

COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AVIS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ LE 13 OCTOBRE 2020

TRANSMIS À

**M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	2
1.1. Contexte de la demande d'avis	2
1.2. Travaux du CCTM.....	3
2. ÉTAT DES LIEUX.....	4
2.1. La situation du télétravail avant la pandémie.....	4
2.2. La situation du télétravail pendant la pandémie	4
3. PARAMÈTRES DU TÉLÉTRAVAIL	6
3.1. Encadrement juridique	6
4. PRINCIPAUX AVANTAGES POTENTIELS DU TÉLÉTRAVAIL	7
4.1. Pour certains travailleurs et certaines travailleuses.....	7
4.2. Pour certains employeurs	8
4.3. Autres (ex. : société, économie, environnement, etc.).....	8
5. PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS OU RISQUES POTENTIELS DU TÉLÉTRAVAIL	9
5.1. Pour certains travailleurs et certaines travailleuses.....	9
5.2. Pour certains employeurs	10
5.3. Autres (ex. : société, économie, environnement, etc.).....	10
6. RÔLE DES MILIEUX DE TRAVAIL.....	12
6.1. Préoccupations de la partie syndicale	12
6.2. Préoccupations de la partie patronale	12
6.3. Vision commune	13
7. L'AVENIR DU TÉLÉTRAVAIL	14
7.1. Vision commune	14
CONCLUSION	15
ANNEXES	16
Annexe A – Mandat du ministre	17
Annexe B – Composition du Sous-comité sur le télétravail	19
Annexe C – Consultations	20
Annexe D – Tableau des avantages et inconvénients potentiels.....	21
Annexe E – Modèle de politique ou d'entente-cadre	22
Annexe F – Déclaration sur le télétravail.....	27

1. INTRODUCTION

Pour de nombreux milieux de travail, la pandémie de la COVID-19 et les mesures de confinement mises de l'avant auront précipité le virage vers le télétravail. Le maintien des mesures de distanciation sociale au sein des milieux de travail et les transformations organisationnelles amorcées laissent présupposer que le télétravail se pérennisera, du moins en partie.

Bien qu'il ne soit pas adapté pour tous les types d'emploi et que son application soit variable d'un secteur à l'autre, le télétravail appelle une réflexion commune de la part des partenaires patronaux et syndicaux¹.

Le présent avis renferme les consensus et les recommandations que les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre souhaitent transmettre au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale relativement aux préoccupations soulevées par ce dernier dans sa demande d'avis sur le télétravail (voir l'annexe A).

Selon l'angle choisi pour aborder le télétravail, différents éléments peuvent faire l'objet d'un examen. Le présent avis ne cherche pas à faire une analyse exhaustive des multiples composantes du télétravail, mais concentre plutôt ses propos sur les consensus établis entre les parties patronale et syndicale au regard de certaines préoccupations communes. Il propose une vision d'avenir pour faire face à cette nouvelle réalité.

1.1. Contexte de la demande d'avis

Le 3 septembre 2020, M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a demandé au CCTM de se pencher sur le télétravail. Lors de la conférence téléphonique tenue à cet égard avec les membres patronaux et syndicaux du CCTM, le ministre a présenté le mandat et a précisé les éléments pour lesquels il souhaite connaître l'avis des membres :

- les paramètres du télétravail;
- les avantages et les inconvénients;
- les solutions et le rôle des milieux de travail afin de proposer une vision commune du télétravail.

Afin de réaliser le mandat, les membres du CCTM ont mis sur pied un sous-comité de travail composé de chacune des organisations.

1. Extrait de la demande d'avis du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (3 septembre 2020).

1.2. Travaux du CCTM

Le Sous-comité sur le télétravail, composé de quatre représentants syndicaux et de quatre représentants patronaux (voir l'annexe B), a tenu 9 séances de travail et plusieurs rencontres *ex parte* entre le 10 septembre et le 8 octobre 2020.

Afin de mener à terme ses travaux, le Sous-comité a procédé à des consultations auprès d'expertes universitaires ayant récemment complété des recherches sur le sujet. L'encadrement juridique du télétravail a également été abordé avec des représentants de la CNESST pour le volet Santé et sécurité du travail (LSST et LATMP) ainsi que pour le volet des normes du travail (LNT) (voir l'annexe C).

Ces consultations ont notamment été l'occasion pour les membres de prendre connaissance de récentes données sur le télétravail et de la portée actuelle des lois du travail. Les présentations se sont avérées fort intéressantes, permettant d'apporter un éclairage utile sur la question du télétravail et de poser les bases pour les échanges subséquents des membres.

2. ÉTAT DES LIEUX

2.1. La situation du télétravail avant la pandémie

Le télétravail est une modalité de travail qui existe depuis plus d'une vingtaine d'années. L'Enquête sociale générale de Statistique Canada portant sur des données récoltées de 2000 à 2008 indiquait que 11,2 % des employés effectuaient du travail à domicile². Les diplômés universitaires, les gestionnaires et les professionnels étaient les employés les plus susceptibles d'effectuer du travail à domicile³. Les deux tiers des employés sondés effectuaient moins de 10 heures par semaine en travail à domicile.

Avant la pandémie, il s'agissait davantage d'un mode d'aménagement du temps de travail ou d'une méthode de conciliation travail, vie de famille et vie personnelle.

2.2. La situation du télétravail pendant la pandémie

La pandémie de la COVID-19 et le confinement généralisé au Québec ont provoqué un déploiement à plus grande échelle du télétravail. Dans la province, environ 40 % de la population active, qui totalisait 4,4 millions de personnes en mai, a été mise en mode télétravail au début de la pandémie⁴. À l'échelle du Canada, 32,6 % des entreprises déclaraient que 10 % ou plus de leurs effectifs faisaient du télétravail en date du 29 mai 2020⁵.

Selon une étude en cours à l'Université de Montréal sur 13 000 personnes en télétravail de quatre pays, dont 3 500 au Québec, un travailleur sur deux se disait prêt à abandonner pour toujours sa place au bureau si on lui donnait le choix après la pandémie, tandis qu'un peu moins du tiers affirme préférer un horaire de 9 à 5 sur les lieux physiques et que 20 % des répondants sont indécis⁶. Du côté des entreprises, le quart des entreprises sondées par Statistique Canada s'attend à ce que 10 % ou plus de leur effectif continue de faire du télétravail après la pandémie. Or, 11 % des répondants indiquaient faire du télétravail « assez souvent » avant la pandémie, tandis que 8 % en faisaient « très souvent ».

2. Turcotte, Martin (2010). *Le travail à domicile : une mise à jour*. Statistique Canada, Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada, (publication n° 11-008-X). Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2011001-c-g/11366/desc/desc001-fra.htm>. Employés effectuant du travail rémunéré à domicile avec ou dans l'utilisation des technologies de l'information.

3. *Id.*

4. Proulx, Marie-Hélène (2020), « Bureau, il est temps de se dire au revoir », *L'actualité*, vol. 45, n° 7, Récupéré de : <https://lactualite.com/societe/bureau-il-est-temps-de-se-dire-au-revoir/>.

5. *Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada* (2020). Statistique Canada, (publication n° 11-001-X). Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200714/dq200714a-fra.htm>.

6. *Id.*, note 4. Résultats en date du 8 août 2020.

Aujourd'hui, la « capacité de télétravail », soit le nombre d'emplois qui peuvent « vraisemblablement être effectués à domicile dans des circonstances normales », représenterait autour de 4 emplois sur 10 au Québec (39 %) ⁷. Selon le secteur, celle-ci peut représenter de 25 à 80 % du personnel.

Considéré autrefois comme une organisation atypique du travail, le télétravail pourrait être adopté de manière plus généralisée par les milieux de travail selon la tendance observée.

7. Deng, Zechuan, Morissette, René et Messacar, Derek (2020). *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*. Statistique Canada. (publication n° 45280001). Récupéré de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.pdf?st=IZxCsFjl>.

3. PARAMÈTRES DU TÉLÉTRAVAIL

Les membres du CCTM ont échangé sur l'encadrement juridique propre au télétravail dans le contexte québécois.

3.1. Encadrement juridique

Le télétravail étant une modalité de travail, celui-ci est couvert par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail ou convention collective entre salariés et employeurs. Il est notamment visé par les dispositions du *Code civil du Québec*, du *Code du travail*, de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* ainsi que de la *Charte des droits et libertés de la personne* et les autres dispositions d'ordre public.

Le cadre normatif encadrant le droit du travail ayant été pensé en fonction d'une organisation plus traditionnelle du travail, c'est-à-dire une organisation du travail dans laquelle les employés sont sous la supervision directe de l'employeur dans un établissement sur lequel il a le contrôle. Le contexte de télétravail ne modifie pas l'essence des droits et obligations des parties. Cela dit, le télétravail suppose une pondération entre le droit de gérance de l'employeur et le droit à la vie privée des salariés.

Les membres font consensus à savoir que le cadre juridique actuel s'applique en contexte du télétravail pour tous les milieux de travail.

4. PRINCIPAUX AVANTAGES POTENTIELS DU TÉLÉTRAVAIL

Plusieurs observent que le télétravail offre des avantages aux travailleurs et travailleuses, aux employeurs et, plus largement, sur le plan de l'environnement, de l'économie et de la société.

Les avantages du télétravail ne doivent toutefois pas être considérés de façon monolithique en raison de la réalité différente des employeurs ou encore de la situation particulière des personnes en télétravail.

C'est pourquoi les membres ont convenu de préciser ici qu'il s'agit des principaux avantages potentiels du télétravail pour certains travailleurs et certaines travailleuses ainsi que pour certains employeurs.

4.1. Pour certains travailleurs et certaines travailleuses

Pour certaines personnes en télétravail, les principaux avantages potentiels touchent la flexibilité et l'autonomie eu égard aux tâches, à la gestion du temps et du stress qui en découle ou encore aux finances personnelles généralement associées au travail.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Plus grande flexibilité de l'horaire de travail.
- Plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches.
- Réduction des déplacements, du temps qui y est consacré et du stress qui peut y être associé (pannes, embouteillages, intempéries, retards).
- Meilleure gestion du temps menant à un meilleur équilibre entre les activités professionnelles, familiales et personnelles.
- Économies en raison de la réduction des dépenses individuelles (véhicule, frais de transport, habillement, nourriture, etc.).

4.2. Pour certains employeurs

Du côté des employeurs, les principaux avantages potentiels concernent notamment la gestion des ressources humaines, la réduction des dépenses, la flexibilité des activités ainsi que la productivité.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Diminution des retards, de l'absentéisme et du taux de roulement.
- Plus grande possibilité d'embauche de personnes qualifiées, quel que soit le lieu de résidence.
- Réduction des dépenses : frais immobiliers et coûts liés à la consommation d'énergie.
- Réorganisation des espaces de travail et plus grande flexibilité des activités et des services.
- Meilleure gestion des activités qui chevauchent différents fuseaux horaires.
- Accroissement de la productivité.

4.3. Autres (ex. : société, économie, environnement, etc.)

Au-delà des avantages pour les milieux de travail, l'accès au télétravail peut également comporter des avantages pour la société sur les plans de l'environnement, des infrastructures, de l'économie locale, de la santé ou encore quant au maintien en emploi.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Réduction de la consommation d'énergie et de l'empreinte carbone.
- Utilisation moindre des infrastructures et réduction des accidents de la route.
- Regain de l'économie locale.
- Réduction des effets de contagion.
- Prolongement de la vie professionnelle (aménagement en fin de carrière).
- Meilleure égalité des chances par une plus grande participation au travail des personnes en situation de handicap ou vulnérables.

5. PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS OU RISQUES POTENTIELS DU TÉLÉTRAVAIL

Certains risques et inconvénients peuvent également être associés au télétravail. Ceux-ci ne doivent pas non plus être considérés de façon monolithique puisqu'ils ne s'appliquent pas uniformément pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses ni pour l'ensemble des employeurs.

Parmi les éléments retenus, certains ne constituent pas nécessairement des inconvénients observés, mais peuvent représenter des risques dont il doit être tenu compte.

5.1. Pour certains travailleurs et certaines travailleuses

Pour certaines personnes en télétravail, les inconvénients pourraient comprendre les aspects liés à la technologie, aux communications et à l'accès à l'information ou encore à l'aménagement des espaces de travail. Les risques pourraient inclure l'isolement, la motivation, les difficultés de conciliation avec la vie personnelle, le respect de la vie privée ou encore l'hyperconnectivité.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Connaissance insuffisante ou aisance moindre avec la technologie.
- Intensification du travail, disponibilité accrue et risque d'hyperconnectivité.
- Communications plus difficiles.
- Difficultés d'accès à l'information sur le système de promotion et d'avancement de carrière.
- Isolement professionnel et social.
- Difficultés de motivation et de concentration.
- Possible conflit avec la vie personnelle et risque de la double charge, notamment pour les femmes.
- Risque d'intrusion dans la vie privée.
- Impact sur l'utilisation des espaces dans le domicile (aménagements, dépenses supplémentaires).

5.2. Pour certains employeurs

Pour certains employeurs, les inconvénients pourraient notamment concerner les adaptations nécessaires à la gestion des ressources humaines à distance ou à l'intégration des nouveaux employés. À cela, pourraient aussi s'ajouter des risques quant à la sécurité de l'information, au transfert des connaissances ainsi qu'à la coopération et à l'engagement de la part des employés.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Adaptation et modification des modes de supervision, de contrôle et de gestion.
- Risque de communications plus difficiles.
- Risques de difficultés en matière de transfert des connaissances.
- Risques en matière de sécurité de l'information et de sécurité informatique.
- Risques de diminution du sentiment d'appartenance et de coopération des équipes de travail, de l'engagement et de la loyauté.
- Intégration et socialisation plus difficiles pour les nouveaux employés.

5.3. Autres (ex. : société, économie, environnement, etc.)

L'accès inégal à l'Internet à haute vitesse en région peut constituer un frein au développement du télétravail. Certains inconvénients économiques sont observés notamment en raison de la désertion des tours à bureaux situées dans les centres-villes. Les emplois associés à la maintenance et à l'entretien des édifices peuvent en subir les contrecoûts de même que la vitalité des commerces avoisinants.

Certains risques, comme la violence conjugale ou encore les problèmes de dépendance, pourraient découler de l'absence du tissu social que représente le milieu de travail. La présence constante au domicile pourrait amener une réduction de la visibilité des personnes en situation de handicap et, pour les femmes, un retour à une plus grande charge des responsabilités familiales.

De plus, l'adoption généralisée du télétravail comme mode d'organisation du travail risque d'amener plusieurs questions en matière d'interprétation juridique qui, faute de dialogue et de concertation entre les parties, pourraient amener une recrudescence des litiges en la matière.

Les membres font consensus sur les éléments suivants :

- Accès à la technologie (Internet haute vitesse) en région.
- Désertion des tours à bureaux dans les centres-villes et pertes d'emplois associés.
- Difficultés économiques pour les commerces avoisinant les tours à bureaux.
- Risque de réduction de la visibilité et de la participation à la vie active des personnes en situation de handicap ou vulnérables.
- Risques liés à la violence conjugale.
- Risques pour les personnes aux prises avec des problèmes de dépendance.
- Risque d'un retour à la division sexuelle des responsabilités au sein des familles.
- Risque de judiciarisation des relations du travail.

Les avantages et inconvénients potentiels sont regroupés dans un tableau à l'annexe D.

6. RÔLE DES MILIEUX DE TRAVAIL

À la lumière de ces avantages et inconvénients ou risques potentiels, les parties patronale et syndicale identifient certaines préoccupations.

6.1. Préoccupations de la partie syndicale

Du côté syndical, les préoccupations principales portent sur quatre volets.

D'une part, il est primordial d'assurer la santé et la sécurité des personnes en télétravail. Cela comprend notamment les questions en lien avec l'ergonomie, la santé psychologique, incluant le droit à la déconnexion et les dangers de l'hyperconnectivité, ainsi que le partage des frais et des aménagements ainsi que des coûts relatifs au télétravail.

D'autre part, le télétravail doit se faire dans le respect du droit à la vie privée des personnes en télétravail. C'est-à-dire que les intrusions dans la vie privée des travailleurs et travailleuses doivent être limitées et qu'il est nécessaire que la protection des données personnelles et la sécurité informatique soient assurées. Il y a également un souci sur la violence conjugale ou familiale dont pourraient être victimes certaines personnes en télétravail. Aussi, la conciliation entre travail, famille et vie personnelle doit être prise en compte.

De plus, les organisations syndicales sont préoccupées du risque de judiciarisation des relations du travail en lien avec la pratique du télétravail à plus grande échelle. Elles ont un souci pour l'équité entre les salariés en termes de distribution du télétravail et de conditions d'exercice de celui-ci. La pratique du télétravail pourrait également amener des questions concernant la rémunération et les heures supplémentaires.

Enfin, les organisations syndicales s'inquiètent de l'intégration des personnes en situation de handicap.

6.2. Préoccupations de la partie patronale

Du côté patronal, trois préoccupations principales sont identifiées.

Premièrement, le télétravail amène son lot de questionnements par rapport à la limite des responsabilités de l'employeur en matière de prévention en santé et sécurité. Plus particulièrement, quant aux mesures prévues aux paragraphes 1 et 3 de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Deuxièmement, en matière d'indemnisation, quant à la présomption de lien causal entre la blessure et le travail, les représentants d'employeurs considèrent qu'il est primordial que les travailleurs avisent leur employeur avant de quitter leur lieu de travail comme le prévoit

l'article 265 de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles* relativement aux lésions qui surviennent dans l'établissement.

Troisièmement, les représentants patronaux considèrent que les interrogations concernant les coûts liés au télétravail doivent être clarifiées entre les parties par le moyen d'une modification au contrat de travail ou à la politique d'entreprise.

Enfin, les représentants patronaux soulèvent que la responsabilité des employeurs ne devrait pas être mise en cause sans le respect d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'une politique d'entreprise couvrant au minimum le lieu du travail, le moment du travail, les tâches à effectuer ainsi que les outils à utiliser.

6.3. Vision commune

Tous souhaitent que les transformations de l'organisation du travail se mettent en place dans les meilleures conditions possible et croient qu'il est possible de bénéficier des avantages du télétravail, de limiter les risques et les inconvénients et de répondre aux préoccupations, tant pour les employeurs que pour les travailleurs et travailleuses.

Les organisations syndicales et patronales ayant fait part de leurs préoccupations communes conviennent de la recommandation suivante :

Recommandation 1

Que les milieux de travail se dotent d'une politique sur le télétravail ou conviennent d'une entente-cadre sur le télétravail afin d'en baliser les modalités. Les organisations syndicales et patronales conviennent du présent modèle de politique ou d'entente-cadre sur le télétravail.

Le modèle est présenté à l'annexe E.

7. L'AVENIR DU TÉLÉTRAVAIL

Dans la grande majorité des milieux de travail, l'avènement de la COVID-19 et des mesures de confinement auront précipité le virage vers le télétravail. Bien que celui-ci ne soit pas adapté à tous les types d'emploi et que la capacité de télétravail soit variable d'un secteur à l'autre, il n'y a aucun doute que le télétravail est là pour rester. Les milieux de travail auront donc besoin d'accompagnement afin d'adapter de manière plus pérenne leurs organisations à ce changement.

7.1. Vision commune

Les organisations syndicales et patronales ont échangé leurs perspectives quant à l'avenir du télétravail. À cet effet, elles ont convenu de la recommandation suivante :

Recommandation 2

Que notre vision commune soit traduite dans le cadre d'une déclaration de principes afin de bien traduire nos engagements et notre volonté de baliser et bien suivre l'évolution du télétravail au cours des prochaines années.

La déclaration sur le télétravail est présentée à l'annexe F.

CONCLUSION

En marge de la pandémie de la COVID-19, plusieurs milieux de travail se sont tournés vers le télétravail pour assurer le fonctionnement de notre économie et assurer la survie de certaines organisations. Pour certaines personnes, l'habitude du télétravail était déjà acquise, alors que pour d'autres, la pratique était nouvelle et a bousculé bien des paradigmes.

Le télétravail est certes pratiqué par des travailleurs autonomes, mais aussi de plus en plus par des salariés, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Tous utilisent l'Internet et les technologies de l'information pour accomplir, à distance, leurs tâches professionnelles. Cette forme d'organisation du travail présente des avantages et des inconvénients pour certains salariés ainsi que pour certains employeurs.

C'est pourquoi les organisations syndicales et patronales du CCTM jugent utile que les milieux de travail balisent les modalités du télétravail par l'entremise d'une politique ou d'une entente-cadre sur le télétravail.

Grâce au dialogue social pratiqué au Québec, et par l'entremise des lieux de concertation paritaires existants, le télétravail peut devenir une voie porteuse pour le futur.

ANNEXES

ANNEXE A – MANDAT DU MINISTRE



Gouvernement du Québec
Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 3 septembre 2020

Me François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 1W7

OBJET : Demande d'avis sur le télétravail

Monsieur le Président,

Pour de nombreux milieux de travail, la pandémie de la COVID-19 et les mesures de confinement mises de l'avant auront précipité le virage vers le télétravail. Le maintien des mesures de distanciation sociale au sein des milieux de travail et les transformations organisationnelles amorcées laissent présupposer que le télétravail se pérennisera, du moins en partie.

Bien qu'il ne soit pas adapté pour tous les types d'emploi et que son application soit variable d'un secteur à l'autre, le télétravail appelle une réflexion commune de la part des partenaires patronaux et syndicaux.

Comme ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, je suis interpellé par les changements que vivent les employeurs et les travailleurs. C'est pourquoi je demande au CCTM, un avis sur le télétravail.

Québec
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 643-4810
Télécopieur : 418 643-2802
ministre@mtess.gouv.qc.ca

Montréal
Tour de la Place-Victoria
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0638
Télécopieur : 514 873-0004

Je souhaite recevoir votre avis au plus tard le 16 octobre 2020. Vos discussions devront permettre d'identifier les paramètres du télétravail, de faire valoir ses avantages et de relever ses inconvénients. Il devra proposer des pistes de solutions aux préoccupations des employeurs et des travailleurs, ainsi que de présenter le rôle que les milieux de travail peuvent jouer dans ces transformations.

Il m'apparaît primordial, dans cette mutation des milieux de travail au Québec, que le dialogue social mène à l'identification d'objectifs partagés par les parties, ainsi que d'une vision commune de l'avenir du télétravail.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations les plus sincères,

A handwritten signature in blue ink that reads "Jean Boulet". The signature is written in a cursive, flowing style.

Jean Boulet

ANNEXE B – COMPOSITION DU SOUS-COMITÉ SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Membres patronaux

M. Yves-Thomas Dorval

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

M. Alexandre Gagnon

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

M. Gopinath Jeyabalaratnam

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

M^{me} Marie-Ève Labranche

Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)

Membres syndicaux

M. Pascal Jean

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Sylvain Martin

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

M. Normand Pépin

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. Jean-François Piché

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

ANNEXE C – CONSULTATIONS

M^e Dalia Gesualdi-Fecteau

Professeure – Département des sciences juridiques de la Faculté de science politique et de droit de l'Université du Québec à Montréal

Tania Saba, Ph. D., CRHA

Professeure titulaire – École de relations industrielles de l'Université de Montréal

Diane-Gabrielle Tremblay

Professeure – École des sciences de l'administration de l'Université TÉLUQ

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Volet Santé et sécurité du travail

- **Carole Bergeron**, conseillère-cadre au vice-président
- **Chantal Boucher**, coordonnatrice – Expertise-conseil à la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
- **Karine Bouthillier**, adjointe exécutive à la vice-présidence à la prévention
- **Sandrine Grenier**, conseillère en recherche et en développement de politiques et programmes à la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
- **Audrey Lacasse**, chef d'équipe – Soutien à la prise en charge et à la santé psychologique à la Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention

Volet Normes du travail

- **M^{me} Catherine Bannon**, directrice du service-conseil et de la gouvernance
- **M. Philippe Laurin**, directeur général des opérations

ANNEXE D – TABLEAU DES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS POTENTIELS

	Principaux avantages potentiels du télétravail	Principaux risques et inconvénients du télétravail
Pour certains travailleurs ou certaines travailleuses	<ul style="list-style-type: none"> • Plus grande flexibilité ou souplesse de l'horaire de travail. • Plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches. • Réduction des déplacements, du temps qui y est consacré et du stress qui peut y être associé (pannes, embouteillages, intempéries, retards). • Meilleure gestion du temps menant à un meilleur équilibre entre les activités professionnelles, familiales et personnelles. • Économies en raison de la réduction des dépenses individuelles (véhicule, frais de transport, habillement, nourriture, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance insuffisante ou aisance moindre avec la technologie. • Intensification du travail, disponibilité accrue et risques d'hyperconnectivité. • Communications plus difficiles. • Difficultés d'accès à l'information sur le système de promotion et d'avancement de carrière. • Isolement. • Difficultés de motivation et de concentration. • Possible conflit avec la vie personnelle et risque de la double charge, notamment pour les femmes. • Risque d'intrusion dans la vie privée. • Impact sur l'utilisation des espaces dans le domicile (aménagement, dépenses supplémentaires).
Pour certains employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des retards, de l'absentéisme et du taux de roulement. • Plus grande possibilité d'embauche de personnes qualifiées, quel que soit le lieu de résidence. • Réduction des dépenses : frais immobiliers et coûts liés à la consommation d'énergie. • Réorganisation des espaces de travail et plus grande flexibilité des activités et des services. • Meilleure gestion des activités qui chevauchent différents fuseaux horaires. • Accroissement de la productivité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation et modification des modes de supervision, de contrôle et de gestion. • Risque de communications plus difficiles. • Risques de difficultés en matière de transfert des connaissances. • Risques en matière de sécurité de l'information et de sécurité informatique. • Risque de diminution du sentiment d'appartenance et de coopération des équipes de travail, de l'engagement et de la loyauté. • Intégration et socialisation plus difficiles des nouveaux employés.
Autres	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction de la consommation d'énergie et de l'empreinte carbone. • Utilisation moindre des infrastructures et réduction des accidents de la route. • Regain de l'économie locale. • Réduction des effets de contagion. • Prolongement de la vie professionnelle (aménagement en fin de carrière). • Meilleure égalité des chances par une plus grande participation au travail des personnes en situation de handicap ou vulnérables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à la technologie (Internet haute vitesse) en région. • Désertion des tours à bureaux dans les centres-villes et pertes d'emplois associés. • Difficultés économiques pour les commerces avoisinant les tours à bureaux. • Risque de réduction de la visibilité et de la participation à la vie active des personnes handicapées ou vulnérables. • Risques liés à la violence conjugale. • Risque pour les personnes aux prises avec des problèmes de dépendance. • Risque d'un retour à la division sexuelle des responsabilités au sein des familles. • Risque de judiciarisation des relations du travail.

ANNEXE E – MODÈLE DE POLITIQUE OU D'ENTENTE-CADRE

Principes généraux

- Le présent projet se veut un modèle de politique ou d'entente-cadre. Il peut être modulé en fonction des besoins et des caractéristiques propres aux divers entreprises et organismes quant à leur secteur d'activité économique. Il est également modulable en fonction des emplois admissibles et de la capacité des salariés à effectuer du télétravail. Il est finalement adaptable en fonction des besoins des télétravailleurs et télétravailleuses et des apprentissages découlant de leur expérience de télétravail.
- En contexte de télétravail, les mêmes droits et responsabilités pour les employeurs et pour les salariés s'appliquent en vertu du cadre juridique qui comprend notamment les lois suivantes : la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

Durée de l'entente de télétravail

- Durée de la période de télétravail.
- Prolongation / renouvellement par la suite.
- Résiliation de l'entente de télétravail :
 - par l'une ou l'autre des parties;
 - moyennant un préavis de (nombre de jours à déterminer);
 - par un accord entre les parties;
 - automatique dans telles conditions (à déterminer).

Responsabilité et mode de gestion à distance

- Détermination des attentes de productivité de l'employeur.
- Établissement d'un mode d'évaluation du travail de la personne en télétravail en respect du droit à la vie privée.
- Obligation de la personne en télétravail d'aviser immédiatement l'employeur dès la survenance de tout bris, panne ou autre incapacité d'utiliser le matériel informatique.

- Respect de toutes dispositions des politiques, des règles et des règlements déjà en vigueur chez l'employeur.
- Les modalités de communication et d'encadrement entre la personne en télétravail et l'employeur.

Présence aux locaux de l'employeur ou dans un autre endroit à la demande de l'employeur

- Requête à telle occasion (à déterminer : rencontres d'équipe, rencontres d'évaluation, tout autre rencontre décidée par l'employeur, et ainsi de suite).
- Préciser la fréquence hebdomadaire et les modalités entourant le bureau ou l'aire de travail qui sera attribué à la personne en télétravail dans les locaux de l'employeur ou un autre endroit à la demande de l'employeur.

Horaires de télétravail

- Prévoir les modalités des heures de travail.
- Horaire régulier / horaire flexible / plages de travail / plages fixes / sur appel.
- Le travail effectué en heures supplémentaires (autorisation préalable de l'employeur).
- Établir les périodes de repos.
- Prévoir les modalités de communication et la disponibilité ou la non-disponibilité de la personne en télétravail pour être jointe par son gestionnaire ou ses collègues de travail.
- Prévoir la disponibilité de la personne en télétravail pour assister à des réunions et rencontres sur les lieux de l'employeur ou par visioconférence.

Matériel et responsabilité

- L'employeur doit s'assurer que les salariés ont accès de façon équitable au matériel nécessaire convenu à la réalisation de leurs tâches, qu'ils soient en télétravail ou non.
- Responsabilité pour la personne en télétravail de maintenir le matériel dans un bon état de fonctionnement et d'en assurer la protection.
- Procédures et règles d'accès pour la personne en télétravail au personnel technique pour l'installation et la réparation du matériel informatique.
- Procédures et règles d'accès pour la personne en télétravail au soutien technique en cours de télétravail.

- Procédure technique à suivre en cas de bris (la personne en télétravail rapporte le matériel au bureau ou la réparation à domicile est possible, selon des conditions à préciser).
- Usage du matériel informatique à des fins autres que celles requises par son travail.
- Restitution du matériel appartenant à l'employeur en cas d'absence prolongée de la personne en télétravail ou de fin d'emploi.

Frais à la charge de la personne en télétravail / de l'employeur

- Fournitures de bureau.
- Frais de télécommunications.
- Mobilier du poste de travail.
- Aménagement et entretien du poste de travail.
- Tout aménagement supplémentaire du poste du travail ou acquisition de nouveaux outils ou matériel, impliquant des coûts supplémentaires, non convenus avec l'employeur, doivent faire l'objet d'une nouvelle entente.

Caractéristiques du lieu de télétravail et vie privée

- Aménager un poste de travail de façon sécuritaire.
- Vérification de la conformité de l'aménagement en utilisant le moyen le moins intrusif possible afin de limiter l'atteinte au droit à la vie privée de la personne en télétravail.
- Modalités d'entente quant au lieu de travail.
- Prendre en considération la réglementation affectant le lieu de travail.

Santé et sécurité au travail et vie privée

- Prévoir que la personne en télétravail doit faciliter l'accès à son poste de travail aux représentants de l'employeur chargés de vérifier la conformité de l'aménagement et du matériel aux normes de sécurité et de santé, le tout en utilisant le moyen le moins intrusif possible afin de limiter l'atteinte au droit à la vie privée de la personne en télétravail.
- S'assurer de la conformité de l'aménagement et du matériel aux normes de sécurité et de santé du travail en prévoyant des modalités d'inspection et d'enquête par l'employeur du lieu de télétravail. Pour ce faire, l'employeur doit utiliser le moyen le moins intrusif possible afin de limiter l'atteinte au droit à la vie privée de la personne en télétravail.

- Prévoir que la personne en télétravail doit faciliter l'accès à l'employeur ou aux inspecteurs de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, à son lieu de télétravail, le tout en utilisant le moyen le moins intrusif possible afin de limiter l'atteinte au droit à la vie privée de la personne en télétravail.
- En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les mêmes règles s'appliquent aussi bien aux employés en télétravail qu'aux autres employés de l'employeur, incluant la responsabilité d'aviser dès que possible la direction après qu'un accident de travail ou une blessure se soit produit.
- Convenir d'un préavis raisonnable avec la personne en télétravail si l'employeur désire vérifier la sécurité des lieux à la suite d'un accident de travail.
- La personne en télétravail doit sans délai aviser l'employeur de toute situation, telle que la violence conjugale, qui compromet sa santé physique ou psychologique ou celle de ses collègues. Une fois avisé, ou lorsqu'il est témoin d'une telle situation, l'employeur doit agir et prendre les mesures raisonnables pour tenter de faire cesser cette situation, notamment lorsque possible, permettre que la personne en télétravail puisse travailler à partir d'un autre lieu que son domicile.

Protection des données

- Documentation, données et programmes que la personne en télétravail peut conserver à domicile.
- Entreposage sécuritaire des données confidentielles conservées au domicile de la personne en télétravail ou lors d'un transport.
- Transmission des données conservées au domicile de la personne en télétravail.
- Procédure de destruction.
- Conditions d'accès de la personne en télétravail au réseau de l'employeur en utilisant du matériel autre que celui qui a reçu l'approbation de l'employeur.

Personne en situation de handicap

- Favoriser l'accès au télétravail aux personnes en situation de handicap.

Déconnexion et hyperconnectivité

- Limiter la disponibilité de la personne en télétravail à consulter ou à répondre aux communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail afin de contrer le phénomène de l'hyperconnectivité, c'est-à-dire le fait d'être branché de façon permanente aux terminaux de communication mobile.

- Encadrer par une saine organisation du travail les fonctions de la personne en télétravail afin d'éviter ce phénomène d'hyperconnectivité.

Judiciarisation des relations du travail et mode de résolution des litiges

- Tout litige résultant de l'interprétation et de l'application d'une entente-cadre sur le télétravail peut se résoudre, à la demande de l'une ou l'autre des parties, en utilisant les services de médiation-conciliation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

ANNEXE F – DÉCLARATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Déclaration sur le télétravail du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Attendu que la crise de la COVID-19 accélère indubitablement nos réflexions sur les grands enjeux du monde du travail et que cela impliquera une reconfiguration de certains modes de production et d'organisation du travail;

Attendu que, pour de nombreux milieux de travail, la pandémie de la COVID-19 et les mesures de confinement mises de l'avant par la santé publique auront précipité le virage, qui était déjà amorcé depuis plusieurs années, vers le télétravail comme mode d'organisation du travail;

Attendu que, tant employeur que salarié, voudront continuer à instaurer et mettre en place de manière durable ce mode d'organisation du travail, et ce, dans les situations où cela est possible;

Attendu que la meilleure façon de transformer l'organisation du travail vers le télétravail passe par un processus de communication en continu et l'établissement de formules hybrides ou non, volontaires ou non, ainsi que par l'établissement de règles claires entre l'employeur et la télétravailleuse et le télétravailleur et, le cas échéant, leurs représentants;

Nous, membres du CCTM,

Reconnaissons qu'en matière de télétravail, l'employeur exerce ses obligations et droits de gestion de même que le télétravailleur ou la télétravailleuse exerce ses obligations et fournit sa prestation de travail dans le respect des droits à la vie privée, et ce, avec une volonté de contrer le phénomène de l'hyperconnectivité;

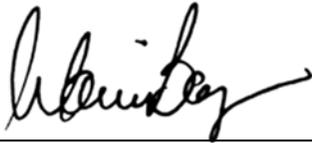
Soulignons que l'élaboration de politique ou d'entente-cadre sur le télétravail est un bon moyen pour éviter une judiciarisation des relations du travail;

Réitérons que les mêmes droits et responsabilités des employeurs et des télétravailleurs et télétravailleuses s'appliquent en vertu des lois d'ordre public qui régissent les milieux de travail;

Croyons utile qu'une vigie soit tenue dans les prochaines années par le CCTM afin de faire un examen de ce mode d'organisation du travail et qu'un rapport annuel soit produit à cet effet;

Estimons que la transformation de l'organisation du travail vers le télétravail devrait bien se dérouler en raison du dialogue social pratiqué au sein des organismes paritaires comme le CCTM et la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESST);

Pensons que la CNESST peut jouer un rôle utile en matière de télétravail par l'élaboration de guides des bonnes pratiques ainsi que des initiatives favorisant le respect des normes du travail de même que celles relatives à la santé et de sécurité du travail (prévention et réparation).



Daniel Boyer, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec



Karl Blackburn, président et chef de la direction
Conseil du patronat du Québec



Sonia Éthier, présidente
Centrale des syndicats du Québec



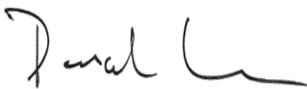
Yves-Thomas Dorval, président exécutif du conseil
d'administration
Conseil du patronat du Québec



Renaud Gagné, directeur québécois
Syndicat Unifor



Karolyne Gagnon, vice-présidente
Conseil du patronat du Québec



Pascal Jean, adjoint au comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux



Charles Milliard, président-directeur général
Fédération des chambres de commerce du Québec



Jacques Létourneau, président
Confédération des syndicats nationaux



Véronique Proulx, présidente-directrice générale
Manufacturiers et Exportateurs du Québec



Luc Vachon, président
Centrale des syndicats démocratiques



François Vincent, vice-président, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante



Me François Lamoureux, président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Déclaration signée à Montréal, le 13 octobre 2020

