasken.com



Marie-Gabrielle Bélanger, CRIA
Avocate, Fasken
+1 (514) 397 7653
marbelanger@fasken.com

FASKEN