

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES RISQUES ÉCONOMIQUES DU TÉLÉTRAVAIL SALARIÉ AU QUÉBEC

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN DROIT

PAR  
KARINE LEMIEUX

AOÛT 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»



## REMERCIEMENTS

Ce travail fut rendu possible grâce à la contribution de plusieurs personnes que je voudrais remercier. Ma directrice de mémoire, la professeure Stéphanie Bernstein, qui m'a fait découvrir le télétravail et ses multiples dimensions. Je la remercie également de sa patience; la rédaction de ce mémoire n'aura pas été possible sans son précieux apport.

Je remercie également les professeurs, Dominique Mercier et Laurence-Léa Fontaine, ainsi que tous les participants lors de la présentation de mon projet de mémoire. Nos échanges nourris ont contribué grandement à ma réflexion.

Je tiens également à remercier le personnel de la bibliothèque de l'UQAM pour leur collaboration et les services qui m'ont été offerts.

J'exprime également toute ma gratitude à Sébastien Petit, mon compagnon, qui m'a offert tout son appui au cours de l'accomplissement de ce travail.



## DÉDICACE

Toute ma reconnaissance à feu mon grand-père,  
Jean-Jacques Lemieux.  
Il n'y a pas une journée qui passe  
sans que je pense à toi.



## AVANT-PROPOS

Au départ, nous nous sommes questionnées sur les impacts des nouvelles technologies de l'information et de la communication (« NTIC ») sur l'organisation du travail. Le télétravail s'inscrit comme un vecteur de changement dans l'organisation du travail traditionnelle c'est-à-dire le travail exécuté par le salarié dans les locaux et sous la surveillance physique de l'employeur. Plusieurs études ont été effectuées dans les quarante dernières années, principalement pour répertorier les avantages et les inconvénients du télétravail. Aucune étude à notre connaissance ne traite des impacts économiques du télétravail sur les salariés. Avant la pandémie de la COVID-19, le télétravail résultait d'une entente entre le salarié et l'employeur, mais dorénavant le télétravail peut être obligatoire pour les salariés.

Il est difficile de vérifier comment le télétravail salarié est mis en œuvre dans les relations de travail d'une part à cause de l'absence d'obligation de former une entente formelle en ce qui concerne le contrat de travail, et d'autre part à cause du caractère confidentiel que peut prendre un contrat individuel de travail. Nous avons donc décidé d'effectuer une analyse qualitative des conventions collectives et des lettres d'entente conclues au Québec pour observer comment les parties mettent en place le télétravail dans leur relation, et ainsi savoir si le télétravail ne sert pas d'opportunité aux employeurs pour transférer les risques économiques de leur activité vers leurs salariés.



## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
DÉDICACE .....	iii
AVANT-PROPOS .....	iv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	ix
RÉSUMÉ .....	xi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I LE TÉLÉTRAVAIL.....	7
1.1 L'apparition et l'évolution du télétravail .....	7
1.1.1 Le contexte technologique.....	9
1.1.2 Le contexte économique.....	11
1.1.3 Le contexte politique .....	13
1.1.4 Le contexte social .....	17
1.2 Le télétravail et ses différentes formes .....	19
1.2.1 L'utilisation des nouvelles technologies d'information et de la communication.....	20
1.2.2 Les lieux possibles d'exécution du télétravail.....	21
1.2.3 La fréquence du télétravail .....	24
1.2.4 Le statut du télétravailleur .....	26
1.3 Les enjeux du télétravail.....	27
1.3.1 Les enjeux pour les télétravailleurs salariés .....	28
1.3.2 Les avantages et les défis du télétravail pour les employeurs.....	35
1.3.3 Les risques économiques du télétravail salarié .....	39
CHAPITRE II L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL .....	45
2.1 Le télétravail en droit international public .....	46
2.2 Le télétravail dans l'Union européenne.....	49
2.3 L'encadrement juridique du télétravail au Québec.....	55
2.3.1 Le statut juridique du télétravailleur.....	56

2.3.2	Les obligations de l'employeur liées à l'exécution du contrat de travail.....	61
2.4	Le télétravail et le droit fiscal : les dépenses déductibles.....	69
2.4.1	Les dépenses déductibles pour le travailleur autonome .....	71
2.4.2	Les dépenses déductibles pour le travailleur salarié.....	73
2.4.3	Les régimes particuliers en matière de déduction .....	78
CHAPITRE III ÉTUDE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES LETTRES D'ENTENTE .....		83
3.1	Méthode de collecte de données et description de l'échantillon .....	84
3.1.1	Le télétravail dans les organisations privées .....	87
3.1.1.1	Le télétravail dans le secteur financier et des assurances ...	87
3.1.1.2	Le télétravail dans les autres secteurs des services.....	90
3.1.1.3	Le télétravail dans le secteur manufacturier .....	92
3.1.1.4	Le télétravail dans les organisations sans but lucratif.....	93
3.1.2	Le télétravail dans le secteur public .....	96
3.1.2.1	Le télétravail dans le secteur de la santé et des services sociaux .....	97
3.1.2.2	Le télétravail dans les autres organisations publiques .....	102
3.2	Méthode et critères d'analyse .....	105
3.3	Présentation et analyse des résultats de recherche.....	107
3.3.1	Le principe du caractère volontaire .....	108
3.3.2	Le principe d'égalité de traitement.....	109
3.3.3	Le principe de réversibilité.....	111
3.3.4	Les dépenses liées au télétravail salarié .....	113
3.3.4.1	Les exigences et les dépenses liées à l'espace de travail.....	114
3.3.4.2	Les exigences et les dépenses liées à l'implantation du télétravail .....	117
3.3.4.3	Les coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail .....	122
3.4	Discussion et perspectives .....	128
CONCLUSION.....		133
ANNEXE A LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES RISQUES DU TÉLÉTRAVAIL POUR LA SOCIÉTÉ .....		137

ANNEXE B LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS.....	139
ANNEXE C LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES DÉFIS DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS .....	141
ANNEXE D CONVENTION N° 177 SUR LE TRAVAIL À DOMICILE.....	143
ANNEXE E RECOMMANDATION N° 184 SUR LE TRAVAIL À DOMICILE .....	147
ANNEXE F ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LE TÉLÉTRAVAIL.....	153
ANNEXE G GRILLE D'ANALYSE .....	157
ANNEXE H LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES LETTRES D'ENTENTE DANS LE SECTEUR PRIVÉ.....	159
ANNEXE I LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES LETTRES D'ENTENTE DANS LE SECTEUR PUBLIC .....	163
ANNEXE J LISTE DES ORGANISATIONS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.....	169
BIBLIOGRAPHIE .....	171



## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ACET	Accord-cadre européen sur le télétravail
APTS	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux
ARC	Agence du revenu du Canada
BIT	Bureau international du Travail
CCQ	Commission de la construction du Québec
Cefrio	Centre francophone d'informatisation des organisations
CES	Confédération Européenne des Syndicats de salariés
Cfdt	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CHUM	Centre hospitalier de l'Université de Montréal
CHVO	Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais
CIAN	Classification des industries de l'Amérique du Nord
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CJCA	Centre jeunesse Chaudière-Appalaches
CNESST	Commission des normes, de l'équité et, de la santé et la sécurité du travail
CPNSSS	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
CRDI	Centre de réadaptation en déficience intellectuelle
CRDO	Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais

CSC	Cour suprême du Canada
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CTAQ	Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec
DPA	Déduction pour amortissement
EMTE	Enquête sur le milieu du travail et des employés
ESG	Enquête sociale générale
FS-FTQ	Fonds de solidarité FTQ
GAFAM	Google, Amazone, Facebook, Apple, et Microsoft
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
L.n.t.	Loi sur les normes du travail
L.s.s.t.	Loi sur la santé et sécurité du travail
MESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONU	Organisation des Nations unies
OSBL	Organisation sans but lucratif
RISQ	Réseau d'informations scientifiques du Québec
SODEC	Société de développement des entreprises culturelles
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TPS	Taxe sur les produits et services
TVQ	Taxe de vente du Québec
UE	Union européenne
UPA	Union des producteurs agricoles

## RÉSUMÉ

Ce mémoire s'intéresse aux impacts économiques du télétravail sur les personnes salariées. Nous avons voulu savoir qui de l'employeur ou du salarié doit prendre en charge les dépenses liées à l'implantation, au fonctionnement et à l'entretien du télétravail, et si le télétravail peut servir d'occasion aux employeurs de transférer les risques économiques de leur activité vers leurs salariés.

Nous allons présenter une étude qualitative des conventions collectives et des lettres d'entente conclues au Québec ayant une ou des dispositions sur le télétravail pour cerner comment le télétravail s'organise entre les parties principalement en ce qui concerne le partage des dépenses.

Notre étude a révélé que les conventions collectives et les lettres d'entente négociées sont souvent silencieuses à l'égard des dépenses liées au télétravail. Sauf quelques exceptions, les dépenses liées au télétravail sont de manière générale assumées par les personnes salariées.

Nous arrivons à la conclusion que les normes législatives actuelles ne permettent pas de protéger adéquatement les télétravailleurs salariés contre le transfert des risques économiques de l'employeur créant ainsi une disparité de traitement entre les salariés qui exécutent le même emploi, mais dans des endroits différents. Le télétravailleur qui assume une partie ou la totalité des dépenses liées au télétravail reçoit une rémunération inférieure aux autres salariés qui effectuent leur prestation de travail à l'établissement de l'employeur.

Mots clés : télétravail, travail à distance, travail à domicile, risques économiques, dépenses, NTIC, Québec.



## INTRODUCTION

« Serons-nous capables de choisir  
les éléments de la technologie  
qui améliorent la qualité de vie et  
d'éviter ceux qui la détériorent ? »  
David Baltimore

Depuis plusieurs décennies, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (« NTIC ») ont amené des changements profonds dans la société, et ont également modifié l'organisation du travail dans de nombreux secteurs économiques.<sup>1</sup> Les NTIC regroupent les différentes technologies mobiles (ordinateur portable, téléphone intelligent, tablette numérique), les applications mobiles, les logiciels de communication et de gestion des tâches (messagerie électronique, agendas électroniques, Outlook, Lotus Notes), l'utilisation des réseaux sociaux et le *cloud computing*.<sup>2</sup> L'accès à une connexion Internet haute vitesse est indispensable pour assurer le bon fonctionnement des NTIC et le succès du télétravail.<sup>3</sup> Le télétravail est

---

<sup>1</sup> Bénédicte Geffroy-Maronnet, « Impact des systèmes d'information sur l'organisation » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1524 à la p 1527; Frédéric Lau, « Évolution des métiers de l'informatique » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1565 à la p 1567.

<sup>2</sup> Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, « Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures » (2016) ETUI, en ligne : < [http://www.ftu-namur.org/fichiers/Travail\\_dans\\_economie\\_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf](http://www.ftu-namur.org/fichiers/Travail_dans_economie_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf) > aux pp 23-26 [Valenduc et Vendramin, « Économie digitale »]; Patrick Bouvard et Patrick Storhayé, *Le travail à distance*, Paris, Dunod, 2013 à la p 33 [Bouvard et Storhayé, « Travail »]; Mahmoud Jlassi et Xavier Niel, « E-administration, télétravail, logiciels libres : quelques usages de l'internet dans les entreprises » (2009) 1228 Insee 1 à la p 33 [Jlassi et Niel, « Télétravail »].

<sup>3</sup> Anne Julie Couture et Marianne Routhier-Caron, « Qui dit nouvelles technologies, dit nouvelle ère pour le droit du travail » dans Barreau du Québec, Service de formation continue, *Développements*

une forme d'organisation du travail qui s'inscrit en rupture avec les notions traditionnelles du travail basé sur l'unité de temps, de lieu et d'action,<sup>4</sup> c'est-à-dire un salarié accomplissant un travail subordonné durant une période déterminée dans les locaux de l'employeur où tout l'équipement nécessaire à l'accomplissement du travail convenu est disponible, lequel est fourni et entretenu par le donneur d'ouvrage.<sup>5</sup> Le télétravailleur se distingue du salarié traditionnel parce que l'exécution du travail se fait en dehors de l'établissement et de la surveillance directe de l'employeur. L'autonomie donnée au salarié dans la gestion et l'exécution du travail convenu modifie la notion de subordination classique, le lien de subordination étant le critère déterminant dans les mécanismes d'application des lois du travail au Québec.<sup>6</sup> Le télétravail ne modifie pas la relation de travail, mais l'organisation du travail provoquant l'apparition de nouveaux risques pour les salariés et pour les employeurs.<sup>7</sup> Avec la pandémie de la COVID-19 en 2020-21, près de 40 % de la population active a été amené à faire du télétravail.<sup>8</sup>

---

*récents en droit du travail*, vol 429, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2017, 1 à la p 3 [Couture et Routhier-Caron, « Droit »].

<sup>4</sup> Arnaud Scaillerez et Diane-Gabrielle Tremblay, « Le télétravail comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain » (2016) 1 : 11 *Revue de l'organisation responsable* 21 à la p 22 [Scaillerez et Tremblay, « Régulation »]; Patricia Vendramin et Gérard Valenduc avec la collaboration de la Confédération des Syndicats Chrétiens. « Le travail virtuel : Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale » (2016) Namur, Fondation Travail-Université, en ligne : < <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:174224> > à la p 6 [Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel »]; Audrey Probst, « Télétravail au domicile : confusion des lieux et distinction des temps » (2006) 12 *Droit Social* 1109 à la p 1109 [Probst, « Télétravail »].

<sup>5</sup> Québec, Ministère de Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Avis sur le télétravail*, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Québec, Publications du Québec, 13 octobre 2020, en ligne : < [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis\\_CCTM\\_teletravail.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf) > à la p 6 [Comité, « Télétravail »].

<sup>6</sup> Nathalie-Anne Béliveau avec la collaboration de Marc Ouellet et de la firme Fasken Martineau, *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010 à la p 56 [Béliveau, « Normes »].

<sup>7</sup> Frédéric Robert, *Le télétravail à domicile*, Coll. de Droit social, Bruxelles, Éditions Larcier, 2005 à la p 40 [Robert, « Télétravail »].

<sup>8</sup> Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 aux pp 2, 4, 5 (L'ampleur du télétravail varie de 25 % à 80 % selon le secteur économique de l'entreprise.); Statistique Canada, *Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises du Canada*, n°11-001-X, Ottawa, Statistique Canada, 13 octobre 2020, ligne : < <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200714/dq200714a-fra.htm> > à la p 2 [Canada, « Entreprises »] (Il y a environ 22,5 % des

À ce jour, au Québec et au Canada, il n’y a aucune définition consensuelle ni aucun encadrement législatif spécifique au télétravail : le télétravail salarié est considéré comme un travail traditionnel, et il est encadré par le cadre normatif général.<sup>9</sup> La régulation juridique a été pensée et conçue principalement pour encadrer l’homogénéité du travail de la société industrielle qualifiée à l’occasion de droit ouvrier pour limiter les inégalités causées par le libéralisme économique.<sup>10</sup> Cette régulation avait notamment pour but d’équilibrer le rapport de force entre les parties, dans l’objectif que le travail du salarié ne soit pas considéré comme une marchandise, et que la recherche de la maximisation des profits par l’employeur ne se fasse pas au détriment des conditions de travail des salariés. Le droit du travail est apparu au Québec à la fin du 19<sup>e</sup> siècle et s’est développé graduellement à partir du 20<sup>e</sup> siècle.<sup>11</sup> Le modèle du salariat était le modèle dominant à partir du début de l’ère industrielle et a commencé à s’effriter à la fin des années 80.<sup>12</sup> Plusieurs affirment que la régulation basée à l’origine sur les modèles fordiste et tayloriste est en perte d’efficacité compte tenu des mutations amenées dans l’organisation du travail par les NTIC.<sup>13</sup> Certains auteurs

---

entreprises qui affirment qu’approximativement 10 % de leur main d’œuvre continuera de télétravailler après la pandémie.).

<sup>9</sup> Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 à la p 3; Johanne Drolet et Karim Lebnan, « Les transformations du travail et la protection du salarié : Les défis du télétravail à l’égard de la vie privée du télétravailleur » (2013) 54 *Les Cahiers de Droit* 303 à la p 305 [Drolet et Lebnan, « Vie privée »]; Rachel Cox, Jacques Desmarais et Katherine Lippel, *Les enjeux juridiques du télétravail*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 1 [Cox et al., « Enjeux juridiques »].

<sup>10</sup> Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 à la p 6; Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 à la p 2; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 305-306; Fernand Morin, *Fragments sur l’essentiel du droit de l’emploi*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2007 aux pp A1-A5, M1 [Morin, « Fragments »]; Robert Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l’individu*, Paris, Éditions du Seuil, 2013 aux pp 39, 69 [Castel, « Incertitudes »]; Pierre Verge, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée, *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006 aux pp 3-4 [Verge et al., « Sources »].

<sup>11</sup> Fernand Morin, *L’élaboration du droit de l’emploi du Québec : ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson et Lafleur ltée, 2011 aux pp 6-13 [Morin, « Droit »].

<sup>12</sup> Valenduc et Vendramin, « Économie digitale », 2016, *supra* note 2 à la p 5.

<sup>13</sup> Michel Lallement, *Le travail sous tensions*, Coll. La petite bibliothèque des sciences humaines, Auxerre, Sciences humaines éditions, 2010 à la p 48 (L’apparition du taylorisme puis du fordisme sont intimement liés aux moyens de production de la société industrielle. D’une part, Taylor en 1911 a mis en place l’organisation scientifique du travail (« OST ») communément appelé le modèle tayloriste séparant la gestion de la production du travail. D’autre part, Henry Ford en 1913 a développé un modèle de production massive de biens dans le secteur de la métallurgie communément appelé le modèle fordiste

affirment qu'une régulation adaptée clarifierait les règles applicables et éliminerait les incertitudes juridiques liées au télétravail.<sup>14</sup> On note, entre autres, que l'absence d'encadrement juridique du télétravail pourrait provoquer l'apparition de nouveaux risques pour les salariés et une disparité de traitement entre les salariés occupant le même emploi, mais dans des endroits différents, provoquant l'érosion des conditions minimales de travail pour cette catégorie de travailleurs.<sup>15</sup>

D'autres auteurs affirment que l'adoption d'un cadre juridique spécifique au télétravail n'est pas nécessaire, même qu'une régulation pourrait diminuer certains des avantages associés au télétravail, dont la flexibilité garante d'une augmentation de la productivité pour les entreprises et d'une meilleure qualité de vie pour les télétravailleurs.<sup>16</sup> Quoiqu'il en soit, on constate une incertitude relative au degré de transfert des coûts liés au télétravail par l'employeur vers le télétravailleur. De fait, nous nous questionnons à savoir qui de l'employeur ou du salarié doit prendre en charge les dépenses liées à

---

par la mise en place d'une chaîne de montage ayant pour effet de segmenter les différentes étapes de la production de biens.).

<sup>14</sup> Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 à la p 7; Scaillez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 aux pp 21, 27; Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015 aux pp 13, 17, 23; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 335-336; Jean-Emmanuel Ray, « Qualité de vie(s) et travail de demain » (2015) 2 *Droit Social* 147 à la p 148; Pierre Morel à l'Huissier et Nicole Turbé-Suetens, *Le télétravail en France : Les salariés sont prêts!* Coll. Village Mondial, Paris, Pearson, 2010 aux pp 2, 21 [Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail »]; Fernand Morin et al. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2010 aux para VI3-VI9 [Morin et al, « Emploi »]; Cox et al., « Enjeux juridiques », *supra* note 9 aux pp 1, 82; Diane-Gabrielle Tremblay avec la collaboration Irène Le Bot, *Le télétravail : articuler qualité de vie et performance*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 56 [Tremblay, « Qualité de vie »]; Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, *L'avenir du travail dans la société de l'information : enjeux individuels et collectifs*, Paris, L'Harmattan, 2000 à la p 147 [Vendramin et Valenduc, « Avenir »]; Luz Vega Ruiz, « Le travail à domicile : vers une nouvelle réglementation? » (1992) 131 : 2 *Revue internationale du Travail* 209 à la p 226.

<sup>15</sup> Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 à la p 2; Dalia Gesualdi-Fecteau et Michel Lizée, « L'interdiction des disparités de traitement : état des lieux et détour prospectif » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 348 Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, 35, 249 aux pp 254-256.

<sup>16</sup> Frédéric Robert, « Que prescrivent les législations sur la gestion des télétravailleurs » (2010) 1 : 35 *Gestion* 97 à la p 99 [Robert, « Législations »].

l'implantation, au fonctionnement et à l'entretien du télétravail à domicile. Est-ce que l'employeur doit fournir le matériel nécessaire à l'accomplissement du travail convenu ? L'employeur doit-il indemniser le salarié pour les dépenses liées à l'exécution de sa prestation de travail ? Nous voulons savoir si les normes législatives au Québec offrent une protection adéquate et suffisante au salarié en situation de télétravail pour empêcher les employeurs de transférer les risques économiques de leur activité vers les salariés. Notre hypothèse est que le droit actuel au Québec ne permet pas d'encadrer correctement la prise en charge des coûts liés au télétravail salarié. Tout porte à croire que les dispositions législatives existantes n'interdisent pas, même qu'encouragent les employeurs à transférer les risques économiques vers leurs salariés. Pour répondre à cette question, nous allons, tout d'abord, avec l'étude de la littérature, présenter au chapitre I l'apparition, l'évolution, et les critères mis en place pour définir le télétravail, et distinguer ses différentes formes d'une part et, d'autre part, nous allons répertorier les principaux enjeux liés au télétravail pour les salariés et pour les employeurs. Puis, nous allons définir ce que nous entendons par les risques économiques du télétravail salarié. Le premier chapitre a pour objectif de mieux cerner et comprendre l'hétérogénéité du télétravail salarié.

Ensuite, au chapitre II, compte tenu de l'absence de législation spécifique sur le télétravail au Québec, nous allons, tout d'abord, analyser les encadrements juridiques développés en droit international public et en droit européen pour réglementer le télétravail de manière générale afin de protéger cette catégorie de travailleurs. Puis, nous allons analyser les dispositions législatives applicables en droit québécois en matière contractuelle, principalement les obligations de l'employeur et du salarié concernant la fourniture de l'équipement nécessaire à l'accomplissement du travail convenu d'une part et, d'autre part nous allons étudier les normes minimales d'ordre public applicables qui protègent le télétravailleur salarié contre le transfert des risques économiques. Nous allons conclure le chapitre II en analysant les règles applicables en

droit fiscal au Québec en matière de déduction des dépenses engagées par les salariés pour gagner un revenu. L'objectif de ce chapitre est de savoir si les normes législatives applicables en droit commun, en droit du travail et en droit fiscal sont adaptées au télétravail salarié ou si l'encadrement juridique actuel est inefficace pour protéger cette catégorie de travailleurs.

Et puis, au chapitre III, nous allons présenter les moyens de collecte de données, notre échantillon, et le cadre d'analyse utilisée dans notre étude des conventions collectives et des lettres d'entente conclues au Québec ayant une ou des dispositions sur le télétravail. Puis, nous analyserons les résultats de notre étude de ces documents pour savoir comment le télétravail salarié est mis en œuvre concrètement dans les relations de travail. Notre objectif n'est pas de construire un portrait complet du télétravail salarié au Québec, mais nous voulons savoir si et comment le télétravail salarié permet aux employeurs de transférer les risques économiques de leur activité vers leurs salariés. Dans le cadre de notre mémoire, nous étudierons la situation des télétravailleurs salariés. Nous écartons volontairement les télétravailleurs autonomes compte tenu de leur exclusion de la plupart des lois du travail qui visent les salariés d'une part et, d'autre part, du fait que les télétravailleurs autonomes ont toujours assumé les risques économiques de leur activité. À notre connaissance, aucune étude à ce jour ne traite des risques économiques liés au télétravail salarié.

## CHAPITRE I

### LE TÉLÉTRAVAIL

Dans les quarante dernières années, le télétravail n'a cessé de se développer suivant l'évolution du progrès technologique. Dans ce chapitre, nous allons tout d'abord, avec une approche historique, présenter brièvement l'apparition et l'évolution du concept de télétravail qui sont indissociablement liées au contexte technologique, économique, politique et social dans lequel celui-ci a émergé et évolué.<sup>17</sup> Ensuite, nous allons présenter les différentes formes de télétravail en fonction du lieu, de la fréquence et du statut de l'individu. Puis, nous allons répertorier les principaux enjeux liés au télétravail pour les salariés et pour les employeurs. Enfin, dans la dernière section de ce chapitre, nous allons définir ce que nous entendons par les risques économiques du télétravail salarié. L'identification des risques économiques nous servira à mettre en place le cadre d'analyse de l'étude des conventions collectives et des lettres d'entente conclues au Québec, et présentées au chapitre III.

#### 1.1 L'apparition et l'évolution du télétravail

Au fil des siècles, il y a eu de nombreuses inventions qui ont provoqué des changements dans l'organisation du travail telles que la machine à vapeur, l'électricité, le moteur à

---

<sup>17</sup> Laurent Taskin et Patricia Vendramin, *Le télétravail, une vague silencieuse : les enjeux socio-économiques d'une flexibilité*, Coll. E-Management, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2004 aux pp 12, 15-16 [Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse »].

combustion, le télégraphe, le téléphone, l'ordinateur, etc.<sup>18</sup> La première expérience répertoriée dans la documentation concernant l'organisation à distance du travail grâce aux technologies remonte en 1877 lorsque le président de la Boston Bank travaille à partir de son domicile grâce au téléphone.<sup>19</sup> Toutefois, le terme *telecommuting* traduit en français par « télétravail » est apparu dans les années 70, dans un ouvrage publié par Jack Nilles. Il est ingénieur et physicien de profession, et a été directeur des programmes interdisciplinaires à l'*University of Southern California* et du *Biomedical Engineering Institute*. En 1980, il a fondé une entreprise en « management consulting », la JALA International. Nilles conceptualise le télétravail dans le contexte de la crise pétrolière comme solution pour réduire le nombre de déplacements entre le lieu de travail dans l'objectif de diminuer et de mieux contrôler les coûts liés au transport.<sup>20</sup> Plusieurs auteurs considèrent Nilles comme le père du télétravail.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, *Le deuxième âge de la machine. Travail et prospérité à l'heure de la révolution technologique*, Paris, Odile Jacob, 2015 aux pp 14-15, 86-87; Morin et al, « Emploi », 2010, *supra* note 14 à la p 105; Diane-Gabrielle Tremblay, « Télétravail » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1829 à la p 1829 [Tremblay, « Télétravail »]; Manuel Castel, *La société en réseaux : l'ère de l'information*, Paris, Fayard, 2001.

<sup>19</sup> Éric Brunelle, « Télétravail et leadership : déterminants des pratiques efficaces de direction » (2010) 14 : 4 *Management international* 23 à la p 23 [Brunelle, « Direction »]; Lin Gensing-Popmal, *Telecommuting. Managing Off-Site Staff for Small Business*, Vancouver, International Self-Counsel Press Ltd., 2001 at 5.

<sup>20</sup> Jack M. Nilles, Frederic R. Carlson, Paul Gray & Gerhard Hanneman, "Telecommuting: An Alternative to Urban Transformation Congestion" (1976) 6: 2 *Institute of Electrical and Electronics Engineers: Transactions on Systems, Man and Cybernetics* 77 at 77; Jack M. Nilles, "Cities XI: Talk is Cheaper: And so May Be Other Forms of Telecommuting, Weighed Against the Time, Energy, and Expense of Moving Oneself" (1976) 13: 7 *Institute of Electrical and Electronics Engineers: Spectrum* 91 at 91, 93; Jack M. Nilles, "Telecommuting and Urban Sprawl: Mitigator or Inciter?" (1991) 18: 4 *Transportation* 411 at 411, 414; Jack M. Nilles, "Telework: Enabling Distributed Organizations" (1997) 14: 4 *Information Systems Management* 7 at 7.

<sup>21</sup> Georges A. Tanguay et Ugo Lachapelle, « Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec » (2018) CIRANO, Rapport de projet, en ligne : < <https://www.cirano.qc.ca/fr/sommaires/2018RP-05> > à la p 6 [Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO »]; Diane E. Bailey & Nancy B. Kurland, "A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work" (2002) 23:4 *Journal of Organizational Behavior* 383 at 383 [Bailey et Kurland, « Telework »]; Ursula Huws, Werner B. Korte & Simon Robinson, *Telework Towards the Elusive Office* (Toronto: Chichester, 1990) at 1 [Huws et al., « Telework »].

### 1.1.1 Le contexte technologique

Depuis l'apparition de l'ordinateur, il y a eu plusieurs évolutions dans l'organisation du travail. Yves Lasfargue présente cinq phases de l'automatisation rendues possibles grâce à l'ordinateur.<sup>22</sup> Chaque décennie amène différentes possibilités de réorganiser certains métiers ou d'accomplir certaines tâches. La première phase de l'automatisation débute durant les années 60 par l'« automatisation des processus administratifs » au moyen du premier ordinateur électronique.<sup>23</sup> Les principaux secteurs économiques touchés sont l'informatique, la finance, la comptabilité, etc.<sup>24</sup> En 1969, le Département de la défense des États-Unis a créé le réseau « Arpanet » qui deviendra par la suite le réseau Internet.<sup>25</sup> Ensuite, la deuxième phase débute dans les années 70, celle de la robotique qui permet l'« automatisation de la production » qui vient réorganiser principalement le secteur industriel.<sup>26</sup> Puis, la troisième phase, celle des années 80, est marquée par l'arrivée des premiers « micro-ordinateurs » permettant l'« automatisation du travail individuel de bureau ».<sup>27</sup> Alvin Toffler à ce moment avait prédit une augmentation significative du nombre de travailleurs à domicile.<sup>28</sup>

---

<sup>22</sup> Yves Lasfargue, *Technos mordus. Techno exclus ? Vivre et travailler à l'ère du numérique*, Coll. Tendances, Paris, Éditions d'Organisation, 2000 à la p 1 [Lasfargue, « Techno »].

<sup>23</sup> *Ibid* aux pp 1, 3-4.

<sup>24</sup> *Ibid* à la p 2; Matthieu Billette de Villemeur, *Le télétravail, ou gagner sa vie en restant chez soi*, 2<sup>e</sup> éd, Paris, Vuibert, 2010 aux pp 42-45. [Billette de Villemeur, « Télétravail »].

<sup>25</sup> Gérard Hébuterne, « Introduction » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 5 à la p 5 et ss; Vendramin et Valenduc, « Avenir », 2000, *supra* note 14 à la p 11.

<sup>26</sup> Lasfargue, « Techno », *supra* note 22 aux pp 1, 4.

<sup>27</sup> *Ibid* aux pp 4-5.

<sup>28</sup> Alvin Toffler, *La Troisième vague : essai*, Paris, Denoël, 1980 aux pp 243-246; Alexandre Largier, « Le télétravail. Trois projets pour un même objet » (2001) 2 : 106 Réseaux 201 à la p 203 [Largier, « Télétravail »] (« [L]'American Telegraph Telephone (« ATT ») prédisait en 1971 que vingt ans plus tard les Américains travailleraient de chez eux. »).

La quatrième phase débute dans les années 90, cette décennie étant caractérisée par l'« automatisation des transmissions » grâce au réseau Internet qui est devenu de plus en plus accessible au public grâce à la baisse des coûts d'achat du matériel informatique et à la création de logiciels facilitant son usage.<sup>29</sup> Au milieu des années 90, le réseau Internet se popularise et, à la fin des années 90, le premier ordinateur muni d'un composant Airport, le iBook, est mis sur le marché.<sup>30</sup> Les années 90 marquent le début de la société de l'information également appelée « société de la connaissance », « société numérique » ou « société postindustrielle ».<sup>31</sup> Le courrier électronique et la visioconférence se popularisent dans les organisations.<sup>32</sup>

Et puis, la cinquième et la dernière phase identifiée par Lasfargue débute à partir des années 2000. Elle est caractérisée par l'« automatisation des échanges » et la dématérialisation de l'information grâce aux NTIC.<sup>33</sup> La première décennie est marquée par une série d'innovations : la première génération de BlackBerry est mise sur le marché en 2003, le premier iPhone est apparu en 2007 (premier téléphone intelligent), le premier iPad (tablette numérique) mis sur le marché en 2010. Par ailleurs, la première décennie des années 2000 est marquée par l'avènement du *cloud* c'est-à-dire le stockage virtuel de données permettant l'accès aux individus à des informations, peu importe le lieu où elles se trouvent comme Dropbox, OneDrive,

---

<sup>29</sup> Lasfargue, « Techno », 2004, *supra* note 22 aux pp 2, 4-5.

<sup>30</sup> Vendramin et Valenduc, « Avenir », 2000, *supra* note 14 à la p 11; Marc Duménil et Jean-Christophe Roux, *Guide du télétravail. Nous serons tous des télétravailleurs heureux*, Collections Les efficaces 1, Paris, York Productions, 1995 à la p 34 [Duménil et Roux, « Guide »]; (Le iBook est un ordinateur capable de se connecter au réseau sans fil d'Internet communément appelé le réseau Wi-Fi).

<sup>31</sup> Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 aux pp 19-20; Denis Ettighoffer, *L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail*, Paris, Jacob, 1992 à la p 203 [Ettighoffer, « Virtuelle »].

<sup>32</sup> François Silva et Anis Ben Ali, « Émergence du travail collaboratif : nouvelles formes d'organisation du travail » (2010) 6 : 36 *Management & Avenir* 340 à la p 341 [Silva et Ben Ali, « Émergence »].

<sup>33</sup> Lasfargue, « Techno », 2004, *supra* note 22 aux pp 2, 4-5; Silva et Ben Ali, « Émergence », 2020, *supra* note 32 à la p 341.

iCloud ou Google Docs.<sup>34</sup> La miniaturisation des appareils et la grande mobilité, l'efficacité et la rapidité des NTIC ont favorisé leur acceptation sociale et leur utilisation à la fois dans la société en général ainsi que dans l'organisation et la production du travail.<sup>35</sup> La mobilité des NTIC vient accroître les possibilités du travail à distance.<sup>36</sup>

### 1.1.2 Le contexte économique

À partir des années 70, le secteur tertiaire prend de plus en plus d'ampleur dans l'économie des pays développés en matière de revenu national et de création d'emplois.<sup>37</sup> Ce secteur, appelé également économie des services, est composé d'activités économiques qui n'appartiennent pas au secteur primaire (agriculture, extraction des ressources naturelles, etc.) ou au secteur secondaire (les industries) comme la finance; les assurances; l'immobilier; les services professionnels, scientifiques et techniques, et l'administration publique.<sup>38</sup> Le niveau de tertiarisation

---

<sup>34</sup> Valenduc et Vendramin, « Économie digitale », 2016, *supra* note 2 aux pp 19-20.

<sup>35</sup> Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 aux pp 17, 19, 47.

<sup>36</sup> Nancy Kurland & Diane Bailey, "Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime" (1999) 28: 2 *Organizational Dynamics* 53 à la p 62 [Kurland et Bailey, « Anywhere »]; Penny Gurstein, *Wired to the World. Chained to the Home: Telework in Daily Life* (Vancouver: UBC Press, 2001) at 153 [Gurstein, « Telework »].

<sup>37</sup> ISQ, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec> > : Il s'agit d'une publication mensuelle, les éditions antérieures à partir de décembre 2006 à juin 2020 sont librement accessibles.

<sup>38</sup> Les secteurs économiques sont déterminés en fonction de la Classification des industries de l'Amérique du nord (CIAN); ISQ, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Québec, juin 2020, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec-juin-2020.pdf> > à la p 6 [ISQ, « PIB »]; Statistique Canada, *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile*, par Zechuan Deng, René Morissette et Derek Messacar, n° 45280001, Ottawa, Statistique Canada, 28 mai 2020, en ligne : < <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm> > aux pp 3-4 [Zechuan et al., « Travail à domicile »]; Alain Beitone et al, dir. *Économie, sociologie et histoire du monde contemporain*, 3<sup>e</sup> éd., Coll U, Armand Colin, 2018 à la p 365 [Beitone et al., « Économie »]; Marie-Ange Moreau et Gilles Trudeau, « Le droit du travail face à la mondialisation » (2017) 53 : 1 *Relations industrielles* 2 à la p 3 [Moreau et Trudeau, « Mondialisation »]; Yehuda Baruch & Ian Smith, "The Legal Aspects of Teleworking" (2002) 12: 3

de l'économie d'un État a d'ailleurs une incidence directe sur l'ampleur du télétravail tout comme le niveau de développement et la qualité des infrastructures numériques nécessaires à la diffusion et au bon fonctionnement du réseau Internet haute vitesse.<sup>39</sup> De plus, le secteur des nouvelles technologies dominé par les « GAFAM » (Google, Amazone, Facebook, Apple et Microsoft) a créé les métiers du Web. Les utilisateurs et les consommateurs ont dorénavant accès en tout temps à des plateformes gratuites offrant divers services qui ont également pour effet de créer une demande d'emplois liée à l'économie numérique qui est facilement adaptable au télétravail.<sup>40</sup> Au Canada, le télétravail est compatible avec environ quatre emplois sur dix.<sup>41</sup> La province du Québec est au deuxième rang en ce qui concerne l'ampleur du télétravail au Canada.<sup>42</sup> Par ailleurs, à partir des années 80, la mondialisation économique et financière s'accroît, et elle se consolide au début des années 90 avec la chute du mur de Berlin

---

Human Resource Management Journal 61 at 63 [Baruch et Smith, « Legal »]; Yehuda Baruch, “The Status of Research on Teleworking and Agenda for the Future Research” (2001) 3: 2 International Journal of Management Review 113 at 113 [Baruch, « Status »].

<sup>39</sup> Arnaud Scaillerez et Diane-Gabrielle Tremblay, « Numérique, télétravail, développement des territoires ruraux. Analyse et résultats des politiques publiques québécoises » (2014) 44 : 1-2 Économie et Solidarités 103 aux pp 103, 105, 110-111 [Scaillerez et Tremblay, « Numérique »] (Scaillerez et Tremblay dans cet article analysent l'intégration du télétravail dans neuf régions du Québec pour répondre à la question: Est-ce que le télétravail est un outil de développement économique dans les régions?); Laurent Taskin, « Les enjeux du télétravail pour l'organisation » (2003) 1 Reflets et perspectives de la vie économique 81 à la p 81 [Taskin, « Organisation »].

<sup>40</sup> Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 aux pp 16-17; BIT, *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, par Département des politiques sectorielles, Doc off BIT OIT, GDFTWEFS/2016 (2016) à la p 1 [BIT, « Secteurs »].

<sup>41</sup> Zechuan et al., « Travail à domicile », *supra* note 38 aux pp 3, 6; Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 à la p 5; Kate Lister & Tom Harnish, “WORKshift Canada: The Bottom Line on Telework ” (2011) WORKshift Calgary, Telework Research Network, online: <[https://calgaryeconomicdevelopment.com/sites/default/files/pdf/Telework\\_Canada\\_Final.pdf](https://calgaryeconomicdevelopment.com/sites/default/files/pdf/Telework_Canada_Final.pdf) > at 4 [Lister et Harnish, « Telework »] (Les auteurs mentionnent que le télétravail est compatible avec environ 44 % des emplois.); Statistique Canada, *Le travail à domicile : Une mise à jour*, par Martin Turcotte, n°11-008-X, Ottawa, Statistique Canada, 2010, en ligne : <[www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011001/article/11366-fra.pdf](http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011001/article/11366-fra.pdf) > à la p 3 [Turcotte, « Travail à domicile »].

<sup>42</sup> Zechuan et al., « Domicile », 2020, *supra* note 38 aux pp 3-4 (L'économie de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador se concentre principalement dans les industries de l'extraction minière, pétrolière et gazière, et dans les Prairies ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard l'exploitation agricole est une activité importante dans leur économie.); Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 aux pp 4-5.

et avec la création de l'Organisation mondiale du commerce (« OMC ») en 1995.<sup>43</sup> Dans ces circonstances, plusieurs stratégies de flexibilité sont mises en œuvre par les entreprises pour tirer avantage le plus possible de la mondialisation et pour adapter leur productivité à la concurrence internationale.<sup>44</sup> Les NTIC viennent appuyer les stratégies de flexibilité en réduisant les contraintes spatiales et temporelles et en multipliant les possibilités de télétravail d'une part et, d'autre part, le télétravail permet d'adapter la production à la concurrence, à l'incertitude, à l'urgence et aux exigences du marché.<sup>45</sup>

### 1.1.3 Le contexte politique

À partir des années 90, certains pays industrialisés comme le Canada, les États-Unis et les pays de l'Union européenne ont rendu possible le télétravail en déployant un plan pour mettre en place les infrastructures numériques essentielles au fonctionnement des

---

<sup>43</sup> Beitone et al, « Économie », 2018, *supra* note 38 aux pp 354, 365, 397, 400, 439, 466; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 aux pp 26-27; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 7, 9.

<sup>44</sup> Beitone et al, « Économie », 2018, *supra* note 38 à la p 365; Moreau et Trudeau, « Mondialisation », 2017, *supra* note 38 à la p 3; Aurélie Leclercq-Vandelannoitte avec la collaboration d'Henri Isaac et Michel Kalika, *Travail à distance et e-management : Organisation et contrôle en entreprise*, Paris, Dunod, 2013 à la p 5 [Leclercq-Vandelannoitte, « E-management »]; Emmanuel Renault, « Soyez modernes : devenez flexibles : luttés idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité » dans Husson, Michel, dir, *Travail flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux contre le chômage*, Coll. Sur le vif, Paris, La Découverte, 2006 à la p 39 [Renault, « Flexibilité »]; Baruch et Smith, « Legal », 2002, *supra* note 38 à la p 63; Baruch, « Status », 2001, *supra* note 38 à la p 113.

<sup>45</sup> Leclercq-Vandelannoitte, « E-management », 2013, *supra* note 44 à la p 5; Charles-Henri Besseyre Des Horts et Henri Isaac, « L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise » (2006) 9 : 168-169 *Revue française de gestion* 243 à la p 243 [Besseyre Des Horts et Isaac, « TIC »]; Renault, « Flexibilité », 2006, *supra* note 44 à la p 39; Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 aux pp 15-17, 24; Taskin, « Organisation », 2003, *supra* note 39 aux pp 84-85; Christophe Everaere, *Management de la flexibilité*, Coll. Gestion, Paris, Economica, 1997 aux pp 6, 13, 48.

NTIC.<sup>46</sup> L'accès au réseau Internet est un facteur déterminant dans le développement du télétravail.<sup>47</sup> Ces pays se sont également intéressés au télétravail comme solution à divers enjeux économiques, sociaux et environnementaux.<sup>48</sup> Certains États ont même implanté le télétravail dans l'administration publique. À titre d'illustration, au début des années 90, le gouvernement fédéral du Canada a mis en place un projet pilote pour introduire le télétravail dans la fonction publique dans l'objectif de diminuer les coûts de fonctionnement, de faciliter le recrutement et d'encourager la fidélisation du personnel.<sup>49</sup>

Le gouvernement fédéral américain a, quant à lui, procédé à deux amendements au *Clean Air Act* qui a pour effet d'encourager la prise de mesures pour améliorer la qualité de l'air, et le télétravail est présenté comme un moyen utile pour réduire la

---

<sup>46</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 8; Canada, Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie, *Connectivité à large bande dans les régions rurales du Canada : combler le fossé numérique* (Rapport), par Dan Ruimy, 42<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, (avril 2018), Ottawa, Chambre des communes, en ligne : < <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/INDU/Reports/RP9711342/indurp11/indurp11-f.pdf> > aux pp ix, 1 [Canada, « Connectivité »]; É-U, Department of Commerce, *The National Information Infrastructure: Agenda for Action* (ED 364 215), Washington, DC, US Government Printing Office, 1993 at 5; CE, *Vers la société de l'information en Europe : Un plan d'action*, COM (94) 347 final, 19 juillet 1994 en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/deed9eb9-0b6e-11e4-a7d0-01aa75ed71a1> > à la p 2; CE, *Directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur*, [2000] JO, L 178/1; voir Annexe A.

<sup>47</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 8.

<sup>48</sup> Kate Lister, “Workshiftings Benefits: The Bottom Line” (2010) WORKshift Calgary Telework, Research Network, online : < <https://tompkinscountyny.gov/files2/workforceny/Workshifting%20Benefits.pdf> > aux pp 4, 15-18 [Lister, « Benefits »] (Les avantages cités sont la réduction de la demande en essence, la réduction des dépenses en construction et en entretien des infrastructures liées au transport, la réduction des GES liés au transport, la diminution du nombre d'accidents routiers et du trafic, soulignons également, le maintien des activités pendant la récente période de pandémie.).

<sup>49</sup> Canada, Secrétaire du Conseil du Trésor, *Politique du télétravail* (9 décembre 1999), en ligne < <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559> > [« Politique canadienne du télétravail »]. En 1999, le projet pilote est devenu une politique officielle mentionnant que le télétravail est mis en place pour répondre aux exigences des travailleurs en matière de conciliation des « obligations professionnelles, personnelles et familiales ».

pollution atmosphérique liée au transport routier.<sup>50</sup> Par ailleurs, en 2001, le gouvernement fédéral américain et le *General Services Administration* (« GSA ») ont mis en place le *Federal Flexible Workplace Pilot Project* pour atteindre plusieurs objectifs dont les économies d'énergie, l'amélioration de la qualité de l'air, la diminution de la congestion routière, la réduction du niveau de stress lié aux déplacements, et une meilleure conciliation travail-famille pour les fonctionnaires de l'administration fédérale.<sup>51</sup> Puis, en 2010, le gouvernement fédéral américain adopte le *Telework Enhancement Act*, dont l'objectif est d'amener les agences gouvernementales à mettre en place le télétravail dans l'administration publique.<sup>52</sup> Le télétravail est alors présenté comme un moyen utile pour s'adapter aux situations d'urgence,<sup>53</sup> pour améliorer la performance, pour augmenter la productivité, etc.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> É-U, *Clean Air Act* of 1963 (42 USC § 7401); Mireille Perreault, « Émissions de gaz à effet de serre au Québec : évaluation de la performance de mesures permettant de réduire l'utilisation des véhicules de promenade, Mémoire en environnement, Université de Sherbrooke, 2009, en ligne : < <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/7382> > (Le télétravail a un effet direct sur la réduction des GES aux pp 34-35, 70.).

<sup>51</sup> É-U, Office of Personnel Management, *Telework Works: A Compendium of Success Stories*, Report of a Special Study, Washington, DC, US Government, 2001, online: < <https://www.telework.gov/reports-studies/agency-reports/telework-works-success-stories.pdf> > at 1, 6.

<sup>52</sup> É-U, *Telework Enhancement Act of 2010*, Pub L No 111-293, 124 Stat 3165 § 6502; É-U, Office of Personnel Management, *Status of Telework in the Federal Government*, Annual Reports to Congress, 2004-2019, online: < <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/annual-reports/> >. Chaque année un rapport est publié sur l'état du télétravail dans l'administration publique fédérale américaine.

<sup>53</sup> Québec, *Décret numéro 177-2020 du 13 mars 2020 concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique*, Gazette officielle du Québec, en ligne : < <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-177-2020.pdf?1584224223> > [Québec, « Décret »]; Premier ministre du Québec, le ministre de la Santé et des Services sociaux et le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Conférence de presse, « Situation au Québec au COVID-19 », (13 mars 2020), en ligne : < <http://assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-57927.html> >; Premier ministre du Québec et la ministre de la santé, Conférence de presse, « Situation au Québec quant à la COVID-19 », (16 mars 2020), en ligne : < <http://assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-58061.html> >. Lors de la conférence de presse du 13 mars 2020, le gouvernement du Québec adopte un décret déclarant l'état d'urgence sanitaire, et le télétravail sera introduit massivement dans la fonction publique pour assurer la continuité et le maintien des services. Le 16 mars 2020, le premier ministre François Legault invite les entreprises du secteur privé à implanter le télétravail. La pandémie pourrait permettre un vrai décollage du télétravail au Québec comme ailleurs dans le monde.

<sup>54</sup> *Telework Enhancement Act*, 2010, *supra* note 52 § 6506 b) f).

Et puis, au milieu des années 90, la Commission européenne publie plusieurs rapports concernant la révolution numérique.<sup>55</sup> Par exemple, le livre blanc intitulé *Croissance, compétitivité, emploi, les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe siècle* mentionne que l'un des objectifs à atteindre dans les pays européens est de faire connaître les bénéfices liés aux NTIC et de promouvoir les avantages liés au télétravail pour favoriser son développement.<sup>56</sup> Par ailleurs, en France, Thierry Breton publie un rapport ministériel dans lequel il a développé la première définition juridique du télétravail.<sup>57</sup> Ensuite, en 1996, la Commission européenne publie un livre vert intitulé *Construire la société européenne de l'information pour tous*, dans lequel elle s'engage à éliminer les incertitudes juridiques pour favoriser le développement du télétravail et trouver un juste équilibre entre la quête de flexibilité des entreprises et la sécurité des travailleurs.<sup>58</sup> Par ailleurs, la Commission européenne a adopté en 1997 la *Charte européenne du travail à distance*, dans laquelle le travail à distance est défini comme étant « une façon de travailler hors de son lieu de travail habituel uniquement grâce aux

---

<sup>55</sup> CE, *L'Europe et la société de l'information planétaire : Recommandations au Conseil européen*, par Martin Bangemann et al., Bruxelles, 1994, en ligne : < <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/44dad16a-937d-4cb3-be07-0022197d9459/language-en> > aux pp 25, 34 (L'une des recommandations est de promouvoir le télétravail à domicile et la création de centres de télétravail dans l'objectif de créer des emplois.).

<sup>56</sup> CE, *Croissance, compétitivité, emploi : Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe siècle* (Livre blanc), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004> > aux pp 14, 25-26, 28.

<sup>57</sup> France, Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au Ministre des Entreprises et de Développement économique, *Le télétravail en France situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques : rapport au ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au ministre des Entreprises et du Développement économique*, Collection des rapports officiels, 1994 à la p 15 (Breton définit le télétravail comme un travail qui « [...] s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication à distance : des données utiles à la réalisation du travail demandé et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisation ».).

<sup>58</sup> CE, *Vivre et Travailler dans la société de l'information : priorité à la dimension humaine*, (Livre vert), COM (96) 389, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996, en ligne : < <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8bcd9942-f9ef-4fe7-9637-936af5c0fd85/language-fr> > à aux pp 12-14; CE, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, *Construire la société européenne de l'information pour tous*, par un groupe d'experts de haut niveau, Rapport final DG V1B4, Bruxelles, 1997, en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/2aca04ac-7e7d-4eb4-b69d-1638ce0ddeb0> > aux pp 42-45.

technologies de l'information et de la communication ». <sup>59</sup> Lors d'une rencontre européenne tenue à Stockholm en 2001 les pourparlers ont été amorcés concernant la régulation du télétravail. <sup>60</sup> Puis, les partenaires sociaux européens ont conclu, en 2002, un accord-cadre sur le télétravail que nous aborderons davantage au chapitre II.

#### 1.1.4 Le contexte social

Dans les années 80, plusieurs freins ont ralenti le développement du télétravail, au-delà des coûts onéreux liés à l'achat du matériel informatique, comme l'acceptation sociale, la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences, la réticence des gestionnaires face au contrôle et à la productivité du travail à distance, les craintes des syndicats de perdre leur rapport de force à cause de la dispersion géographique de leurs membres risquant ainsi la précarisation des conditions de travail et l'érosion des normes minimales du travail. <sup>61</sup> Il a fallu attendre que les individus perçoivent les avantages des NTIC pour favoriser l'acceptation sociale d'une part et, d'autre part, que la culture du travail issue de l'industrialisation s'adapte aux nouvelles possibilités de gestion et de contrôle amenées par les NTIC. L'individualisation des tâches et des performances, le développement de certaines compétences et de valeurs régulatrices comme

---

<sup>59</sup> CE, *Charte européenne du travail à distance*, JO, juin 1997.

<sup>60</sup> Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 99.

<sup>61</sup> Daniel Olliver, « Le succès du télétravail. Les effets de la nouvelle loi Travail » (2017) 12 *Études* 33 à la p 35 [Olliver, « Télétravail »]; Anne Aguilera et al. « Le télétravail, un objet sans désir ? » (2016) 1 *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* 245 à la p 254 [Aguilera et al., « Télétravail »]; Jérémie Rosanvallon, « Travail à distance et représentations du collectif de travail » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 112 aux pp 113, 118; Jean Boivin, *Les syndicats et le télétravail*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 11; Jean Boivin, « Les syndicats et le télétravail » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 125 à la p 127; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 56.

l'autonomie, la polyvalence, l'autodiscipline, etc. ont démontré aux employeurs que l'efficacité et la rentabilité de l'organisation à distance du travail étaient possibles.<sup>62</sup>

De plus, dorénavant, le télétravail suscite l'intérêt des travailleurs tous âges confondus étant donné que celui-ci permet de nombreux avantages.<sup>63</sup> Par ailleurs, en 2012, le taux de branchement à Internet des ménages au Québec était de 81,6 %, en 2016 de 88,2 % et, en 2019 la proportion était de 93 %.<sup>64</sup> Toutefois, l'accès à Internet haute vitesse

---

<sup>62</sup> Shawn D. Long, *Communication, Relationship and Practices in Virtual Work* (New York: Business Science Reference, 2010) at 8; Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 aux pp 25-26; Valérie Devos et Laurent Taskin, « Gestion par les compétences et nouvelles formes d'organisation du temps et de l'espace » (2005) 156 : 3 *Revue française de gestion* 93 à la p 93 à la p 94 [Devos et Taskin, « Gestion »]; Anne Bourhis, « L'implantation du télétravail » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 67 à la p 71 [Bourhis, « Implantation »]; Patricia Vendramin, *Le travail au singulier : Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Coll. Science & Enjeux, Belgique, Bruylant-Academia, 2004 aux pp 7-9, 53, 77.

<sup>63</sup> Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 27; Patricia Vendramin, « Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux » (2007) Namur, Fondation Travail-Université ASBL, en ligne : < <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Enq-temps.pdf> > à la p 25; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 43 (Le télétravail peut permettre de ralentir le rythme avant la retraite.).

<sup>64</sup> ISQ, *Enquête québécoise sur l'accès des ménages à Internet 2012*, par Christine Lessard avec la collaboration Luc Belleau, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-laces-des-menages-a-internet-2012-et-2016-documentation-technique-et-methodologique> > aux pp 19, 25 [ISQ, « Enquête 2012 »]; ISQ, *Enquête québécoise sur l'accès des ménages à Internet 2016*, par Luc Belleau avec la collaboration de Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-laces-des-menages-a-internet-2012-et-2016-documentation-technique-et-methodologique> > à la p 7 [ISQ, Enquête 2016 »]; ISQ, Science, technologie et innovation, *L'accès des ménages à Internet en 2016*, par Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/acces-des-menages-a-internet-en-2016.pdf> > à la p 1 [ISQ, « Accès à Internet »]; Institut de la statistique du Québec, Science, technologie et innovation, *L'utilisation d'Internet chez les Québécois*, par Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/utilisation-dinternet-chez-les-quebecois.pdf> > à la p 1 [ISQ, « Utilisation d'Internet »]; Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations avec la collaboration de BIP recherche, « Portrait numérique des foyers québécois » (2019) 10 : 4 *NETendances*, en ligne : < <https://transformation-numerique.ulaval.ca/wpcontent/uploads/2020/09/netendances-2019-portrait-numerique-des-foyers-quebecois.pdf> > à la p 11 [Cefrio, « Portrait numérique »].

demeure inégale sur le territoire du Québec.<sup>65</sup> De plus, il y a environ 81 % des gens qui possèdent un ordinateur portable ou fixe, 77 % ont un téléphone intelligent avec un forfait de données et 55 % des gens ont une tablette numérique.<sup>66</sup> Les gens possèdent aujourd'hui les connaissances et l'équipement informatique pour effectuer du télétravail réduisant ainsi les investissements des employeurs en matière de formation et de matériel si ces derniers décident d'implanter le télétravail dans l'organisation du travail.

## 1.2 Le télétravail et ses différentes formes

À maintes reprises, on constate que le télétravail est un phénomène hétérogène difficile à cerner, à définir, à quantifier et à comparer.<sup>67</sup> Les chercheurs reconnaissent que plus la définition du télétravail est large, plus le nombre de télétravailleurs sera élevé.<sup>68</sup> Certains auteurs utilisent une approche étymologique pour définir le télétravail, le

---

<sup>65</sup> Scaillerez et Tremblay, « Numérique », 2014, *supra* note 39 aux pp 103, 105 (Les auteurs concluent que l'efficacité du réseau haute vitesse varie entre les villes et les régions plus éloignées et, dans ces circonstances les salariés domiciliés dans une région éloignée peuvent être empêchés d'accomplir une partie ou la totalité de leurs tâches en télétravail.).

<sup>66</sup> Cefrio, « Portrait numérique », 2019, *supra* note 64 aux pp 7-8.

<sup>67</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 6; Diane-Gabrielle Tremblay et Elmustapha Najem, « Le travail à domicile au Canada : Qui le pratique et Pourquoi ? » (2010) 35 : 1 *Gestion* 108 à la p 115 [Tremblay et Najem, « Travail à domicile »]; Diane-Gabrielle Tremblay, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto, « Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail » (2007) Chaire Bell en technologies et organisation du travail, Rapport de recherche, en ligne : < [https://www.teluq.ca/chairebell/pdf/NR\\_CB\\_2007\\_07FR.pdf](https://www.teluq.ca/chairebell/pdf/NR_CB_2007_07FR.pdf) > à la p 4 [Tremblay et al., « Nouvelle forme »]; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1830; Baruch et Smith, « Legal », 2002, *supra* note 38 à la p 62; Kevin Daniels, Daniel Lamond & Peter Standen, "Teleworking: Frameworks for Organizational Research" (2001) 38: 8 *Journal of Management Studies* 1151 at 1153; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 9; Largier, « Télétravail », *supra* note 28 à la p 205.

<sup>68</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 6; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016 *supra* note 4 à la p 22; Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 à la p 115; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 10-11. (Le travail à domicile, le travail à distance, le travail mobile, le télépendulaire, le travail virtuel, le e-travail, etc. sont toutes des expressions pour désigner le télétravail. En anglais, les termes et les expressions utilisés sont: *telework*, *teleworking*, *telecommuting*, *working-at-a-distance*, *off-site workers*, *virtual work*, *e-work*, etc.).

préfixe « télé » signifiant à distance, le télétravail est donc défini comme une organisation à distance du travail.<sup>69</sup> D'autres auteurs ont recours à une approche qualitative pour définir et distinguer les différentes formes de télétravail. Les critères qualitatifs utilisés ne sont pas homogènes et varient en fonction du champ disciplinaire et du pays d'origine des auteurs.<sup>70</sup> Les principaux critères sont l'usage des NTIC dans l'accomplissement du travail,<sup>71</sup> le lieu d'exécution du travail, la fréquence à laquelle le télétravail est accompli, et le statut juridique de l'individu qui effectue du télétravail.<sup>72</sup>

### 1.2.1 L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Le travail à distance est l'expression la plus large employée pour désigner le télétravail, mais cette expression n'implique pas nécessairement l'usage des NTIC dans la réalisation ou la communication du travail convenu.<sup>73</sup> L'usage des NTIC dans l'accomplissement du travail est le premier critère mis en place dans les années 80 pour distinguer le télétravail du travail à domicile traditionnel.<sup>74</sup> Historiquement, le travail

---

<sup>69</sup> Ettighoffer, « Virtuelle », 2001, *supra* note 31 à la p 25; Duménil et Roux, « Guide », 1995, *supra* note 30 à la p 13.

<sup>70</sup> Aguilera et al., « Télétravail », 2016, *supra* note 61 à la p 248; Tooran Alizadeh, "Teleworkers' Characteristics in Live/Work Communities: Lessons from the United States and Australia" (2012) 19: 3 *Journal of Urban Technology* 63 à la p 64 [Alizadeh, « Characteristics »].

<sup>71</sup> Guy Benchimol, *L'entreprise délocalisée*, Coll. Systèmes d'information, Paris, Hermès, 1994 à la p 11 [Benchimol, « Entreprise délocalisée »]; Huws et al., « Telework », 1990, *supra* note 21 à la p 10.

<sup>72</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 6; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 aux pp 1829-1830; Baruch, « Status », 2001, *supra* note 38 à la p 114; Diane Gabrielle Tremblay, « Le télétravail : définition et enjeux » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 23 aux pp 23-25 [Tremblay, « Définition »].

<sup>73</sup> Bouvard et Storhaye, « Travail à distance », 2013, *supra* note 2 à la p 11.

<sup>74</sup> Nathalie Lefever, « Exécution du contrat de travail à distance : le télétravail » dans Karen Rosier, dir, *Le droit du travail à l'ère du numérique : Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Coll. Perspectives de droit social, Belgique, Anthémis, 2011, 121 à la p 122 [Lefever, « Travail à distance »]; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1829; Taskin et

à domicile est associé à un travail peu qualifié avec des conditions précaires relié au secteur du vêtement, et effectué majoritairement par les femmes.<sup>75</sup> Tandis que le télétravail à domicile est associé à un travail intellectuel accompli à l'aide d'un ordinateur où les conditions de travail varient en fonction du secteur économique et de l'emploi occupé.<sup>76</sup> Toutefois, le domicile n'est plus le seul lieu où l'organisation du travail à distance est possible, même si certaines études limitent le télétravail au travail à domicile comme Statistique Canada.<sup>77</sup>

### 1.2.2 Les lieux possibles d'exécution du télétravail

Nous pouvons distinguer cinq différentes formes de télétravail en fonction du lieu : le télétravail à domicile, le télétravail mobile, le télétravail dans un bureau satellite, le télétravail dans un télécentre et le télétravail *offshore*.<sup>78</sup> La caractéristique principale de ces différentes formes de télétravail est la distance avec les établissements de

---

Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 à la p 32; Ettighoffer, « Virtuelle », 2001 *supra* note 31 à la p 67; Benchimol, « Entreprise délocalisée », 1994, *supra* note 71 aux pp 67, 71.

<sup>75</sup> Bertil Vilhelmson & Eva Thulin, “Who and Where Are Flexible Workers? Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden” (2016) 31:1 *New Technology, Work and Employment* 77 at 82 [Vilhelmson et Thulin, « Telework »]; Robert, « Législations », 2010 *supra* note 16 aux pp 97-98; Claudie Rey et Françoise Sitnikoff, « Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 91 à la p 91 [Rey et Sitnikoff, « Télétravail à domicile »]; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1831.

<sup>76</sup> *Ibid* aux pp 1831-1832.

<sup>77</sup> Vilhelmson et Thulin, « Telework », 2016, *supra* note 75 à la p 79; Turcotte, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 41 à la p 3.

<sup>78</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 7; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6; Philippe Planterose, *Télétravail : travailler en vivant mieux*, Paris, Eyrolles, 2014 à la p 15; Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 aux pp 114-115; Anca Boboc, Laurence Dhaleine et Alexandre Mallard, « Travailler, se déplacer et communiquer : premiers résultats d'enquête » (2007) 1 : 140 *Réseaux* 133 aux pp 143-144 [Boboc et al, « Enquête »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 aux pp 3, 5; Gilles Crague, « La place du travail dans la production » (2006) 1 : 124-125 *Espaces et sociétés* 131 à la p 131; ECaTT, “Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe” (2000), Empirica, online: < <https://web.fhnw.ch/personenseiten/najib.harabi/publications/books/benchmarking-progress-of-telework-and-electronic-commerce-in-europe> > aux pp 8-11 [ECaTT, « New forms »].

l'employeur au moment de l'accomplissement du travail par le salarié.<sup>79</sup> Depuis, l'essor des NTIC, l'ordinateur portable, le téléphone intelligent, et principalement la connexion Wi-Fi, le télétravail est rendu possible dans une multitude de lieux; le domicile n'est plus le seul lieu possible.<sup>80</sup> Le télétravail mobile peut s'effectuer dans divers lieux tels que le domicile des clients, le véhicule (de fonction ou personnel), les hôtels, les restaurants, les cafés, etc.<sup>81</sup> Souvent, le télétravailleur nomade ne dispose d'aucun bureau dans les établissements de son employeur, et certains ont une voiture de fonction fournie par l'employeur.<sup>82</sup> Dans certaines circonstances, le domicile peut servir à accomplir différentes tâches administratives ou de lieu de stockage pour l'équipement nécessaire au travail. Le télétravail mobile vise un groupe de travailleurs beaucoup plus large que le télétravail à domicile incluant les cadres, les techniciens, les vendeurs de biens ou de services, les techniciens en support informatique ou en câble de distribution, les représentants d'une compagnie de services ou, d'assurance, etc.<sup>83</sup> L'étude de Thomsin et Tremblay publiée en 2006 mentionne que les télétravailleurs mobiles souhaitent effectuer certaines tâches à domicile pour éviter les déplacements jugés inutiles à l'établissement de l'employeur.<sup>84</sup>

---

<sup>79</sup> Leclercq-Vandelannoitte, « E-management », 2013, *supra* note 44 à la p 5.

<sup>80</sup> Christophe Everaere, *Les emplois atypiques : quelles réponses au besoin de flexicurité*, Coll. Liaisons sociales, Rueil-Malmaison, Liaisons, 2014 à la p 47; Bouvard et Storhayé, « Travail à distance », 2013, *supra* note 2 aux pp 11-12 (Les auteurs font référence à un nouveau terme « mobiquité » qui est le résultat d'une contraction du terme mobilité avec l'ubiquité pour expliquer que l'individu est capable de se connecter partout à tout moment.); Kurland et Bailey, « Anywhere », 1999, *supra* note 36 aux pp 62-63.

<sup>81</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 5; Laurence Thomsin et Diane-Gabrielle Tremblay, « Le mobile working : De nouvelles perspectives sur les lieux et les formes du télétravail » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 22 aux pp 22, 26, 32 [Thomsin et Tremblay, « Mobile working »] (Thomsin et Tremblay s'intéressent principalement au « mobile working » et l'enchaînement des lieux dans l'accomplissement du travail.); ECaTT, « New forms », 2000, *supra* note 78 à la p 10.

<sup>82</sup> Thomsin et Tremblay, « Mobile working », 2006, *supra* note 81 aux pp 25-26, 33 (Parmi les 1 343 répondants, il y a 28 % qui mentionnent ne pas avoir de bureau au siège social de l'employeur et 75 % des personnes sondées disent qu'ils travaillent dans trois lieux différents.).

<sup>83</sup> Thomsin et Tremblay, « Mobile working », 2006, *supra* note 81 aux pp 22, 27, 32; Vendramin et Valenduc, « Avenir », 2000, *supra* note 14 à la p 161.

<sup>84</sup> Thomsin et Tremblay, « Mobile working », 2006, *supra* note 81 à la p 41.

Puis, le télétravail peut également être effectué dans un bureau satellite, qui est un local appartenant à l'employeur, mais généralement éloigné du siège social de l'entreprise et des grands centres urbains pour réduire les coûts d'achat ou de location des espaces commerciaux.<sup>85</sup> Le télétravail peut également être accompli dans un télécentre n'appartenant pas à l'employeur, aussi appelé un centre de services, et communément appelé dans les pays européens « télécottage » ou « télévillage ».<sup>86</sup> Le télécentre est une entreprise privée offrant l'espace, l'ameublement, la connexion Internet haute vitesse, et parfois l'équipement informatique nécessaire au télétravail. Ce lieu sert principalement aux télétravailleurs autonomes qui ont besoin de briser leur isolement ou comme lieu de rencontre d'affaires. Et puis, le télétravail *offshore* est la cinquième et dernière forme de télétravail en fonction du lieu.<sup>87</sup> Le télétravail *offshore* décrit le salarié qui exécute un travail pour une entreprise dont le siège social est situé dans un autre pays. Cette délocalisation mondiale du travail met les travailleurs en compétition à l'échelle mondiale, qui a pour conséquence de tirer la rémunération et les conditions de travail vers le bas.<sup>88</sup> Certains auteurs affirment que la notion de télétravail est dépassée étant donné que les NTIC permettent en tout temps une connexion au réseau Internet haute vitesse, peu importe le lieu.<sup>89</sup> Certains recommandent une approche plus

---

<sup>85</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 1. (Plusieurs expressions sont utilisées pour désigner le télétravail dans un bureau satellite comme le télétravail délocalisé, le télétravail en réseau, le télélocal ou le téléploiement.)

<sup>86</sup> Yves Lasfargue et Sandrine Fauconnier, « Guide OBERGO du télétravail salarié : négocier et organiser le télétravail » (2019) Observation du télétravail, des conditions de travail et de l'Ergostressie, en ligne : < <http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202019/GuideOBERGO%20du%20teletravail.pdf> > à la p 19; Amandine Brugière et Aurialie Jublin, « Les transformations du travail à l'ère numérique » (2017) Synthèse du programme Digiwork, Fing, en ligne : < <https://fr.slideshare.net/slidesharefing/les-transformations-du-travail-lre-numrique-fing> > aux pp 111-112; Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 à la p 25; Scaillez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 22.

<sup>87</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 7; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6.

<sup>88</sup> BIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, par Berg, Janine et al., Doc off BIT OIT (2019) aux pp 40, 51.

<sup>89</sup> Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 à la p 3; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6.

large, et l'usage du terme *digital labor*, le travail virtuel en français, cette expression n'étant pas rattachée à un lieu précis, mais peut inclure tous les lieux.<sup>90</sup>

### 1.2.3 La fréquence du télétravail

Le critère de la fréquence du télétravail dans la littérature concerne principalement le télétravail à domicile, lequel peut être effectué à temps plein, à temps partiel ou de manière occasionnelle.<sup>91</sup> Le télétravail à domicile à temps plein<sup>92</sup> est souvent établi à plus de 90 % du temps de travail hebdomadaire effectué à domicile régulièrement.<sup>93</sup> Cette forme de travail concerne souvent les tâches reliées au secrétariat, à la vente, au service à la clientèle, à la comptabilité, aux services financiers, à la création, aux métiers du Web, etc.<sup>94</sup> Par ailleurs, il semble que les femmes sont plus nombreuses que

---

<sup>90</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 3.

<sup>91</sup> Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6; Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 123; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 5; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1830; Diane-Gabrielle Tremblay, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto, « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée? » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 66 à la p 68 [Tremblay et al. « Envahissement »].

<sup>92</sup> Le « télétravail permanent », le « bureau virtuel », les « domiciliaires » sont toutes des expressions pour désigner le télétravail à domicile à temps plein.

<sup>93</sup> Tania Saba et Gaël Cachat-Casser, « COVID-19 et télétravail : un remède ou une solution ponctuelle : Québec et comparaison internationale » (2020) Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal, en ligne : < [https://diversitegouvernance.umontreal.ca/wpcontent/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020\\_OBVIA\\_PUB.pdf](https://diversitegouvernance.umontreal.ca/wpcontent/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020_OBVIA_PUB.pdf) > [Saba et Cachat-Rosset, « Télétravail »].

<sup>94</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO » 2018, *supra* note 21 à la p 7; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6; Pascal Rassat, *Aménager votre territoire avec le télétravail*, Bresson, Les Deux-ponts, 2012 à la p 13 [Rassat, « Télétravail »]; Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 123; Boboc et al., « Enquête », 2007, *supra* note 78 à la p 143; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1832; Marie Devillers, « Le télétravail : dossier de synthèse documentaire » (2003) Institut de l'Information scientifique, Rapport de recherche, en ligne : < <https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01456819/document> > à la p 5 [Devillers, « Télétravail »]; Tremblay et al., « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 26; ECATT, « New forms », 2000, *supra* note 78 aux pp 8-9.

les hommes à effectuer du télétravail à domicile à temps plein.<sup>95</sup> Ensuite, le télétravail à domicile à temps partiel<sup>96</sup> désigne un salarié qui travaille entre 20 % à 90 % de son temps de travail hebdomadaire à partir du domicile, et le reste du temps à l'établissement de l'employeur.<sup>97</sup> Les proportions varient selon les auteurs, mais la majorité des auteurs associent cette forme d'organisation à une présence du salarié dans les locaux de l'employeur d'une à deux journées par semaine.<sup>98</sup> Par ailleurs, certains auteurs affirment que le télétravail en alternance est la forme de télétravail la plus répandue et la mieux adaptée pour limiter les inconvénients liés au télétravail tout en maximisant les bénéfices.<sup>99</sup>

Puis, le télétravail occasionnel correspond dans certaines études à moins de 20 % du temps de travail hebdomadaire effectué à domicile, soit un jour par semaine ou moins.<sup>100</sup> Le télétravail occasionnel est souvent associé également au travail en « débordement », c'est-à-dire au prolongement des heures normales de travail, ces heures de travail sont souvent non rémunérées, ce qui a pour effet d'intensifier le stress et la charge de travail du salarié.<sup>101</sup> Les cadres et les personnes ayant un métier à forte autonomie sont davantage assujettis à faire ou finir certaines tâches professionnelles à

---

<sup>95</sup> Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 24; Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 à la p 115; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 26.

<sup>96</sup> Le « télétravail en alternance », le « télétravail pendulaire » ou le « télépendulaire », et le « télétravail mixte » sont toutes des expressions équivalentes pour désigner le télétravail à temps partiel.

<sup>97</sup> Devillers, « Télétravail », 2003, *supra* note 94 à la p 5.

<sup>98</sup> Lister et Harnish, « Telework », 2011, *supra* note 41 aux pp 10-11, 15.

<sup>99</sup> Rassat, « Télétravail », 2012, *supra* note 94 à la p 13; Lister et Harnish, « Telework », 2011, *supra* note 41 aux pp 10-11, 15; Lister, « Benefits », 2010, *supra* note 48 à la p 6; Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 à la p 25; Duménil et Roux, « Guide », 1995, *supra* note 30 à la p 20.

<sup>100</sup> Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1830; Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 aux pp 38-39.

<sup>101</sup> Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 27; Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 à la p 116; Jean-Luc Metzger et Olivier Cléach, « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités » (2004) 46 : 4 Sociologie du travail 433 au para 23.

la maison.<sup>102</sup> Par ailleurs, le télétravail occasionnel est souvent qualifié de télétravail informel étant donné qu'il n'y a aucun contrat ni politique de l'entreprise prévoyant les modalités d'organisation.<sup>103</sup> Toutefois, certaines études font état de l'absence d'entente formelle même si le télétravail est effectué à temps plein par le salarié.<sup>104</sup>

#### 1.2.4 Le statut du télétravailleur

Le quatrième et dernier critère sert à distinguer deux groupes : les télétravailleurs salariés et les télétravailleurs autonomes.<sup>105</sup> Le télétravail peut être encadré par une entente formelle : un contrat individuel, un contrat collectif ou un contrat commercial.<sup>106</sup> Le télétravail peut être informel, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune entente formelle ou de politique de l'entreprise régulant son organisation. Par ailleurs, certains auteurs sont même d'avis que l'autonomie offerte par le télétravail permet au salarié de devenir plus indépendant, et que le télétravail peut servir de transition vers le travail autonome.<sup>107</sup> D'autres auteurs affirment que les télétravailleurs salariés se comportent comme des travailleurs autonomes en ce qui concerne le rendement au travail et

---

<sup>102</sup> Billette de Villemeur, « Télétravail », 2010, *supra* note 24 à la p 59; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1832.

<sup>103</sup> Émilie Genin, « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? » (2015) 53 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 5 [Genin, « Technologies »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 aux pp 5-6.

<sup>104</sup> Genin, « Technologies », 2015, *supra* note 103 à la p 4; Laurent Taskin, « Télétravail : les enjeux de la déspatialisation pour le management humain » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 46 aux pp 46-48 [Taskin, « Déspatialisation »]; Tremblay et al., « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 71.

<sup>105</sup> Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 6; ECaTT, « New forms », 2000, *supra* note 78 à la p 11.

<sup>106</sup> Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 aux pp 7, 9.

<sup>107</sup> Monique Ponthier, « Télétravail indépendant ou télétravail salariés : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie » (2014) 1 : 265 *La Revue des Sciences de Gestion* 31 à la p 31; Christie Vanbremeersch et Marie Bousquet, *35 règles pour mieux travailler de chez soi*, Montréal, Caractère, 2012; Jean-Christophe Courte, *Comment travailler chez soi*, Paris, Eyrolles, 2006.

l'atteinte des résultats.<sup>108</sup> Toutefois, le travail autonome est une catégorie opposée au salariat compte tenu de l'absence d'un lien de subordination dans l'exécution du travail.<sup>109</sup> Le télétravailleur indépendant utilise aussi son domicile pour accomplir ses tâches pour son propre bénéfice.<sup>110</sup>

### 1.3 Les enjeux du télétravail

À ce jour, la littérature traitant des enjeux juridiques du télétravail est à un stade embryonnaire comparativement à la littérature managériale qui traite abondamment des avantages et des inconvénients du télétravail pour les salariés, les employeurs et la société.<sup>111</sup> La majorité des recherches analysent le niveau de satisfaction des salariés et des employeurs répertorient ainsi les avantages et les inconvénients du télétravail perçus par les différents acteurs, et identifiant les caractéristiques sociodémographiques des télétravailleurs, et les facteurs de réussite pour les entreprises.<sup>112</sup> Une grande majorité des auteurs ont un point de vue très positif à l'égard

---

<sup>108</sup> Rey et Sitnikoff, « Télétravail à domicile », 2006, *supra* note 75 à la p 8.

<sup>109</sup> Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 à la p 3; Diane Gabrielle Tremblay, « Le télétravail : situation au Québec et ailleurs » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 32 à la p 45 [Tremblay, « Situation »].

<sup>110</sup> Carol Jobin, « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 8, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-8 au para 58 [Jobin, « Statuts »]; Taskin et Vendramin, « Vague silencieuse », 2004, *supra* note 17 à la p 38.

<sup>111</sup> Saba et Cachat-Rosset, « Télétravail », 2020, *supra* note 93 aux pp 10-11, 13; Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 aux pp 7-8; En 2001, au Québec, le Centre francophone d'informatisation des organisations (« Cefrio ») avec le financement de plusieurs partenaires du secteur public et du secteur privé a lancé un projet de recherche intitulé *Télétravail : concilier performance et qualité de vie*. Le projet de recherche avait pour objectif de mieux comprendre les impacts du télétravail au Québec en fonction de trois perspectives : la perspective sociétale, la perspective organisationnelle et la perspective individuelle. Ce projet a mené à la publication de cinq rapports thématiques, et de sept études de cas.

<sup>112</sup> Alizadeh, « Characteristics », 2012, *supra* note 70 à la p 70; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 aux pp 16-21; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 21-22; Sylvie Montreuil et Isabelle Fournier, *Perspective individuelle. Les aspects relatifs à la santé et la sécurité au travail*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 5 [Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle »]; Yehuda

du télétravail affirmant qu'une bonne gestion permet d'éviter plusieurs inconvénients.<sup>113</sup> Certains auteurs vont même jusqu'à présumer que les coûts liés au télétravail sont compensés par les économies (transport, vêtements, repas) faites grâce au télétravail sans en faire la démonstration même que les dépenses des télétravailleurs à distance peuvent être parfois plus élevées.<sup>114</sup> Très peu d'auteurs prennent en compte les différentes formes et la fréquence du télétravail dans l'identification des avantages et des inconvénients pour les salariés. D'ailleurs, certains auteurs soulèvent que chaque avantage lié au télétravail peut devenir également un inconvénient.<sup>115</sup>

### 1.3.1 Les enjeux pour les télétravailleurs salariés

Les résultats de nombreuses études démontrent que les salariés sont généralement satisfaits des avantages amenés par le télétravail leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie.<sup>116</sup> Certaines études mentionnent également que les salariés ne

---

Baruch, "Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers" (2000) 15 *Technology, Work & Employment* 34 aux pp 35, 36, 38-39 [Baruch, « Benefits »].

<sup>113</sup> Yves Codère, *Le télétravail. Mode d'emploi pour l'entreprise et le salarié*, Montréal, Les Éditions Transcontinental inc., 1997 à la p 23 [Codère, « Télétravail »].

<sup>114</sup> Alan Felstead & Golo Henseke, "Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance" (2017) 32: 3 *New Technology, Work and Employment* 195 at 195, 205; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 8.

<sup>115</sup> Boell, Sebastian K. Boell, John Campbell, Dubravka Cecez-Kecmanovic & Jennifer E. Cheng, "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature" (2013) 15-17 *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems* 1 at 3 [Boell et al., « Telework »].

<sup>116</sup> Ronald P. Vega, Amanda J. Anderson & Seth A. Kaplan, "A Within-Person Examination of the Effects of Telework" (2015) 30 *J Bus Psychol* 313 at 313, 319-320 [Vega et al. « Effects »]; Ravi S. Gajendran & David Harrison, "The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences" (2007) 92: 6 *Journal of Applied Psychology* 1524 at 1524; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833; Timothy D. Golden & John F. Veiga, "The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings" (2005) 31: 2 *Journal of Management* 301 at 301; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 43; Tremblay, « Situation », 2001, *supra* note 109 à la p 45; voir Annexe B.

perçoivent aucun inconvénient important relié au télétravail.<sup>117</sup> Dès l'origine, le télétravail est associé à un moyen utile pour réduire le nombre et les coûts des déplacements entre le lieu de travail et le domicile du salarié ainsi que le stress et la fatigue liés à la congestion routière durant les heures de pointe.<sup>118</sup> La réduction des déplacements est souvent un avantage perçu par les salariés, mais pas toujours.<sup>119</sup> Il y a une corrélation avec la distance à parcourir entre le domicile et le bureau professionnel : le salarié qui effectue une longue distance semble plus favorable au télétravail.<sup>120</sup> Toutefois, certaines études font état que le télétravail ne réduit pas les allées et retours, mais permet une réorganisation des déplacements en évitant les heures

---

<sup>117</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 à la p 115; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1834; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69; Anne Bourhis, *Les enjeux organisationnels du télétravail au Québec*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 40 [Bourhis, « Enjeux organisationnels »]; Tremblay, « Situation », 2001, *supra* note 109 à la p 44 (Il y a 26 % des personnes sondées qui ont admis ne percevoir aucun inconvénient au télétravail.).

<sup>118</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Hartmut Schulze et Johann Weichbrodt, « WorkAnywhere » (2013) Swisscom, en ligne: < [https://www.swisscom.ch/dam/swisscom/fr/ghq/media/MM/2013/20130704\\_WorkAnywhere\\_Ergebnispraesentation\\_fr.pdf](https://www.swisscom.ch/dam/swisscom/fr/ghq/media/MM/2013/20130704_WorkAnywhere_Ergebnispraesentation_fr.pdf) > à la p 7 [Schulze et Weichbrodt, « Étude WorkAnywhere »] (Cette étude révèle que parmi les 260 participants, il y a environ 66 % des déplacements qui ont été évités durant les heures de pointe.); Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833 (Un quart des personnes sondées mentionnent que la réduction des déplacements est un avantage du télétravail.); Laurence Thomsin, « Le télétravail, une réponse à la demande de mobilités spatio-temporelle dans la gestion du quotidien des populations actives et de leurs familles » (2003) 31 *Revue Interventions économiques* 1 aux pp 1, 2, 5 [Thomsin, « Télétravail »]; Bailey et Kurland, « Telework », 2002, *supra* note 21 à la p 384; Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 48; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 aux pp 7, 26 (Les télétravailleurs affirment vivre moins de stress grâce à la diminution des déplacements et la réduction des interruptions.); Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 47-48; Sylvie Montreuil, « La santé et la sécurité du télétravailleur » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 107 à la p 118 [Montreuil, « Santé et sécurité »].

<sup>119</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 34 (La réduction des déplacements est un avantage important perçu par les télétravailleurs.); Bailey et Kurland, « Telework », 2002, *supra* note 21 à la p 387; Anne Bourhis et Diane-Gabrielle Tremblay, *Monographie télétravail : Hewlett-Packard*, Montréal, Cefrio, 2001 à la p 25 [Bourhis et Tremblay, « Étude de HP »]; Anne Bourhis, « Les retombées du télétravail dans les organisations : sept études de cas » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 47 à la p 57 [Bourhis, « Sept études »]; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 35.

<sup>120</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 12; Vilhelmson et Thulin, « Telework », 2016, *supra* note 75 à la p 77; Virginie Lethiais, Emilie Huiban et Adrien Souquet, « Télétravail : du discours à la réalité. Le cas des travailleurs bretons » (2012) Marsouin, Rapport de recherche, en ligne : < [https://www.marsouin.org/IMG/pdf/4\\_pages\\_Teletravail\\_2.pdf](https://www.marsouin.org/IMG/pdf/4_pages_Teletravail_2.pdf) > à la p 11 [Lethiais et al., « Télétravail »].

de pointe.<sup>121</sup> Seul le télétravail à domicile à temps plein réduit significativement le nombre de déplacements.<sup>122</sup>

De plus, le temps économisé en transport est perçu comme un avantage majeur par les salariés, principalement par ceux qui ont des obligations familiales.<sup>123</sup> Plusieurs études mentionnent que les télétravailleurs perçoivent une meilleure conciliation travail-famille comme un des avantages importants du télétravail,<sup>124</sup> mais dans une moindre mesure comparativement à la réduction des déplacements.<sup>125</sup> Par ailleurs, certaines études mentionnent que le télétravail peut parfois être une source de conflit avec les

---

<sup>121</sup> Schulze et Weichbrodt, « Étude WorkAnywhere », 2013, *supra* note 118 à la p 7; Jean C. Andrey, Kyle R. Burns & Sean T. Doherty, “Toward Sustainable Transportation: Exploring Transformation Decision Making in Teleworking Households in a Mid-Sized Canadian City” (2004) 13: 2 *Canadian Journal of Urban Research* 257 at 258-259, 273; Thomsin, « Télétravail », 2003, *supra* note 118 à la p 2.

<sup>122</sup> Genin, « Technologies », 2015, *supra* note 103 à la p 3.

<sup>123</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 11; Diane-Gabrielle Tremblay avec la collaboration de Liette D’Amours, « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi » (2016) 1 : 41 *Gestion* 22 aux pp 23-24 [Tremblay, « Conciliation »]; Amanda J. Anderson, Seth A. Kaplan & Ronald P. Vega, “The Impact of Telework on Emotional Experience: When, and for Whom, Does Telework Improve Daily Affective Well-Being?” (2015) 24: 6 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 882 at 882 [Anderson et al., « Telework »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 aux pp 10-11, 19, 32 (Cette étude mentionne que les personnes interviewées perçoivent le télétravail comme un outil qui permet davantage de temps pour assurer les soins à leurs proches. Il y a 9, 8 % des télétravailleurs qui mentionnent prendre soin d’un de leurs proches durant leur prestation de travail. Toutefois, plus de 22 % de l’échantillon mentionne avoir davantage de responsabilités envers leurs enfants.); Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833 (La majorité des télétravailleurs affirment que le télétravail « permet d’avoir plus de temps en famille le matin et le soir ».); Yves Bussière & Paul Lewis, “Impact of Telework And Flexitime on Reducing Future Urban Travel Demand: The Case of Montreal and Quebec (Canada), 1996-2016” (2002) *Urban Planning Institute, University of Montreal* 279 at 278-280.

<sup>124</sup> Marc Dumas et Caroline Ruiller, « Le télétravail : les risque d’un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? » (2014) 74 *Management & Avenir* 71 à la p 83 [Dumas et Ruiller, « Frontières »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 29 (Un peu plus de 65 % des 112 personnes interviewées affirment que le télétravail permet de mieux concilier travail et famille.); Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 35-36.

<sup>125</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 51; Timothy D. Golden, John F. Veiga & Zeki Simsek, “Telecommuting’s Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home?” (2006) 91: 6 *Journal of Applied Psychology* 1340 at 1341 [Golden et al., « Work-Family »]; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833 (Seulement 8 % des femmes et 5 % des hommes affirment « pouvoir passer plus de temps en famille ».); Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 36-37.

autres membres de la famille, d'une part, à cause de la présence de l'équipement professionnel au domicile<sup>126</sup> et, d'autre part, quand le salarié doit assumer ses obligations professionnelles et familiales simultanément, et subir des interruptions qui ont pour effet de nuire à la productivité individuelle et d'augmenter le niveau de stress lié au travail dans la sphère privée.<sup>127</sup> Il semble que les femmes consacrent plus de temps à leurs proches et aux tâches domestiques, et elles ont un peu plus de difficultés à concilier travail et famille que les hommes, principalement dans les ménages qui ont de jeunes enfants ou une famille nombreuse.<sup>128</sup> D'autres études affirment que ces conflits sont temporaires, le temps que les membres de la famille s'adaptent à la présence d'un télétravailleur au domicile.<sup>129</sup>

Ensuite, la flexibilité dans l'organisation du temps de travail est perçue par les salariés comme un avantage du télétravail, mais pas toujours, puisque parfois les salariés sont assujettis au même horaire de travail.<sup>130</sup> L'autonomie du salarié varie selon les tâches

---

<sup>126</sup> Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 36, 49.

<sup>127</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 aux pp 13, 15; Dumas et Ruiller, « Frontières », 2014, *supra* note 124 à la p 74; Najem Elmustapha et Diane-Gabrielle Tremblay, « L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? » (2010) 41 *Revue Interventions économiques* 1 à la p 4 [Najem et Tremblay, « Conciliation »]; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 50.

<sup>128</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Alfred M. Dockery et Sherry Bawa, « Quand les frontières se brouillent : le télétravail et son incidence sur le fonctionnement familiale, dans un exemple australien » (2018) 157 : 4 *Revue internationale du Travail* 675 aux pp 676, 691-692 [Dockery et Bawa, « Télétravail »]; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 25; Diane-Gabrielle Tremblay, Elmustapha Najem et Renaud Paquet, « Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille? » (2007) 9 : 1 *PISTES : Perspectives interdisciplinaires sur le travail* 1 aux pp 4-5, 16 [Tremblay et al., « Difficultés »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 26; Golden et al., « Work-Family », 2006, *supra* note 125 à la p 1343; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69.

<sup>129</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 11; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69.

<sup>130</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 26 (Un peu plus de 66 % des 112 personnes interviewées affirment avoir un horaire fixe, et moins de 10 % ont un horaire flexible.);

effectuées, l'emploi occupé et le pouvoir de discrétion du télétravailleur.<sup>131</sup> Certaines études affirment que l'horaire flexible peut parfois servir à intensifier le contrôle et le rythme du travail au détriment de la qualité de vie du salarié.<sup>132</sup> Les salariés ont parfois l'impression de travailler davantage depuis l'implantation du télétravail, principalement les cadres.<sup>133</sup> Par ailleurs, certaines études ont démontré que le télétravail à domicile est principalement lié aux exigences de leur emploi.<sup>134</sup>

De plus, plusieurs études font état des difficultés de séparation entre la vie privée et la vie professionnelle du télétravailleur,<sup>135</sup> et certains auteurs préconisent la mise en place d'un droit à la déconnexion pour éviter la télédisponibilité continue des travailleurs.<sup>136</sup>

---

Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 35, 37.

<sup>131</sup> Graham Sewell & Laurent Taskin, “Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework” (2015) 36: 11 *Organization Studies* 1507 at 1509 [Sewell et Taskin, « Autonomy »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 29 (Dans cette étude, un peu plus de 58 % des 112 répondants mentionnent que le télétravail permet une plus grande autonomie dans l'organisation du travail.); Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833.

<sup>132</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Scaillez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 27; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 9; Taskin, « Déspatialisation », 2006, *supra* note 104 à la p 53.

<sup>133</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 12; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1834; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69; Baruch, « Benefits », 2000, *supra* note 112 aux pp 39-40 (Il y a 48 % des 62 télétravailleurs interviewés qui ont affirmé travailler davantage depuis l'implantation du télétravail.).

<sup>134</sup> Tremblay et Najem, « Travail à domicile », 2010, *supra* note 67 aux pp 109, 112, 115; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 7 (Le deux tiers des répondants de l'étude affirment que le télétravail est lié aux exigences de leur emploi.); Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet et Elmustapha Najem, « Le télétravail : son évolution et les motifs d'exercice » (2007) 3 : 3 *Regards sur le travail* 31 à la p 32 [Tremblay et al., « Évolution »]; Diane-Gabrielle Tremblay, Renaud Paquet & Elmustapha E. Najem, “Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict?” (2006) 31: 3 *Canadian Journal of Communication* 715 at 721 [Tremblay et al., « Work-Family »]; Tremblay et al., « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 7 (Une des sept entreprises étudiées par Bourhis exige une augmentation de 20 % du rendement habituel quand le salarié est en télétravail.).

<sup>135</sup> Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 5.

<sup>136</sup> Québec, PL 492, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1<sup>re</sup> sess, 42<sup>e</sup> lég, Québec, 2020 aux art 1-2; Souâd Bellalou, *Du droit au repos au « Droit à la déconnexion » : regards sur le droit du travail au Québec et en France*, Mémoire en droit du travail, Université de Montréal à Québec, 2019, en ligne : < <https://archipel.uqam.ca/12696/1/M16029.pdf> > aux pp 19, 75; Québec, PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1<sup>re</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 aux art 1-2; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 15; France, Ministère du travail, *Transformation numérique et vie au travail*

Dans un article, Émilie Genin présente les résultats d'une étude qualitative menée dans divers secteurs économiques concernant les effets des NTIC sur les temps sociaux autrefois segmentés entre le temps de travail et le temps de repos.<sup>137</sup> Genin avance l'hypothèse que les NTIC permettent une disponibilité continue de la part des salariés.<sup>138</sup> Comme il ressort des résultats de l'étude de Genin, les NTIC permettent au travail d'empiéter davantage dans la sphère privée que l'inverse, particulièrement des cadres.<sup>139</sup> Le brouillage entre la vie privée et la vie professionnelle est parfois une source d'insatisfaction chez les salariés.<sup>140</sup>

Puis, dans une moindre mesure, l'augmentation de la productivité individuelle,<sup>141</sup> la réduction des dépenses liées au transport, aux repas et aux vêtements sont des avantages du télétravail perçus par les salariés.<sup>142</sup> L'augmentation de la productivité individuelle est liée à un environnement de travail plus propice à la concentration et à la créativité, étant donné que le salarié est isolé à son domicile, et qu'il n'est pas distrait ou

---

(Rapport), par Rapport Bruno Mettling Paris, Ministère du Travail, (2015), en ligne : < <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf> > aux pp 21-22, 52, 56 [« Rapport Mettling »]; Morin, « Fragments », 2007, *supra* note 10 à la p E1; Jean-Emmanuel Ray, « De la sub/ordination à la sub/organisation » (2002) 1 Droit Social 5 aux pp 6-7 [Ray, « Sub/organisation »].

<sup>137</sup> Genin, « Technologies », 2015, *supra* note 103 à la p 1 (Genin présente les résultats d'une étude qualitative constituée d'un échantillon de 21 télétravailleurs salariés (6 hommes, 15 femmes) travaillant dans divers secteurs économiques.).

<sup>138</sup> Genin, « Technologies », 2015, *supra* note 103 à la p 3.

<sup>139</sup> *Ibid* à la p 3; Aguilera et al., « Télétravail », 2016, *supra* note 61 à la p 258; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 81.

<sup>140</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1834.

<sup>141</sup> Schulze et Weichbrodt, « Étude WorkAnywhere », 2013, *supra* note 118 à la p 3 (Il y a 40 % des 260 personnes interviewées qui ont affirmé travailler davantage et mieux en dehors des établissements de l'employeur.); Tremblay et al, « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 29 (Dans cette étude, un peu plus de 87 % des 112 personnes interviewées mentionnent que le télétravail permet une plus grande efficacité. De plus, un peu plus de la moitié des personnes sondées ont affirmé que le télétravail permet de prendre de l'avance sur leurs tâches.).

<sup>142</sup> Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833 (Dans cette étude, il y a 10 % des hommes et 4 % des femmes qui ont affirmé que le télétravail favorise une meilleure productivité.); Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 70.

interrompu par les collègues partageant parfois le même espace de travail.<sup>143</sup> La présence d'enfants au sein du ménage peut avoir un impact négatif sur la productivité individuelle.<sup>144</sup> L'augmentation de la productivité individuelle fait également en sorte que les salariés ressentent moins de stress lié à leur travail comparativement aux travailleurs traditionnels.<sup>145</sup> Toutefois, l'isolement social et professionnel est le principal inconvénient du télétravail à domicile perçu par les salariés.<sup>146</sup> L'isolement social et professionnel du salarié peut aussi nuire à sa productivité.<sup>147</sup> Plusieurs auteurs affirment que le télétravail alterné ou occasionnel permet de limiter les risques associés à l'isolement social et professionnel du télétravailleur à domicile.<sup>148</sup> La fréquence de l'arrangement est donc importante.<sup>149</sup> En même temps, d'autres auteurs mentionnent

---

<sup>143</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 14; Rey et Sitnikoff, « Travail à domicile », 2006, *supra* note 75 à la p 3; Bourhis et Tremblay, « Étude de HP », 2001, *supra* note 119 aux pp 24-25; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 aux pp 12, 26.

<sup>144</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 15; Tremblay et al., « Difficultés », 2007, *supra* note 128 à la p 2.

<sup>145</sup> Anderson et al., « Telework », 2015, *supra* note 123 à la p 884; Vega et al. « Effects », 2015, *supra* note 116 à la p 315; Ravi S. Gajendran, & David Harrison, “The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences” (2007) 92: 6 *Journal of Applied Psychology* 1524 aux pp 1526, 1528 [Gajendran et Harrison, « Telecommuting »].

<sup>146</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 aux pp 13-14; Laurent Taskin et Diane-Gabrielle Tremblay, « Comment gérer des télétravailleurs? » (2010) 1 : 35 *Gestion* 88 à la p 92 [Taskin et Tremblay, « Gérer »]; Gajendran et Harrison, « Telecommuting », 2007, *supra* note 145 à la p 1525; Tremblay et al. « Envahissement », 2006, *supra* note 91 à la p 69; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 aux pp 12, 29 (Dans cette étude, il y a plus de 14 % des 112 personnes sondées qui sont d'avis que l'isolement professionnel est un inconvénient du télétravail.); Nancy Kurland & Cecily D. Cooper, “Manager Control and Employee Isolation in Telecommuting Environments” (2002) 13 *Journal of High Technology Management Research* 107 at 111.

<sup>147</sup> Vega et al. « Effects », 2015, *supra* note 116 à la p 314.

<sup>148</sup> Vega et al. « Effects », 2015, *supra* note 116 à la p 314; Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 49; Taskin et Tremblay, « Gérer », 2010, *supra* note 146 à la p 92; Laurent Taskin, « Le télétravail en manque de régulations » (2006) 37 *Regards économiques* 1 à la p 6 [Taskin, « Régulations »].

<sup>149</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 15; Gajendran et Harrison, « Telecommuting », 2007, *supra* note 145 à la p 1538; Taskin, « Déspatialisation », 2006, *supra* note 104 aux pp 51, 57; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 20; Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 à la p 45; Bourhis et Tremblay, « Étude de HP », *supra* note 119 à la p 20.

que les rencontres physiques ne sont pas indispensables, car les NTIC permettent et facilitent la communication.<sup>150</sup>

Par contre, les télétravailleurs manifestent parfois la crainte de perdre une occasion professionnelle étant donné qu'ils ne sont pas physiquement présents à l'établissement de l'employeur.<sup>151</sup> Le manque d'accès aux formations est également une crainte exprimée par des télétravailleurs.<sup>152</sup> Dans une moindre mesure, certaines études font état de la perte de l'esprit d'équipe, l'absence de matériel informatique adéquat ou d'une connexion Internet efficace ainsi que le manque d'assistance technique qui sont parfois une source d'insatisfaction parmi les télétravailleurs, et sont également des vecteurs de stress ayant pour effet de diminuer le rendement des salariés.<sup>153</sup>

### 1.3.2 Les avantages et les défis du télétravail pour les employeurs

À première vue, on peut constater que le télétravail semble avoir que des avantages pour les employeurs : les employeurs semblent généralement satisfaits des résultats liés

---

<sup>150</sup> Benchimol, « Entreprise délocalisée », 1994, *supra* note 71 à la p 70; Taskin et Tremblay, « Gérer », 2010, *supra* note 146 à la p 92; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 13; Tremblay, « Télétravail », 2006, *supra* note 18 à la p 1833 (Certains auteurs affirment que la flexibilité du télétravail permet aux salariés d'établir de nouveaux réseaux sociaux en participant à davantage d'activités familiales, sportives ou récréatives permettant ainsi au salarié de sortir de son isolement.).

<sup>151</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 29; Thomsin et Tremblay, « Mobile working », 2006, *supra* note 81 à la p 37; Tremblay, « Situation », 2001, *supra* note 109 à la p 44; Huws et al., « Telework », 1990, *supra* note 21 à la p 61.

<sup>152</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 29 (Il y a un peu plus de 9 % des 112 personnes interviewées qui ont admis cette crainte.); Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 5.

<sup>153</sup> Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 aux pp 9-10, 22; Thomsin et Tremblay, « Mobile working », 2006, *supra* note 81 à la p 37.

à l'implantation du télétravail.<sup>154</sup> À l'origine, les employeurs avaient plusieurs craintes à l'égard du télétravail, car ils percevaient le télétravail comme une perte de contrôle pour eux qui pourrait avoir des effets négatifs sur la productivité.<sup>155</sup> Toutefois, l'usage des NTIC peut permettre l'intensification du contrôle et de la surveillance du travail accompli à distance par le salarié avec, par exemple, des logiciels qui accumulent des données pouvant facilement quantifier le travail accompli. En même temps, en théorie, au Québec, aucun dispositif de contrôle ne peut être utilisé à l'insu des salariés en vertu de leur droit à la vie privée et à des conditions de travail justes et raisonnables.<sup>156</sup> Par ailleurs, le contrôle du travail à distance requiert l'aptitude du (télé)superviseur à ajuster ses méthodes de gestion au management par objectifs ou par projets, également appelé la gestion par résultats, qui est la forme de contrôle la plus adaptée au travail à distance.<sup>157</sup> Les superviseurs doivent tenir compte de la personnalité du candidat au télétravail, de l'aménagement de sa résidence, de sa situation familiale, de la qualité et du rendement de la productivité individuelle, de son ancienneté ainsi que des

---

<sup>154</sup> Bourhis, « Sept études », 2001, *supra* note 119 à la p 49 (Les sept organisations étudiées sont Hewlett-Packard, le Bureau des services fiscaux de Montréal, le Centre fiscal de Shawinigan, Ministères des Transports du Québec, Bell Canada, Hôpital Laval, et Électricité de France et Gaz de France.); Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 5 (Les employeurs sont majoritairement satisfaits.); voir Annexe C.

<sup>155</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Bouvard et Storhayé, « Travail à distance », 2013, *supra* note 2 à la p 18; Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 19.

<sup>156</sup> Robert Gagnon et Langlois Kronstrom Desjardins, *Le droit du travail du Québec*, dir, Yann Bernard et al., 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013 aux pp 56-58 [Gagnon et al., « Droit »]; Sophie Rompré, *La surveillance de l'utilisation d'Internet au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009 aux pp 2-5, 47-48 [Rompré, « Surveillance »]; Isabelle Lauzon et Linda Bernier, *La surveillance de vos employés : où, quand, comment?* Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007 aux pp 1, 4, 10 [Lauzon et Bernier, « Surveillance »].

<sup>157</sup> Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 100 (Distance Expert résume la gestion par objectifs à l'aide de l'acronyme « ACCORD », chaque lettre représente une caractéristique essentielle à la gestion par résultats soient : l'autonomie, la compétence, la confiance, l'organisation, la responsabilité et la distance.); Sewell et Taskin, « Autonomy », 2015, *supra* note 131 à la p 1509; Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 29; Bourhis, « Implantation », 2001, *supra* note 62 aux pp 67, 74; Gil E. Gordon & Marcia Kelly, *Telecommuting: How to Make It Work for You and Your Company* (New Jersey: Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1986) at 73 [Gordon et Kelly, « Telecommuting »].

compétences dans la sélection des télétravailleurs pour tirer avantage le plus possible du télétravail.<sup>158</sup>

Le télétravail offre plusieurs stratégies de flexibilité spatiale et temporelle permettant à l'employeur d'augmenter la productivité.<sup>159</sup> Certaines études mentionnent des gains de productivité de 35 % à 55 % grâce à la délocalisation du travail ailleurs qu'au lieu d'affaires permettant la réorganisation ou la diminution de l'espace professionnel ou commercial.<sup>160</sup> Ces gains varient en fonction de la nature de l'entreprise et du lieu géographique où est situé l'établissement de l'employeur. D'ailleurs, plusieurs entreprises ont avantage à disperser leur main-d'œuvre sur le territoire pour servir leur clientèle.<sup>161</sup> Nous détaillerons davantage les coûts d'implantation, de fonctionnement et d'entretien du télétravail salarié dans la partie suivante concernant les dépenses liées au télétravail salarié.

De même, les études mentionnent des gains liés à la productivité individuelle des télétravailleurs de 10 % à 40 %.<sup>162</sup> Par ailleurs, le télétravail permet aux employeurs

---

<sup>158</sup> Bourhis, « Implantation », 2001, *supra* note 62 aux pp 71-73.

<sup>159</sup> Charles Caza, *Le télétravail : Tout ce qu'il faut savoir*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2020 à la p 33 [Caza, « Télétravail »]; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016 *supra* note 4 à la p 26; Michel Walrave, « Comment introduire le télétravail? » (2010) 35: 1 *Gestion* 76 aux pp 76-78 [Walrave, « Télétravail »]; Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 8; Bourhis, « Sept études », *supra* note 119 aux pp 48-50; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 52-53; Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 aux pp 26-30.

<sup>160</sup> Olliver, « Télétravail », 2017, *supra* note 61 à la p 36; Brunelle, « Direction », 2010, *supra* note 19 à la p 24; Valérie Fernandez, Caroline Guillot et Laurie Marraud, « Télétravail et travail à distance équipé. Quelles compétences tactiques et pratiques professionnelles? » (2014) 1 : 238 *Revue française de gestion* 101 à la p 102; Bourhis, « Sept études », 2001, *supra* note 119 aux pp 50-51 (Bourhis mentionne que les sept organisations étudiées ont eu des gains de productivité de 10 % à 30 %.); Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 à la p 28.

<sup>161</sup> Tremblay et al., « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 34.

<sup>162</sup> Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 8; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 49; Tremblay, « Définition », 2001, *supra* note 72 à la p 28.

d'allonger les heures d'ouverture du service à la clientèle, et de fractionner la journée des salariés pour répondre aux besoins opérationnels de l'entreprise au détriment de la qualité de vie et des conditions de travail du salarié, principalement en matière de temps de travail et de repos.<sup>163</sup> Les employeurs évitent également les pertes de rendement liées aux pauses, aux retards, aux absences et même les arrêts pour maladie puisque les télétravailleurs ont tendance à travailler malgré leur mauvais état de santé.<sup>164</sup>

De plus, le télétravail permet de redorer l'image de l'entreprise favorisant une attractivité pour faciliter le recrutement et améliorer la rétention des salariés, principalement ceux qui recherchent une meilleure conciliation travail-famille.<sup>165</sup> Le télétravail permet aux employeurs de satisfaire leurs salariés sans nécessairement augmenter leur rémunération menant ainsi à une fidélisation de leur main-d'œuvre à un faible coût.<sup>166</sup> Dans une moindre mesure, certains employeurs redoutent néanmoins une augmentation des dépenses liées à la délocalisation du travail, et une perte de loyauté, de la culture de l'entreprise, du sentiment d'appartenance, et de la créativité des télétravailleurs.<sup>167</sup> Certains auteurs sont d'avis que ces craintes ne sont pas justifiées.<sup>168</sup>

---

<sup>163</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 13; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 aux pp 29-30; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 27; Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 aux pp 47, 52.

<sup>164</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 15; Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 à la p 10.

<sup>165</sup> Caza, « Télétravail », 2020, *supra* note 159 à la p 34; Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 à la p 14; Vendramin et Valenduc, « Travail virtuel », 2016, *supra* note 4 à la p 12; Taskin, « Régulations », 2006, *supra* note 148 à la p 6.

<sup>166</sup> Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 27.

<sup>167</sup> Bouvard et Storhayé, « Travail à distance », 2013, *supra* note 2 à la p 19 (Yahoo et Google ont décidé de ne pas implanter le télétravail dans leur organisation, la première entreprise pour assurer le sentiment d'appartenance des salariés, et la deuxième pour favoriser la créativité de leurs salariés.); Bourhis, « Sept études », 2001, *supra* note 119 aux pp 60-62.

<sup>168</sup> Bourhis, « Enjeux organisationnels », 2001, *supra* note 117 aux pp 19-20; Walrave, « Télétravail », 2010, *supra* note 159 à la p 78.

### 1.3.3 Les risques économiques du télétravail salarié

Dans cette partie, nous allons définir ce que nous entendons par les risques économiques du télétravail salarié. Plusieurs études mentionnent que l'entreprise qui implante le télétravail voit son investissement amorti à court terme.<sup>169</sup> Étant donné que l'augmentation de la productivité est le principal avantage pour les entreprises, nous voulons savoir si les gains de productivité ne résultent pas d'un transfert des risques économiques des employeurs vers les salariés. Les différentes formes de télétravail répertoriées n'exposent pas les salariés aux mêmes dépenses. Le télétravail dans un bureau satellite ou dans un télécentre ne requiert pas l'usage du domicile du salarié comme lieu de travail. Ces lieux sont équipés et entretenus par l'employeur ou le tiers propriétaire de l'espace, ce qui s'apparente au travail traditionnel. Il est difficile d'identifier les risques économiques en ce qui concerne le télétravail mobile et le télétravail à domicile étant donné la diversité des entreprises et des besoins opérationnels.<sup>170</sup> Nous nous sommes intéressées principalement au télétravail salarié à domicile en raison de l'utilisation de l'espace privé du salarié pour fournir sa prestation de travail. Nous avons divisé les risques économiques du télétravail à domicile salarié en deux catégories de dépenses : les coûts d'implantation et les frais de fonctionnement et d'entretien.<sup>171</sup>

Les coûts d'implantation du télétravail à domicile englobent les dépenses liées à l'organisation de l'espace de travail, l'ameublement et l'acquisition de l'équipement

---

<sup>169</sup> Tremblay, « Qualité de vie », 2001, *supra* note 14 à la p 50.

<sup>170</sup> Tanguay et Lachapelle, « Rapport CIRANO », 2018, *supra* note 21 aux pp 13, 15.

<sup>171</sup> Jan De Schamphelleire et Esteban Martinez, « Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 7 à la p 15 [De Schamphelleire et Martinez, « Télétravail »]; Isabelle De Benalcazar, *Droit du travail et nouvelles technologies : Collecte des données, internet, cybersurveillance, télétravail*, Coll. Business, Paris, Gualino éditeur, 2003 aux para 154-157 [De Benalcazar, « Droit »].

informatique. Le télétravailleur qui fournit l'espace de travail doit s'assurer de la bonne qualité de l'air, de l'insonorisation, d'un éclairage et d'une température ambiante adéquats.<sup>172</sup> Par ailleurs, l'espace doit de préférence se situer dans un endroit isolé plus propice à la concentration garante d'une augmentation de la productivité individuelle.<sup>173</sup> Une pièce supplémentaire pour un usage professionnel représente des coûts supplémentaires tant à la location qu'à l'achat (loyer ou prêt hypothécaire, taxes foncières, primes d'assurance habitation). Parfois, l'employeur peut exiger une pièce fermée comme critère d'admissibilité au télétravail.<sup>174</sup> Les coûts de l'espace résidentiel varient en fonction de la municipalité ainsi que de la réglementation relative à l'usage professionnel du domicile.<sup>175</sup>

Ensuite, l'aménagement du poste de télétravail au domicile du salarié requiert en théorie un ameublement ergonomique complet ce qui inclut un bureau, une chaise, et du mobilier de rangement (classer, bibliothèque).<sup>176</sup> Les risques physiques du télétravail sont essentiellement ergonomiques : les postures fixes et les mouvements

---

<sup>172</sup> Christian Beaudry et Jocelyn F. Rancourt, « Qualité de l'air intérieur et enjeux pour le droit à la santé et de la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec. Santé et sécurité du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 28, Canada, LexisNexis, 2014, JSST-28.1 aux para 4, 17, 21 [Beaudry et Rancourt, « Qualité de l'air »] (La température ambiante minimale est de 20°C, et la qualité de l'air dépend du système de ventilation.); Canada, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Guide santé sécurité sur le télétravail à domicile*, Ontario, CCHST, 2009 à la p 76 [Canada, « Guide du CCHST »]; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 8; Montreuil, « Santé et sécurité », 2001, *supra* note 118 à la p 111.

<sup>173</sup> Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (« CCHST »), (18 janvier 2021) en ligne : < <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/telework.html> >; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 8 (En 2001, 77 % des télétravailleurs interviewés avaient une pièce réservée à leur domicile, et 41, 3 % des employeurs se sont chargés de l'aménagement du poste de télétravail.); Montreuil, « Santé et sécurité », 2001, *supra* note 118 à la p 111.

<sup>174</sup> Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 7; voir Chapitre III, section 3.3.4.2 Les exigences et les dépenses liées à l'implantation du télétravail.

<sup>175</sup> Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 aux pp 8, 93; Québec, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, *Guide d'implantation du télétravail en entreprise*, par Martine Lafrance, dir, TECHNOCompétences, Québec, 2016, en ligne : < <https://www.technocompetences.qc.ca/information/outils-grh/> > à la p 13 [TECHNOCompétences, « Guide »].

<sup>176</sup> Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 7.

répétitifs.<sup>177</sup> Les troubles musculosquelettiques liés au travail (« TMSLT »), la fatigue oculaire et les maux de tête sont tous des risques physiques liés à un mauvais aménagement du poste de travail informatisé ou d'un environnement inadéquat.<sup>178</sup> De plus, l'implantation du télétravail requiert le matériel technologique approprié : les NTIC utilisées varient en fonction des besoins de l'entreprise et de la nature du télétravail. Les équipements technologiques qui peuvent être utilisés sont nombreux : l'ordinateur fixe ou portable, les logiciels et les antivirus, le téléphone fixe ou portable, l'imprimante, le numériseur, le casque d'écoute, etc.

Par ailleurs, l'ordinateur portable n'est pas adéquat pour effectuer quotidiennement du télétravail à domicile, puisqu'il impose au salarié une position penchée qui peut causer des maux de dos, au cou, au bras et aux mains ainsi que de la fatigue oculaire.<sup>179</sup> L'ordinateur portable convient pour le télétravail mobile pour un usage de quelques heures par semaine, et l'écran doit de préférence mesurer au moins de 17 pouces.<sup>180</sup> D'ailleurs, l'implantation du télétravail implique forcément l'accès à une connexion Internet haute vitesse et à des services téléphoniques pour être en mesure d'accomplir le travail, de communiquer avec les collègues et l'employeur, et de transférer le travail accompli, le cas échéant. Même que parfois l'employeur exige une connexion Internet haute vitesse efficace au domicile du salarié comme exigence à l'admissibilité au programme de télétravail de l'entreprise.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup> Canada, « Guide du CCHST », 2009, *supra* note 172 à la p 49; Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 aux pp 8-9.

<sup>178</sup> Canada, « Guide du CCHST », 2009, *supra* note 172 aux pp 50, 52, 76; Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 aux pp 21-22; Montreuil, « Santé et sécurité », 2001, *supra* note 118 à la p 118.

<sup>179</sup> Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 aux pp 9-11.

<sup>180</sup> Montreuil, « Santé et sécurité », 2001, *supra* note 118 à la p 113.

<sup>181</sup> voir Chapitre III, section 3.3.4.3 Les coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail.

Du reste, l'usage des NTIC a fait apparaître d'autres types de risques : les risques immatériels en plus des risques matériels traditionnels.<sup>182</sup> Les risques immatériels, également appelés les cyber-risques, ne sont pas couverts par les polices d'assurance traditionnelles, alors il faut contracter une police d'assurance spécifique.<sup>183</sup> Les cyberrisques peuvent prendre différentes formes telles que les cyberattaques, les cyberarnaques, les virus, les chevaux de Troie, la perte et le vol des données, et l'erreur technologique.<sup>184</sup> Les cyberrisques peuvent entraîner des pertes et un vol de données pouvant causer des dommages, et l'usage des NTIC comporte ainsi des risques juridiques en matière de responsabilité civile.<sup>185</sup> Les employeurs en pratique doivent installer les pare-feu et les antivirus adéquats pour réduire les cyberrisques, et ainsi assurer le respect des obligations en matière de confidentialité et de sécurité des informations en leur possession (personnelles, financières, médicales).<sup>186</sup> Les compagnies qui travaillent avec des informations à caractère confidentiel doivent engager des dépenses supplémentaires pour assurer la confidentialité et la sécurité des informations.<sup>187</sup> Avant l'usage des NTIC, les employeurs assuraient la sécurité des données par une protection et une surveillance physique des documents souvent archivés dans leur établissement.<sup>188</sup> Par ailleurs, l'usage des NTIC amène des risques techniques comme le ralentissement ou la panne du réseau.<sup>189</sup>

---

<sup>182</sup> Nathalie David, Frédéric Pagé et Catherine Tyndale, « L'assurance cyber risques : nouvelles technologies, nouvelles garanties » dans *L'assurance de dommages : deuxième colloque*, vol 22, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2015, 193 à la p 193 [David, et al., « Assurance »].

<sup>183</sup> *Ibid* aux pp 194-195.

<sup>184</sup> Benoît Chartier, « Cyber-risques et cyber-responsabilité dans l'industrie des assurances » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit des assurances*, vol 423, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2016, 3 aux pp 8-10 [Chartier, « Cyber-risques »]; David et al., « Assurance », 2015, *supra* note 182 à la p 194; Nicolas W. Vermeys, *Virus informatique : responsables et responsabilité*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2006 aux pp 2, 13-24 [Vermeys, « Virus et Responsabilité »].

<sup>185</sup> Vermeys, « Virus et Responsabilité », *supra* note 184 aux pp 1, 11, 30; Hortense Y Eone, *La cybersurveillance des salariés à l'ère du web 2.0*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013 à la p 63 [Eone, « Cybersurveillance »].

<sup>186</sup> Chartier, « Cyber-risques », 2016, *supra* note 184 aux pp 8, 11; Eone, « Cybersurveillance », 2013, *supra* note 185 à la p 117.

<sup>187</sup> Caza, « Télétravail », 2020, *supra* note 159 à la p 43.

<sup>188</sup> Eone, « Cybersurveillance », 2013, *supra* note 185 à la p 117.

<sup>189</sup> Rompré, « Surveillance », 2009, *supra* note 156 aux pp 7, 17.

Puis, les frais de fonctionnement et d'entretien du télétravail incluent les coûts supplémentaires liés à l'usage professionnel du domicile pour le chauffage, l'air conditionné et l'éclairage. Ces coûts varient en fonction de la fréquence à laquelle le télétravail à domicile est effectué. D'autre part, le télétravail implique les coûts mensuels pour la connexion au réseau Internet haute vitesse et les services téléphoniques. De plus, quand l'employeur fournit l'équipement, il incombe au salarié d'informer sa compagnie d'assurance. Parfois, le salarié doit accepter la hausse de la prime d'assurance à la suite de l'installation de l'équipement informatique de l'employeur au domicile du salarié.<sup>190</sup> Les risques matériels sont liés à la perte, le vol ou le dommage des biens fournis par l'employeur.

Et puis, les coûts de fonctionnement et d'entretien peuvent également inclure les dépenses faites pour les fournitures comme la papeterie, les crayons, les enveloppes, les timbres, l'encre pour l'imprimante, les ampoules, les produits d'entretien, etc.<sup>191</sup> Par ailleurs, outre les coûts associés à l'entretien des lieux, le salarié prend de son temps libre pour entretenir l'espace de travail et l'équipement.<sup>192</sup> Certaines études mentionnent que les télétravailleurs reçoivent la même rémunération qu'avant l'implantation du télétravail.<sup>193</sup> Donc, les risques économiques du télétravail ne sont pas toujours pris en compte dans la rémunération permettant ainsi à l'employeur de faire des gains de productivité par la délocalisation du travail au domicile du salarié. Quand le salarié possède l'équipement nécessaire au télétravail, il semble que l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le salarié pour l'usage professionnel fait de

---

<sup>190</sup> Duménil et Roux, « Guide », 1995, *supra* note 30 aux pp 73, 100; voir Chapitre III, section 3.3.4.3 Les coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail.

<sup>191</sup> Montreuil et Fournier, « Perspective individuelle », 2001, *supra* note 112 à la p 15.

<sup>192</sup> *Ibid* à la p 15.

<sup>193</sup> Tremblay et al, « Nouvelle forme », 2007, *supra* note 67 à la p 20 (Aucune des 112 personnes sondées n'a mentionné que leur rémunération avait changé depuis l'implantation du télétravail.).

son équipement pour accomplir le travail convenu.<sup>194</sup> Il existe ainsi une grande incertitude quant aux obligations de l'employeur à assumer les coûts d'implantation et les frais de fonctionnement et d'entretien du télétravail salarié à domicile.

---

<sup>194</sup> Caza, « Télétravail », 2020, *supra* note 159 à la p 42; TECHNOCompétences, « Guide », 2016, *supra* note 175 à la p 15; Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 aux pp 55-56.

## CHAPITRE II

### L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

Aucune norme issue du droit légiféré n'encadre explicitement le télétravail au Québec, nous voulons savoir quelles sont les normes mises en place ailleurs dans le monde pour encadrer le télétravail et ses particularités.<sup>195</sup> Nous avons limité notre analyse au droit international public et à l'Union européenne puisque ce sont deux systèmes juridiques qui ont adopté un encadrement juridique spécifique au télétravail, contrairement à ceux du Canada et des États-Unis.<sup>196</sup> Par ailleurs, l'ampleur du télétravail dans un État varie en fonction de l'intégration des NTIC dans la société, de l'efficacité des infrastructures numériques, du niveau de développement et de la tertiarisation de l'économie.<sup>197</sup> Ensuite, nous allons examiner quelles sont les dispositions applicables au Québec en droit commun et en droit du travail qui encadrent ou empêchent le transfert des risques économiques des employeurs vers les télétravailleurs salariés. Qui de l'employeur ou du salarié doit payer l'ameublement, le matériel informatique, le branchement et l'accès aux services de télécommunications ? Est-ce que le salarié a le droit à une indemnité de la part de l'employeur pour l'usage professionnel de son domicile ? Puis, nous allons analyser les règles applicables en droit fiscal qui permettent à un travailleur de déduire les dépenses engagées pour gagner un revenu. Nous voulons savoir si le

---

<sup>195</sup> Le projet de loi 59 amendé du 10 mars 2021 du gouvernement du Québec propose la mise en place d'un encadrement spécifique au télétravail. D'ailleurs, nous tenons à préciser que notre recherche juridique sur le cadre juridique québécois s'est terminée le 20 novembre 2020.

<sup>196</sup> Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016 *supra* note 4 à la p 23.

<sup>197</sup> BIT, « Secteurs », 2016, *supra* note 40 à la p 7 (Il est difficile de mesurer le télétravail dans le monde. Par ailleurs, le télétravail se retrouve majoritairement dans les pays développés et émergents, mais l'OIT affirme que « cette image est souvent dépassée et incomplète ».); Morin et al, « Emploi », 2010, *supra* note 14 à la p 258.

télétravailleur salarié qui engage des dépenses pour gagner un revenu d'emploi peut déduire les dépenses faites dans le cadre de ses fonctions du calcul de son revenu annuel limitant les risques d'appauvrissement. L'objectif de ce chapitre est de savoir si le droit actuel au Québec est suffisant pour protéger la sécurité économique des télétravailleurs salariés, et éviter une disparité de traitement en matière de rémunération avec les salariés effectuant le même travail à domicile.

## 2.1 Le télétravail en droit international public

L'Organisation internationale du travail (« OIT ») est une agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (« ONU ») dans le domaine du travail qui a célébré son centenaire en 2019 et qui est fondée sur le principe que le « travail n'est pas une marchandise ». <sup>198</sup> L'OIT a adopté graduellement une série de conventions et de recommandations pour garantir le respect des droits humains dans le travail. En 1996, l'OIT a adopté la *Convention n° 177 sur le travail à domicile* (« Convention ») et la *Recommandation n° 184 sur le travail à domicile* (« Recommandation ») dont le principal objectif est d'offrir un cadre normatif pour protéger les travailleurs à domicile, y compris ceux qui font du télétravail. <sup>199</sup> À ce jour, la *Convention* a été ratifiée par seulement dix États; le Canada ne l'a pas ratifiée. <sup>200</sup> Ces instruments

---

<sup>198</sup> *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, 26<sup>e</sup>, CIT, 1944, en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907) > art I a). (Le préambule mentionne également le principe « à travail égal, salaire égale »).

<sup>199</sup> *Convention n° 177 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off CIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (entrée en vigueur : 22 avril 2000; 10 ratifications), en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322.fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322.fr:NO) >; *Recommandation n° 184 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off OIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (adoption : 20 juin 1996), en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522) >; voir Annexe D et E.

<sup>200</sup> Les États qui ont ratifié la Convention sont : l'Albanie, l'Argentine, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, l'Ex-République yougoslave de Macédoine, la Finlande, l'Irlande, les Pays-

juridiques peuvent inspirer les législateurs au Canada quant au contenu possible des normes sur le sujet en droit interne. Les États qui ont ratifié la *Convention* doivent mettre en place une politique nationale sur le travail à domicile par différentes voies pour promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs, peu importe le lieu où le travail est accompli.<sup>201</sup> Par ailleurs, les États qui ratifient la *Convention* doivent faire en sorte que les statistiques nationales traitent le travail à domicile comme une catégorie à part pour mieux cerner le phénomène.<sup>202</sup> L'article 1 de la *Convention* définit le « travail à domicile » comme :

un travail qu'une personne [...] effectue : (i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; (ii) moyennant rémunération; (iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux [...], à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant [...] (b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel; [...].

Cette définition est large et inclut tous les métiers ou les tâches susceptibles d'être accomplies à distance, mais exclut les télétravailleurs autonomes et les télétravailleurs salariés occasionnels.<sup>203</sup>

Puis, le paragraphe 2 de l'article 4 de la *Convention* énumère huit éléments à considérer dans l'atteinte de l'égalité de traitement parmi les salariés effectuant le même travail, dont :

---

Bas, et le Tadjikistan; OIT, « Ratifications de C177 : Convention sur le travail à domicile », en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322)>.

<sup>201</sup> Convention, art 3-5; Stéphanie Bernstein, Katherine Lippel et Lucie Lamarche, « Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien », Condition féminine du Canada, Ottawa, 2001, en ligne : < <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-55-2000F.pdf> > à la p 25 [Bernstein et al., « Rapport »].

<sup>202</sup> Convention, art 6; Recommandation, art 4.

<sup>203</sup> Convention, art 1 a) iii) -1 b; Recommandation, art 1 au para (b).

(a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités; (b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession; (c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail; (d) la rémunération; (e) la protection par des régimes de sécurité sociale; (f) l'accès à la formation; (g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail; (h) la protection de la maternité.

L'égalité de traitement nécessite de tenir « compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ». <sup>204</sup> Par ailleurs, l'article 5 de la *Recommandation* mentionne que « le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales » mentionnant le nom et l'adresse de l'employeur, la rémunération et la nature de travail à accomplir. Il est également proposé aux articles 6 et 7 de la *Recommandation* que les employeurs tiennent un registre qui détaille les modalités du travail à domicile pour chaque travailleur à domicile. Les éléments identifiés qui devraient se trouver dans ce registre sont entre autres la rémunération fixée, « les coûts encourus par le travailleur à domicile » ainsi que les montants remboursés par l'employeur.

Quant aux dépenses liées à l'exécution du travail à domicile, l'article 16 de la *Recommandation* propose que « les travailleurs à domicile [doivent] recevoir un dédommagement » pour les dépenses liées au travail à domicile telles que « la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines [...] ». De plus, la disposition prévoit également d'offrir un dédommagement au salarié « pour le temps passé à entretenir l'équipement [...], et à toute autre opération de ce genre ». Une autre disposition précise que « la législation nationale devrait [...] protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés. » <sup>205</sup> D'ailleurs,

---

<sup>204</sup> Convention, art 4 au para 1.

<sup>205</sup> Recommandation, art 17 au para 2.

l'article 20 de la *Recommandation* prévoit que l'employeur devrait « informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail », et fournir et entretenir les équipements mis à la disposition du travailleur à domicile ainsi que d'« offrir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire. » L'employeur doit par exemple fournir un ameublement ergonomique et l'équipement informatique adéquat. La normativité internationale est donc claire à savoir que c'est à l'employeur de fournir et d'entretenir gratuitement les équipements nécessaires à l'exécution du télétravail à domicile. Par l'adoption de ces instruments juridiques, l'OIT reconnaît que les travailleurs à domicile constituent une catégorie à part de travailleurs qui requiert une protection particulière pour éviter les disparités de traitement en termes de rémunération entre les travailleurs effectuant le même emploi, mais dans un endroit différent.

## 2.2 Le télétravail dans l'Union européenne

Les partenaires sociaux<sup>206</sup> de l'Union européenne (« UE ») ont conclu, en 2002, l'*Accord cadre européen sur le télétravail* (« ACET ») pour combler l'absence d'initiative de la Commission européenne à mettre en place un cadre juridique sur cette question, et en raison de la nécessité de concilier les intérêts des employeurs avec ceux des salariés, « et de réaliser l'équilibre nécessaire entre flexibilité et la sécurité ».<sup>207</sup> De fait, le paragraphe 1 de l'article 155 du *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne* (« TFUE ») permet aux partenaires sociaux d'entamer un dialogue social

---

<sup>206</sup> Les partenaires sociaux sont : la Confédération européenne des syndicats (« CES »), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (« UNICE/UEAPME »; maintenant respectivement BusinessEurope et SMEUnited), le Centre européen des Entreprises à Participation publique et des Entreprises d'Intérêts Économique Général (« CEEP »; maintenant SGIEurope).

<sup>207</sup> *Accord-cadre européen sur le télétravail*, JOL, 16 juillet 2002 art 1 [« ACET »]; voir Annexe F.

et de conclure des accords conventionnels dans plusieurs domaines du travail.<sup>208</sup> L'ACET est considéré comme un contrat collectif de droit privé qui, par conséquent, lie uniquement les parties signataires.<sup>209</sup> Les États européens acceptent ou refusent d'adhérer aux dispositions de l'ACET.<sup>210</sup> L'approche des États européens n'est pas homogène même que la définition du télétravail varie entre les États signataires.<sup>211</sup> Certains pays européens ont adopté des recommandations ou des guides généraux de mise en œuvre du télétravail, alors que d'autres ont vu la conclusion d'accords collectifs de niveau national, sectoriel ou d'entreprise.<sup>212</sup> D'autres pays ont opté pour l'intégration directe des dispositions sur le télétravail en droit interne.<sup>213</sup> Il existe aussi un certain nombre de pays européens qui ont décidé de ne pas mettre en œuvre les dispositions de l'ACET.<sup>214</sup>

L'article 2 de l'ACET définit le télétravail comme étant « une forme d'organisation [...] du travail, utilisant les technologies de l'information [...] dans laquelle un travail,

---

<sup>208</sup> CE, *Traité instituant la communauté européenne*, JOL, 2 octobre 1997, art 138-139; CE, *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne*, JOL, C 326/47, 26 octobre 2012, art 153 para 1 a-k, 155 au para 1 [« TFUE »]; Bernard Teyssié, *Droit européen du travail*, Coll. Manuel, 5<sup>e</sup> éd., Paris, LexisNexis, 2013 aux para 130-132 [Teyssié, « Européen »].

<sup>209</sup> *Ibid* aux para 133-146.

<sup>210</sup> TFUE, art 155 para 2; Teyssié, « Européen », 2013, *supra* note 207 au para 134.

<sup>211</sup> Isabelle Desbarats, « Les transformations du travail et la protection du salarié. Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestion d'un droit français du télétravail » (2013) 54 *Cahiers de Droit* 337 au para 7 [Desbarats, « Protection »].

<sup>212</sup> EU, Eurofound, *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work (Report)*, (Luxembourg, EU, 2017) online: < [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf) > aux pp 44-47 [EU, « Working »]; Desbarats, « Protection », 2013, *supra* note 211 au para 7; EC, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Telework in the European Union (Report)*, (Luxembourg, EC, 2010) online: < [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf) > aux pp 3-5, 9-13 [EC, « Telework »] (Par exemple, en Autriche, au Danemark, en Grèce, en Espagne, en Italie, en Belgique, au Luxembourg et en France, les dispositions de l'ACET ont été transposées par la conclusion d'un accord collectif de niveau national, sectoriel ou d'entreprise. Après l'adoption d'un accord collectif, la Belgique, la France et le Luxembourg ont étendu l'application de l'accord à tous les travailleurs par décret, et la France en 2012 a codifié certaines dispositions.).

<sup>213</sup> *Ibid* aux pp 3, 11.

<sup>214</sup> *Ibid* à la p 5 (Selon les informations disponibles en 2010, la Bulgarie, la Chypre, l'Estonie, la Lituanie, la Malte, et la Roumanie n'avaient mis en œuvre aucun encadrement juridique spécifique au télétravail.).

qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. » Comme la *Convention* de l'OIT, la définition est large et inclut toutes les formes de télétravail salarié, peu importe le lieu où est accompli le travail, ou la fréquence à condition que le télétravail soit accompli régulièrement, ce qui exclut donc les télétravailleurs occasionnels et les télétravailleurs autonomes.<sup>215</sup> Par ailleurs, la définition exclut également le travailleur à domicile qui n'utilise pas les technologies de l'information dans l'accomplissement du travail convenu. De plus, l'ACET met en place plusieurs éléments pour tenir compte des « spécificités du télétravail » pour éviter les disparités de traitement entre les télétravailleurs et les travailleurs qui ne sont pas en situation de télétravail tel que le caractère volontaire du télétravail,<sup>216</sup> le principe de réversibilité de la situation du télétravail,<sup>217</sup> le principe d'égalité de traitement des conditions de travail,<sup>218</sup> la protection des données de l'employeur,<sup>219</sup> le respect de la vie privée du télétravailleur,<sup>220</sup> la fourniture de l'équipement,<sup>221</sup> la protection de la santé et sécurité du télétravailleur,<sup>222</sup> le même accès pour les télétravailleurs aux formations offertes aux autres travailleurs,<sup>223</sup> et l'exercice des droits collectifs.<sup>224</sup>

Les principes du caractère volontaire et de réversibilité sont définis à l'article 3 de l'ACET. Le principe du caractère volontaire implique le consentement du travailleur

---

<sup>215</sup> Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 aux pp 122-123, 127. Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 aux pp 42-43; Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 99.

<sup>216</sup> ACET, art 3; EC, « Telework », 2010, *supra* note 212 à la p 15; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 à la p 133.

<sup>217</sup> ACET, art 3; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 à la p 135.

<sup>218</sup> ACET, art 4, 9; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 aux pp 141-143, 145-147.

<sup>219</sup> ACET, art 5; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 aux pp 144-145.

<sup>220</sup> ACET, art 6; Morel-à-L'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2006, *supra* note 14 à la p 64.

<sup>221</sup> ACET, art 7; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 à la p 141.

<sup>222</sup> ACET, art 8; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 à la p 137.

<sup>223</sup> ACET, art 10; Lefever, « Télétravail », 2011, *supra* note 74 aux pp 145-146.

<sup>224</sup> ACET, art 11; EU, « Working », 2017, *supra* note 212 à la p 44.

et de l'employeur pour introduire le télétravail dans l'organisation du travail. Il est mentionné que « le refus d'un travailleur d'opter pour [le] télétravail n'est pas [...] un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi » du travailleur, d'ailleurs « [l]e passage [au] télétravail [ne doit pas affecter] le statut d'emploi du télétravail. »<sup>225</sup> Puis, le principe de réversibilité de la situation de télétravail consiste en « un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur » à condition qu'une clause au contrat du travail ou à la convention collective le mentionne expressément, et que le télétravail ne soit pas une condition d'embauche, puisqu'il est implicite au moment de la conclusion du contrat de travail.<sup>226</sup> Dans le contexte de la recherche d'emploi, le salarié pourrait ainsi être contraint à accepter de faire du télétravail pour obtenir l'emploi.

Puis, l'article 4 de l'ACET énonce le principe d'égalité des conditions de travail c'est-à-dire que « [l]es télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables ». Par ailleurs, la disposition reconnaît la nécessité de tenir compte des particularités du télétravail pour éviter les disparités de traitement entre les salariés effectuant le même travail dans un endroit différent.<sup>227</sup> Donc, une différence de traitement à l'avantage du télétravailleur peut être nécessaire pour tenir compte des coûts assumés par ce dernier pour effectuer le télétravail et pour assurer les mêmes conditions d'emploi.<sup>228</sup> De plus, le principe

---

<sup>225</sup> ACET, art 3; EU, « Working », 2017, *supra* note 212 à la p 44; EC, « Telework », 2010, *supra* note 212 à la p 15; Rey et Sitnikoff, « Travail à domicile », 2006, *supra* note 75 à la p 98.

<sup>226</sup> EC, « Telework », 2010, *supra* note 212 à la p 15; Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 59; Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 99; Probst, « Télétravail », 2006 *supra* note 4 à la p 1113; Robert, « Télétravail », 2005, *supra* note 7 à la p 43; De Benalcazar, « Droit », 2003, *supra* note 171 au para 125.

<sup>227</sup> ACET, art 4, EC, « Telework », 2010, *supra* note 212 à la p 16; Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 45;

<sup>228</sup> Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 100.

d'égalité implique que la charge de travail et les critères de performance sont les mêmes ainsi que l'accès aux formations, peu importe le lieu où le salarié accomplit le travail.<sup>229</sup>

Ensuite, en ce qui concerne la confidentialité et la sécurité des informations et des données, l'article 5 de l'ACET précise que c'est à l'employeur de prendre les moyens nécessaires, et de transmettre les informations nécessaires et pertinentes au télétravailleur « pour assurer la protection des données », et des restrictions liées à l'usage des NTIC et d'Internet. Comme il incombe à l'employeur de prendre des mesures pour assurer la confidentialité et la sécurité des informations et des données, il s'ensuit logiquement que c'est également à lui d'équiper le télétravailleur pour se faire sans que ce dernier ait à engager des frais.

De fait, l'article 7 de l'ACET précise que c'est généralement à l'employeur « de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail », à moins que « le télétravailleur utilise son propre équipement. » Par ailleurs, « [s]i le télétravail est réalisé régulièrement », l'employeur doit rembourser « les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. »<sup>230</sup> De plus, la disposition mentionne que les modalités du télétravail, et plus précisément les coûts du télétravail, doivent faire l'objet d'une entente formelle, et clarifie les incertitudes en ce qui concerne la prise en charge des dépenses d'implantation, de fonctionnement et d'entretien du télétravail par l'employeur.<sup>231</sup> À défaut d'un accord entre le travailleur ou le syndicat et l'employeur, il appartient à l'employeur de prendre en charge les

---

<sup>229</sup> ACET, art 9; EC, « Telework », 2010, *supra* note 212 aux pp 16-17.

<sup>230</sup> ACET, art 7.

<sup>231</sup> *Ibid* art 7; Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 102.

dépenses liées au télétravail.<sup>232</sup> Par ailleurs, le salarié a le droit à une indemnité quand l'employeur ne met pas d'espace professionnel à sa disposition.<sup>233</sup>

De plus, les dépenses à la charge de l'employeur comprennent aussi celles liées à la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur à domicile. L'article 8 de l'ACET indique clairement que « [l]'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur [...] ». D'ailleurs, l'article 9 précise que l'employeur « s'assure que des mesures [soient] prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur ». Ensuite, l'article 10 prévoit que « [l]es télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que » les autres travailleurs. Puis, l'article 11 mentionne que « [l]es télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise [...] ». Les représentants des travailleurs sont informés et consultés ». L'ACET vient mettre en place un cadre pour réguler le télétravail et vient répondre à plusieurs incertitudes juridiques quant aux responsabilités des employeurs et à plusieurs craintes des salariés.<sup>234</sup>

---

<sup>232</sup> ACET, art 7; Robert, « Législations », 2010, *supra* note 16 à la p 102.

<sup>233</sup> ACET, art 7; Sébastien Tournaux, « Un pas vers l'indemnisation généralisée au titre de l'utilisation du domicile à des fins professionnelles » (2013) 4 Droit social 353 à la p 355 [Tournaux, « Indemnisation »]; Chantal Rey, « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication » (2001) 1 : 13 Innovations 173 à la p 173.

<sup>234</sup> Morel à l'Huissier et Turbé-Suetens, « Télétravail », 2010, *supra* note 14 à la p 41.

### 2.3 L'encadrement juridique du télétravail au Québec

Le télétravail est une organisation du travail assujettie aux mêmes droits et obligations en matière contractuelle que d'autres formes d'organisation du travail salarié.<sup>235</sup> Les règles encadrant le travail salarié au Québec sont prévues dans diverses lois ayant des objectifs différents, dont le *Code civil du Québec* (C.c.Q.), la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (« Charte québécoise »).<sup>236</sup> En raison du partage des compétences législatives entre le pouvoir fédéral et le pouvoir provincial en matière de travail, nous allons nous concentrer exclusivement sur la législation québécoise.<sup>237</sup> D'une part, nous allons analyser comment le cadre normatif général s'applique au télétravail et, plus précisément à l'égard des obligations des parties relatives à la fourniture de l'équipement nécessaire à l'accomplissement du travail convenu. D'autre part, nous examinerons, malgré l'absence d'encadrement juridique spécifique au télétravail au Québec, s'il existe des normes législatives équivalentes aux dispositions de l'ACET en ce qui concerne principalement les principes du caractère volontaire, de réversibilité et d'égalité de traitement ainsi que les dispositions applicables sur l'obligation de l'employeur d'assumer les dépenses liées au télétravail salarié.

---

<sup>235</sup> Comité, « Télétravail », *supra* note 5 à la p 6; Scaillerez et Tremblay, « Régulation », 2016, *supra* note 4 à la p 24; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 305, 307; Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 aux pp 4-5, 7.

<sup>236</sup> *Code civil du Québec*, L.Q. c. 64, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994 [C.c.Q.]; *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 [« Code du travail »]; *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 [« L.n.t. »]; *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1 [« L.s.s.t. »]; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c.A-3.0001; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 [« Charte québécoise »]; Comité, « Télétravail », 2020, *supra* note 5 à la p 6.

<sup>237</sup> *Loi constitutionnelle de 1867* (R-U), 30 & 31 Vict., c 3, reproduite dans LRC 1985, annexe II, n° 5, art 91-92 [« Loi constitutionnelle de 1867 »].

### 2.3.1 Le statut juridique du télétravailleur

L'identification du statut juridique du travailleur est déterminante pour l'application des règles en droit commun relatives au contrat de travail et celles découlant de lois d'ordre public en la matière.<sup>238</sup> En droit civil, il n'y a aucune définition du terme salarié : la détermination du statut juridique de l'individu dépend de la présence ou de l'absence d'un contrat de travail.<sup>239</sup> Au Québec, le contrat de travail individuel peut être verbal ou écrit, pour une durée fixe ou indéterminée, à temps partiel ou à temps plein, et seul l'échange de consentement donné librement entre les parties suffit pour former un contrat de travail.<sup>240</sup> L'article 2085 du C.c.Q. prévoit que :

[I]e 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.

Il y a trois éléments constitutifs du contrat de travail qui sont une prestation de travail effectué par le salarié au bénéfice de l'employeur, une rémunération en échange du travail accompli par le salarié, et le lien de subordination entre l'employeur et le salarié.<sup>241</sup> A contrario, l'article 2098 du C.c.Q. prévoit que :

[I]e contrat d'entreprise ou de services est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre

<sup>238</sup> L.n.t., art 93; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 1, 106; Luc Deshaies et Josée Gervais, « Contrat de travail ou contrat de service : où se situe l'autonomie du travailleur autonome? » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol 348, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2012, 105 à la p 105 [Deshaies et Gervais, « Contrat »].

<sup>239</sup> *Ibid*, à la p 111-112, 115; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 87-88.

<sup>240</sup> C.c.Q., art 1378-1383; Guylaine Vallée, « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 2, LexisNexis, Canada, 2019, JRCT-2.2 au para 16 [Vallée, « Lois du travail »].

<sup>241</sup> Barreau du Québec, « Titre I : Les rapports individuels de travail. Chapitre I : Le contrat de travail » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2020-2021, vol 9, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2020 au para 2 [Barreau du Québec, « Contrat »]; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 3, 7, 17, 22, 28-29, 38; Vallée, « Lois du travail », 2019, *supra* note 240 au para 16; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 87-88; Deshaies et Gervais, « Contrat », 2012, *supra* note 238 à la p 111; Morin et al., « Emploi », 2010, *supra* note 14 à la p 278; Robert Bonhomme et Magali Cournoyer-Proulx, « Le contrat de travail et le Code civil du Québec : 15 ans plus tard » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 310, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2009, 75 à la p 76 [Bonhomme et Cournoyer-Proulx, « Contrat »].

personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.

Par ailleurs, l'article 2099 du C.c.Q. mentionne que :

[l]'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.

Le lien de subordination donc est l'élément distinctif entre le contrat de travail et le contrat de services ou d'entreprise, alors l'entrepreneur indépendant jouit d'une autonomie quasi totale.<sup>242</sup> Les tribunaux sont ainsi amenés à déterminer le statut juridique du travailleur avant de trancher la question en litige afin de déterminer si les différentes lois régissant la relation de travail salarié s'appliquent à lui, tout en tenant compte des définitions de la notion de salarié et l'objectif spécifique à chaque loi.<sup>243</sup> Plusieurs critères jurisprudentiels ont été développés, au fil des ans, pour déterminer l'existence ou non d'une subordination juridique entre l'employeur et le travailleur, telle que l'exécution personnelle du travail par le salarié,<sup>244</sup> le contrôle de l'employeur dans l'accomplissement du travail<sup>245</sup>, la propriété des outils,<sup>246</sup> qui doit assumer les

---

<sup>242</sup> Également appelé travailleur autonome, entrepreneur ou prestataire de services; Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 au para 2 c); Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 34, 40; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 309-310; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 88, 91-92; Deshaies et Gervais, « Contrat », 2012, *supra* note 237 aux pp 107-119; Bonhomme et Cournoyer-Proulx, « Contrat », 2009, *supra* note 240 aux pp 76-79.

<sup>243</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 111; Deshaies et Gervais, « Contrat », 2012, *supra* note 238 à la p 105; Voir également *Pointe-Claire (Ville de) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015 aux para 61, 63.

<sup>244</sup> C.c.Q., art 2093 al 1 : « Le décès du salarié met fin au contrat de travail. »; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 51; Jean-Louis Baudouin et Pierre Gabriel Jobin avec la collaboration de Nathalie Vézina, *Les obligations*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013 au para 12.

<sup>245</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 35, 52-56 (Ce critère est l'élément central qui sert à l'identification du lien de subordination.).

<sup>246</sup> *Ibid* aux para 35, 57 (Le critère de la propriété des outils n'est pas déterminant dans l'identification du lien de subordination étant donné qu'aucune disposition législative ne contraint pas explicitement l'employeur à fournir l'équipement nécessaire au travail convenu.); Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 128-129.

risques liés aux pertes et qui profite des bénéficiaires,<sup>247</sup> quel est l'état de sujétion économique de l'individu<sup>248</sup> et le niveau d'intégration du salarié dans l'entreprise.<sup>249</sup> Ces critères ne sont pas exhaustifs ni cumulatifs, mais servent d'indices pour déterminer la présence ou non d'un lien de subordination et ainsi établir le véritable statut juridique de l'individu aux fins des lois régissant la relation de travail.<sup>250</sup> Avec le temps, la jurisprudence a assoupli la notion de la subordination juridique.<sup>251</sup>

Comme nous le verrons, la *Loi sur les normes du travail* (« L.n.t. ») est d'un intérêt particulier concernant le transfert ou non des coûts du télétravail de l'employeur au salarié, peu importe où est exécuté le travail.<sup>252</sup> Or, le paragraphe 10 de l'article 1 de la L.n.t. définit le salarié comme étant :

une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- (i) il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- (ii) il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- (iii) il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.

<sup>247</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 aux pp 4-6; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 58.

<sup>248</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 aux pp 4-6; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 58.

<sup>249</sup> *Ibid* aux para 35, 50, 58, 60-63 (Il y a trois types d'intégration : institutionnelle, fonctionnelle, et personnelle. Le salarié qui travaille pour atteindre l'objectif de l'entreprise est intégré de manière institutionnelle. Si le salarié accomplit le travail avec l'équipement fourni par l'employeur, il est intégré de manière fonctionnelle, et si le salarié est soumis à un contrôle administratif de l'employeur, il est intégré de manière personnelle à l'entreprise.)

<sup>250</sup> Deshaies et Gervais, « Contrat », 2012, *supra* note 238 aux pp 109, 111.

<sup>251</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 35; Béliveau, « Normes », 2010, *supra* note 6 à la p 56; Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 à la p 12.

<sup>252</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 157.

Comme en droit commun, la définition de salarié prévu à la L.n.t. renvoie aux trois éléments constitutifs du contrat de travail.<sup>253</sup> L'article prévoit également le cas de figure du salarié qui doit fournir les équipements, voire les matières premières, pour accomplir son travail et dont la rémunération sera calculée en déduisant les frais liés à l'exécution de son travail.<sup>254</sup> Cette définition réduit ainsi la portée du critère jurisprudentiel lié à la propriété des outils et à la fourniture des équipements liés à l'exécution du travail.<sup>255</sup> Une conception large de la notion de subordination suffit pour établir le statut de salarié en vertu de la L.n.t., c'est-à-dire que l'employeur exerce un contrôle régulier sur le rendement du salarié.<sup>256</sup>

Le pouvoir de contrôle ou de direction de l'employeur est limité par les dispositions du contrat individuel de travail ou de la convention collective ainsi que les normes législatives en vigueur.<sup>257</sup> Dans le contexte des NTIC, la surveillance ou le contrôle de l'employeur est limité par le droit à la vie privée du salarié, peu importe le lieu où le travail est exécuté, et ce, même si l'employeur est propriétaire de l'équipement.<sup>258</sup> Le

---

<sup>253</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 3-4, 104; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 309-310; Deshaies et Gervais, « Contrat », 2012, *supra* note 238 aux pp 120-121; Morin et al, « Emploi », *supra* note 14 aux pp 74-78, 311-312; Morin, « Fragments », 2007, *supra* note 10 à la p C9; Verge et al., « Sources », *supra* note 10 aux pp 12-14.

<sup>254</sup> L.n.t., art 1 au para 10 ii).

<sup>255</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 156-157; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 à la p 310.

<sup>256</sup> Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 aux para 156-157; Morin, « Fragments », 2007, *supra* note 10 à la p C9.

<sup>257</sup> C.c.Q., art 2085; L.n.t., art 93; Guylaine Vallée, « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail pour des motifs exogènes, disciplinaires ou administratifs » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 22, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-22 aux para 4, 6, 82 [Vallée, « Fourniture »]; Jobin, « Statuts », 2019, *supra* note 110 au para 106.

<sup>258</sup> Patrick Gingras et Éloïse Gratton, « Accéder ou ne pas accéder au matériel informatique de son employé, telle est la question » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 383 Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 35 aux pp 52-53 [Gingras et Gratton, « Accéder »]; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 323, 325; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 56-58; Rompré, « Surveillance », 2009, *supra* note 156 aux pp 2-5, 47-48; Lauzon et Bernier, « Surveillance », 2007, *supra* note 156 à la p 1.

droit à la vie privée inclut le droit à l'intimité ainsi que le droit à « l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle et familiale ». <sup>259</sup> L'expectative raisonnable de vie privée est plus élevée quand le salarié se trouve à son domicile. <sup>260</sup> Le télétravail à domicile ne peut être imposé par l'employeur au salarié en vertu du droit au respect de la vie privée et à l'inviolabilité de la demeure du salarié, à moins qu'une des clauses au contrat de travail prévoie expressément que le télétravail fait partie des conditions d'emploi selon le principe de la liberté contractuelle, et sous réserve des dispositions d'ordre public. <sup>261</sup> Par ailleurs, seul le salarié peut renoncer à son droit à la vie privée, et les représentants syndicaux ne peuvent consentir au télétravail à domicile à la place du salarié. <sup>262</sup> En droit québécois, il n'y a aucune disposition législative équivalente à l'article 3 de l'ACET mettant en place le principe du caractère volontaire et le principe de réversibilité de la situation de télétravail. La jurisprudence a établi que le télétravail à domicile ne peut être imposé au salarié, limitant ainsi le pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur, et le principe de réversibilité reste une mesure volontaire qui doit être prévue au contrat de travail. Toutefois, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 et de l'état d'urgence sanitaire, le gouvernement du Québec par l'adoption de l'arrêté 2020-105 du 17 décembre 2020 a rendu le télétravail à domicile obligatoire pour les salariés « qui effectuent des tâches administratives ou du travail de bureau » <sup>263</sup> dans les organisations publiques et les entreprises privées.

---

<sup>259</sup> Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 à la p 327; Gingras et Gratton, « Accéder », 2013, *supra* note 258 à la p 35; Yves Saint-André, « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 245, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 99 à la p 105 [Saint-André, « Travail à domicile »].

<sup>260</sup> Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 aux pp 319-320.

<sup>261</sup> C.c.Q., art 1385; L.n.t., 93; *Syndicat des professionnelles du Centre Jeunesse de Québec c. Gilles Desnoyers et Centre jeunesse*, 2005, QCCA 110 aux para 45-48; Caza, « Télétravail », 2020, *supra* note 159 aux pp 39-40; Couture et Routhier-Caron, « Droit », *supra* note 3 aux pp 8-9; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 à la p 320; Morin, « Fragments », 2007, *supra* note 10 aux pp A2, C1; Saint-André, « Travail à domicile », 2006, *supra* note 259 aux pp 99-100, 104.

<sup>262</sup> Charte québécoise, art 5-8; C.c.Q., art 3, 35-36; Saint-André, « Travail à domicile », 2006, *supra* note 259 aux pp 99-111; Cox et al., « Enjeux juridiques », 2001, *supra* note 9 aux pp 96-97.

<sup>263</sup> Québec, *Arrêté numéro 2020-105 du ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 17 décembre 2020*, en ligne : < <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/mesures-prises-decrets-arretes-ministeriels> > à la p 9; Québec, « Décret », *supra* note 53.

### 2.3.2 Les obligations de l'employeur liées à l'exécution du contrat de travail

L'article 2087 du C.c.Q. énumère les obligations de l'employeur en matière contractuelle et prévoit que :

[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.<sup>264</sup>

L'employeur a plusieurs obligations, premièrement, l'employeur « est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail », ce qui implique que l'employeur doit normalement fournir le lieu et permettre l'accès ainsi que fournir les outils nécessaires à l'accomplissement du travail de manière générale.<sup>265</sup> L'étendue de cette obligation varie en fonction de la nature de l'emploi.<sup>266</sup> Dans le contexte du télétravail à domicile, c'est le salarié qui fournit le lieu et parfois l'équipement nécessaire à la prestation du travail convenue. L'employeur ne peut pas changer unilatéralement l'objet et les conditions essentielles du contrat de travail, mais il peut modifier de manière unilatérale les modalités liées à la prestation du travail même au cours du contrat en vertu de son pouvoir de gestion et de contrôle prévu à l'article 2085 du C.c.Q.<sup>267</sup> Or, comme nous avons vu, une telle modification ne peut inclure l'imposition unilatérale du télétravail à domicile.

---

<sup>264</sup> Edward A. Aust et Thomas Laporte Aust, *Le contrat d'emploi*, 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013 à la p 425 [Aust et Aust, « Emploi »]; Bonhomme et Cournoyer-Proulx, « Contrat », 2009, *supra* note 241 aux pp 81-83.

<sup>265</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 à la p 12; Vallée, « Fourniture », 2019, *supra* note 257 au para 1; Aust et Aust, « Emploi », 2013, *supra* note 264 aux pp 315, 347-348; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 99, 128-130.

<sup>266</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 à la p 12; Aust et Aust, « Emploi », 2013, *supra* note 264 à la p 348.

<sup>267</sup> Vallée, « Fourniture », 2019, *supra* note 257 au para 5; Verge et al., « Sources », 2006, *supra* note 10 à la p 337.

Deuxièmement, l'employeur a l'obligation de verser la rémunération convenue au salarié en échange de sa prestation de travail.<sup>268</sup> Le C.c.Q. ne définit pas le terme rémunération.<sup>269</sup> Le paragraphe 9 de l'article 1 de la L.n.t. définit le terme « salaire » comme « la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire ».<sup>270</sup> Cette définition sert d'indice dans l'interprétation à donner au terme rémunération, mais n'est pas déterminante dans l'interprétation des autres lois.<sup>271</sup> Par ailleurs, les articles 40 et 89 de la L.n.t. prévoient que le gouvernement doit fixer un seuil minimum à la rémunération, soit un ou des salaires minimums qui sont d'ordre public.<sup>272</sup>

De plus, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, adoptée en 2002, intègre plusieurs dispositions qui ont pour objectif de garantir le paiement du salaire minimum aux salariés,<sup>273</sup> dont l'article 85. 1 de la L.n.t. qui prévoit que :

---

<sup>268</sup> L.n.t., art 1 para 10 : le salarié est « une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire [...] »; Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 à la p 13; Annick Desjardins, « Rémunération » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 21, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-21 aux para 1, 3, 5, 7 [Desjardins, « Rémunération »].

<sup>269</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 aux pp 15-16; Desjardins, « Rémunération », 2019, *supra* note 268 au para 4 : (Les différentes formes que peuvent prendre la rémunération sont : « une réduction du loyer pour des locataires surveillants d'immeuble, le profit sur la vente de produits, des commissions, un régime de participation aux bénéfices de l'entreprise ou d'options de souscription d'actions, ou des bonis au rendement ».).

<sup>270</sup> *Ibid* aux para 3, 5; Morin et al, « Emploi », 2010, *supra* note 14 à la p 416.

<sup>271</sup> Desjardins, « Rémunération », 2019, *supra* note 268 au para 5.

<sup>272</sup> *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, r. 3 art 2 (Cet article prévoit plusieurs exclusions relatives à l'application du salaire minimum, mais celles-ci ne concernent pas les différentes formes de télétravail.); Desjardins, « Rémunération », 2019, *supra* note 266 aux para 8-10.

<sup>273</sup> Québec, PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 2<sup>e</sup> sess, 36<sup>e</sup> lég, Québec, 2002, (sanctionné le 19 décembre 2002) L.Q. 2002 c. 80 art 50; Renée M. Goyette, « La réforme de la Loi sur les normes du travail : les points saillants » dans Barreau du Québec, Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail*, vol. 190, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, 71 aux pp 74, 79, 83 [Goyette, « Réforme »]; Québec, Ministère du travail, *Revoir les normes du travail du Québec*, Document de consultation, par Jean Rochon, Québec, Publications du Québec, 2002, en ligne : < [www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/revision/LNTdefi.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/LNTdefi.pdf) > aux pp 7, 29-30 [Rochon, « Normes »].

[l]orsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution de 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 aurait 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 reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

L'alinéa 1 de l'article 85.1 de la L.n.t. impose à l'employeur de fournir gratuitement tout équipement, matériel, etc. lorsque le salarié est payé au salaire minimum.<sup>274</sup> De plus, le salarié qui reçoit plus que le salaire minimum ne peut pas engager des dépenses qui auraient pour effet qu'il reçoit moins que le salaire minimum.<sup>275</sup> Cela veut dire en théorie que dès que le salarié est assuré de gagner au moins le salaire minimum, l'employeur n'est plus obligé de fournir l'équipement et le matériel nécessaires à l'exécution du travail. La L.n.t. ne précise pas des modalités de paiement ou de remboursement des dépenses engagées par le travailleur, même celui payé au salaire minimum, et aucune disposition ne précise le moment auquel l'employeur doit rembourser le salarié. Par ailleurs, l'alinéa 2 de l'article 49 de la L.n.t. énonce que « [l]'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit. »<sup>276</sup> L'employeur

---

<sup>274</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »), *Interprétation et jurisprudence*, Guide, en ligne : < <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-information/documents-servant-prise-decision/normes-travail> > art 85.1 [CNESST, « Guide »]; Barreau du Québec, « Titre I : Les rapports individuels de travail. Chapitre II : Les normes du travail » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2020-2021, vol 9, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2020 à la p 6 [Barreau du Québec, « Normes »]; Charles Caza, *Loi sur les normes du travail*, Coll. Alter Ego, 17<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2019 à la p 557 [Caza, « Travail »]; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 185-187; Robert L. Rivest, « Comment interpréter la Loi sur les normes du travail : revue et améliorée? Quelques réflexions sur la question » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 333, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, 189 à la p 198 [Rivest, « Normes »]; Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 70 (12 décembre 2002) à la p 5 (Jean Rochon).

<sup>275</sup> L.n.t., art 40, 85.1 al 2, 89; Barreau du Québec, « Normes », 2020, *supra* note 274 à la p 6.

<sup>276</sup> *Ibid* à la p 6; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 à la p 187.

peut donc offrir la vente ou la location du matériel nécessaire à l'accomplissement du télétravail au salarié, pourvu qu'il gagne au moins le salaire minimum.<sup>277</sup>

L'alinéa 3 de l'article 85.1 de la L.n.t. s'applique à tous les salariés, peu importe le taux horaire. Cette disposition interdit aux employeurs d'exiger de leurs salariés d'assumer les « frais reliés aux opérations et aux charges sociales »<sup>278</sup> dans l'objectif d'éviter les « abus des entreprises ».<sup>279</sup> La L.n.t. ne fournit aucune définition de ces deux expressions; la jurisprudence apporte certains éclaircissements, mais le flou demeure en ce qui concerne si les dépenses liées au télétravail à domicile constituent des « frais liés aux opérations » ou non.<sup>280</sup> Tout d'abord, dans l'affaire *Créances garanties*, la Cour du Québec est amenée à trancher si le coût d'un permis d'agent de recouvrement constitue des « frais reliés aux opérations » ou non : elle s'inspire de la définition donnée dans le *Dictionnaire de la comptabilité et de la gestion financière* de Louis Ménard pour interpréter le sens à donner à l'expression « frais reliés aux opérations ».<sup>281</sup> Ces derniers sont définis comme des dépenses d'exploitation nécessaire pour assurer le « bon fonctionnement et la bonne marche de l'entreprise ».<sup>282</sup>

---

<sup>277</sup> *Mailloux c. Outland Reforestation inc.*, 2006 QCCRT 194 à la p 14 (Cette décision concerne une affaire dans le secteur sylvicole impliquant une série de plaintes pour pratiques interdites, harcèlement psychologique, congédiement sans cause juste et suffisante, ainsi que des plaintes pécuniaires, dont le remboursement des frais de location d'une débroussailleuse. Il est mentionné que l'interprétation de la Commission des normes du travail de l'article 85.1 L.n.t. était à l'effet que « l'employeur peut toutefois en faire une condition d'embauche et vendre ou louer au salarié l'équipement requis pour effectuer le travail. Si le salarié autorise la retenue sur le salaire, la Commission ne peut intervenir, même si la retenue effectuée fait en sorte que le salarié reçoit moins que le salaire minimum, puisqu'il s'agit d'une dette contractée par le salarié. » Cette interprétation de la Commission des normes du travail (maintenant la CNESST) ne lie toutefois pas un tribunal qui aurait à se prononcer sur l'interprétation de l'article 85.1 L.n.t.).

<sup>278</sup> Barreau du Québec, « Normes », 2020, *supra* note 274 à la p 6.

<sup>279</sup> Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 65 (4 décembre 2002) à la p 26 (Claude Dufour); Goyette, « Réforme », 2003, *supra* note 273 à la p 82.

<sup>280</sup> Barreau du Québec, « Normes », *supra* note 274 à la p 6.

<sup>281</sup> *Commission des normes du travail c. Créances garanties du Canada Ltée*, 2006 QCCQ 4944 aux para 28-29 [« CQ, Créances garanties »].

<sup>282</sup> *Ibid* au para 29; Rivest, « Normes », 2011, *supra* note 274 à la p 189; Béliveau, « Normes », 2010, *supra* note 6 à la p 395.

La Cour du Québec conclut alors que le permis d'agent de recouvrement était au seul bénéfice de l'employeur et que le salarié n'en retirait aucun avantage personnel, qu'il s'agissait de « frais liés aux opérations » liés au fonctionnement de l'entreprise.<sup>283</sup> La Cour d'appel confirme le jugement de première instance et l'approche utilisée par le juge dans l'interprétation de l'expression « frais liés aux opérations ».<sup>284</sup>

Ensuite, dans une autre affaire, le tribunal d'arbitrage a conclu que le coût du permis de gardiennage délivré par le Bureau de la sécurité privée ne représente pas des frais liés aux opérations étant donné que le permis peut être utilisé par le salarié dans l'occupation d'un autre emploi.<sup>285</sup> Le fait que le salarié retire un avantage personnel semble déterminant dans l'analyse de ce qui est qualifié de « frais liés aux opérations » ou non.<sup>286</sup> Puis, dans l'affaire *Roger Biron c. Air-Action*, un salarié embauché à titre de représentant qui travaille à partir de son domicile et sur la route demande le remboursement de plusieurs dépenses payées pour le maintien du bureau à domicile dans le cadre de ses fonctions, dont les frais de téléphonie et de la connexion au réseau Internet, les coûts liés à l'usage et à l'entretien de son ordinateur portable, etc.<sup>287</sup> Le salarié a produit plusieurs pièces justificatives, mais aucun calcul ne distingue l'usage

<sup>283</sup> CQ, Créances garanties, *supra* note 281 aux para 30-31, 35; Béliveau, « Normes », 2010, *supra* note 6 à la p 394.

<sup>284</sup> *Créances garanties du Canada ltée c. Commission des normes du travail*, 2008 QCCA 1428 aux para 15-16, 23-24 [« CA, Créances garanties »].

<sup>285</sup> *Syndicat unifié du Littoral-Sud FSSS-CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CSSS de Bécancour-Nicolet-Yamaska (grief collectif))*, 2017 QCTA 1000 au para 29.

<sup>286</sup> CA, Créances garanties, *supra* note 284 au para 26. Voir également, *Marie-Ève Grenier Chayer c. Atelka Inc.*, 2010 QCCRT 0128 aux para 13, 15, 21, 27-28 (La Commission des relations du travail est amenée à se questionner sur la validité d'une clause de remboursement des frais de formation par le salarié si le contrat de travail prend fin avant une période de 16 semaines. La Commission conclut que la formation ne constitue pas un avantage personnel pour le salarié, et par conséquent les dépenses faites pour la formation sont des frais d'opération appartenant à l'entreprise.); *Gilbert Rousseau c. Vidéotron*, 2013 QCCQ 617 aux para 25-26 (La Division des petites créances de la Cour du Québec a rejeté l'application de l'art. 85.1 de la L.n.t. à l'égard des frais de formation étant donné que le salarié a affirmé avoir tiré un avantage personnel de cette formation.).

<sup>287</sup> *Roger Biron c. Air-Action (1997) inc.*, 2005 QC CQ 8044 aux para 3,12 [« Biron c. Air-Action »].

professionnel de l'usage personnel des dépenses alléguées alors la Cour des petites créances a rejeté la demande du salarié.<sup>288</sup> Le salarié doit tenir compte dans son calcul de la proportion du temps alloué d'un bien personnel à l'usage professionnel pour éviter le rejet de sa demande.

Puis, en 2018, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* a modifié l'article 41.1 de la L.n.t. mentionnant que l'« employeur ne peut en effet accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui accordé à ses autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement en raison de son statut d'emploi [...] ».<sup>289</sup> Il est expressément mentionné qu'une disparité de salaire est interdite en raison de son statut d'emploi citant l'exemple du salarié à temps partiel.<sup>290</sup> La notion de « même établissement » n'est pas définie dans la L.n.t..<sup>291</sup> L'interprétation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») indique que l'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques.<sup>292</sup> Par exemple, des édifices ou des bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement, à condition qu'il y ait une unité de gestion ou d'activité. Par ailleurs, dans le Journal des débats de l'adoption de la loi de 2018, il a été proposé d'intégrer

---

<sup>288</sup> Biron c. Air-Action, *supra* note 287 aux para 26, 31.

<sup>289</sup> Québec, PL 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1<sup>re</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 (sanctionné le 12 juin 2018), L.Q. 2018, c 21 art 4; Barreau du Québec, « Normes », 2020, *supra* note 274 à la p 3; Desjardins, « Rémunération », 2019, *supra* note 268 au para 111; Barreau du Québec, *Projet de loi no 176, Loi modifiant de la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, 2018 à la p 5.

<sup>290</sup> L.n.t., art 41.1.

<sup>291</sup> Barreau du Québec, « Normes », 2020, *supra* note 274 aux pp 6-7.

<sup>292</sup> CNESST, « Guide », *supra* note 274 art 41.1.

une énumération de plusieurs exemples de statut d'emploi par exemple le travailleur à domicile.<sup>293</sup> Nous n'avons trouvé aucune décision qui apporte des éclaircissements sur le sens à donner à la notion de « même établissement » et l'étendue de l'interdiction de la disparité de traitement prévue à l'article 41.1 de la L.n.t.. Il reste à déterminer si l'interprétation de la notion d'« établissement » aux fins de la L.n.t. comprend clairement le domicile comme étant une extension de l'établissement de l'employeur. L'intention du législateur lors de l'adoption de cet article est d'éliminer les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi pour assurer une équité en milieu de travail.<sup>294</sup> Le salarié en télétravail qui assume les dépenses liées à l'exécution de sa prestation de travail reçoit une rémunération inférieure aux autres salariés même s'il effectue les mêmes tâches.<sup>295</sup>

La question du même traitement entre télétravailleur et travailleurs qui se trouvent dans les locaux de l'employeur se pose également en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Rappelons que l'article 2087 du C.c.Q. mentionne que l'employeur doit prendre les mesures pour « protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié » renvoyant aux obligations de l'employeur prévues aux articles 1, 4-5 et 46 de la *Charte québécoise* et à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité de travail* (« L.s.s.t. »).<sup>296</sup> L'article 51 de la L.s.s.t. énumère les obligations non exhaustives de l'employeur, qui doit notamment « s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du

---

<sup>293</sup> Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 66 (5 décembre 2002) à la p 26 (Jean Rochon).

<sup>294</sup> Barreau du Québec, « Normes », 2020, *supra* note 274 à la p 6; Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 41<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, vol 44 n<sup>o</sup> 344 (31 mai 2018) à la p 21867 (Dominique Vien); Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 41<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, vol 44 n<sup>o</sup> 348 (11 juin 2018) à la p 22099 (Dominique Vien).

<sup>295</sup> Desjardins, « Rémunération », 2019, *supra* note 268 au para 107.

<sup>296</sup> Barreau du Québec, « Contrat », 2020, *supra* note 241 aux pp 14-15; Couture et Routhier-Caron, « Droit », 2017, *supra* note 3 aux pp 11-12; Aust et Aust, « Emploi », 2013, *supra* note 264 aux pp 349, 426; Gagnon et al., « Droit », 2013, *supra* note 156 aux pp 133-135.

travail. »<sup>297</sup> Les critères jurisprudentiels développés aux fins de la L.s.s.t. font en sorte que le domicile peut être considéré comme un établissement au sens de cette loi.<sup>298</sup> Le domicile de la personne en télétravail est donc considéré comme un lieu de travail au sens de la L.s.s.t. L'employeur a des obligations de « fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable (...) ».<sup>299</sup> De plus, l'employeur doit « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour [accomplir le travail] sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur » puisqu'il possède le pouvoir de contrôle et de gestion dans l'organisation du travail.<sup>300</sup> L'employeur doit d'ailleurs « fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels », et le cas échéant, il doit fournir et entretenir les équipements de protection mis à la disposition du travailleur.<sup>301</sup> L'objectif de la L.s.s.t. étant de prévenir et d'éliminer les dangers pour la santé et la sécurité du travailleur, l'employeur ne peut se libérer de ces obligations en délocalisant le travail au domicile du salarié; l'employeur doit donc éliminer, identifier et informer les travailleurs des risques liés au télétravail.<sup>302</sup>

---

<sup>297</sup> L.s.s.t., art 1 : « L'établissement est défini comme un ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés, [...] en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, [...] ».

<sup>298</sup> Antoine Frédéric Tremblay et Guylaine Vallée, « Champ d'application personnel et portée territoriale » dans *JurisClasseur Québec. Santé et sécurité*, coll. Droit du travail, fasc. 2, Canada, LexisNexis, 2019, JSST-2 aux para 28, 30 (Les quatre critères sont : les installations et l'équipement (1) se situant dans le même espace (2) sous l'autorité d'une personne (3) et dans l'objectif de fournir un bien ou un service (4).) [Tremblay et Vallée, « Santé et sécurité »]; Drolet et Lebnan, « Vie privée », 2013, *supra* note 9 à la p 313.

<sup>299</sup> L.s.s.t., art 51 para 4.

<sup>300</sup> L.s.s.t., art 51 al 3; Lionel Bernier et Catherine Cloutier, « Fondements du droit de la santé et de la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec Fondements du droit de la santé et de la sécurité du travail*, coll. Santé et sécurité, fasc. 1, Canada, LexisNexis, 2019, JSST-1.1 au para 30 [Bernier et Cloutier, « Santé et sécurité »]; Bernstein et al., « Rapport », 2001, *supra* note 201 à la p 120.

<sup>301</sup> L.s.s.t., art 51 aux para 7, 11.

<sup>302</sup> L.s.s.t., art 51 aux para 5, 9; Tremblay et Vallée, « Santé et sécurité », 2019, *supra* note 298 au para 198.

Tout porte à croire que les dispositions législatives en droit du travail n'empêchent pas même qu'encouragent l'employeur à transférer les dépenses vers les salariés dans le contexte du télétravail. D'une part, l'article 2087 du C.c.Q. mentionne que l'employeur doit permettre l'exécution du contrat et, d'autre part le paragraphe 10 de l'article 1 de la L.n.t. autorise l'employeur à exiger du salarié à fournir une partie ou la totalité des équipements nécessaires à l'accomplissement du travail sans que la loi prévoie le remboursement ou l'indemnisation du salarié pour les dépenses payées. L'article 85.1 de la L.n.t. impose uniquement à l'employeur de verser à titre de rémunération au moins le salaire minimum, mais n'oblige pas non plus l'employeur à rembourser les dépenses assumées par le salarié dans l'exécution du travail. Étant donné que rien dans les lois n'empêche les parties de former un contrat de travail écrit ou verbal obligeant le salarié à fournir une partie ou la totalité de l'équipement requis à l'exécution du télétravail, nous voulons savoir si le droit fiscal en matière de déductions vient limiter les risques d'appauvrissement des télétravailleurs salariés.

#### 2.4 Le télétravail et le droit fiscal : les dépenses déductibles

Le calcul de l'impôt du particulier s'effectue à partir du revenu imposable après la soustraction de la somme des pertes subies, des dépenses déductibles et des crédits d'impôt autorisés.<sup>303</sup> En vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*, tant le gouvernement

---

<sup>303</sup> Marc Lesage, *La loi du praticien. Loi sur les impôts du Québec : commentée*, 26<sup>e</sup> éd., Toronto, Thomson Reuters, 2020, à la p 133, art 28 [Lesage, « Praticien »]; André Labelle avec la collaboration de Claude Beauregard et al, *Principes de fiscalité : affaires, placements, financement et situations personnelles*, Toronto, Thomson Reuters, 2019 à la p 61 [Labelle, « Fiscalité »]; André Boulais avec la collaboration de l'Ordre des comptables généraux licenciés du Québec, *Réduisez vos impôts*, Montréal, Éditions Quebecor, 2018 à la p 25 [Boulais, « Impôts »]. (Une déduction est une somme qui est soustraite du revenu annuel gagné.).

fédéral que le gouvernement provincial ont le pouvoir de taxation.<sup>304</sup> Les principaux instruments juridiques harmonisés applicables en droit fiscal au Québec sont la *Loi sur les impôts* (« Loi provinciale »), la *Loi de l'impôt sur le revenu* (« Loi fédérale ») et leurs règlements.<sup>305</sup> Dans cette partie, nous allons d'abord examiner brièvement les différents régimes fiscaux en matière de déduction pour le (télé)travailleur autonome et pour le (télé)travailleur salarié pour savoir quelles sont les déductions autorisées, peu importe le statut juridique du particulier. Il y a trois types de revenus possibles :<sup>306</sup> le revenu tiré d'un bien, le revenu d'entreprise<sup>307</sup> et le revenu d'emploi.<sup>308</sup> Nous excluons de notre étude le revenu tiré d'un bien étant donné que ce type de revenu n'implique pas l'exploitation d'une entreprise par un travailleur autonome ou l'accomplissement d'un travail par un travailleur salarié. En droit fiscal, l'identification du statut juridique du télétravailleur est également un élément essentiel pour déterminer le calcul du revenu et les dépenses déductibles autorisées. En cas de litige, le tribunal recherche, tout d'abord, l'intention initiale des parties au moment de la formation du contrat.<sup>309</sup> Ensuite, le tribunal procède à l'analyse des critères jurisprudentiels qui sont le degré de contrôle de l'employeur sur les tâches effectuées par le télétravailleur, l'identité du propriétaire des outils nécessaires à l'exécution du travail, si le travailleur doit exécuter personnellement le travail, l'intégration du travailleur dans l'entreprise, l'étendue des

<sup>304</sup> *Loi constitutionnelle de 1867*, art 91 au para 3, 92 au para 3; Annick Provencher et Philippe Dupuis, *Aspects juridiques de la fiscalité canadienne des particuliers*, Toronto, Thomson Reuters, 2019 aux pp 27-29 [Provencher et Dupuis, « Fiscalité »].

<sup>305</sup> *Loi sur les impôts*, R.L.R.Q., c. I-3 art 28 [« Loi provinciale »]; *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C. (1985), c 1 (5<sup>e</sup> suppl.) art 3 a-d [« Loi fédérale »]; *Règlement sur les impôts*, RLRQ, c. I-3, r. 1; *Règlement sur l'impôt sur le revenu*, C.R.C., ch. 945.

<sup>306</sup> Labelle, « Fiscalité », 2019, *supra* note 303 à la p 60; Paula Ideias, *Guide de l'impôt des particuliers : Année d'imposition 2018*, Toronto, Thomson Reuters, 2019 aux pp 47-51, 297-301 [Ideias, « Impositions »].

<sup>307</sup> L'article 80 de la *Loi provinciale* et le paragraphe 9 (1) de la *Loi fédérale* définissent le revenu d'entreprise comme étant le bénéfice tiré de l'exploitation d'une entreprise, la pratique d'une profession libérale ou d'un métier.

<sup>308</sup> Les règles applicables au revenu d'emploi sont prévues aux articles 32 à 79.3 de la *Loi provinciale*, et aux articles 5 à 8 de la *Loi fédérale* (L'article 32 de la *Loi provinciale* et l'article 5 (1) de la *Loi fédérale* définissent le revenu d'une charge ou d'un emploi comme étant « le traitement, le salaire et toute autre rémunération [...] »).

<sup>309</sup> Ideias, « Impositions », 2019, *supra* note 306 au para 2016.

risques financiers assumés par le travailleur et la possibilité pour ce dernier de profiter des bénéfices.<sup>310</sup>

#### 2.4.1 Les dépenses déductibles pour le télétravailleur autonome

L'article 81 de la *Loi provinciale* et l'article 18 (1) a) de la *Loi fédérale* autorisent le travailleur autonome à déduire les pertes (dépenses) liées à l'exploitation de son activité professionnelle ou commerciale du revenu annuel.<sup>311</sup> Les pertes liées à l'exploitation d'une activité professionnelle ou commerciale sont déductibles sous réserve de quatre conditions cumulatives.<sup>312</sup> Premièrement, la dépense doit être raisonnable : il s'agit principalement d'une question de fait et ce critère varie en fonction de la nature de l'emploi occupé ou des tâches accomplies.<sup>313</sup> Deuxièmement, la dépense qui fait l'objet d'une déduction doit servir à produire un revenu.<sup>314</sup> Troisièmement, la dépense ne doit pas être de nature capitale, c'est-à-dire que les sommes engagées ne doivent pas procurer un avantage durable dans le temps au travailleur autonome par exemple

---

<sup>310</sup> Revenu Québec, Guide IN-301, « *Travailleur autonome ou salarié?* » (2017) en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/detailscourant/in-301/> > aux pp 2-5 [Revenu Québec, « Guide IN-301 »]; ARC, Guide RC4110 (F), « *Employé ou travailleur indépendant?* » (2020) en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/rc4110/employe-travailleur-independant.html> > aux pp 4-9 [« ARC, « Guide RC4110 »]; Ideias, « *Impositions* », 2019, *supra* note 306 au para 2016.

<sup>311</sup> Loi fédérale, art 9 (2); Labelle, « *Fiscalité* », 2019, *supra* note 303 à la p 61.

<sup>312</sup> Ideias, « *Impositions* », 2019, *supra* note 306 au para 6120.

<sup>313</sup> Loi provinciale, art 128; Loi fédérale, art 8(1), 67; Ideias, « *Impositions* », 2019, *supra* note 306 aux para 6120, 6124; Diane Bruneau et al., *Les principes de l'imposition au Canada*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2002 à la p 186 [Bruneau et al., « *Imposition* »].

<sup>314</sup> Loi provinciale, art 129; Loi fédérale, al 18 (1) c); Revenu Québec, Guide IN-155, « *Les revenus de l'entreprise ou de profession* » (2020) en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/IN-155%282020-12%29.pdf> > à la p 12 [Revenu Québec, « Guide IN-155 »]; ARC, Guide T4002 (F), « *Revenus d'un travail indépendant d'entreprise, de profession libérale, de commissions, d'agriculture et de pêche* » (2021) en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/t4002.html> > à la p 39 [ARC, « Guide T4002 »]; James Drew, *Impôts et planification*, Coll. Impôts, Boucherville, Béliveau éditeur, 2019 à la p 153 [Drew, « *Impôts* »]; Bruneau et al., « *Imposition* », 2002, *supra* note 313 à la p 188.

l'achat d'un ordinateur, d'un téléphone intelligent, etc.<sup>315</sup> Les tribunaux ont mis en place un test pour déterminer la nature de la dépense : si une dépense est effectuée une seule fois elle a tendance à être de nature capitale, contrairement aux dépenses faites de manière répétitive, qui sont généralement considérées comme des dépenses courantes.<sup>316</sup> Le travailleur autonome peut toutefois demander une déduction pour amortissement (« DPA ») si le bien de nature capitale est un bien amortissable.<sup>317</sup> Quatrièmement, les dépenses déductibles d'un revenu d'entreprise ne peuvent inclure les frais personnels d'un contribuable c'est-à-dire les dépenses liées à un « bien qui appartient en tout ou en partie au contribuable et qui sert principalement à son usage personnel (...) » ou à des frais de subsistance.<sup>318</sup> En matière de déduction pour le travailleur autonome, il n'y a aucune restriction mises à part celles expressément mentionnées dans les lois comme les limites liées aux coûts pour les repas et les divertissements, ainsi que les dépenses liées à l'usage professionnel d'un véhicule à moteur et d'un bureau à domicile.<sup>319</sup>

---

<sup>315</sup> Loi provinciale, art 82; Loi fédérale, art 9 (3), 18 (1) b); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 12, 20; ARC, « Guide T4002 », *supra* note 314 à la p 39; Ideias, « Impositions », 2019, *supra* note 306 au para 6122; Bruneau et al., « Imposition », 2002, *supra* note 313 aux pp 92, 189; Guy Lord et al., *Les principes de l'imposition au Canada*, 13<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2002 aux pp 191-199 [Lord et al., « Canada »].

<sup>316</sup> Lord et al., « Canada », *supra* note 315 à la p 193.

<sup>317</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 34; ARC, « Guide T4002 », *supra* note 314 aux pp 71, 78-84; ARC, Guide T4044, « Dépenses d'emploi y compris les formulaires T777, TL2, T2200 et GST370 » (2019), en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/t4044.html> > à la p 24 [ARC, « Guide T4044 »]; Boulais, « Impôts », 2018, *supra* note 303 aux pp 99-100 (La DPA permet d'étaler sur plusieurs années les coûts d'acquisition de certains biens.); Drew, « Impôts », 2019, *supra* note 314 aux pp 196- 203; Ideias, « Impositions », 2019, *supra* note 306 au para 6151; Marlene Cepparo, Jeff Howald et Carol Bethume avec la collaboration de KPMG, *Vous, votre famille et le fisc*, Toronto, Thomson Reuters, 2019 à la p 212 [Cepparo et al, « Fisc »].

<sup>318</sup> Loi provinciale, art 287 et 133; Loi fédérale, art 18 (1) h), 248 (1); Revenu Québec, Guide IN-118, « Les dépenses d'emploi, Gouvernement du Québec », (2020) en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/IN-118%282021-01%29.pdf> > aux pp 10-11, 14, 16-18, 20, 23, 25, 27-28, 31, 38 [Revenu Québec, « Guide IN-118 »]; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 2, 7, 13-14, 16-17, 21, 23, 27, 32, 36; Ideias, « Impositions », 2019, *supra* note 306 au para 6120.

<sup>319</sup> Loi provinciale, art 175.4; Loi fédérale, art 18 (12); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 22, 24-26; Ideias, « Impositions », 2019, *supra* note 306 aux para 6120, 6123, 6125, 6130.20, 6130.26, 6140.6.

#### 2.4.2 Les dépenses déductibles pour le télétravailleur salarié

Contrairement au travailleur autonome, les seules déductions autorisées pour les salariés sont expressément mentionnées dans les lois.<sup>320</sup> Les quatre conditions applicables en matière de déductions dans le cas du travailleur autonome mentionnées ci-haut s'appliquent également à tous les salariés qui veulent déduire les dépenses faites pour gagner un revenu d'emploi sous réserve de plusieurs autres conditions générales et spécifiques. Les conditions générales s'appliquent à tous les salariés, et les conditions spécifiques varient en fonction de l'emploi occupé et de la nature de la dépense qui fait l'objet d'une déduction autorisée dans les lois. En ce qui concerne les conditions générales, premièrement, les dépenses déductibles autorisées requièrent avant tout l'obligation contractuelle du salarié à engager des dépenses dans l'exécution de sa prestation de travail : l'employeur doit attester des dépenses payées par le salarié en remplissant et signant les formulaires administratifs appropriés aux deux paliers gouvernementaux.<sup>321</sup> Certaines études ont révélé que parfois l'employeur refuse de signer les formulaires bien que le salarié effectue des dépenses pour gagner un revenu d'emploi.<sup>322</sup> Si l'employeur refuse de remplir et de signer les formulaires, les dépenses faites par le salarié ne sont pas en principe déductibles d'impôt. Dans l'affaire *Lavigne c. Québec*, la déduction a été autorisée étant donné que l'employeur n'a pas mis de

---

<sup>320</sup> Loi provinciale, art 59; Loi fédérale, art 8 (2); Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 10, 12, 28; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 6, 9-10; Lesage, « Praticien », 2020, *supra* note 303 à la p 173.

<sup>321</sup> Loi provinciale, art 64.3; Loi fédérale, al 8 (10); Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 7, 10, 13, 19, 23, 25, 27; ARC, Bulletin d'interprétation IT-352R2, « Dépenses d'employé, y compris celles concernant l'espace consacré au travail à domicile » (26 août 1994) aux para 1, 5, 13 [ARC, « Bulletin IT-352R2 »]; Provencher et Dupuis, « Fiscalité », 2019, *supra* note 304 à la p 294.

<sup>322</sup> Bourhis et Tremblay, « Étude de HP », 2001, *supra* note 119 aux pp 12-14 (L'employeur refuse de signer le formulaire bien que le salarié doive renoncer à son espace de travail, et travaille donc à temps plein à partir de son domicile. L'employeur fournit l'ameublement et l'équipement informatique nécessaire, mais il ne rembourse aucun coût lié au fonctionnement et à l'entretien de l'espace de travail ainsi que les frais liés à l'accès aux services de télécommunications mis à part les frais interurbains autorisés.).

local à la disposition du salarié pour y effectuer sa prestation de travail.<sup>323</sup> Deuxièmement, le salarié qui reçoit une allocation ou un remboursement suffisant et raisonnable de son employeur ne peut déduire ces mêmes sommes; seules les dépenses non remboursées par l'employeur sont déductibles du calcul du revenu annuel.<sup>324</sup> De même, les sommes reçues à titre d'allocation ou de remboursement ne sont pas imposables pour le salarié.<sup>325</sup> Ces conditions générales sont cumulatives et s'appliquent, peu importe l'emploi occupé par le travailleur et la nature de la dépense déductible autorisée.

Les lois fiscales en matière de déductibilité prévoient un régime général et cinq régimes particuliers déterminés en fonction de l'emploi occupé par le salarié. Le régime général permet à l'employé salarié de déduire certaines dépenses sous réserve de plusieurs conditions applicables. L'employé salarié peut déduire les dépenses liées au bureau à domicile à condition que le domicile du salarié soit le principal lieu où l'employé accomplit plus de 50 % de ses fonctions ou que l'espace serve exclusivement à rencontrer régulièrement des clients.<sup>326</sup> La déduction autorisée pour l'espace de bureau à domicile est différente si le salarié est propriétaire ou locataire de son domicile.<sup>327</sup> Le salarié locataire de son domicile, peut déduire une partie des coûts de location en fonction de la proportion de l'espace utilisé pour accomplir le travail par rapport à la

---

<sup>323</sup> *Lavigne c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, (C.Q., 1995-01-26), SOQUIJ AZ-95038028, D.F.Q.E. 95F-38, [1995] R.D.F.Q. 362 (rés.) (Dans cette affaire, le fait que l'employeur ne fournissait pas un local au chargé de cours employé à temps partiel a été suffisant pour établir le bienfondé de la déduction prévue à l'art 78 de la *Loi provinciale*.)

<sup>324</sup> Loi provinciale, art 62.1 (2), 63 (2), 66; Loi fédérale, al 8 (1) f) (iv), 8 (1) h); Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 9, 10, 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 40.

<sup>325</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 315 à la p 9; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 6, 9, 12, 13; 16, 19, 36.

<sup>326</sup> Loi provinciale, art 62.1; Loi fédérale, al 8 (12), 248 (1); Revenu Québec, Lettre d'interprétation, 19-048516-001, « Télétravail : déduction pour l'employé salarié » (5 décembre 2019) aux pp 3-4 [Revenu Québec, « Télétravail »]; Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 au para 2; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 9, 11-12.

<sup>327</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la 9.

superficie totale du domicile.<sup>328</sup> Si le particulier utilise cet espace également à des fins personnelles, il doit en tenir compte dans son calcul.<sup>329</sup> Le salarié propriétaire de son domicile n'est pas autorisé à déduire un montant correspondant à la valeur marchande de l'espace professionnel occupé au domicile ou à une partie des paiements hypothécaires, des intérêts hypothécaires, des taxes foncières, des primes d'assurance habitation, ou à la DPA relative à l'achat d'une propriété.<sup>330</sup> D'ailleurs, le salarié locataire ne peut pas soustraire non plus une partie des coûts des primes d'assurance du calcul de son revenu.<sup>331</sup> Par ailleurs, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, les gouvernements ont assoupli les règles pour les déductions relatives au bureau à domicile par la mise en place d'une méthode simplifiée ou à taux fixe temporaire : l'employeur n'a pas à signer aucun formulaire administratif et le salarié n'a pas à fournir et à conserver les preuves justificatrices qui font l'objet d'une déduction, mais le montant des déductions est limité à 400 \$ par année ce qui équivaut à deux dollars par jour<sup>332</sup>. Habituellement, avec la méthode détaillée, le particulier doit fournir et conserver les preuves justificatrices, mais le montant des déductions est limité au revenu annuel gagné, la méthode simplifiée est donc moins avantageuse que la méthode détaillée pour le particulier.<sup>333</sup> La méthode simplifiée sert avant tout à alléger le fardeau administratif.

<sup>328</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 9; ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 au para 5.

<sup>329</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 8.

<sup>330</sup> Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 78-1/R3, « Déduction du loyer de bureau, des fournitures, et du salaire d'un adjoint ou d'un remplaçant » (31 mars 2009) au para 13 [Québec, « Bulletin 78-1/R3 »]; Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 12, 18; ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 aux para 5-6; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 9, 12.

<sup>331</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 5.

<sup>332</sup> Revenu Québec, « Vous effectuez du télétravail ? Apprenez-en plus sur les dépenses d'emploi pouvant être déduites », Gouvernement du Québec, 2020, en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/actualites/details/168066/2020-12-16/> >; ARC, « Dépenses de travail à domicile pour les employés », (2020) en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agencerevenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/ligne-22900-autres-depenses-emploi/espace-travail-domicile-depenses.html> >.

<sup>333</sup> Loi provinciale, art 62.2; Loi fédérale, al 8 (13) c); Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; Mathieu Dion, « Télétravail et déduction fiscale : Québec » Radio-Canada (16 décembre

Puis, le salarié peut soustraire de son revenu annuel les dépenses pour un bureau professionnel, un salaire d'un adjoint et des fournitures<sup>334</sup> directement consommées dans l'accomplissement du travail convenu. D'une part, les dépenses liées au fonctionnement et à l'entretien du bureau à domicile comme les coûts de chauffage, d'énergie, de produits d'entretien et de réparations mineures du domicile sont des dépenses déductibles autorisées et, d'autre part, les dépenses déductibles à titre de fournitures sont la papeterie, les timbres, les cartouches d'encre, les annuaires.<sup>335</sup> Certains matériaux spécialisés comme les cartes routières pour les camionneurs, la dynamite pour les mineurs, les pansements pour le personnel médical sont des dépenses déductibles autorisées.<sup>336</sup> Il s'agit principalement de fournitures qui ne sont pas réutilisables.<sup>337</sup>

L'implantation du télétravail requiert l'acquisition d'un bureau, d'une chaise, d'un meuble de rangement, d'un ordinateur portable ou fixe, d'un téléphone portable ou fixe, d'un télécopieur ainsi que des frais liés à des abonnements ou des périodiques. Toutes ces dépenses ne sont pas déductibles pour le salarié; c'est également le cas des intérêts cumulés sur les prêts contractés pour acquérir ces équipements.<sup>338</sup> Ces équipements

---

2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1757730/teletravail-deductions-impots-quebec-ottawa> >.

<sup>334</sup> Loi provinciale, art 78; Loi fédérale, art 8 (1) (i) (ii) (iii), 8 (10), 8 (13); Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 78-2/R1, « Déduction pour les fournitures payées par un travailleur forestier » (30 juin 2011) aux para 1-4 [Québec, « Bulletin 78-2/R1 »]; Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 11-12 (L'employé qui est obligé d'assumer les dépenses liées à la location d'un bureau professionnel peut déduire les frais de location et les frais d'entretien comme le coût de chauffage.); ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 aux para 9-11; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7, 10.

<sup>335</sup> Revenu Québec, « Télétravail », *supra* note 326 à la p 5; Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 11; ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 au para 5; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7,10.

<sup>336</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 11; Revenu Québec, « Bulletin 78-1/R3 », *supra* note 330 au para 3, 5-7; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 17.

<sup>337</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 11; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 7; Boulais, « Impôts », 2018, *supra* note 303 à la p 55.

<sup>338</sup> Revenu Québec, « Bulletin IMP. 78-1/R3 », *supra* note 330 au para 19; Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 aux pp 11-12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 11.

sont considérés comme des biens de nature capitale, et ils ne sont pas des « fournitures ». <sup>339</sup> Le travailleur salarié, contrairement au travailleur autonome, ne peut pas se prévaloir de la DPA non plus. <sup>340</sup> Par ailleurs, les frais de branchement et d'utilisation de la connexion Internet haute vitesse et du service téléphonique ne sont pas considérés comme des fournitures. <sup>341</sup> Les frais mensuels pour l'accès aux services des télécommunications sont en partie déductibles : seuls les frais d'appels interurbains et les coûts liés à l'utilisation du réseau Internet haute vitesse à des fins professionnelles peuvent être soustraits du calcul du revenu. <sup>342</sup> Dans certaines circonstances, le salarié peut déduire une partie du coût raisonnable d'un forfait de base. <sup>343</sup>

Et puis, l'employé salarié peut déduire les frais de déplacements effectués dans le cadre de ses fonctions, les coûts pour les transports en commun ou de taxi, les dépenses liées aux repas et à l'hébergement et les frais de stationnement. <sup>344</sup> Les dépenses reliées à l'achat de billets d'avion, de train, d'autobus, etc. sont des dépenses déductibles en totalité si ces déplacements ont été nécessaires pour gagner un revenu d'emploi. <sup>345</sup> Seuls les frais payés par le salarié pour se rendre de son domicile à l'établissement de

---

<sup>339</sup> Revenu Québec, « Télétravail », *supra* note 326 à la p 4; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 5, 17-18.

<sup>340</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7-8; Boulais, « Impôts », 2018, *supra* note 303 à la p 55; Lord et al., « Canada », 2002, *supra* note 315 à la p 191.

<sup>341</sup> Revenu Québec, « Guide IN-118 », *supra* note 318 à la p 11; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 5.

<sup>342</sup> Québec, « Télétravail », *supra* note 326 à la p 4; Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 11-12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 5.

<sup>343</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 11; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 11.

<sup>344</sup> Loi provinciale, art 63; Loi fédérale, al 8 (1) h); Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-1/R2, « Employé tenu d'exercer la totalité ou une partie de ses fonctions ailleurs qu'au lieu d'affaires de son employeur ou à différents endroits » (1<sup>er</sup> avril 2011) aux para 2, 4 [Revenu Québec, « Bulletin 62-1/R2 »]; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 63-2/R2, « Frais de voyage (autres que les frais de véhicule à moteur » (30 septembre 2011) aux para 1, 12 [Revenu Québec, « Bulletin 63-2/R2 »]; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la 10.

<sup>345</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 11; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 8; Drew, « Impôts », 2019, *supra* note 314 à la p 89.

l'employeur, y compris les frais de stationnement au port d'attache, ne sont pas des dépenses déductibles autorisées, car ils sont considérés comme des frais personnels.<sup>346</sup>

### 2.4.3 Les régimes particuliers en matière de déductions

Les régimes particuliers en matière de déductions sont établis en fonction de l'emploi occupé par le travailleur. Les lois fiscales autorisent l'employé payé à commission, l'employé du secteur des transports, l'employé d'une entreprise forestière, l'artiste salarié et les gens de métier à déduire certaines dépenses faites pour gagner leur revenu d'emploi sous réserve de plusieurs conditions d'application. Le « particulier dont la charge ou l'emploi est relié à la vente de biens ou à la négociation de contrats », rémunérés sous forme de commissions,<sup>347</sup> travaillant ailleurs qu'au lieu d'affaires est autorisé à soustraire plusieurs dépenses dans le cadre de son emploi.<sup>348</sup> Les frais

---

<sup>346</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 315 aux pp 10-11, 28-30; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 63.1-1/R3, « Frais de location payés à l'égard d'un véhicule à moteur » (27 juin 2014) aux para 1, 3 [Québec, « Bulletin 63.1-1/R3 »]; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation 64-1/R3, « Déduction à titre d'amortissement du coût capital d'un véhicule à moteur » (28 mars 2013) aux para 1, 2, 10, 13-14 [Québec, « Bulletin 64-1/R3 »]; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 63.1-2/R1, « Frais de voyage à l'égard d'un véhicule moteur » (30 septembre 2011) aux para 1, 3-5, 11-13-14, 17 [Québec, « Bulletin 63.1-2/R1 »]; Revenu Québec, « Bulletin 62-1/R2 », *supra* note 344 aux para 2-3; Revenu Québec, « Bulletin 63-2/R2 », *supra* note 344 aux para 4,15; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 65-1, « Dépenses de repas » (30 décembre 2009) aux para 4-5 [Québec, « Bulletin 65-1 »]; Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 64-2/R2, « Intérêt payés à l'égard d'un véhicule à moteur » (28 février 2006) au para 1, 4-5 [Québec, « Bulletin 64-2/R2 »]; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7, 9-10; ARC, Bulletin d'interprétation, IT-522R, « Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés » (29 mars 1996) aux para 5, 7-8 [ARC, « Bulletin IT-522R »]; Labelle, « Fiscalité », 2019, *supra* note 303 à la p 321; Provencher et Dupuis, « Fiscalité », 2019, *supra* note 304 aux pp 292-294.

<sup>347</sup> Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-3/R2, « Déduction des dépenses d'un employé qui touche des commissions. Conditions générale » (30 décembre 2008) aux para 3, 6 [Revenu Québec, « Bulletin IMP. 62-3/R2 »]; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 6 (La rémunération à la commission n'est pas une condition essentielle, mais à valeur d'indice pour déterminer si le métier est relié à la vente ou à la négociation d'un contrat.).

<sup>348</sup> Loi provinciale, art 62; Loi fédérale, al 8 (1) f) (i)-(iii); Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-2/R2, « Frais de bureau, salaire d'un adjoint ou d'un remplaçant et autres fournitures d'un employé qui touche des commissions » (31 mars 2001) au para 1 [Québec, « Bulletin 62-2/R2 »]; Revenu

juridiques et comptables,<sup>349</sup> les dépenses de publicité et de promotion,<sup>350</sup> les frais de représentation,<sup>351</sup> les frais afférents au véhicule à moteur,<sup>352</sup> les frais de voyage,<sup>353</sup> les frais de stationnement, les coûts d'un bureau professionnel, le salaire versé à un adjoint, le coût des fournitures, les dépenses du bureau à domicile ainsi que d'autres frais sont tous des dépenses déductibles autorisées.<sup>354</sup> Par ailleurs, contrairement au salarié à domicile qui n'est pas payé à commission, celui payé à commission peut soustraire les coûts liés aux taxes foncières et aux primes d'assurance habitation liées à l'espace professionnel.<sup>355</sup> De même, le coût mensuel lié aux moyens de télécommunications ainsi que les frais liés à la location d'un ordinateur, d'un téléphone cellulaire, d'un télécopieur. Mais les coûts d'achat et les intérêts cumulés sur l'emprunt d'argent qui a servi à acquérir l'un de ces équipements ne sont pas des dépenses déductibles autorisées.<sup>356</sup>

---

Québec, « Bulletin IMP. 62-3/R2 », *supra* note 347 aux para 4-6; Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 13, 18; ARC, « Guide T4044 *supra* note 317 à la p 6, 9.

<sup>349</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 15; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la 7.

<sup>350</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 15; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7-8. (Les frais de publicité incluent les dépenses faites pour les annonces publicitaires, les cartes professionnelles ou même les cadeaux promotionnels.)

<sup>351</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 15; ARC, « Bulletin IT-522R », *supra* note 346 au para 59; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 7.

<sup>352</sup> Loi provinciale, art 63.1; Loi fédérale, art 8 (1) h.1); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 15; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la 7.

<sup>353</sup> Loi provinciale, art 63, 65; Loi fédérale, art 8 (1) h) et (4); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 16; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 11, 19.

<sup>354</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 13-15, 17; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 7-8.

<sup>355</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 13; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la 9.

<sup>356</sup> Loi provinciale, art 62 para 3; Loi fédérale, al 8 (1) f) (v)-(vii); Revenu Québec, « Bulletin 62-1/R2 », *supra* note 344 aux para 13-14; Revenu Québec, « Bulletin 62-2/R2 », *supra* note 348 aux para 2, 4, 9; Revenu Québec, Bulletin 62-3/R2, *supra* note 347 au para 14; Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 13, 15-18; ARC, « Bulletin IT-522R », *supra* note 346 aux para 15, 23, 27, 37; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 8.

Puis, l'employé du secteur des transports peut déduire les frais de repas et d'hébergement quand le salarié s'absente pendant au moins 12 heures du territoire où est situé l'établissement de l'employeur pour accomplir ses fonctions.<sup>357</sup> L'employé d'une compagnie de foresterie est autorisé à déduire les dépenses liées à l'achat, l'utilisation et l'entretien d'une scie mécanique ou d'une débroussailleuse.<sup>358</sup> Les artistes salariés peuvent déduire les frais d'entretien, de location et d'assurance ainsi que la DPA pour un instrument de musique.<sup>359</sup> Et puis, les gens de métier, c'est-à-dire l'apprenti mécanicien, le plombier, le cuisinier, le coiffeur, sont autorisés à soustraire les dépenses de certains outils.<sup>360</sup> Le législateur permet certaines déductions pour les métiers qui requièrent généralement que les employés fournissent certains outils. Toutefois, les outils de communication ou de traitement de données tels qu'un téléphone cellulaire ou un ordinateur ne sont pas des outils spécialisés admissibles.<sup>361</sup> Enfin, le salarié peut également demander le remboursement des montants payés en taxes (« TPS/TVQ ») sur les dépenses qui font l'objet d'une déduction admissible en remplissant les formulaires administratifs appropriés.<sup>362</sup>

---

<sup>357</sup> Loi provinciale, art 66; Loi fédérale, art 8 (1) e), 8(1) g), 8 (4); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 19-21; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 12-14; ARC, Circulaire d'information IC73-21R9, « Déduction des frais de repas et de logement des employés de transports » (10 octobre 2006) à la p 3 [ARC, « Repas et Hébergement »].

<sup>358</sup> Loi provinciale, art 67; Loi fédérale, al 8 (1) e); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 aux pp 23-24; ARC, « Bulletin IT-352R2 », *supra* note 321 au para 12; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 14-15.

<sup>359</sup> Loi provinciale, art 67; Loi fédérale, al 8 (1) e) p); Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 27; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 15-16.

<sup>360</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 25; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 aux pp 17-18.

<sup>361</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 16; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 17.

<sup>362</sup> Revenu Québec, « Guide IN-155 », *supra* note 314 à la p 37; ARC, « Guide T4044 », *supra* note 317 à la p 29.

Nous pouvons constater le traitement inégal en matière fiscale entre les télétravailleurs autonomes et les télétravailleurs salariés d'une part et, d'autre part, entre les salariés dépendamment de l'emploi occupé. Le télétravailleur payé à commission peut déduire davantage de dépenses par rapport au télétravailleur à domicile assujetti au régime général. Seul le télétravailleur à domicile qui effectue plus de 50 % de ses tâches à son domicile est autorisé à déduire certaines des dépenses liées au bureau à domicile, mais les coûts d'achat ou de location pour un ordinateur, une imprimante, une chaise ou un bureau ne sont pas des dépenses déductibles autorisées. Par ailleurs, la déduction n'est pas un moyen approprié pour atténuer les risques économiques du télétravail salarié ou corriger une disparité de traitement en matière de rémunération. Les travailleurs qui ne gagnent pas un revenu suffisamment élevé pour bénéficier des avantages liés aux déductions assument la totalité des risques économiques liés au télétravail salarié. L'absence d'encadrement formel en ce qui concerne la fourniture de l'équipement nécessaire à la prestation de travail d'une part, et d'autre part, la rigidité des règles fiscales en matière de déductions pour le salarié fait apparaître de nouvelles disparités sociales et économiques dans le contexte du télétravail.



CHAPITRE III  
ÉTUDE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
ET DES LETTRES D'ENTENTE

Notre question principale de recherche consiste à savoir si le télétravail salarié permet aux employeurs de transférer certains de leurs risques économiques vers leurs salariés. La problématique énoncée a été ignorée de la recherche jusqu'à ce jour. Dans ce chapitre, nous présenterons une analyse des conventions collectives et des lettres d'entente négociées au Québec en vertu du *Code du travail* ayant une ou des dispositions sur le télétravail<sup>363</sup>. Dans un premier temps, nous détaillerons les techniques de collecte de données utilisées, accompagnées d'une brève description de notre échantillon. Ensuite, nous présenterons notre méthode d'analyse et les concepts retenus pour encadrer notre traitement des données. Finalement, nous présenterons les résultats de cette analyse. D'une part, nous sommes conscientes qu'on dénombre, en 2019, 3 772 000 emplois au Québec, dont 2 817 200 dans le secteur privé et 954 800 dans le secteur public.<sup>364</sup> D'autre part, les emplois syndiqués au Québec représentent seulement 39,1 % des emplois disponibles, et 60,9 % des emplois ne sont donc pas syndiqués.<sup>365</sup> La présence syndicale est également plus importante dans le secteur

---

<sup>363</sup> Code du travail, *supra* note 236.

<sup>364</sup> ISQ, Travail et rémunération, *État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2019*, par Marc-André Demers, Gouvernement du Québec, 2020, en ligne : < [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR\\_etatTravail2019H00F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2019H00F00.pdf) > à la p 47 [ISQ, « Bilan 2019 »].

<sup>365</sup> *Ibid* aux pp 15-16; ISQ, Tableau statistique, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*, en ligne : < [https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213\\_afich\\_tabl.page\\_tabl?p\\_iden\\_tran=REPERIU4EOB2855988757156vcFc@&p\\_lang=2&p\\_m\\_o=ISQ&p\\_id\\_ss\\_domn=1094&p\\_id\\_raprt=2811#tri\\_tertr=50040&tri\\_sexe=1](https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERIU4EOB2855988757156vcFc@&p_lang=2&p_m_o=ISQ&p_id_ss_domn=1094&p_id_raprt=2811#tri_tertr=50040&tri_sexe=1) > [ISQ, « Présence syndicale »]. La présence syndicale varie selon les industries, et cinq secteurs affichent un taux de syndicalisation supérieur à 50 % : les services d'enseignement (81,2 %),

public que le secteur privé : 84,2 % comparativement à 23,8 %.<sup>366</sup> L'étude des conventions collectives et des lettres d'entente ne sert ainsi pas à brosser un portrait complet du télétravail au Québec étant donné que la majorité des emplois ne sont pas syndiqués. Notre objectif est d'illustrer comment le télétravail est mis en œuvre concrètement dans les relations de travail et ainsi savoir si et dans quelle mesure les risques économiques des employeurs sont transférés aux salariés. Cette analyse documentaire qualitative nous semble pertinente pour l'atteinte de notre objectif de recherche.<sup>367</sup> Nous avons considéré qu'une étude par sondage ou par entretien semi-dirigé au sein d'une entreprise précise est une approche trop restrictive étant donné l'hétérogénéité du télétravail et ses multiples réalités dans l'organisation du travail.

### 3.1 Méthode de collecte de données et description de l'échantillon

Au Québec, le contrat de travail peut être verbal ou écrit, individuel ou collectif (voir Chapitre II, section 2.3.1). Vu les difficultés d'accès à des fins d'analyse et de consultation des contrats de travail individuels en raison de leur caractère privé et confidentiel, nous avons décidé d'analyser comment le télétravail est mis en œuvre dans les relations de travail à travers les conventions collectives et les lettres d'entente conclues au Québec. Elles sont publiquement accessibles sur le site Corail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Tribunal administratif du

---

l'administration publique (80,5 %), les services publics (76,8 %), les soins de santé et d'assistance sociale (64,1 %) et la construction (54,6 %). D'autres secteurs ont un taux de syndicalisation inférieur à 50 % comme le secteur du transport et l'entreposage (43,8 %), la fabrication (35,1 %), l'information, la culture et les loisirs (33,8 %), les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, de finance, d'assurances, d'immobilier et de location (18,2 %), le commerce (17,3 %), l'industrie de l'hébergement et de la restauration (8 %), et les services professionnels, scientifiques et techniques (7,7 %).

<sup>366</sup> *Ibid.*

<sup>367</sup> voir Annexe G.

travail.<sup>368</sup> Nous avons effectué une recherche en utilisant le mot clé « télétravail », en septembre 2018. La recherche a retourné une liste d'une centaine de conventions collectives et de lettres d'entente ayant une ou des dispositions concernant le télétravail : 56 résultats dans le secteur privé et 44 résultats dans le secteur public. Parmi les 56 résultats du secteur privé, nous avons exclu les conventions collectives antérieures pour conserver à des fins d'analyse uniquement l'entente la plus récente pour chaque organisation privée à moins que la nouvelle entente ne prévoie aucune disposition spécifique régulant le télétravail. Dans ce cas particulier, nous avons conservé l'entente antérieure à des fins d'analyse pour élargir le plus possible notre échantillon dans l'objectif de mieux cerner comment le télétravail est mis en œuvre dans l'organisation du travail jusqu'à maintenant. À la suite de cette étape, nous avons éliminé 14 conventions antérieures dont les nouvelles ententes prévoient des clauses identiques ou similaires.<sup>369</sup>

Ensuite, nous avons consulté le registre des entreprises du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale<sup>370</sup> (« MESS ») pour vérifier si les entreprises sont toujours en activité. Nous avons exclu huit résultats en raison de leur radiation ou d'un changement de nom au registre des entreprises totalisant ainsi un échantillon de 34 conventions collectives et lettres d'entente ayant une ou des dispositions sur le télétravail dans le secteur privé à des fins d'analyse. Parallèlement, la recherche au registre des entreprises nous a permis de savoir la nature des activités économiques, le

---

<sup>368</sup> Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, Corail, en ligne : < <https://www.corail.gouv.qc.ca/> >.

<sup>369</sup> La compagnie Humania Assurance et les organisations, Nordia, Progistix-Solutions, Transervice Lease, ainsi que le Comité des Organismes sociaux de Saint-Laurent et le Syndicat des producteurs forestiers du Sud du Québec ont conclu plusieurs ententes sur le télétravail avec des dispositions similaires; nous avons conservé à des fins d'analyse la convention collective ou la lettre d'entente la plus récente.

<sup>370</sup> Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, Registraire des entreprises, en ligne : < <http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/default.aspx> >.

nombre d'employés, la région administrative où est situé le siège social, et la forme juridique pour chaque organisation de notre échantillon.

Puis, parmi les 44 résultats du secteur public, nous avons identifié 38 résultats appartenant à 16 organisations du domaine de la santé et des services sociaux, trois organisations du domaine de la culture et de l'éducation, deux organisations du secteur municipal et une régie de gestion des matières résiduelles. Le 28 novembre 2020, nous avons à nouveau effectué une recherche sur Corail avec le même mot clé pour savoir si des conventions collectives ou des lettres d'entente se sont rajoutées dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, considérant que le télétravail est un outil stratégique pour le maintien et la continuité des services publics et privés ainsi qu'un moyen utile pour réduire les risques de transmission du virus. Neuf lettres d'entente qui ont été négociées entre-temps, principalement dans le secteur municipal, et elles ont été incluses dans notre analyse constituant un échantillon final de 35 résultats pour le secteur privé<sup>371</sup> et de 53 résultats pour le secteur public.<sup>372</sup> Nous avons décidé d'analyser toutes les conventions collectives et les lettres d'entente des entreprises privées et des organisations publiques, peu importe la date de signature ou d'expiration de la convention collective ou de la lettre d'entente à condition que l'entreprise soit toujours en activité au registre étant donné que notre objectif est de mieux cerner l'organisation du télétravail, principalement en ce qui concerne les dépenses encourues par les salariés.

---

<sup>371</sup> voir Annexe H.

<sup>372</sup> voir Annexe I.

### 3.1.1 Le télétravail dans les organisations privées

Parmi les 35 résultats répertoriés du secteur privé, nous avons identifié: huit compagnies d'assurances, six entreprises offrant divers services, deux entreprises de conception et de fabrication de biens, une société de capital de risque et une caisse d'épargne d'une part, et d'autre part nous retrouvons 17 organisations sans but lucratif (« OSBL »), soit : cinq syndicats, quatre organisations civiques et amicales, quatre autres OSBL œuvrant dans les domaines éducatif, culturel, scientifique et technologique, trois associations patronales, et une association étudiante.

#### 3.1.1.1 Le télétravail dans le secteur financier et des assurances

Il y a huit compagnies d'assurances qui ont conclu avec le syndicat une entente sur le télétravail pour des tâches ou des postes déterminés par l'employeur. Tout d'abord, la *Capitale assurances générales* et la *Capitale assureur de l'administration publique* emploient entre 750 et 999 salariés, et la *Capitale services conseils* compte entre 26 à 49 employés. Ces trois compagnies d'assurances ont le même siège social situé à Québec ainsi que plusieurs autres établissements sur le territoire de la province. Le syndicat et les compagnies d'assurances ont négocié des dispositions conventionnelles identiques à l'égard du télétravail, et elles autorisent le télétravail à domicile pour les

« emplois dont les résultats sont mesurables. »<sup>373</sup> Le télétravailleur doit se présenter une fois toutes les deux semaines à l'établissement de l'employeur.<sup>374</sup>

Ensuite, la compagnie d'assurances *Medavie* emploie entre 100 et 249 salariés, son principal établissement est situé au Nouveau-Brunswick, et elle possède un autre établissement à Montréal. *Medavie* a conclu une entente avec le syndicat pour implanter le télétravail à domicile uniquement pour les employés du « centre d'[a]ppels, des [r]èglements et de l'[a]dministration ». <sup>375</sup> Aucune disposition ne mentionne la fréquence autorisée du télétravail; le télétravailleur doit se rendre à son port d'attache à la demande de l'employeur.<sup>376</sup> Puis, la compagnie *Humania Assurance* emploie également entre 100 et 249 salariés, et a son siège social à Saint-Hyacinthe. Cette compagnie d'assurances a introduit le télétravail dans « certains secteurs particuliers sans exclure d'autres secteurs soit notamment le service de l'[e]xpérience client, ainsi que le service de tarification, assurance individuelle. »<sup>377</sup> Aucune disposition ne mentionne la fréquence autorisée du télétravail.<sup>378</sup>

---

<sup>373</sup> *Capitale assurances générales inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2310 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2001-8368, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021 à la p 85 [« Capitale »]; *Capitale assureur de l'administration publique inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2310 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2001-8366, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021 à la p 92 [« Capitale assureur »]; *Capitale services conseils inc., et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2310 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2001-8372, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021 à la p 92 [« Capitale services conseils »].

<sup>374</sup> *Capitale*, *supra* note 373 à la p 86; *Capitale assureur*, *supra* note 373 à la p 93; *Capitale services conseils*, *supra* note 373 à la p 93.

<sup>375</sup> *Medavie inc. et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-7675, signée le 10-12-2019 et expire le 31-12-2022 à la p 40 [« Medavie »].

<sup>376</sup> *Ibid* à la p 41.

<sup>377</sup> *Humania Assurance inc. et Syndicat des salariés d'Humania Assurance inc. (CSD)*, Convention collective, AM-1002-0469, signée le 17-12-2019 et expire le 31-12-2025 à la p 55 [« Humania »].

<sup>378</sup> *Ibid* à la p 56.

Par ailleurs, les conventions collectives de l'*Association d'hospitalisation Canassurance* et la *SSQ Société d'assurance-vie* prévoient des dispositions sur le télétravail dans leurs ententes sans spécifier la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.<sup>379</sup> De son côté, la *Desjardins sécurité financière* a négocié une lettre d'entente nominale pour l'implantation du télétravail à domicile pour la rétention d'une employée experte en traduction et en révision dans le contexte d'une réorganisation et du transfert des services linguistiques vers Toronto.<sup>380</sup> L'entente ne prévoit aucune disposition concernant la fréquence ou les modalités du télétravail. Par ailleurs, la convention collective ne prévoit aucune disposition relative au télétravail.<sup>381</sup>

Puis, concernant les autres organisations du secteur financier, le *Fonds de solidarité FTQ* (« FS-FTQ ») est une société de capital de risque situé à Montréal qui emploie entre 250 et 499 travailleurs. Le FS-FTQ permet le télétravail pour un maximum de 20 % des heures mensuelles.<sup>382</sup> Aucune disposition ne précise les modalités du télétravail. Puis, la *Fédération des Caisses Desjardins du Québec*, située à Lévis, est une coopérative et une caisse d'épargne qui emploie plus de 5 000 salariés. La coopérative et le syndicat ont conclu une entente autorisant le télétravail pour les services de cartes Desjardins. L'entente est citée, mais pas annexée à la convention

---

<sup>379</sup> *Association d'hospitalisation Canassurance et Syndicat des employées et employés professionnels et bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ (FTQ)*, Convention collective, AM-1001-2980, signée le 13-02-2017 et expirée le 31-12-2020 à la p 49 [« Canassurance »]; *SSQ, Société d'assurance-vie inc. et Syndicat des employés de bureau de SSQ vie (CSN)*, Convention collective, AQ-1004-1200, signée le 01-06-2020 et expire le 31-12-2021 au para 24.10 [« SSQ »]. L'*Association d'hospitalisation Canassurance* possède son siège social à Montréal et emploie de 100 à 249 salariés, et la *SSQ Société d'assurance-vie* a son siège social à Québec et emploie de 1 000 à 2 499 salariés.

<sup>380</sup> *Desjardins sécurité financière et Association des employés des secteurs financiers (FTQ)*, Entente nominale, AQ-1004-3635, signée le 15-11-2006 et déposée le 15-01-2007 à la p 1 [« Desjardins a »]. Cette compagnie d'assurances possède son siège social à Lévis et emploie entre 2 500 à 4 999 salariés.

<sup>381</sup> *Desjardins sécurité financière et Association des employés des secteurs financiers (FTQ)*, Convention collective, AQ-1004-3635, signée le 26-01-2016 et expire le 31-12-2020 [« Desjardins b »].

<sup>382</sup> *Fonds de solidarité des travailleurs du Québec et Union des employés et employées de services, section locale 8000 (FTQ)*, Convention collective, AM-1001-0333, signée le 01-08-2019 et expire le 31-12-2022 à la p 130 [« FS-FTQ »].

collective. Aucune disposition ne précise la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.<sup>383</sup>

### 3.1.1.2 Le télétravail dans les autres secteurs des services

Parmi les six autres entreprises du secteur des services, nous retrouverons deux compagnies offrant des services aux entreprises, une entreprise liée au secteur du transport, une compagnie de location d'automobiles, une entreprise dans le domaine de la vente et une compagnie dans le secteur des télécommunications. Tout d'abord, l'entreprise *Nordia* offre plusieurs services aux entreprises, emploie entre 2 500 et 4 999 salariés et possède son siège social à Toronto ainsi que plusieurs établissements sur le territoire du Québec. *Nordia* a implanté le télétravail pour tous les agents de vente en ligne sans préciser la nature, la fréquence ou les modalités du télétravail.<sup>384</sup> Quant à elle, l'entreprise *Progistix-Solutions*, située à Montréal, offre des services logistiques et elle emploie entre 50 à 99 salariés. Le télétravail est permis pour les « fonctions qui, selon la [c]ompagnie, sont propices au [t]élétravail. »<sup>385</sup> Le participant au télétravail à domicile doit se présenter au minimum cinq jours par mois à l'établissement de l'employeur à moins d'entente particulière.<sup>386</sup>

---

<sup>383</sup> *Fédération des Caisses Desjardins du Québec-Services de cartes Desjardins et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FTQ)*, Convention collective, AM-1000-8708, signée le 19-02-2013 et expire le 09-03-2023 à la p 123 [« Fédération des Caisses Desjardins »].

<sup>384</sup> *Nordia inc. et Syndicat des métallos, section locale 1976 (FTQ)*, Convention collective, AM-2001-4289, signée le 30-03-2016, expire le 30-03-2021 à la p 37 [« Nordia »].

<sup>385</sup> *Progistix-solutions inc. et Unifor, section locale 8284 (FTQ)*, Convention collective, AM-1005-5479, signée le 13-07-2018 et expire le 31-12-2021 aux pp 36, 38 [« Progistix-Solutions »].

<sup>386</sup> *Ibid* aux pp 36, 38.

Ensuite, le *Centre de répartition Taxelco* (« Taxelco »), une compagnie de taxi située à Montréal, emploie entre 50 et 99 salariés. *Taxelco* a introduit le télétravail à domicile de manière permanente ou occasionnelle uniquement pour le poste de téléphoniste sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.<sup>387</sup> L'une des dispositions précise que le salarié doit au minimum « travailler au centre d'appel une journée tous les trois (3) mois ou selon [la] fréquence » demandée par l'employeur.<sup>388</sup> Par ailleurs, l'entreprise *Transervice Lease*, située à Halifax et ayant des activités au Québec, qui offre des services de location d'automobiles et de camions, a introduit le télétravail à domicile pour les techniciens et les employés auxiliaires permanents dans la convention collective négociée en 2014 sans mentionner la fréquence autorisée. Nous ne retrouvons toutefois aucune disposition sur le télétravail à domicile dans la convention collective signée en 2018.<sup>389</sup>

Puis, la compagnie *Vast-Auto Distribution*, située à Montréal, emploie de 100 à 249 salariés, et elle se spécialise dans la vente en gros de pièces et d'équipements automobiles. L'entreprise a introduit le télétravail à domicile dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 pour les salariés du département du service à la clientèle « à raison d'un jour par semaine, soit le samedi, en temps supplémentaire ».<sup>390</sup> Et puis, l'entreprise *Épilogue services techniques*, située à Montréal, offre des services de télécommunications, et emploie entre 26 et 49 salariés. Les parties ont négocié la mise

---

<sup>387</sup> *Centre de répartition Taxelco inc. et Teamsters Québec, local 1999 (FTQ)*, Convention collective, AM-2001-8960, signée le 30-10-2017, expire le 30-04-2022 aux pp 35-36 aux para 2-3 [« Taxelco »].

<sup>388</sup> *Ibid* à la p 42 art 13.

<sup>389</sup> *Transervice Lease co. et Unifor (FTQ)*, affiliée à Unifor Québec, Convention collective, AM-2000-8635, signée le 28-10-2014 et expirée le 30-11-2017 aux pp 248-249, 251, 263 [« Transervice Lease a »]; *Transervice Lease co. et Unifor (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-8635, signée le 28-10-2018 et expirée le 30-11-2020 [« Transervice Lease b »]. Au registre des entreprises, il est inscrit « aucun » salarié, mais la convention collective signée en 2018 mentionne que 51 salariés sont visés par l'entente, et en 2014 la convention collective concernait 32 salariés.

<sup>390</sup> *Vast-Auto Distribution Ltée et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vast-Auto (CSN)*, Entente, AM-1005-5282, signée 24-02-2020 et déposée le 13-08-2020 au para 3 [« Vast-Auto Distribution »].

en place d'un projet pilote pour introduire le télétravail à domicile pour certains postes.<sup>391</sup> L'entreprise permet aux salariés admissibles un maximum de cinq jours par année de télétravail à domicile sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.<sup>392</sup>

### 3.1.1.3 Le télétravail dans le secteur manufacturier

L'entreprise *Ge Énergies Renouvelables* est une manufacture située à Brossard qui fabrique des turbines et du matériel de transmission d'énergie mécanique et qui emploie entre 250 et 499 personnes.<sup>393</sup> *Ge Énergies Renouvelables* a implanté le télétravail à domicile ou dans un lieu approuvé pour « [t]ous les salariés permanents [...] à temps plein embauchés avant la date du déménagement »<sup>394</sup> pour un maximum de quatre jours par semaine.<sup>395</sup> Puis, l'entreprise *Miralis*, située à Saint-Anaclet-de-Lessard, fabrique des armoires et des placards de cuisine et de salle de bain et emploie entre 100 à 249 personnes. Dans une lettre d'entente datée de 2013, *Miralis* fait référence au télétravail à domicile comme un moyen pour favoriser une meilleure conciliation travail-famille tout en améliorant la productivité de l'entreprise. Aucune disposition ne précise la fréquence, les postes admissibles et les modalités du télétravail.<sup>396</sup> Or, la convention collective négociée en 2015, soit la plus récente, ne prévoit pourtant aucune disposition sur le télétravail.<sup>397</sup>

---

<sup>391</sup> *Épilogue services techniques inc. et Syndicat des employé(e)s de TV5 (CSN)*, Convention collective, AM-2001-4272, signée le 13-07-2018 et expire le 31-12-2021 à la p 45 au para 1 a) [« Épilogue »].

<sup>392</sup> *Ibid* à la p 47 au para 2.

<sup>393</sup> *Ge Énergies Renouvelables Canada inc. et Syndicat des employé(e)s de bureau des énergies renouvelables (CSN)*, Convention collective, AM-1005-0008, signée le 08-11-2017, expirée le 30-04-2020 aux pp 111, 117 [« Ge Énergies Renouvelables »].

<sup>394</sup> *Ibid* à la p 111.

<sup>395</sup> *Ibid* aux pp 111-112.

<sup>396</sup> *Miralis inc. et Travailleurs et Travailleuses unis de l'aliment et du commerce, section locale 503 (FTQ)*, Entente, AQ-2001-1706, signée le 16-07-2013 et déposée le 24-09-2013 [« Miralis a »].

<sup>397</sup> *Miralis inc. et Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2001-1706, signée le 02-10-2015 et expire le 30-09-2022 [« Miralis b »].

#### 3.1.1.4 Le télétravail dans les organisations sans but lucratif

Tout d'abord, parmi les cinq conventions collectives des organisations syndicales, le *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue*, du *Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal* (« SÉRUM »), le *Syndicat des étudiant(e)s salarié(e)s de l'Université de Montréal* et le *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec* autorisent le télétravail occasionnel sous réserve de l'accord de l'employeur, sans préciser la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.<sup>398</sup> La convention collective de l'*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (« APTS ») prévoit uniquement que les questions à l'égard du télétravail sont de la juridiction exclusive du comité constitué de trois personnes nommées par les parties sans mentionner aucun autre détail.<sup>399</sup> Trois des cinq syndicats ont leur principal établissement à Montréal. Les syndicats emploient au maximum cinq salariés à l'exception de l'APTS qui emploie entre 100 et 249 salariés. Puis, l'*Association générale des étudiants du Collège Édouard-Montpetit*, située à Longueuil, qui emploie moins de 10 personnes, est une association étudiante qui a négocié une disposition dans leur convention collective pour introduire le

---

<sup>398</sup> *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue et Syndicat des employées et employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SEESOCQ)(Indépendant)*, Convention collective, AM-1000-7083, signée le 25-05-2019 et expire le 31-03-2021 au para 8-3.01 [« Syndicat de l'enseignement »]; *Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM)/Alliance de la fonction publique du Canada et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant)*, Convention collective, AM-2001-3613, signée le 02-07-2020 et expire le 30-04-2023 au para 16.05 [« SÉRUM »]; *Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal, section locale 17750 AFPC/FTQ et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant)*, Convention collective, AM-2001-3672, signée le 18-03-2019 et expire le 31-12-2021 au para 16.04 [« Syndicat des étudiants »]; *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (FTQ), section locale 4250, SCFP-FTQ et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ*, Convention collective, AM-1004-9146, signée le 30-01-2020, expire le 31-12-2023 para 15.03 [« Syndicat d'Hydro-Québec »].

<sup>399</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Syndicat des salarié (e)s de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (SSAPTS) (Indépendant)*, Entente, AM-2000-7273, signée le 08-03-2018 et déposée le 26-04-2018 aux para 5.2, 5.6.1 [« APTS »].

télétravail pour tous les postes dont la nature des tâches le permet « pendant les semaines où les cours sont dispensés »<sup>400</sup> à l'exception du préposé au centre multiservice. Aucune disposition ne détaille la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.

Parmi les quatre organisations civiles et amicales, le *Comité des organismes sociaux de Saint-Laurent* est une table de concertation située à Montréal qui permet le télétravail pour un maximum de sept heures par semaine, à domicile ou dans tout autre lieu.<sup>401</sup> L'organisation *Sphère*, également située à Montréal, se spécialise dans l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap. Elle autorise le télétravail occasionnel.<sup>402</sup> Puis, l'*Unité régionale de loisirs et de sport de l'Outaouais* située à Gatineau se concentre sur le développement régional dans les domaines du loisir, du sport, du plein air et de l'activité physique elle autorise le télétravail sous réserve de l'accord de l'employeur.<sup>403</sup> Et puis, la *Fédération québécoise du scoutisme*, située à Montréal, se spécialise dans le développement des jeunes. L'organisation s'est engagée à mettre en place une politique sur le télétravail avec le syndicat.<sup>404</sup> L'organisation est toujours en activité, mais selon les informations disponibles, il ne semble pas avoir eu de négociation d'une autre convention collective depuis 2007. Les quatre conventions collectives négociées permettent le télétravail occasionnel sous

---

<sup>400</sup> *Association générale des étudiants du collège Édouard-Montpetit (campus Longueuil) et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant)*, Convention collective, AM-2001-6030, signée le 14-10-2020 et expirée le 31-05-2025 au para 5-1.03 [« Association des étudiants »].

<sup>401</sup> *Comité des Organismes sociaux de Saint-Laurent et Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisir (CSQ)*, Convention collective, AM-2001-5373, signée le 10-05-2019 et expirée le 31-03-2020 au para 1-1.26, 6-1.05, 8-6.01 [« Comité des Organismes »].

<sup>402</sup> *Sphère Québec inc. et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-6855, signée le 01-05-2017 et expire le 31-03-2022 au para 13.02 [« Sphère »].

<sup>403</sup> *Unité régionale de loisirs et de sports de l'Outaouais et Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisir du Québec (SPORLQ) (CSQ)*, Convention collective, AM-1000-7376, signée le 23-01-2015, expirée le 01-07-2019 au para 6-1.03 [« Unité régionale »].

<sup>404</sup> *Fédération québécoise du scoutisme et Syndicat loisir Québec (CSQ)*, Entente, AM-1000-9706, signée le 15-06-2005 et expirée le 31-03-2007 [« Fédération du scoutisme »].

réserve de l'accord de l'employeur, et trois d'entre elles ne prévoient aucune disposition sur la fréquence ou les modalités du télétravail.

Puis, les trois associations patronales autorisent le télétravail sous réserve de l'accord de l'employeur. L'*Union des producteurs agricoles* (« UPA »), située à Longueuil, emploie entre 100 et 249 salariés.<sup>405</sup> Le *Syndicat des producteurs forestiers du sud du Québec* (« Syndicat des producteurs ») est situé à Sherbrooke, et emploie de 6 à 10 salariés.<sup>406</sup> Quant à la *Chambre immobilière du Grand Montréal*, elle emploie de 26 à 49 salariés.<sup>407</sup> Toutes les associations patronales ont introduit le télétravail occasionnel sans préciser la fréquence et les modalités du télétravail, à l'exception de la *Chambre immobilière du Grand Montréal* qui a limité le télétravail à une journée par semaine.<sup>408</sup>

Et puis, les quatre dernières OSBL appartenant à divers domaines utilisent également une approche similaire relative à l'implantation du télétravail. L'*Organisation catholique canadienne pour le développement et la paix* est une organisation religieuse de solidarité sociale, située à Montréal, qui emploie entre 50 et 99 salariés. L'employeur s'engage à créer un comité paritaire chargé de développer les critères de sélection des candidats, les modalités du télétravail, le partage des coûts, etc.<sup>409</sup>

---

<sup>405</sup> *Union des producteurs agricoles et Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA (CSN)*, Convention collective, AR-1005-2883, signée le 16-09-2020 et expirée le 31-12-2022 art 7-1.05 [« UPA »].

<sup>406</sup> *Syndicat des producteurs forestiers du sud du Québec et Syndicat des travailleurs(euses) du S.P.F.S.Q.(CSN)*, Convention collective, AM-1000-9831, signée le 16-12-2019, expire le 31-12-2021 art 6.08, 9.03. [« Syndicat des producteurs »].

<sup>407</sup> *Chambre immobilière du Grand Montréal et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB) (FTQ)*, Convention collective, AM-2001-0119, signée le 27-02-2019 et expire le 16-07-2021 au para 13.12 a) et c) [« Chambre immobilière »].

<sup>408</sup> *Ibid*, au para 13.12 a)-b).

<sup>409</sup> *Organisation catholique canadienne pour le développement et la paix et Syndicat des employés de développement et paix (CSN)*, Convention collective, AM-1000-8175, signée le 23-10-2014, expirée le 22-10-2019 aux para 1.01-1.02 de l'annexe G [« Développement et Paix »].

Ensuite, l'entreprise *Merinov*, située à Gaspé, a pour mandat le développement de la recherche appliquée sur la pêche et l'aquaculture et emploie entre 50 à 99 salariés. L'organisation autorise le télétravail pour tous les salariés sous réserve de l'accord de l'employeur sans préciser la fréquence à laquelle le télétravail est autorisé.<sup>410</sup> Puis, le *Réseau d'informations scientifiques du Québec* (« RISQ »), situé à Montréal, offre des services d'informatique, de communication et de réseautage, et emploie moins de 25 salariés. La convention collective du RISQ prévoit une seule disposition autorisant le télétravail occasionnel « après entente avec l'employeur. »<sup>411</sup> Et puis, la *Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec* (« CTAQ »), située à Québec, offre des services d'ambulance et emploie entre 250 et 499 salariés. Cette coopérative a introduit le télétravail par la négociation d'une lettre d'entente nominale avec le syndicat pour la seule fonction de préposé à la facturation.<sup>412</sup> Le télétravail est autorisé à un maximum de deux jours par semaine.<sup>413</sup>

### 3.1.2 Le télétravail dans le secteur public

Parmi les 53 résultats provenant du secteur public répertoriés sur le site Corail, nous avons identifié 39 résultats liés à des organisations du domaine de la santé et des services sociaux, huit ententes dans le secteur municipal,<sup>414</sup> et six autres ententes

---

<sup>410</sup> *Merinov et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Merinov (CSN)*, Convention collective, AQ-2001-2291, signée le 05-07-2019 et expire le 30-06-2025 à la p 87 au para 3 [« Merinov »].

<sup>411</sup> *Réseau d'informations scientifiques du Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4633 (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-1645, signée le 06-07-2017 et expire le 31-05-2021 au para 12. 08 [« RISQ »].

<sup>412</sup> *Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2000-1842, signée le 11-08-2015, expirée le 31-12-2019, lettre d'entente n° 4 à la p 14 au para 2.1, préambule [« CTAQ »].

<sup>413</sup> *Ibid* à la p 15 au para 3.2.

<sup>414</sup> Parmi les huit résultats du secteur municipal : la ville de Beauharnois a conclu trois lettres d'entente pour différentes catégories d'emploi, la Ville de Montréal, de Boisbriand, de Châteauguay ainsi que la municipalité de Saint-Calixte et la Municipalité régionale de Comté de la Nouvelle-Beauce ont également négocié une lettre d'entente pour introduire le télétravail.

concernant des organismes publics dans divers domaines. Nous avons constaté que les établissements de santé et des services sociaux ont implanté le télétravail par la négociation de lettres d'entente nominales multipliant ainsi les résultats obtenus, même que certaines lettres d'entente nominales concernaient le même employé pour une autre période annuelle de travail. Nous avons identifié 17 organisations distinctes parmi les 39 résultats appartenant au domaine de la santé et des services sociaux. Par ailleurs, en 2015, le gouvernement libéral a procédé à une réforme institutionnelle dont l'un des effets a été de fusionner plusieurs organisations dans le domaine de la santé et des services sociaux. Parmi les 17 organismes publics identifiés, nous retrouvons maintenant dix organisations distinctes.<sup>415</sup> Nous avons inclus toutes les lettres d'entente même si l'institution a fusionné avec une autre organisation, peu importe la date de signature de l'entente, étant donné que nous voulons savoir comment le télétravail est mis en œuvre dans les relations de travail jusqu'ici, formant ainsi un échantillon de 29 organisations publiques distinctes à l'étude.

### 3.1.2.1 Le télétravail dans le secteur de la santé et des services sociaux

Tout d'abord, le *Centre hospitalier de l'Université de Montréal* (« CHUM »),<sup>416</sup> le *Centre intégré de santé et de services sociaux Chaudière-Appalaches* (« CISSS de Chaudière-Appalaches »),<sup>417</sup> le *Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-*

---

<sup>415</sup> voir Annexe J.

<sup>416</sup> *Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AM-2000-2957, signée le 19-10-2018 et déposée le 01-11-2018, préambule, au para 2 [« CHUM a »]; *Centre hospitalier de l'Université de Montréal et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AM-2000-2957, signée le 16-10-2019 et déposée le 04-11-2019, préambule, au para 2 [« CHUM b »].

<sup>417</sup> *Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, Entente, AQ-2001-7935, signée le 10-08-2018 et déposée le 14-11-2018, préambule [« CISSS de Chaudière-Appalaches »].

*Deux-Montagnes* (« CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes »),<sup>418</sup> le *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette* (« CSSS de Rimouski-Neigette »)<sup>419</sup> et le *Centre de santé et de services sociaux des Sommets* (« CSSS des Sommets »)<sup>420</sup> ont autorisé le télétravail à domicile pour la fonction d'archiviste médicale. Le CISSS de Chaudière-Appalaches et le CSSS de Rimouski-Neigette exigent que le télétravailleur travaille une fois par semaine à l'établissement de l'employeur à moins d'entente

---

<sup>418</sup> *Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, Entente, AM-2000-5463, signée le 29-02-2012 et déposée le 22-03-2012, préambule [« CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a »].

<sup>419</sup> *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 15-10-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette a »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 16-10-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette b »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 25-10-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette c »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 30-10-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette d »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 09-11-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette e »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 14-11-2012 et déposée le 08-02-2013, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette f »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 05-09-2014 et déposée le 29-10-2014, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette g »]; *Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN)*, Entente, AQ-2000-5508, signée le 11-11-2014 et déposée le 19-03-2015, préambule [« CISSS de Rimouski-Neigette h »].

<sup>420</sup> *Centre de santé et de services sociaux des Sommets et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AM-2000-4385, signée le 29-03-2016 et déposée le 19-05-2016, préambule, au para 2 [« CSSS des Sommets »].

contraire.<sup>421</sup> Le CHUM exige que le télétravailleur effectue « un quart de travail par semaine » à l'établissement.<sup>422</sup>

Ensuite, le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes* et le *Centre de santé et de services sociaux du Lac-Saint-Jean-Est* (« CSSS du Lac-Saint-Jean ») ont introduit le télétravail à domicile pour les tâches de transcription médicale.<sup>423</sup> Le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes* et le *CSSS du Lac-Saint-Jean* exigent également que le télétravailleur exécute sa prestation de travail une fois par semaine à l'établissement de l'employeur.<sup>424</sup> Puis, le *Centre hospitalier affilié universitaire de Québec* (« CHAUQ ») et le *Centre hospitalier universitaire de Québec* (« CHUQ »), dorénavant le *CHU de Québec-Université Laval*, ont négocié plusieurs lettres d'entente pour implanter le télétravail à domicile pour la fonction de cytotechnologiste.<sup>425</sup> Le

---

<sup>421</sup> CISSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette g) *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 4.3; CISSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 5.5.

<sup>422</sup> CHUM a), *supra* note 416 au para 8; CHUM b), *supra* note 416 au para 8.

<sup>423</sup> *Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Syndicat des employé(es) du CSSS du Lac des-Deux-Montagnes*, Entente, AM-2000-5653, signée le 13-10-2010 et déposée le 23-12-2010, préambule, au para 2 [« CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b) »]; *Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Syndicat des employé(es) du CSSS du Lac des-Deux-Montagnes*, Entente, AM-2000-5653, signée le 05-12-2011 et déposée le 06-02-2012, préambule, au para 2 [« CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c) »]; *Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est et Syndicat des employés-es du Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est (CSN)*, Entente, AQ-2000-5894, signée le 17-05-2012 et déposée le 24-07-2012, préambule, au para 3 [« CSSS du Lac-Saint-Jean a) »]; *Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est et Syndicat des employés-es du Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est (CSN)*, Entente, AQ-2000-5894, signée le 17-05-2012 et déposée le 24-07-2012, préambule, au para 3 [« CSSS du Lac-Saint-Jean b) »].

<sup>424</sup> CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b), *supra* note 423 au para 5.11; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 5.11; CSSS du Lac-Saint-Jean a), *supra* note 423 au para 13; CSSS du Lac-Saint-Jean b), *supra* note 423 au para 13.

<sup>425</sup> *Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (CSN)*, Entente, AQ-2000-0771, signée le 19-11-2003 et déposée le 15-12-2003 au para 1 de l'annexe [« CHAUQ a) »]; *Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (CSN)*, Entente, AQ-2000-0771, signée le 14-09-2004 et déposée le 15-11-2004 au para 1 de l'annexe [« CHAUQ b) »]; *Centre hospitalier affilié*

CHAUQ et le CHUQ exigent que le télétravailleur se présente « au moins deux (2) fois par semaine par période de deux semaines »<sup>426</sup> à moins d'une entente contraire. Le CHAUQ a également négocié en 2007 des lettres d'entente pour l'implantation du télétravail pour les salariés du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier, et pour les salariés du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration.<sup>427</sup>

Pour sa part, le *Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais* (« CRDO ») et le *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Chaudière-Appalaches* (« CRDI de Chaudière-Appalaches ») autorisent le télétravail à domicile pour les techniciens et les professionnels de la santé.<sup>428</sup> De plus, le CRDO et le *Centre de santé et de services sociaux de Gatineau* (« CSSSG ») ont introduit le télétravail à domicile pour tous les salariés du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de

---

*universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec*, Entente, AQ-2000-0771, signée le 19-10-2004 et déposée le 15-11-2004 au para 1 de l'annexe [« CHAUQ c »]; *Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 11-02-2009 et déposée le 10-03-2009, remplacée par le CHU de Québec-Université Laval, à la p 1 de l'annexe [« CHUQ a »]; *Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 07-10-2011 et déposée le 07-11-2011 au para 1 de l'annexe [« CHUQ b »]; *Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 15-10-2011 et déposée le 07-11-2011 au para 1 de l'annexe [« CHUQ c »].

<sup>426</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 3 de l'annexe; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 1 de l'annexe; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 1 de l'annexe; CHUQ a), *supra* note 425 au para 4 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 4 de l'annexe; CHUQ c), *supra* note 425 au para 4 de l'annexe.

<sup>427</sup> *Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Québec (Indépendant)*, Entente, AQ-2000-4751, signée le 18-09-2007 et déposée le 12-10-2007 [« CHAUQ d »].

<sup>428</sup> *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) Chaudière-Appalaches et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)*, Entente, AQ-2000-3178, signée le 11-06-2007 et déposée le 13-08-2007, préambule, au para 2 [« CRDI de Chaudière-Appalaches »]; *Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-4864, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014, préambule, à la p 68 [« CRDO a »].

métier,<sup>429</sup> et pour tous les salariés du personnel de bureau, les techniciens et les professionnels de l'administration.<sup>430</sup> Le CRDO a également autorisé le télétravail à domicile pour tous les salariés du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires.<sup>431</sup> Puis, le *Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Centre-Sud de l'île de Montréal* (« CIUSSS du Centre-Sud de l'île de Montréal ») autorise également le télétravail à domicile pour le personnel administratif sous réserve de l'accord de l'employeur,<sup>432</sup> tandis que le *Centre Hospitalier des Vallées de l'Outaouais* (« CHVO ») a implanté le télétravail pour les travailleurs du centre hospitalier.<sup>433</sup>

Puis, le *Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska et de l'Érable* (« CSSS d'Arthabaska et de l'Érable ») autorise le télétravail pour les techniciens en informatique sans préciser la fréquence ou les modalités du télétravail.<sup>434</sup> De son côté,

---

<sup>429</sup> *Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3810, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014, remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais, préambule, à la p 68 [« CRDO b »]; *Centre de santé et de services sociaux de Gatineau et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau*, Entente, AM-2000-5964, signée le 16-01-2008 et déposée le 31-01-2008 préambule, à la p 76 [« CSSSG a »].

<sup>430</sup> *Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3813, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014, préambule, à la p 68 [« CRDO c »]; *Centre de santé et de services de Gatineau et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau (CSN)*, Entente, AM-2000-5964, signée le 16-01-2008 et déposée le 31-01-2008 préambule, à la p 76 [« CSSSG b »].

<sup>431</sup> *Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3810, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014, préambule, à la p 68 [« CRDO d »].

<sup>432</sup> *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud de l'île de Montréal et Syndicat du personnel administratif du CIUSS du Centre-Sud de l'île de Montréal SCFP, section locale 4628 (FTQ)*, Entente, AM-2001-8036, signée le 03-12-2018 et déposée le 20-12-2018 art 9.28 [« CIUSSS du Centre-Sud de l'île de Montréal »].

<sup>433</sup> *Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais et Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé (CSN)*, Entente, AM-1005-5225, signée le 05-02-2004 et déposée le 16-02-2004 [« CHVO »].

<sup>434</sup> *Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'érable et Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska Inc.(FTQ)*, Entente, AQ-2000-5384, signée le 28-06-2007 et déposée le 17-07-2007 au para 4 [« CSSS d'Arthabaska-et-de-L'érable a »]; *Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'érable et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4953 (FTQ)*,

le service informatique du *Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi* (« CSSS de Chicoutimi ») s'engage, dans une lettre d'entente, à « créer un comité mandaté afin de faire des recommandations » pour développer et planifier un projet pilote de télétravail.<sup>435</sup> Et puis, l'entente du *Centre jeunesse Chaudière-Appalaches* (« CRJA ») prévoit une seule clause sur le télétravail stipulant qu'« une personne salariée qui effectue sa prestation de travail en télétravail est réputée être au travail avec les droits et les obligations s'y rattachant. »<sup>436</sup> Le *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux* (« CPNSSS ») a conclu une entente avec les syndicats, dans le contexte de la COVID-19. L'une des dispositions prévoit que le télétravail est offert aux personnes immunodéprimées et âgées de 70 ans et plus.<sup>437</sup> Aucune disposition ne précise la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.

### 3.1.2.2 Le télétravail dans les autres organisations publiques

Le contexte de la pandémie de la COVID-19 a amené plusieurs villes à introduire le télétravail pour les employés municipaux ou des postes particuliers. Tout d'abord, la ville de Beauharnois a conclu trois lettres d'entente mettant en place le télétravail pour les employés municipaux, les salariés cols blancs et bleus ainsi que les salariés des services essentiels à l'exception des salariés de la bibliothèque et les brigadières.<sup>438</sup> La

---

Entente, AQ-2001-0551, signée le 23-05-2013 et déposée le 05-07-2013 au para 3 [« CSSS d'Arthabaska-et-de-L'érable b) »].

<sup>435</sup> *Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et de services sociaux de Chicoutimi (CSN)*, Entente, AQ-2000-5851, signée le 02-04-2014 et déposée le 02-05-2018 au para 50.

<sup>436</sup> *Centre jeunesse Chaudière-Appalaches et Syndicat des professionnels du Centre-Jeunesse Chaudière-Appalaches*, affilié à la Confédération des Syndicats nationaux, Entente, AQ-2000-2339, signée le 18-11-2013 et déposée le 13-01-2014 au para 9.20.

<sup>437</sup> *Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (« CPNSSS ») et Fédération interprofessionnelles de la santé du Québec (FIQ)*, Entente, AR-2000-7486, signée le 30-03-2020 et déposée le 03-04-2020 aux para 6, 9.

<sup>438</sup> *Ville de Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ)*, Entente, AM-2000-1791, signée le 06-05-2020 et déposée le 14-05-2020 à la p 2 art 2; *Ville de*

ville de Boisbriand a également mis en place le télétravail pour les salariés cols blancs.<sup>439</sup> Ensuite, la Ville de Châteauguay autorise le télétravail pour les policiers.<sup>440</sup> Puis, la ville de Montréal a implanté le télétravail pour les scientifiques employés par la municipalité, par lequel le télétravail est autorisé sous réserve de l'accord de l'employeur.<sup>441</sup> Par ailleurs, avant la pandémie de la COVID-19, la municipalité de Sainte-Calixte a négocié une lettre d'entente pour la mise en place du télétravail pour le poste de responsable aux communications et événements spéciaux pour un maximum de quatre heures par semaine.<sup>442</sup> La MRC de la Nouvelle-Beauce et le syndicat ont conclu une lettre d'entente pour implanter le télétravail pour un nouveau poste de chargé des politiques familiales et des aînés pour une durée temporaire de 18 mois, laquelle autorise l'employée à effectuer un maximum de 80 % de ses heures hebdomadaires à distance.<sup>443</sup> Aucune des neuf ententes dans le secteur municipal ne précise la nature, la fréquence et les modalités du télétravail.

Ensuite, deux organismes publics ont également introduit le télétravail pour des fonctions particulières. D'une part, la *Régie de gestion des matières résiduelles de la Mauricie* (« Régie »), un organisme public regroupant plusieurs municipalités qui a pour objectif d'assurer la gestion et la transformation des matières résiduelles, a conclu

---

*Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ)*, Entente, AM-2000-1792, signée le 26-03-2020 et déposée le 06-04-2020 (Les postes qui peuvent être effectués en télétravail sont le technicien en environnement, l'opératrice en environnement, l'opérateur eau potable, les commis à la paie, le secrétaire-réceptionniste, etc. à la p 1); *Ville de Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ)*, Entente, AM-2000-1792, signée le 06-05-2020 et déposée le 14-05-2020 à la p 2 art 2.

<sup>439</sup> *Ville de Boisbriand et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), section locale 4238*, Entente, AM-1003-0459, signée le 02-07-2020 et déposée le 09-07-2020 au para 1 b).

<sup>440</sup> *Ville de Châteauguay et Fraternité des policiers de Châteauguay inc. (Indépendant)*, Entente, AM-1000-9524, signée le 28-04-2020 et déposée le 01-05-2020 à la p 3.

<sup>441</sup> *Ville de Montréal et Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (Indépendant)*, Entente, AM-1005-2135, signée le 19-02-2020 et déposée le 26-02-2020 aux para 2-3.

<sup>442</sup> *Municipalité de Saint-Calixte et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5389 (FTQ)*, Entente, AM-2002-0156, signée le 01-10-2018 et déposée le 08-11-2018, préambule, au para 10.

<sup>443</sup> *MRC de la nouvelle-Beauce et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2608 (FTQ)*, Entente, AQ-1004-4196, signée le 17-05-17 et déposée le 26-05-2017 à la p 3.

une lettre d'entente autorisant le télétravail pour les commis à la comptabilité.<sup>444</sup> D'autre part, la *Commission de la construction du Québec* (« CCQ ») chargée de la surveillance et de l'application de certaines lois dans le secteur de la construction a également récemment implanté le télétravail de manière générale pour les employés professionnels et aux employés de bureau pour la durée des mesures sanitaires de la pandémie de la COVID-19.<sup>445</sup> Les deux ententes ne prévoient aucune disposition précisant la fréquence et les modalités du télétravail.

Puis, dans le domaine de la culture et de l'éducation, la *Société de développement des entreprises culturelles* (« SODEC ») autorise le télétravail après l'approbation préalable du gestionnaire, à un maximum de quatre jours par mois, pour certains postes identifiés.<sup>446</sup> De plus, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, la *Société Télé-Québec* qui se spécialise dans la production de films et de matériel audiovisuel a conclu une entente mentionnant que « [l]es parties conviennent de discuter en comité conjoint des modalités d'application du télétravail » sans mentionner aucun autre détail.<sup>447</sup> Et puis, l'*Université de Sherbrooke* (« UdS ») autorise le télétravail pour le personnel administratif sous réserve de l'accord préalable du supérieur pour une partie

---

<sup>444</sup> *Régie de gestion des matières résiduelles de la Mauricie et Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN)*, Entente AQ-1004-8526, signée le 22-01-2020 et déposée le 09-03-2020, au para 1, préambule.

<sup>445</sup> *Commission de la construction du Québec et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 573, (SEPB) (FTQ)*, Entente, AM-2001-3385, signée le 24-03-2020 et déposée le 02-04-2020 aux para 2.1, 2.13 [« CCQ »].

<sup>446</sup> *Société de développement des entreprises culturelles et Syndicat des employés de la SODEC, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858 (FTQ)*, Convention collective, AM-1002-5850, signée le 26-05-2015 et expirée le 31-03-2018 aux pp 1, 3 [« SODEC »] (Les postes comprennent le chargé de projets de livre, de musique, de métiers d'art, de projet de contenu ainsi que les techniciens, les délégués aux relations d'affaires, les analystes financiers ou d'affaires et les programmeurs.).

<sup>447</sup> *Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) et Syndicat général des employés(ées) de Télé-Québec (SGETO)(CSN)*, Convention collective, AM-1001-1784, signée le 29-05-2020 et expire le 30-06-2023 à la p 133.

des tâches à effectuer.<sup>448</sup> L'*Institut national de la recherche scientifique* (« INRS ») a négocié des dispositions relatives aux modes de rémunération pour le « salarié qui a la responsabilité du télétravail avec une tablette électronique ».<sup>449</sup> D'ailleurs, ces conventions collectives sont silencieuses sur la nature, la fréquence et les modalités du télétravail, à l'exception de la SODEC qui prévoit que toutes les dépenses sont à la charge du salarié.<sup>450</sup>

### 3.2 Méthode et critères d'analyse

Notre revue de la littérature et une première lecture des conventions collectives et des lettres d'entente nous ont permis de développer une grille d'analyse.<sup>451</sup> Dans notre analyse, nous avons tenu compte de la nature et de la fréquence comme détaillée dans la présentation de notre échantillon plus haut. Ensuite, nous avons examiné si et comment le principe du caractère volontaire, le principe d'égalité de traitement et le principe de réversibilité (voir Chapitre II, section 2.2) sont mis en place dans les conventions collectives et les lettres d'entente conclues au Québec. Tout d'abord, concernant le principe du caractère volontaire, nous avons regardé si une disposition mentionne que le télétravail ne peut être imposé à un salarié, ou si le syndicat et l'employeur décident ensemble d'introduire le télétravail dans la relation et l'organisation du travail. Puis, nous avons tenu compte de l'absence ou de la présence de dispositions qui garantissent au télétravailleur les mêmes droits et les mêmes

---

<sup>448</sup> *Université de Sherbrooke et Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) (CSQ)*, Convention collective, AM-1000-6554, signée le 26-05-2017 et expirée le 31-03-2020 au para 6-1.05.

<sup>449</sup> *Institut national de la recherche scientifique et Syndicat des métallos, section locale 9538 (FTQ)*, Convention collective, AM-1005-1153, signée 11-06-2015 et expirée le 30-11-2018 para 6.11 al b) 1 et 2.

<sup>450</sup> SODEC, *supra* note 446 à la p 2.

<sup>451</sup> voir Annexe G.

conditions de travail que les salariés qui accomplissent le travail convenu à l'établissement de l'employeur. Nous avons également vérifié si les critères de performance ou de productivité sont les mêmes pour les salariés qui font du télétravail que pour les autres travailleurs. Et puis, en ce qui concerne le principe de réversibilité, nous avons analysé comment celui-ci est mis en œuvre dans les différentes ententes. Nous avons également regardé si des dispositions mentionnent expressément que le salarié peut réintégrer son poste initial, et dans quelles circonstances. Nous avons voulu explorer si ces principes ont une influence sur le transfert des risques économiques vers les salariés, si transfert il y a.

Ensuite, concernant plus spécifiquement les risques économiques potentiels du télétravail salarié (voir Chapitre I, section 1.3.3), premièrement, nous avons regardé les exigences liées à l'espace professionnel au domicile du salarié. Nous avons tenu compte de la présence ou de l'absence de dispositions exigeant des conditions particulières régulant l'aire de travail. Est-ce que l'employeur exige une pièce fermée, sécurisée ou inaccessible aux tiers ? Si tel est le cas, est-ce que l'employeur verse une indemnité au salarié ? Deuxièmement, nous avons analysé les dispositions relatives au partage des dépenses liées à l'implantation du télétravail. Nous avons identifié qui de l'employeur ou du salarié doit assumer les coûts liés à l'ameublement particulier du poste de télétravail (bureau, chaise, éclairage, meuble de rangement), et à l'acquisition de l'équipement informatique (ordinateur portable ou fixe, écran, imprimante, casque d'écoute, etc.). Troisièmement, nous avons identifié qui de l'employeur ou du salarié doit assumer les coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail tels que le chauffage, l'électricité, l'assurance habitation ou l'assurance de biens d'une part et, d'autre part, les frais mensuels liés à la connexion au réseau Internet haute vitesse et à la téléphonie ainsi que les dépenses pour l'achat de fournitures comme les crayons, les enveloppes, l'encre pour l'imprimante, les ampoules, les produits de nettoyage, etc.

Ces différents critères ont guidé notre analyse dans l'étude des conventions collectives et des lettres d'entente conclues au Québec.

### 3.3 Présentation et analyse des résultats de recherche

La majorité des conventions collectives et des lettres d'entente de notre échantillon font référence au télétravail à domicile. Parfois, les ententes ne mentionnent pas expressément le télétravail à domicile, mais cette possibilité peut être facilement déduite vu la présence de dispositions conventionnelles concernant l'aménagement de l'espace au domicile du salarié ou l'accès à une connexion Internet.<sup>452</sup> Il y a seulement deux organisations qui autorisent le salarié à effectuer le télétravail dans un endroit préalablement approuvé sans préciser le lieu exact.<sup>453</sup> De plus, la fréquence à laquelle le télétravail à domicile est effectué n'est pas toujours précisée dans l'entente.<sup>454</sup> Le télétravail à domicile à temps plein est cependant rare.<sup>455</sup> Plusieurs ententes négociées implantent le télétravail à domicile pendulaire ou alterné qui prend souvent la forme de quatre jours de travail par semaine au domicile du salarié, et d'une journée à l'établissement de l'employeur, principalement dans les compagnies d'assurances et dans les organisations publiques de santé et des services sociaux.<sup>456</sup> Tandis que les

---

<sup>452</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 92; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 92; Medavie, *supra* note 375 à la p 41;

<sup>453</sup> Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393 à la p 111; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398 à la p 82.

<sup>454</sup> APTS, *supra* note 399; Canassurance, *supra* note 379; Desjardins a), *supra* note 380; Fédération des Caisses Desjardins, *supra* note 383; Fédération du scoutisme, *supra* note 404; Humania, *supra* note 377; Medavie, *supra* note 375; Merinov, *supra* note 410; Nordia, *supra* note 384; Développement et Paix, *supra* note 409; RISQ, *supra* note 411; Syndicat des producteurs, *supra* note 406; Transervice Lease a), *supra* note 389; UPA, *supra* note 405; Unité régionale, *supra* note 403.

<sup>455</sup> Taxelco, *supra* note 387 à la p 42 au para 13 (L'entreprise exige une présence du télétravailleur à l'établissement de l'employeur d'au moins une journée tous les trois mois.).

<sup>456</sup> Capitale, *supra* note 373; Capital assureur, *supra* note 373; Capital services conseils, *supra* note 373; Ge Énergies, *supra* note 393 à la p 111; Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 260; La majorité des ententes dans le domaine de la santé et des services sociaux.

autres organisations limitent le télétravail à un maximum d'une ou deux journées par semaine.<sup>457</sup> Puis, d'autres organisations, principalement les OSBL, permettent seulement le télétravail occasionnel c'est-à-dire une ou quelques journées par mois ou par année.<sup>458</sup>

### 3.3.1 Le principe du caractère volontaire

Tout d'abord, dans la plupart des conventions collectives et des lettres d'entente dans le secteur privé<sup>459</sup> et dans le secteur public à l'étude,<sup>460</sup> une disposition prévoit le caractère volontaire du télétravail, c'est-à-dire que l'employeur et le salarié doivent tous les deux être d'accord pour implanter le télétravail. Cependant, certaines conventions collectives ou lettres d'entente à l'étude ne prévoient aucune disposition

---

<sup>457</sup> CTAQ, *supra* note 412; FS-FTQ, *supra* note 382; Vast-Auto Distribution, *supra* note 390.

<sup>458</sup> Association des étudiants, *supra* note 400 au para 5-1.03; Épilogue, *supra* note 391; RISQ, *supra* note 411 au para 12.08; Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 38; Sphère, *supra* note 402 au para 13.02; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398 à la p 82 au para 1; Syndicat d'Hydro-Québec, *supra* note 398 au para 15.03.

<sup>459</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 85; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 92; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 92; Canassurance, *supra* note 379 à la p 49; CTAQ, *supra* note 412 à la p 14 au para 2.1; Épilogue, *supra* note 391 à la p 48 para 2 k); Humania, *supra* note 377 à la p 55; Merinov, *supra* note 410 à la p 87 au para 4; Comité des organismes, *supra* note 401 au para 1-1.26; Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37; Sphère, *supra* note 402 au para 13.02; Taxelco, *supra* note 387 au para 3; Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 251; Vast-Auto Distribution, *supra* note 390 au para 4.

<sup>460</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 1; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 1; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 1; CHAUQ d), *supra* note 425 à la p 82; CHUQ a), *supra* note 425 au para 1; CHUQ b), *supra* note 425 au para 1; CHUQ c), *supra* note 425 au para 1; CHUM a), *supra* note 416 au para 2; CHUM b), *supra* note 416 au para 2; CHVO, *supra* note 433 au para 1; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 1; CRDO a), *supra* note 428 à la p 68; CRDO b), *supra* note 429 à la p 68; CRDO c), *supra* note 430 à la p 68; CRDO d), *supra* note 431 à la p 68; CSSSG a), *supra* note 429 à la p 76; CSSSG b), *supra* note 430 à la p 76; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 3; CSSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 2; CSSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 2; CSSS des Sommets, *supra* note 420 au para 4.

concernant le principe du caractère volontaire.<sup>461</sup> Par ailleurs, l'une des dispositions de la convention collective de *Taxelco* énonce que « [l]e refus par un salarié de passer au télétravail ne constitue pas un motif de congédiement ou de modification des conditions de travail ». <sup>462</sup> Certaines conventions collectives mentionnent que le salarié peut refuser de participer au télétravail.<sup>463</sup> Les ententes négociées ne prévoient pas souvent une clause mentionnant que le salarié a le droit de refuser de faire du télétravail sans avoir à craindre des représailles de la part de l'employeur. D'autres conventions collectives stipulent que le télétravail est « un privilège et non un droit ». <sup>464</sup> Une lettre d'entente prévoit que le télétravail est volontaire à moins que le télétravail fasse partie intégrante des conditions du poste à l'embauche : dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.<sup>465</sup> Une seule entente négociée dans le contexte extraordinaire de la COVID-19 mentionne expressément qu'« [u]n employé ne peut refuser de faire du télétravail [...] ». <sup>466</sup>

### 3.3.2 Le principe d'égalité de traitement

Puis, concernant le principe d'égalité de traitement, plusieurs ententes contiennent une disposition qui garantit que les avantages et les obligations prévus à la convention

---

<sup>461</sup> APTS, *supra* note 399; Association des étudiants, *supra* note 400; Chambre immobilière, *supra* note 407; Desjardins a), *supra* note 380; Développement et Paix, *supra* note 409; Épilogue, *supra* note 391; Fédération des Caisses Desjardins, *supra* note 383; Fédération du scoutisme, *supra* note 404; FS-FTQ, *supra* note 382; Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393; Miralis a), *supra* note 396; Medavie, *supra* note 375; Nordia, *supra* note 384; Unité régionale, *supra* note 403; UPA, *supra* note 405; SÉRUM, *supra* note 398; SSQ, *supra* note 379; RISQ, *supra* note 411; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398; Syndicat d'Hydro-Québec, *supra* note 398; Syndicat des étudiants, *supra* note 398; Syndicat des producteurs, *supra* note 406.

<sup>462</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 35 au para 3.

<sup>463</sup> *Humania*, *supra* note 377 à la p 55; *Merinov*, *supra* note 410 à la p 87 para 4;

<sup>464</sup> *Humania*, *supra* note 377 à la p 55; *Merinov*, *supra* note 410 à la p 87 para 5.

<sup>465</sup> *Ibid* à la p 87 au para 4.

<sup>466</sup> CCQ, *supra* note 445 au para 2.3; Le gouvernement provincial du Québec dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 a rendu le télétravail obligatoire par décret pour les employés de bureau.

collective s'appliquent également aux salariés en situation de télétravail dans le secteur privé<sup>467</sup> et dans le secteur public,<sup>468</sup> peu importe le secteur économique ou le domaine d'activités. Cependant, plusieurs ententes ne prévoient aucune disposition mettant en place le principe d'égalité de traitement.<sup>469</sup> Certaines dispositions négociées prévoient que le télétravailleur n'est pas assujéti aux mêmes normes relatives à la rémunération des heures supplémentaires et au remboursement des frais de déplacement.<sup>470</sup>

De plus, certaines ententes prévoient une disposition mentionnant que le salarié en télétravail est assujéti aux mêmes critères d'évaluation de la performance ou de la productivité,<sup>471</sup> et d'autres ententes prévoient une clause comportant des critères de productivité ou de rendement plus élevés pour les télétravailleurs que pour les autres

---

<sup>467</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 85; Capital assureur, *supra* note 373 à la p 92; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 92; Canassurance, *supra* note 379 à la p 49; Comité des Organismes, *supra* note 401 à la p 32 au para 6-1.05; Épilogue, *supra* note 391 à la p 47 au para 2 i); Humania, *supra* note 377 à la p 56; Merinov, *supra* note 410 à la p 87 aux para 3, 8; Miralis a), *supra* note 391; Nordia, *supra* note 384 à la p 37; Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37; UPA, *supra* note 405; SSQ, *supra* note 379 à la p 92 au para 24.10; Syndicat des producteurs, *supra* note 406 art 9.03; Taxelco, *supra* note 387 aux para 3, 22-23; Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 253; Vast-Auto Distribution, *supra* note 390 au para 2.

<sup>468</sup> Les lettres d'entente dans le secteur public prévoyant une disposition à l'égard du principe d'égalité sont : CHUM a), *supra* note 416 art 5; CHUM b), *supra* note 416 au para 5; CHVO, *supra* note 433 au para 5; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 4; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 413 art 8; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b), *supra* note 418 au para 5.1; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 418 au para 5.1; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a) *supra* note 423 au para 3; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b) *supra* note 423 au para 3; CSSS des Sommets, *supra* note 420 au para 7.1; CSSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 5; CSSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 5; SODEC, *supra* note 446 à la p 1.

<sup>469</sup> APTS, *supra* note 399; Association des étudiants, *supra* note 400; Canassurance, *supra* note 379; Chambre immobilière, *supra* note 407; CTAQ, *supra* note 412; Desjardins a), *supra* note 380; Développement et Paix, *supra* note 409; Fédération des Caisses Desjardins, *supra* note 383; Fédération du scoutisme, *supra* note 404; FS-FTQ, *supra* note 382; Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393; Miralis a), *supra* note 396; Unité régionale, *supra* note 403; RISQ, *supra* note 411; SÉRUM, *supra* note 398; Sphère, *supra* note 402; SSQ, *supra* note 379; Syndicat d'Hydro-Québec, *supra* note 398; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398; Syndicat des étudiants, *supra* note 398.

<sup>470</sup> Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393 à la p 111; Taxelco, *supra* note 387 à la p 30, art 25.05.

<sup>471</sup> Épilogue, *supra* note 391 à la p 48 au para 2 j; Taxelco, *supra* note 387 à la p 40, art 11.

travailleurs.<sup>472</sup> Par exemple, les lettres d'entente du CHAUQ et du CHUQ prévoient que le cytotechnologiste en télétravail doit effectuer 55 lames en sept heures de télétravail, mais il doit produire l'équivalent de 45 lames en sept heures à l'établissement de l'employeur.<sup>473</sup> Par ailleurs, les lettres d'entente du CISSS de Rimouski-Neigette prévoient que le salarié doit « [f]ournir un rendement adéquat et en fonction de ce qui est généralement requis en transcription médicale », <sup>474</sup> alors qu'une autre disposition mentionne que le télétravailleur doit augmenter sa productivité individuelle de 15 %.<sup>475</sup>

### 3.3.3 Le principe de réversibilité

Ensuite, concernant le principe de réversibilité, nombreuses conventions collectives et lettres d'entente l'intègrent, c'est-à-dire que tant le salarié que l'employeur peuvent mettre fin au télétravail et que le salarié peut réintégrer l'établissement de l'employeur pour accomplir sa prestation de travail.<sup>476</sup> D'autres ententes permettent à l'employeur,

---

<sup>472</sup> Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37; CHAUQ a), *supra* note 425 au para 5; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 5; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 5; CHUQ a), *supra* note 425 aux para 5-6; CHUQ b), *supra* note 425 aux para 5-6; CHUQ c), *supra* note 425 aux para 5-6.

<sup>473</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 5; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 5; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 5; CHUQ a), *supra* note 425 aux para 5-6; CHUQ b), *supra* note 425 aux para 5-6; CHUQ c), *supra* note 425 aux para 5-6.

<sup>474</sup> CISSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 4.10; CISSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 4.10.

<sup>475</sup> CISSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 4.11; CISSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 4.11.

<sup>476</sup> Dans le secteur privé : Capitale, *supra* note 373 à la p 86; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 93; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 93 : « L'entente peut être résiliée en tout temps, par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis [...]. La personne salariée demeure liée par le programme de télétravail jusqu'à sa réintégration au port d'attache. »; Medavie, *supra* note 375 à la p

à sa discrétion, de mettre fin à l'entente de télétravail avec ou sans préavis advenant une situation d'urgence ou si le rendement ou la qualité du travail du salarié diminue sans spécifier si le salarié peut réintroduire son emploi initial.<sup>477</sup> Les délais de préavis pour mettre fin au télétravail ou pour modifier l'entente de télétravail divergent selon les organisations; ils peuvent être ainsi de sept,<sup>478</sup> de 10,<sup>479</sup> de 14,<sup>480</sup> de 30,<sup>481</sup> de 60<sup>482</sup> ou même de 90 jours,<sup>483</sup> ou d'un préavis raisonnable.<sup>484</sup> Toutefois, d'autres conventions collectives ou lettres d'entente ne prévoient aucune disposition mettant en place le principe de réversibilité pour le salarié.<sup>485</sup> Par ailleurs, d'autres ententes prévoient une

---

42; Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37; Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 253; Vast-Auto Distribution, *supra* note 390 au para 6. Dans le secteur public : CHUM a), *supra* note 416 aux para 2, 12; CHUM b), *supra* note 416 aux para 2, 12; CSSS du Lac des Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 15; CSSS du Lac des Deux-Montagnes b), *supra* note 423 au para 7; CSSS du Lac des Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 7.

<sup>477</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 86; Capital assureur, *supra* note 373 à la p 93; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 93 : L'employeur peut « résilier l'entente de télétravail sans les cas où ils observ[ent] une baisse au niveau de la productivité, de l'assiduité, de la qualité, de l'attitude au travail ou en cas de plaintes ».; CTAQ, *supra* note 412 à la p 14 au para 3.1; Humania, *supra* note 377 à la p 55 : « La participation au programme de télétravail peut être retirée par l'employeur, à sa discrétion, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours donné à l'employé et au syndicat » ; Medavie, *supra* note 375 à la p 42; Vast-Auto Distribution, *supra* note 390 au para 16 : « L'employeur se réserve le droit de la mise à jour et du retrait du télétravail en tout temps et ce, sans préavis ».

<sup>478</sup> CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 7.

<sup>479</sup> Medavie, *supra* note 375 à la p 42; Chambre immobilière, *supra* note 407 au para 13.13 d).

<sup>480</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 86; Capital assureur, *supra* note 373 à la p 93; Capitale services, *supra* note 373 à la p 93; CSSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 6; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 6; CSSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 6; CHVO, *supra* note 433 au para 2; CRDO a), *supra* note 428 à la p 68; CRDO b), *supra* note 429 à la p 68; CRDO c), *supra* note 430 à la p 68; CRDO d), *supra* note 431 à la p 68; Progistix-solutions, *supra* note 385 à la p 37.

<sup>481</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 8; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 8; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 8; CHUQ a), *supra* note 425 au para 10; CHUQ b), *supra* note 425 au para 9; CHUQ c), *supra* note 425 au para 9; CHUM a), *supra* note 416 aux para 2, 12; CHUM b), *supra* note 416 aux para 2, 12; CSSS des Sommets, *supra* note 420 au para 9; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 16; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a) *supra* note 423 au para 30; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b) *supra* note 423 au para 30; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 1; Humania, *supra* note 377 à la p 55; Medavie, *supra* note 375 à la p 42; Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393 aux pp 112, 117.

<sup>482</sup> Desjardins a), *supra* note 380.

<sup>483</sup> CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 8.

<sup>484</sup> SODEC, *supra* note 446 à la p 1.

<sup>485</sup> APTS, *supra* note 399; Association des étudiants, *supra* note 400; Canassurance, *supra* note 379; Épilogue, *supra* note 391; Comité des Organismes, *supra* note 401 au para 1-1.2; CTAQ, *supra* note

durée minimale à la participation au télétravail pour le salarié sélectionné.<sup>486</sup> Certaines organisations prévoient une période d'essai à la fin de laquelle le rendement du télétravailleur sera évalué pour maintenir ou non sa participation au programme de télétravail.<sup>487</sup> La période d'essai peut varier. Certaines organisations prévoient une période d'essai de 30 jours,<sup>488</sup> et d'autres organisations fixent à 60 jours<sup>489</sup> ou à 12 mois la période d'essai.<sup>490</sup> Dans certaines circonstances, le principe de réversibilité permet aux employeurs d'exiger que le salarié maintienne ou augmente sa productivité individuelle.

### 3.3.4 Les dépenses liées au télétravail

Nous tenons à mentionner qu'il n'est pas rare de retrouver aucune disposition encadrant les modalités du télétravail principalement en ce qui concerne les dépenses liées à l'espace de travail, l'implantation, le fonctionnement et l'entretien du télétravail.<sup>491</sup>

---

412; Développement et Paix, *supra* note 409; Fédération des Caisses Desjardins, *supra* note 383; Fédération du scoutisme, *supra* note 404; FS-FTQ, *supra* note 382; Merinov, *supra* note 410; Miralis a), *supra* note 396; Nordia, *supra* note 384; Unité régionale, *supra* note 403; UPA, *supra* note 405; SÉRUM, *supra* note 398; Sphère, *supra* note 402; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398; RISQ, *supra* note 411; Syndicat des étudiants, *supra* note 398; Syndicat des producteurs, *supra* note 406; Syndicat d'Hydro-Québec, *supra* note 398; SSQ, *supra* note 379.

<sup>486</sup> CHUM a), *supra* note 416 aux para 2, 12; CHUM b), *supra* note 416 aux para 2, 12; ; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a) *supra* note 418 préambule, aux para 3, 28-29; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b) *supra* note 423 préambule, aux para 3, 28-29; Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37.

<sup>487</sup> Taxelco, *supra* note 387 à la p 40 au para 10.

<sup>488</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 88; Capital assureur, *supra* note 373 à la p 95; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 95; Humania, *supra* note 377 à la p 56; Ge Énergies renouvelables, *supra* note 393 à la p 112.

<sup>489</sup> Taxelco, *supra* note 387 à la p 40, para 10; Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 252.

<sup>490</sup> Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 37.

<sup>491</sup> APTS, *supra* note 399; Association des étudiants, *supra* note 400; Canassurance, *supra* note 379; Comité des Organismes, *supra* note 401; CTAQ, *supra* note 412; Desjardins a), *supra* note 380; Développement et Paix, *supra* note 409; Fédération des Caisses Desjardins, *supra* note 383; Fédération du scoutisme, *supra* note 404; FS-FTQ, *supra* note 382; Ge Énergies Renouvelables, *supra* note 393; Merinov, *supra* note 410; Miralis a), *supra* note 396; Nordia, *supra* note 384; Unité régionale, *supra* note 403; UPA, *supra* note 405; RISQ, *supra* note 411; SÉRUM, *supra* note 398; Sphère, *supra* note

Nous avons constaté que seulement 12 ententes des 35 étudiées obtenus dans le secteur privé prévoient des dispositions relatives aux dépenses du télétravail, d'une part et d'autre part dans le secteur public, 15 des 29 ententes dans les organisations publiques prévoient des dispositions sur les dépenses liées au télétravail; c'est le cas principalement dans le domaine de la santé et des services sociaux. Un grand nombre d'ententes sont silencieuses. Parfois, la convention collective ou la lettre d'entente fait référence à la politique de l'entreprise relative au télétravail pour connaître les modalités de son organisation, sans qu'elle soit annexée à la convention collective.<sup>492</sup> D'autres ententes conclues mentionnent que les modalités du télétravail seront précisées par une entente particulière.<sup>493</sup> Par ailleurs, une des conventions collectives mentionne que les modalités varient en fonction de qui fait la demande pour introduire le télétravail dans la relation, c'est-à-dire que la personne qui fait la demande assume les coûts liés au télétravail.<sup>494</sup> Donc, il n'a pas toujours été possible d'identifier qui de l'employeur ou du salarié doit assumer les dépenses liées au télétravail pour chacune des organisations de notre échantillon même que nous avons constaté que certaines organisations établissent des critères de sélection, ou des conditions d'admissibilité au télétravail qui font en sorte que les salariés sont contraints d'assumer une partie, ou la presque totalité des dépenses liées au télétravail salarié.

#### 3.3.4.1 Les exigences et les dépenses liées à l'espace de travail

Dans le secteur financier, la plupart des compagnies d'assurances imposent comme condition d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose, à son domicile, d'une aire

---

402; SSQ, *supra* note 379; Syndicat d'Hydro-Québec, *supra* note 398; Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398; Syndicat des étudiants, *supra* note 398.

<sup>492</sup> FS-FTQ, *supra* note 382; Merinov, *supra* note 410 à la p 88 au para 14.

<sup>493</sup> Taxelco, *supra* note 387 au para 19; Syndicat des producteurs, *supra* note 406 à la 12 au para 9.03.

<sup>494</sup> Merinov, *supra* note 410 à la p 87 au para 9.

prévue à cette fin,<sup>495</sup> parfois même une pièce fermée ou isolée et sécurisée<sup>496</sup> pour réduire les risques d'interruptions, et assurer la sécurité et la confidentialité des informations de l'entreprise.<sup>497</sup> Ensuite, les autres entreprises du secteur des services, les entreprises *Épilogue services techniques*, *Taxelco*, *Progistix-Solutions* et *Transervice Lease* exigent également que le salarié possède à son domicile une pièce fermée et sécurisée dans un environnement silencieux pour l'aménagement du poste de télétravail.<sup>498</sup> Même que l'une des dispositions de l'entente de *Progistix-Solutions* stipule que le télétravailleur doit avoir un lieu de travail inaccessible aux tiers.<sup>499</sup>

Puis, la majorité des OSBL n'impose aucune exigence à l'égard de l'espace de travail au domicile du salarié. Les ententes dans seulement deux OSBL, l'organisation *Merinov* et le *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue* imposent des critères d'admissibilité au télétravail. La première organisation exige que le salarié possède à son domicile une pièce consacrée au poste de télétravail.<sup>500</sup> La deuxième organisation autorise le télétravail à condition que le salarié dispose d'« un lieu aménagé convenablement pour effectuer du travail ».<sup>501</sup>

---

<sup>495</sup> *Humania*, *supra* note 377 à la p 56 : « Un salarié qui veut travailler à son domicile doit avoir une aire prévue à cette fin. ».

<sup>496</sup> *Capitale*, *supra* note 373 à la p 87; *Capital assureur*, *supra* note 373 à la p 94; *Capitale services conseils*, *supra* note 373 à la p 94 : « Une personne salariée qui veut travailler à son domicile doit avoir une aire prévue à cette fin. Cet espace est isolé et adéquatement aménagé [...]. »; *Medavie*, *supra* note 375 à la p 41.

<sup>497</sup> *Humania*, *supra* note 377 à la p 56; *Medavie*, *supra* note 375 à la p 41 : « Il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer que l'espace prévu pour son télétravail réponde aux exigences de confidentialité propres à son emploi. ».

<sup>498</sup> *Épilogue*, *supra* note 391 à la p 47 au para b); *Progistix-Solutions*, *supra* note 385 à la p 39; *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 37 aux para 7.1-7.2; *Transervice Lease* a), *supra* note 389 à la p 263.

<sup>499</sup> *Progistix-Solutions*, *supra* note 385 à la p 37.

<sup>500</sup> *Merinov*, *supra* note 410 à la p 88 aux para 10, 12.

<sup>501</sup> *Syndicat de l'enseignement*, *supra* note 398 à la p 82 au para 5.

Ensuite, concernant les organisations du secteur public du domaine de la santé et des services sociaux, le *CIUSSS de Chaudière-Appalaches*, le *CSSS du lac des Deux-Montagnes* et le *CSSS des Sommets* n'exigent pas une pièce fermée pour être admissible au télétravail.<sup>502</sup> Le *CSSS de Rimouski-Neigette* impose, quant à lui, comme critère d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose à son domicile d'« un espace suffisant [...] et dédié exclusivement au télétravail ».<sup>503</sup> Le CHVO exige également que le télétravailleur dispose d'une pièce séparée pour aménager le poste de télétravail. Une disposition précise même que dans l'éventualité où le salarié doit payer les frais liés aux permis exigés par la municipalité pour l'usage professionnel du domicile, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.<sup>504</sup> Les lettres d'entente du CHAUQ et du CHUQ comprennent également une disposition exigeant « une pièce adéquatement aménagée » pour l'admissibilité du salarié au télétravail; le salarié doit joindre une esquisse de l'aménagement de l'espace de travail à son domicile lors de sa demande.<sup>505</sup> De plus, les lettres d'entente du CHUM mentionnent que le salarié doit disposer à son domicile de l'espace suffisant pour aménager un poste de télétravail de préférence dans une pièce séparée avec une porte munie d'une serrure, si des modifications sont requises, le salarié devra « s'y conformer dans les meilleurs délais et en assumer les coûts ».<sup>506</sup>

---

<sup>502</sup> CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 3; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b), *supra* note 423 au para 5.13; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 3; CSSS des Sommets, *supra* note 415 au para 4; CISSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 3.2.

<sup>503</sup> CISSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419, préambule; CISSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419, préambule.

<sup>504</sup> CHVO, *supra* note 433 au para 3;

<sup>505</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHUQ a), *supra* note 425 au para 5 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 5 de l'annexe; CHUQ c), *supra* note 425 au para 5 de l'annexe.

<sup>506</sup> CHUM a), *supra* note 416 aux para 3, 11; CHUM b), *supra* note 416 aux para 3, 11.

### 3.3.4.2 Les exigences et les dépenses liées à l'implantation du télétravail

Dans le secteur financier, la plupart des lettres d'entente des compagnies d'assurance prévoient qu'« [i]l appartient à l'[e]mployeur de décider, en fonction du type de travail, ce dont les télétravailleurs ont besoin. »<sup>507</sup> Plusieurs compagnies d'assurance, dont la *Capitale assurances générales*, la *Capitale assureur de l'administration publique*, la *Capitale services conseils* et *Humania* exigent comme condition d'admissibilité que le salarié dispose à son domicile d'un accès efficace au réseau Internet haute vitesse.<sup>508</sup> Certaines compagnies d'assurance fournissent au télétravailleur l'équipement informatique requis et « une allocation de 800 \$ pour l'achat d'un mobilier. »<sup>509</sup> La lettre d'entente liant *Medavie* ne prévoit aucune disposition à l'égard du mobilier nécessaire à l'aménagement du poste de télétravail, mais l'employeur s'engage à fournir l'ordinateur, l'écran et le casque d'écoute en limitant son usage uniquement à des fins professionnelles.<sup>510</sup> Par ailleurs, *Medavie* fournit un écran supplémentaire uniquement aux salariés à temps plein.<sup>511</sup> Puis, les ententes de FS-FTQ, de la Fédération des Caisses Desjardins et d' *Humania* ne détaillent pas qui de l'employeur ou du salarié doit fournir l'ameublement ou l'équipement informatique pour effectuer le télétravail.<sup>512</sup>

---

<sup>507</sup> *Capitale*, *supra* note 373 à la p 88; *Capitale*, *supra* note 373 à la p 95; *Capitale services conseils*, *supra* note 373 à la p 95.

<sup>508</sup> *Capitale*, *supra* note 373 à la p 85; *Capitale assureur*, *supra* note 373 à la p 92; *Capitale services conseils*, *supra* note 373 à la p 92 : « Les personnes salariées admissibles au télétravail doivent avoir possibilité d'un accès à internet haute vitesse à leur domicile. »; *Humania*, *supra* note 372 à la p 56 : « Finalement, des facteurs d'éligibilité particuliers au télétravail seront établis par l'employeur tels [...] l'accessibilité à une connexion Internet correspondant aux besoins établis par l'employeur. ».

<sup>509</sup> *Capitale*, *supra* note 373 à la p 87; *Capitale assureur*, *supra* note 373 à la p 94; *Capitale services conseils*, *supra* note 373 à la p 94.

<sup>510</sup> *Medavie*, *supra* note 375 à la p 41 : « L'ordinateur de télétravail ne doit servir qu'au travail effectué pour l'Employeur et non à des fins personnelles ».

<sup>511</sup> *Ibid* à la p 42.

<sup>512</sup> *Humania*, *supra* note 377 aux pp 55-56.

En ce qui concerne les autres organisations du secteur des services, l'une des dispositions de la lettre d'entente liant la compagnie *Taxelco* mentionne que « [t]outes les questions relatives à l'équipement de travail, à son transport, à l'installation, à la responsabilité et aux coûts seront définies clairement avant le début du télétravail. »<sup>513</sup> L'entente précise toutefois que l'employeur fournit : « l'ordinateur, le clavier, la souris, les écouteurs et le téléphone »,<sup>514</sup> et le salarié doit avoir un bureau, une chaise, un éclairage adéquat et une connexion Internet haute vitesse pour être éligible au télétravail.<sup>515</sup> Par ailleurs, l'employeur exige que « tous [l]es documents confidentiels et les informations exclusives [...] doivent être conservés de manière appropriée »<sup>516</sup> sans mentionner si l'employeur fournit l'équipement approprié. Puis, comme *Taxelco*, l'entreprise *Vast-Auto Distribution* fournit l'équipement informatique nécessaire (ordinateur, souris, casque d'écoute), mais ne s'engage pas non plus à mettre à la disposition du salarié l'ameublement requis.<sup>517</sup>

Puis, les entreprises *Progistix-Solutions* et *Transervice Lease* s'engagent d'une part à « assumer tous les coûts qu'elle a approuvés et qui sont directement reliés aux équipements, terminaux et liens téléphoniques nécessaires ainsi que toutes les dépenses reliées à l'installation et au déménagement des équipements, terminaux [...] »,<sup>518</sup> mais aucune disposition ne détaille quel équipement est fourni par l'employeur. Et puis, l'entreprise *Épilogue services techniques* s'engage à fournir aux télétravailleurs « un ordinateur portatif qu'ils peuvent emprunter selon la disponibilité ». <sup>519</sup> Toutefois, une autre disposition mentionne que « [l]es frais afférents au télétravail (ordinateur, matériel périphérique, connexion [I]nternet suffisante, logiciel antivirus et pare-feu,

---

<sup>513</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 43 au para 19.

<sup>514</sup> *Ibid* à la p 44 au para 20.1.

<sup>515</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 38 aux para 7.3, 20.

<sup>516</sup> *Ibid* à la p 38 au para 7.12.

<sup>517</sup> *Vast-Auto Distribution*, *supra* note 390 au para 10.

<sup>518</sup> *Progistix-Solutions*, *supra* note 385 à la p 36; *Transervice Lease a)*, *supra* note 389 aux pp 248, 250.

<sup>519</sup> *Épilogue*, *supra* note 391 à la p 47 au para 2 c).

installation, support, etc.) sont »<sup>520</sup> à la charge du télétravailleur. De plus, le salarié doit s'assurer que son ordinateur personnel soit correctement protégé contre la « contamination informatique »<sup>521</sup> pour assurer la confidentialité et la sécurité des informations, et que tous les documents doivent être conservés de manière sécuritaire.

Ensuite, la majorité des conventions collectives et des lettres d'entente des OSBL sont silencieuses à l'égard des dépenses liées à l'implantation du télétravail.<sup>522</sup> Les conventions collectives du *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue* et du *Syndicat des producteurs agricoles* exigent que le télétravailleur soit joignable en tout temps durant sa journée de travail par téléphone cellulaire ou par courriel, mais aucune disposition ne détaille qui doit permettre ou assumer les frais de service.<sup>523</sup> De son côté, la *Chambre immobilière du Grand Montréal* s'engage à fournir au télétravailleur un ordinateur portable, un écran et un casque d'écoute ainsi que les câbles nécessaires sans spécifier si l'employeur fournit ou non l'ameublement.<sup>524</sup> L'organisation *Merinov* exige d'une part que le salarié assume les dépenses liées à l'implantation du télétravail comme le mobilier requis pour l'aménagement du poste de travail et d'autre part, aucune disposition ne précise qui de l'employeur ou du salarié doit fournir l'équipement informatique.<sup>525</sup> Et puis, l'entente de la CTAC précise que la salariée « [doit] s'assurer de posséder un équipement informatique ainsi qu'un accès Internet pour réaliser son travail. Aucun remboursement relatif à l'utilisation d'un ordinateur pour le télétravail ne sera autorisé ». <sup>526</sup>

---

<sup>520</sup> Épilogue, *supra* note 391 à la p 47 au para 2 e).

<sup>521</sup> *Ibid* à la p 48 au para 2 e).

<sup>522</sup> Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398; Syndicat des producteurs, *supra* note 406.

<sup>523</sup> Syndicat de l'enseignement, *supra* note 398 à la p 82 au para 4; Syndicat des producteurs, *supra* note 406 à la p 12 au para 9.03.

<sup>524</sup> Chambre immobilière, *supra* note 407 art 13.12 c) 3.

<sup>525</sup> Merinov, *supra* note 410 à la p 88 au para 12.

<sup>526</sup> CTAQ, *supra* note 412 à la p 15 au para 3.5.

En ce qui a trait aux organisations du secteur public, plusieurs lettres d'entente énoncent que l'employeur et le salarié « déterminent conjointement le matériel et les fournitures dont [ce dernier] a besoin pour effectuer son télétravail », <sup>527</sup> et parfois on retrouve une autre disposition qui énonce que « [l']employeur fournira à la personne salariée le matériel et les fournitures [...] disponibles » <sup>528</sup> ou sinon le salarié doit se procurer à sa charge l'équipement nécessaire. Certaines organisations publiques, dont le CHAUQ, le CHUQ, le CHUM, le CHVO, le *CRDI de Chaudière-Appalaches*, le *CSSS de Rimouski-Neigette* et le *CIUSSS de Chaudière-Appalaches* imposent comme condition d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose à son domicile d'un ameublement complet ou soit responsable de l'aménagement de son poste de travail. <sup>529</sup> Par ailleurs, le CHAUQ et le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes* se sont engagés à fournir une chaise ergonomique. <sup>530</sup>

---

<sup>527</sup> CHVO, *supra* note 433 au para 10; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 8; CRDO a), *supra* note 428 à la p 68; CRDO b), *supra* note 429 à la p 68; CRDO c), *supra* note 430 à la p 68; CRDO d), *supra* note 431 à la p 68; CSSSG a), *supra* note 429 à la p 76; CSSSG b), *supra* note 430 à la p 76; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 4; CSSS du Lac des Deux-Montagnes b), *supra* note 423 au para 5.4; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 418 au para 5.4; CSSS des Sommets, *supra* note 415 au para 7.5.

<sup>528</sup> CSSSG a) *supra* note 429 à la p 76; CSSSG b), *supra* note 430 à la p 76.

<sup>529</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHVO, *supra* note 433 au para 13; CHUQ a), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 2; CHUQ c), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHUM a), *supra* note 416 art 2 al 3; CHUM b), *supra* note 416 art 2 al 3; CIUSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 4.2; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 10; CSSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419, préambule; CSSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419, préambule.

<sup>530</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 à la p 10; CHAUQ b), *supra* note 425 à la p 10; CHAUQ c), *supra* note 425 à la p 9; CIUSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 7; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 5.4.

La lettre d'entente du *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est* énonce que « le projet-pilote [de télétravail] sera financé exclusivement par l'employeur. »<sup>531</sup> Une liste exhaustive d'équipement fourni par l'employeur est annexée à la lettre d'entente. L'employeur met à la disposition du salarié le mobilier et la chaise.<sup>532</sup> D'autres ententes, dont celles liant le CHUM, le CHVO, le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes*, le *CSSS de Rimouski-Neigette*, et le *CSSS des Sommets* émettent également comme condition d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose à son domicile d'une connexion Internet haute vitesse.<sup>533</sup> Les organisations du secteur public s'engagent généralement à fournir l'équipement informatique (ordinateur, clavier, souris, barre d'alimentation, pédalier, casque d'écoute).<sup>534</sup> Par ailleurs, les lettres d'entente négociées par le CHAUQ

---

<sup>531</sup> *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a)*, *supra* note 423 préambule, au para 16; *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b)*, *supra* note 423 préambule, au para 16.

<sup>532</sup> *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a)*, *supra* note 423 annexe B; *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b)*, *supra* note 423 annexe B.

<sup>533</sup> CHUM a), *supra* note 416 art 3; CHUM b), *supra* note 416 art 3, CHVO, *supra* note 433 au para 13; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a)*, *supra* note 418 art 3; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b)*, *supra* note 423 au para 3; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c)*, *supra* note 423 au para 3; *CSSS de Rimouski-Neigette a)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette b)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette c)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette d)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette e)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette f)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette g)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS de Rimouski-Neigette h)*, *supra* note 419, préambule; *CSSS des Sommets*, *supra* note 420 au para 4.

<sup>534</sup> CHUM a), *supra* note 416 art 3; CHUM b), *supra* note 416 art 3; CHVO, *supra* note 433 au para 11; CHUQ a), *supra* note 425 au para 6 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 6; CHUQ c), *supra* note 425 au para 6 de l'annexe; CISSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 7; *CSSS d'Athabaska-et-de-L'Érable a)*, *supra* note 434 au para 4; *CSSS d'Athabaska-et-de-L'Érable b)*, *supra* note 434 au para 3; *CSSSG a)*, *supra* note 429 à la p 76; *CSSSG b)*, *supra* note 430 à la p 76; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a)*, *supra* note 418 art 4; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b)*, *supra* note 423 au para 5.4; *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c)*, *supra* note 423 au para 5.4; *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a)*, *supra* note 423 annexe B; *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b)*, *supra* note 423 annexe B; *CSSS de Rimouski-Neigette a)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette b)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette c)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette d)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette e)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette f)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette g)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS de Rimouski-Neigette h)*, *supra* note 419 au para 3.1; *CSSS des Sommets*, *supra* note 420 au para 6.

mentionnent que l'employeur fournit un microscope et différents accessoires, contrairement au CHUQ où le télétravailleur doit fournir le microscope.<sup>535</sup>

Puis, du côté des autres organisations publiques, la SODEC est la seule organisation publique qui prévoit des dispositions dans sa convention collective sur les dépenses liées au télétravail. Une des dispositions mentionne que la SODEC ne rembourse aucuns frais pour l'installation du poste de travail au domicile du salarié.<sup>536</sup> Peu importe le caractère privé ou public de l'organisation, il est fréquent que l'organisation qui manipule des informations confidentielles fournisse l'équipement informatique nécessaire au salarié en limitant l'usage à des fins professionnelles comme les compagnies d'assurance et les établissements de santé et des services sociaux. En revanche, il est moins fréquent que l'employeur s'engage à fournir le mobilier pour l'aménagement du poste de travail.

#### 3.3.4.3 Les coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail

La plupart des conventions collectives et des lettres d'entente des compagnies d'assurances prévoient une disposition mentionnant expressément qu'« [a]ucune compensation n'est versée pour les frais additionnels occasionnés pour l'utilisation d'un bureau à domicile, à l'exception des frais de télécommunications. Ces frais comprennent notamment les frais de chauffage, d'électricité, d'assurance, d'hypothèque, de loyer et de taxes. »<sup>537</sup> Une autre clause prévoit que « [t]ous les

---

<sup>535</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 à la p 10; CHAUQ b), *supra* note 425 à la p 10; CHAUQ c), *supra* note 425 à la p 9; CHUQ a), *supra* note 425 au para 6 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 6 de l'annexe; CHUQ c), *supra* note 425 au para 6 de l'annexe.

<sup>536</sup> SODEC, *supra* note 446 à la p 2.

<sup>537</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 94; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 94.

travaux et les frais afférents à l'aménagement, à l'entretien et à la surveillance d'une aire de télétravail sont »<sup>538</sup> à la charge du salarié. Trois des compagnies d'assurances s'engagent à rembourser uniquement les « frais d'activation et d'utilisation du réseau » d'Internet et de la téléphonie.<sup>539</sup> Ces ententes prévoient aussi que le salarié doit informer sa compagnie d'assurance habitation de la présence de l'équipement appartenant à l'employeur à son domicile.<sup>540</sup> « En cas de perte ou de dommages » ne résultant pas de la négligence du salarié, les entreprises assument les coûts et remplacent l'équipement.<sup>541</sup> Puis, les lettres d'entente d'*Humania* et de *Medavie* ne prévoient aucune disposition à l'égard des dépenses ou du partage des coûts additionnels liés à l'usage du bureau à domicile ou à la connexion du réseau Internet.<sup>542</sup> Par ailleurs, l'une des dispositions de la lettre d'entente de la compagnie *Medavie* stipule qu'à l'exception des coûts des fournitures, « [t]out autre coût relié au télétravail est assumé par l'employé. »<sup>543</sup> Les compagnies d'assurances s'engagent généralement à fournir la papeterie.<sup>544</sup>

Puis, concernant les autres entreprises du secteur des services, la convention collective de la compagnie *Taxelco* ne prévoit aucune clause sur les coûts supplémentaires liés à l'usage professionnel du domicile du salarié mis à part en matière assurantielle;<sup>545</sup> une des clauses mentionne que « [l]es salariés en télétravail n'ont pas à souscrire

---

<sup>538</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 88; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 95; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 95.

<sup>539</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 94; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 94.

<sup>540</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 94; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 94.

<sup>541</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 94; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 94.

<sup>542</sup> *Humania*, *supra* note 377; *Medavie*, *supra* note 375.

<sup>543</sup> *Ibid* à la p 41.

<sup>544</sup> Capitale, *supra* note 373 à la p 87; Capitale assureur, *supra* note 373 à la p 94; Capitale services conseils, *supra* note 373 à la p 94; *Medavie*, *supra* note 375 à la p 41.

<sup>545</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 43 au para 16.

d'assurance additionnelle. »<sup>546</sup> Toutefois, une autre disposition exige que le salarié informe sa compagnie d'assurances de la présence d'équipement appartenant à l'employeur à son domicile, et « [s]i une augmentation des primes d'assurance en découle, elle sera assumée par le salarié. »<sup>547</sup> « Si un équipement appartenant à l'[e]mployeur est perdu, volé ou endommagé [...], [le salarié] devra indemniser l'[e]mployeur pour le remplacement ». <sup>548</sup> *Taxelco* s'engage seulement à rembourser tous les frais d'appels interurbains préalablement autorisés. <sup>549</sup>

Et puis, l'entreprise *Vast-Auto Distribution* s'engage seulement à rembourser annuellement les frais liés à la consommation réelle du réseau Internet si le salarié fournit les factures à l'employeur. <sup>550</sup> L'employeur s'engage à entretenir, à réparer, et à assurer le matériel utilisé par le salarié, mais le salarié doit quand même informer son assureur de l'usage professionnel de son domicile. Si la prime d'assurance augmente, l'employeur s'engage à rembourser les coûts engendrés à condition que le salarié fournisse les factures. <sup>551</sup> L'entreprise, *Épilogue services techniques* n'assume aucuns frais supplémentaires liés au chauffage et à l'électricité ni les coûts mensuels pour la connexion Internet ou le dépassement des données. <sup>552</sup> La convention collective de *Progistix-solutions* est silencieuse à l'égard des coûts de fonctionnement et d'entretien du domicile; l'entreprise s'engage à rembourser les coûts préalablement autorisés. <sup>553</sup> Une des dispositions de l'entente de *Progistix-Solutions* oblige le salarié à « informer son assureur personnel que des équipements et biens meubles de la [c]ompagnie se trouvent à sa résidence », <sup>554</sup> et à fournir « une preuve d'assurance qui démontre que les

---

<sup>546</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 43 au para 16.

<sup>547</sup> *Ibid* à la p 43 au para 16.

<sup>548</sup> *Taxelco*, *supra* note 387 à la p 43 au para 16.

<sup>549</sup> *Ibid* à la p 43 au para 18.

<sup>550</sup> *Vast-Auto Distribution*, *supra* note 390 au para 9.

<sup>551</sup> *Ibid* au para 11.

<sup>552</sup> *Épilogue*, *supra* note 391 à la p 47 au para 2 e).

<sup>553</sup> *Progistix-Solutions*, *supra* note 385 à la p 36.

<sup>554</sup> *Ibid* à la p 38.

biens de la [c]ompagnie sont suffisamment et adéquatement couverts ». <sup>555</sup> Advenant un « vol, [...], l'employé en télétravail devra faire la réclamation auprès de son assureur personnel. La [c]ompagnie assumera les frais déductibles non remboursés par l'assureur » <sup>556</sup> du salarié. La convention collective chez *Transervice Lease* prévoit également que le salarié informe son assureur, mais l'entreprise s'engage à assumer les dommages si ceux-ci ne sont pas liés à un mauvais usage du salarié. <sup>557</sup> Par ailleurs, l'entreprise *Transervice Lease* s'engage également uniquement à rembourser les dépenses préalablement autorisées par l'employeur. <sup>558</sup>

Ensuite, en ce qui concerne les OBSL, la majorité des conventions collectives sont silencieuses à l'égard des dépenses liées au fonctionnement et à l'entretien du télétravail. <sup>559</sup> L'une des dispositions de la lettre d'entente de *Merinov* mentionne expressément que les « frais additionnels de chauffage et d'électricité » <sup>560</sup> sont à la charge du salarié. Une autre disposition prévoit que les « [m]odalités de dédommagement pour l'utilisation des services de télécommunications et du matériel appartenant au salarié » <sup>561</sup> sont détaillées dans la politique de l'entreprise relative au télétravail, mais elle n'est pas annexée ni détaillée à la convention collective. Par ailleurs, la convention collective du *Syndicat des producteurs forestiers* prévoit une clause exigeant du salarié qu'« il [doive] prendre ses messages téléphoniques ainsi que ses courriels à distance » <sup>562</sup> sans détailler si l'employeur s'engage à payer l'accès au réseau Internet et au service téléphonique. Tandis que la *Chambre immobilière du Grand Montréal* exige que les frais mensuels liés à l'usage du réseau Internet soient à

---

<sup>555</sup> Progistix-Solutions, *supra* note 385 à la p 38.

<sup>556</sup> *Ibid* à la p 38.

<sup>557</sup> Transervice Lease a), *supra* note 389 à la p 262.

<sup>558</sup> *Ibid* à la p 250.

<sup>559</sup> Syndicat des producteurs, *supra* note 406.

<sup>560</sup> Merinov, *supra* note 410 à la p 88 au para 12.

<sup>561</sup> *Ibid* à la p 88 au para 13.

<sup>562</sup> Syndicat des producteurs, *supra* note 406 au para 9.03.

la charge du salarié, et la convention collective est silencieuse à l'égard des autres coûts de fonctionnement et d'entretien du télétravail.<sup>563</sup>

Puis, en ce qui concerne les organisations du domaine de la santé et des services sociaux, plusieurs lettres d'entente, dont celles liant le CHUQ, le CHAUQ, le CHVO, le *CSSS de Gatineau*, le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes*, le *CSSS de Lac-Saint-Jean-Est*, le *CSSS de Rimouski-Neigette*, le *CRDI de Chaudière-Appalaches* et le CRDO mentionnent expressément que le salarié est responsable des frais de fonctionnement et d'entretien liés au télétravail.<sup>564</sup> Par ailleurs, le *CIUSSS de Chaudière-Appalaches* exige que le salarié informe sa compagnie d'assurance de l'usage professionnel du domicile. Advenant une augmentation de la prime d'assurance, elle est à la charge du salarié.<sup>565</sup> Le CHUM, le *CIUSSS de Chaudière-Appalaches*, le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes*, et le *CSSS du Lac-Saint-Jean-Est* s'engagent à déboursier les frais liés à l'accès au réseau Internet haute vitesse.<sup>566</sup> Le *CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes* s'engage à rembourser « l'équivalent de la différence entre le coût [...] d'un forfait intermédiaire et le coût [...] d'un forfait très grande vitesse » au télétravailleur,<sup>567</sup> alors que le CHVO assume « les frais de services

<sup>563</sup> Chambre immobilière, *supra* note 407 au para 13.12 c) 3, 5.

<sup>564</sup> CHAUQ a), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ b), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHAUQ c), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHUQ a), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CHUQ b), *supra* note 425 au para 2; CHUQ c), *supra* note 425 au para 2 de l'annexe; CIUSSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 4.2; CRDI de Chaudière-Appalaches, *supra* note 428 au para 10; CSSSG a), *supra* note 429 à la p 77; CSSSG b), *supra* note 430 à la p 77; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 413 art 5; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b), *supra* note 418 au para 5.6; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 418 au para 5.6; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a), *supra* note 423 au para 22; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b), *supra* note 423 au para 22; CRDO a), *supra* note 428 à la p 68; CRDO b), *supra* note 429 à la p 68; CRDO c), *supra* note 430 à la p 68; CRDO d), *supra* note 431 à la p 68.

<sup>565</sup> CIUSSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 8.2.

<sup>566</sup> CHUM a), *supra* note 416 au para 3; CHUM b), *supra* note 416 au para 3; CIUSSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 2.3; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes b), *supra* note 423 au para 5.18; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est a), *supra* note 423 au para 23; CSSS de Lac-Saint-Jean-Est b), *supra* note 423 au para 23.

<sup>567</sup> CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes a), *supra* note 418 art 7; CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes c), *supra* note 423 au para 5.18.

mensuels »<sup>568</sup> de l'accès au réseau Internet. Le *CIUSSS de Chaudière-Appalaches* s'engage à rembourser 15 \$ par mois pour la connexion Internet.<sup>569</sup> Par ailleurs, le CHUM exige du télétravailleur une preuve attestant que ce dernier possède une couverture assurantielle.<sup>570</sup> Le *CSSS de Rimouski-Neigette* s'engage uniquement à mettre à disposition les fournitures nécessaires au télétravail comme la papeterie et les crayons, mais aucune disposition aux lettres d'entente ne prévoit le partage des dépenses liées au fonctionnement et à l'entretien.<sup>571</sup>

De son côté, la SODEC ne paye aucuns frais mensuels liés à l'usage d'Internet ou de la téléphonie, à l'exception des frais d'interurbains préalablement approuvés par les gestionnaires.<sup>572</sup> Les conventions collectives et les lettres d'entente négociées dans le secteur municipal et dans les autres organisations publiques ne contiennent aucune clause portant sur les frais de fonctionnement et d'entretien du télétravail salarié. Parmi les conventions collectives et les lettres d'entente qui prévoient des dispositions sur ces dépenses, nous avons pu constater que les coûts liés à l'usage professionnel du domicile sont exclusivement à la charge du salarié. Aucune convention collective ou lettre d'entente ne prévoit d'indemnisation pour l'espace occupé et les frais supplémentaires liés à l'usage du domicile, et ce même si l'organisation exige que l'espace soit exclusivement dédié au télétravail. De plus, certaines dispositions conventionnelles exigent comme condition d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose à son domicile d'un accès Internet ou téléphonique sans offrir d'indemnisation. Par ailleurs, les organisations qui s'engagent à offrir une indemnité ne s'appuient pas toujours sur

---

<sup>568</sup> CHVO, *supra* note 433 au para 3.

<sup>569</sup> CISSS de Chaudière-Appalaches, *supra* note 417 au para 2.3.

<sup>570</sup> CHUM a), *supra* note 416 au para 3; CHUM b), *supra* note 416 au para 3.

<sup>571</sup> CISSS de Rimouski-Neigette a), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette b), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette c), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette d), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette e), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette f), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette g), *supra* note 419 au para 3.1; CISSS de Rimouski-Neigette h), *supra* note 419 au para 3.1.

la consommation réelle du réseau Internet à des fins professionnelles pour fixer le montant de la compensation.

### 3.4 Discussion et perspectives

La pandémie de la COVID-19 a accéléré l'introduction du télétravail salarié dans les organisations publiques et privées où le travail à distance grâce aux NTIC est possible.<sup>573</sup> Dans ce contexte, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a sollicité l'avis des partenaires patronaux et syndicaux sur le télétravail. L'avis transmis au ministre semble établir un consensus entre les parties quant à la suffisance du cadre juridique actuel pour réguler le télétravail, tout en recommandant aux parties au contrat de travail de développer des politiques ou des ententes-cadres pour mieux encadrer le télétravail. Cet avis ne dissipe toutefois pas l'incertitude quant à la responsabilité de chacune des parties concernant les dépenses liées à l'implantation, au fonctionnement et à l'entretien du télétravail salarié.<sup>574</sup> Dans ce contexte, les possibilités de transfert des dépenses liées au télétravail risquent de s'accroître pour les salariés, principalement dans les secteurs non syndiqués où les travailleurs ont souvent un faible rapport de force au moment de la négociation de leur contrat de travail. Rappelons que plus de 60 % de la population active n'est pas syndiquée, et que 84,2 % des emplois syndiqués sont dans le secteur public. D'ailleurs, comme nous l'avons vu, plusieurs conventions collectives et lettres d'entente sont silencieuses quant aux coûts liés au télétravail, et même dans les milieux syndiqués, l'employeur transfère une partie ou la totalité des dépenses liées au télétravail à ses salariés, et ce, peu importe le secteur d'activités ou le nombre de salariés dans l'entreprise ou l'organisation. Par

---

<sup>573</sup> Canada, « Entreprises », *supra* note 7 à la p 2; Zechuan et al., « Travail à domicile », *supra* note 38 aux pp 3-5.

<sup>574</sup> Comité, « Télétravail », *supra* note 5 à la p 2.

ailleurs, certaines dispositions négociées ont même pour effet d'obliger le salarié à payer une partie ou la totalité des dépenses encourues par le télétravail.

Les compagnies d'assurances exigent généralement que le salarié dispose à son domicile d'une pièce fermée, sécurisée et aménagée ainsi qu'un accès au réseau Internet haute vitesse. Les compagnies d'assurances fournissent généralement l'équipement informatique, et la papeterie, mais n'offrent aucune indemnité pour l'espace occupé, et ce, même si l'entreprise exige une pièce exclusivement dédiée au télétravail. D'ailleurs, les compagnies d'assurances ne remboursent aucune dépense de fonctionnement et d'entretien liée à l'espace de travail ou pour les services de télécommunications, à l'exception de trois compagnies d'assurances qui remboursent les frais approuvés. Les autres conventions collectives et lettres d'entente dans les différents secteurs économiques sont majoritairement silencieuses quant aux dépenses liées au télétravail. Seulement deux entreprises ont négocié des dispositions; ces dernières exigent également que le salarié dispose d'une pièce fermée et sécurisée dédiée au télétravail sans prévoir d'indemnité pour l'espace occupé ou les coûts supplémentaires liés au fonctionnement et à l'entretien de l'espace. Une entreprise paye les frais liés aux services téléphoniques et l'autre entreprise rembourse uniquement les frais interurbains approuvés par l'employeur. Du côté des conventions collectives des OSBL, le télétravail est mis en place de manière occasionnelle, et quasiment la totalité des conventions collectives ne prévoit aucune disposition quant aux modalités du télétravail, notamment concernant les dépenses du télétravail pour le salarié.

Ensuite, concernant les organisations du secteur public, les lettres d'entente de celles du domaine de la santé et des services sociaux prévoient souvent comme critère d'admissibilité au télétravail que le salarié dispose à son domicile d'une pièce dédiée exclusivement au télétravail et d'une connexion Internet efficace. Il n'est pas toujours

prévu que l'employeur s'engage à fournir l'ameublement et l'équipement informatique nécessaire; certaines lettres d'entente mentionnent que l'employeur fournit ces équipements quand ceux-ci sont disponibles, alors que si le salarié travaille à l'établissement de l'employeur, ce dernier doit nécessairement fournir l'ameublement, l'équipement informatique et l'espace de travail. Le télétravail donne donc la possibilité aux employeurs d'exiger du salarié à assumer les risques économiques dans l'occupation de leur emploi. Par ailleurs, aucune organisation du domaine de la santé et des services sociaux n'offre une indemnité pour les coûts supplémentaires encourus pour l'usage professionnel du domicile du salarié. Certaines organisations du domaine de la santé et des services sociaux offrent une indemnité pour l'accès à Internet, mais le montant de cette indemnité n'est pas fixé en fonction de l'usage d'Internet, mais de manière aléatoire. D'ailleurs, une des organisations prévoit de payer uniquement la différence entre un forfait intermédiaire et un forfait très haute vitesse, ce qui constitue une dépense pour l'employeur afin d'assurer l'efficacité et la productivité des salariés.

Lorsque les organisations privées ou publiques fournissent le matériel informatique, l'usage est limité à des fins professionnelles exclusivement, principalement pour assurer leurs obligations en matière de protection et de sécurité des données et des informations en leur possession, mais très peu d'organisations fournissent l'ameublement pour assurer que le poste de travail soit ergonomique et conforme aux normes de santé et sécurité. Aucune organisation n'indemnise le salarié pour les frais supplémentaires liés à l'usage professionnel de son domicile, une seule s'engage à payer l'augmentation de la prime d'assurance, le cas échéant. La majorité des conventions collectives et des lettres d'entente demeurent ainsi silencieuses quant aux dépenses liées au télétravail. D'ailleurs, nous avons constaté que plusieurs conventions et lettres d'entente ont intégré des dispositions concernant le principe du caractère volontaire, le principe d'égalité des conditions de travail et le principe de réversibilité de la situation de télétravail. Ces principes ont influencé la négociation et la rédaction

des dispositions dans les conventions collectives et lettres d'entente. Toutefois, ces principes n'empêchent pas l'employeur d'exiger que le salarié assume une partie ou la totalité des dépenses liées au télétravail. Ces principes servent avant tout à instaurer un climat de confiance parmi les employeurs et les salariés, et à éliminer certaines incertitudes pour favoriser l'acceptation du télétravail, et ainsi favoriser l'introduction et le développement du télétravail dans l'organisation du travail.



## CONCLUSION

Le télétravail ne peut être traité de la même façon que le travail salarié effectué dans les locaux de l'employeur, car il permet le transfert des risques économiques des employeurs vers leurs salariés. La quasi-absence de règles formelles encadrant le transfert de ces risques amène des incertitudes, et force de constater que même dans les milieux syndiqués la totalité ou une partie des coûts liés au télétravail sont souvent à la charge du salarié. Le cadre normatif actuel n'offre pas de protection adéquate et suffisante pour empêcher les employeurs de transférer les risques économiques du télétravail à leurs salariés. Certaines normes dans la L.n.t. visant la garantie du salaire minimum aux salariés à faible revenu permettent, et même, encouragent l'employeur à exiger du salarié qu'il assume une partie ou la totalité des dépenses du télétravail salarié. Les normes législatives actuelles dans la sphère du droit du travail ne protègent donc pas adéquatement les télétravailleurs. Par ailleurs, le droit fiscal ne permet pas aux télétravailleurs salariés de déduire du calcul de leur revenu d'emploi plusieurs dépenses reliées au télétravail comme l'achat ou la location d'un ordinateur, d'un bureau, d'une chaise, d'un antivirus, etc., et ce, même si ces équipements sont nécessaires pour gagner leur revenu. Il existe alors une situation d'iniquité entre les télétravailleurs salariés et les télétravailleurs autonomes, ainsi qu'entre les télétravailleurs selon leur métier ou leur profession.

Les conventions collectives et les lettres d'entente conclues au Québec sont nombreuses à être silencieuses sur ce sujet, donc nous ne pouvons pas mesurer l'ampleur du transfert des risques économiques, ni même savoir si certains

télétravailleurs gagnent moins que le salaire minimum. L'absence de contrat de travail écrit dans le contexte du télétravail vient accroître les possibilités pour l'employeur de transférer les risques économiques de ses activités vers les salariés créant ainsi un appauvrissement pour au moins une partie de cette catégorie de travailleurs. L'étude des conventions collectives et des lettres d'entente permet de constater qu'en absence d'un cadre juridique légiféré, il y a des limites à la négociation collective et aux mesures volontaires quand il s'agit de protéger les droits des travailleurs et leurs conditions de travail. Dans le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19, le télétravail n'a jamais été aussi présent dans les organisations.<sup>575</sup> Il nous paraît urgent de sensibiliser les salariés et les représentants syndicaux face au potentiel transfert par l'employeur des risques économiques. La négociation d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'une politique requiert en premier lieu une bonne connaissance de l'environnement juridique et des enjeux liés au télétravail.<sup>576</sup>

Il nous paraît également pertinent d'approfondir les connaissances relatives au télétravail salarié, principalement concernant les avantages du télétravail pour les salariés. Nous avons constaté dans notre analyse que le télétravail ne permet pas toujours plus de flexibilité pour le salarié dans l'organisation de son travail et, pourtant, la flexibilité est citée et perçue par les salariés comme un avantage important du télétravail. D'ailleurs, il est parfois difficile pour le télétravailleur de concilier travail et famille vu les dispositions encadrant l'horaire de travail que nous avons identifiées dans notre étude. Certaines conventions collectives et lettres d'entente exigent même que le salarié n'assure pas la garde ou la surveillance de ses enfants ou une personne à sa charge pendant sa prestation de travail. Les avantages vantés du télétravail peuvent

---

<sup>575</sup> Danielle Beaudoin, « Quand le télétravail rime avec désastre et bombe à retardement » Radio-Canada (25 octobre 2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743199/emploi-pandemie-productivite-hausse-inegalites-nicholas-bloom> >.

<sup>576</sup> Paul-Henri Antonmattei et al, *Les clauses de contrat de travail*, dir, Jean-Emmanuel Ray, Collection Droit vivant, Paris, Éditions Liaisons, 2005 aux pp 8, 9.

convaincre les salariés à passer au télétravail, mais la réalité diverge parfois du discours mis de l'avant. Il n'y a pas que des avantages possibles pour les salariés, car le télétravail constitue aussi une stratégie de flexibilité et d'augmentation de la productivité des organisations.<sup>577</sup>

---

<sup>577</sup> Ahmed Kouaou, « Télétravail : entre avantages et inconvénients, y a-t-il un juste équilibre » Radio-Canada (1<sup>er</sup> juin 2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1706757/teletravail-sante-gestion-securite-emploi-syndicats> >.



ANNEXE A LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES RISQUES DU  
TÉLÉTRAVAIL POUR LA SOCIÉTÉ

LES AVANTAGES	LES RISQUES
Réduction de la pollution atmosphérique lié au transport	Augmentation des risques de judiciarisation de la relation de travail
Diminution du trafic et du nombre d'accidents routiers	Désertification dans les centres-villes : diminution des emplois
Amélioration de l'insertion sociale pour les personnes en situation de handicap	Isolement des personnes en situation de handicap et augmentation des responsabilités familiales
Développement économique régional	Accès inégal au réseau Internet haute vitesse sur le territoire québécois
Continuité des services en cas de situation de crise ou d'intempéries	Augmentation de la violence conjugale et des problèmes de dépendance
Diminution des besoins des infrastructures routières	

Québec, Ministère de Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Avis sur le télétravail*, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Québec, Publications du Québec, 13 octobre 2020, en ligne : < [Avis sur le télétravail \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca) > aux pp 8, 10-11, 21 [Comité, « Télétravail »].



ANNEXE B LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS DU  
TÉLÉTRAVAIL POUR LES SALARIÉS

LES AVANTAGES	LES INCONVÉNIENTS
Réduction du nombre de déplacements et élimination de la perte de temps liés aux déplacements	Isolement
Diminution du stress et de la fatigue liée aux déplacements	Augmentation du stress lié au travail à domicile
Flexibilité dans l'horaire de travail	Disponibilité accrue
Autonomie dans la gestion du temps et du rythme de travail	Surcharge de travail
Augmentation de la productivité individuelle	Baisse de la motivation
Meilleure conciliation travail-famille	Brouillage entre la sphère privée et professionnelle et difficultés à concilier travail et famille
Économies liées à certaines dépenses (véhicule, frais de transport, habillement, nourriture, etc.)	Dépenses supplémentations liées à l'aménagement, au fonctionnement et à l'entretien
Prolongement de la carrière professionnelle	

Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Avis sur le télétravail*, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Québec, Publications du Québec, 13 octobre 2020, en ligne : < [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis\\_CCTM\\_teletravail.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf) > aux pp 7, 8-9, 21.



ANNEXE C LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES DÉFIS DU  
TÉLÉTRAVAIL POUR LES ENTREPRISES

LES AVANTAGES	LES DÉFIS
Amélioration de la flexibilité	Adaptation du contrôle et de la gestion du travail tout en respectant le droit à la vie privée du salarié
Augmentation de la productivité	Changement du rôle de superviseur Assurer le transfert des connaissances entre les télétravailleurs salariés
Réduction et optimisation de l'espace de travail	Difficulté de communications, panne du réseau, panne électrique
Redorer l'image de l'entreprise	Perte de la culture de l'entreprise
Élargissement du recrutement	Perte du sentiment d'appartenance et de la loyauté des salariés
Fidélisation des salariés	Adapter l'intégration des salariés en télétravail
Réduction de l'absentéisme et des retards	Assurer la sécurité de l'information

Québec, Ministère de Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Avis sur le télétravail*, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Québec, Publications du Québec, 13 octobre 2020, en ligne : < [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis\\_CCTM\\_teletravail.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf) > aux pp 8, 10, 21 [Comité, « Télétravail »].



## ANNEXE D CONVENTION N° 177 SUR LE TRAVAIL À DOMICILE

### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

(a) l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

- (i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
- (ii) moyennant rémunération;
- (iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

(b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

(c) le terme *employeur* signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

### *Article 2*

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile [...].

*Article 3*

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

*Article 4*

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

- (a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- (b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- (c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- (d) la rémunération;
- (e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- (f) l'accès à la formation;
- (g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- (h) la protection de la maternité.

*Article 5*

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

*Article 6*

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

*Article 7*

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

*Article 8*

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

*Article 9*

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

[...]

*Convention n° 177 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off CIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (entrée en vigueur : 22 avril 2000; 10 ratifications), en ligne : NORMELX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,fr:NO) >.



## ANNEXE E RECOMMANDATION N° 184 SUR LE TRAVAIL À DOMICILE

### *I. DÉFINITIONS ET PORTÉE DE L'APPLICATION*

1. Aux fins de la cette recommandation :

a) le terme *travail à domicile* désigne le travail effectué par une personne, qui doit être appelé travailleur à domicile,

i) dans sa maison ou dans d'autres locaux de son choix, autres que le lieu de travail de l'employeur;

(ii) pour la rémunération;

(iii) qui donne lieu à un produit ou à un service tel que spécifié par l'employeur, quel que soit le fournisseur de l'équipement, des matériaux ou d'autres intrants utilisés,

à moins que cette personne n'ait le degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme un travailleur indépendant en vertu des lois, règlements ou décisions judiciaires nationaux;

b) les personnes ayant le statut d'employé ne deviennent pas des travailleurs à domicile au sens de cette recommandation simplement en effectuant occasionnellement leur travail en tant qu'employés à la maison, plutôt que dans leur lieu de travail habituel;

c) le terme *employeur désigne* une personne, naturelle ou légale, qui, directement ou par l'intermédiaire d'un intermédiaire, que des intermédiaires soient ou non prévus dans la législation nationale, donne du travail à domicile dans le cadre de son activité commerciale.

2. Cette recommandation s'applique à toutes les personnes effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1.

### *II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES*

3.

(1) Chaque Membre doit, conformément au droit et à la pratique nationaux, désigner une autorité ou des autorités chargées de la formulation et de la mise en œuvre de la politique nationale sur le travail à domicile mentionnée à l'article 3 de la Convention.

(2) Dans la mesure du possible, des organismes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être utilisés dans la formulation et la mise en œuvre de cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations concernées par les travailleurs à domicile ou les organisations d'employeurs de travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées dans le paragraphe (1) devraient prendre les dispositions appropriées pour permettre à ces travailleurs et employeurs d'exprimer leurs opinions sur cette politique nationale et sur les mesures adoptées pour la mettre en œuvre.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées selon le sexe, sur l'étendue et les caractéristiques du travail à domicile devraient être compilées et mises à jour pour servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures adoptées pour la mettre en œuvre. Ces informations devraient être publiées et rendues publiques.

5.

(1) Un travailleur à domicile doit être tenu au courant de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou de toute autre manière appropriée, conformément au droit et à la pratique nationaux.

(2) Ces informations devraient inclure, en particulier:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et de l'intermédiaire, le cas échéant;
- b) l'échelle ou le taux de rémunération et les méthodes de calcul; Et
- c) le type de travail à effectuer.

### *III. SUPERVISION DU TRAVAIL À DOMICILE*

6. L'autorité compétente au niveau national et, le cas échéant, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait prévoir l'enregistrement des employeurs de travailleurs à domicile et de tout intermédiaire utilisé par ces employeurs. À cette fin, cette autorité devrait préciser les renseignements que les employeurs devraient soumettre ou conserver à la disposition de l'autorité.

7.

(1) Les employeurs devraient être tenus d'aviser l'autorité compétente lorsqu'ils donnent du travail à domicile pour la première fois.

(2) Les employeurs doivent tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés selon le sexe, à qui ils donnent du travail.

(3) Les employeurs devraient également tenir un registre du travail assigné à un travailleur à domicile qui montre :

- a) le temps alloué;
- b) le taux de rémunération;

- c) les frais engagés, le cas échéant, par le travailleur à domicile et le montant remboursé à leur égard;
- d) les déductions effectuées conformément aux lois et règlements nationaux; Et
- e) la rémunération brute due et la rémunération nette versée, ainsi que la date de paiement.

(4) Une copie du dossier mentionné dans le paragraphe (3) devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où il est compatible avec le droit et la pratique nationaux relatifs au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés d'appliquer les dispositions applicables au travail à domicile devraient être autorisés à entrer dans les parties de la maison ou d'autres locaux privés dans lesquels les travaux sont effectués.

9. En cas de violations graves ou répétées des lois et règlements applicables au travail à domicile, des mesures appropriées devraient être prises, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, conformément au droit et à la pratique nationaux.

#### *IV. ÂGE MINIMUM*

10. Les lois et règlements nationaux concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devraient s'appliquer au travail à domicile.

#### *V. LES DROITS D'ORGANISER ET DE NÉGOCIER COLLECTIVEMENT*

11. Restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à :

- a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile d'établir leur propre organisation ou de se joindre aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations; Et
- b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile d'adhérer à des fédérations ou confédérations syndicales, devraient être identifiés et éliminés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective afin de déterminer les modalités de travail des travailleurs à domicile.

#### *VI. RÉMUNÉRATION*

13. Les taux minimaux de salaire devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14.

(1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective, ou en son absence, par :

- a) les décisions de l'autorité compétente, après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que les organisations concernées par les travailleurs à domicile et celles des employeurs de travailleurs à domicile, ou lorsque ces dernières organisations n'existent pas, les représentants des travailleurs à domicile et des employeurs de travailleurs à domicile; Ou
- b) d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local.

(2) Lorsque les taux de rémunération ne sont pas fixés par l'un des moyens du paragraphe (1) ci-dessus, ils doivent être fixés d'un commun accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail spécifique payé par la pièce, le taux de rémunération d'un travailleur à domicile doit être comparable à celui reçu par un travailleur dans l'entreprise de l'employeur, ou s'il n'y a pas de tel travailleur, dans une autre entreprise de la branche activité et région concernée.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir une indemnité pour :

- a) les coûts engagés dans le cadre de leurs travaux, tels que ceux liés à l'utilisation de l'énergie et de l'eau, aux communications et à l'entretien des machines et de l'équipement; Et
- b) le temps consacré à l'entretien des machines et de l'équipement, au changement d'outils, au tri, au déballage et à l'emballage, et à d'autres opérations de ce genre.

17.

(1) Les lois et règlements nationaux relatifs à la protection des salaires devraient s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) Les lois et règlements nationaux devraient veiller à ce que des critères pré établis soient établis pour les déductions et protéger les travailleurs à domicile contre les déductions injustifiées pour les travaux défectueux ou les matériaux gâtés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être rémunérés soit à la livraison de chaque affectation terminée, soit à intervalles réguliers d'au plus un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, l'intermédiaire et l'employeur doivent être tenus conjointement et à plusieurs reprises responsables du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément au droit et à la pratique nationaux.

## VII. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19. L'autorité compétente devrait veiller à la diffusion de lignes directrices concernant les règlements et précautions en matière de sécurité et de santé que les employeurs et les travailleurs à domicile doivent respecter. Dans la mesure du possible, ces lignes directrices devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus de :

a) informer les travailleurs à domicile de tout danger connu ou qui devrait être connu de l'employeur associé au travail qui leur est donné et des précautions à prendre, et leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;

b) veiller à ce que les machines, les outils ou tout autre équipement fourni aux travailleurs à domicile soient équipés de dispositifs de sécurité appropriés et prendre des mesures raisonnables pour s'assurer qu'ils sont bien entretenus; Et

c) fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

[...].

*Recommandation n° 184 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off OIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (adoption : 20 juin 1996), en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522) >.



## ANNEXE F ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LE TÉLÉTRAVAIL

### Le télétravail

La Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe / Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UNICE/UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) ont signé un accord-cadre sur le télétravail visant à procurer plus de sécurité aux télétravailleurs salariés dans l'UE. Cet accord revêt une importance particulière, car il s'agit du premier accord européen mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes.

L'accord a pour objet d'établir un cadre général à l'échelon européen pour les conditions de travail des télétravailleurs et de concilier les besoins de flexibilité et sécurité communs aux employeurs et aux travailleurs. Il accorde à ceux-ci la même protection globale qu'aux travailleurs qui exercent leurs activités dans les locaux de l'entreprise.

L'accord définit 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 régulière. Étant donné que le télétravail couvre un large éventail de situations, les partenaires sociaux ont choisi cette définition, qui permet de couvrir différentes formes de télétravail régulier.

L'accord met en avant plusieurs domaines clés dans lesquels les spécificités du télétravail doivent être prises en compte, à savoir :

- le caractère volontaire du télétravail: Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du travailleur ou on peut s'y engager volontairement par la suite. Dans les deux cas, et conformément à

la directive 91/533/CEE, l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes.

- les conditions d'emploi: les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise. Ces droits sont garantis par la législation et les conventions collectives applicables. Pour tenir compte des particularités, des accords spécifiques peuvent être nécessaires.
- la protection des données: Il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. L'employeur informe le télétravailleur de toute restriction à l'usage des équipements et des sanctions en cas de non-respect.
- le domaine de la vie privée: l'employeur respecte la vie privée du télétravailleur. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation.
- les équipements pour l'activité: en règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement. L'employeur a la responsabilité conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en ce qui concerne les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur.
- la santé et la sécurité : l'employeur est le responsable de la protection de la santé et la sécurité professionnelles du télétravailleur conformément à la directive 89/391, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes. Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentants des travailleurs et/ou les autorités compétentes ont accès au lieu du télétravail, dans les limites des législations et conventions collectives nationales. Si le télétravailleur travaille à domicile, cet accès est soumis à une notification préalable et à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.
- l'organisation du travail : dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail. La charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur sont équivalents à ceux de travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.

- la formation des télétravailleurs : les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs. Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.
- les droits collectifs des télétravailleurs : les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Il n'est pas fait obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs.

[...].

*Accord-cadre européen sur le télétravail*, JOL, 16 juillet 2002, en ligne : < <https://eurlex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>.



## ANNEXE G GRILLE D'ANALYSE

Nom de l'entreprise	Nature de l'entreprise		Lieu du siège social	Nombre de salariés
Forme de télétravail				
	Oui	Non	Détails	
Flexibilité : horaire déterminé par le salarié				
Même horaire				
Principe du caractère volontaire				
Principe de réversibilité				
Principe d'égalité				
<b>Dépenses liées au télétravail</b>				
	Salarié	Employeur	Condition d'admissibilité	Détails
Espace au domicile				
Ameublement				
Équipement informatique				
Coûts liés à l'espace				
Frais de télécommunications				
Fournitures				
Dépenses liées à l'entretien				



ANNEXE H LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES LETTRES  
D'ENTENTE DU SECTEUR PRIVÉ

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Syndicat des salarié (e)s de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (SSAPTS), Entente, AM-2000-7273, signée le 08-03-2018 et déposée le 26-04-2018.*

*Association d'hospitalisation Canassurance et Syndicat des employées et employés professionnels-les et bureau, section locale 574, SEPB CTC-FTQ (FTQ), Convention collective, AM-1001-2980, signée le 13-02-2017 et expirée le 31-12-2020.*

*Association générale des étudiants du collège Édouard-Montpetit (campus Longueuil) et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant), Convention collective, AM-2001-6030, signée le 14-10-2020 et expirée le 31-05-2025.*

*Capitale assurances générales inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2320 (FTQ), Convention collective, AQ-2001-8368, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021.*

*Capitale assureur de l'administration publique inc. et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2310 (FTQ), Convention collective, AQ-2001-8366, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021.*

*Capitale services conseils inc., et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2310 (FTQ), Convention collective, AQ-2001-8372, signée le 26-03-2018 et expire le 31-12-2021.*

*Centre de répartition Taxelco inc. et Teamsters Québec, local 1999 (FTQ), Convention collective, AM-2001-8960, signée le 30-10-2017 et expire le 30-04-2022.*

*Chambre immobilière du Grand Montréal et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571 (SEPB)(FTQ), Convention collective, AM-2001-0119, signée le 27-02-2019 et expire le 16-07-2021.*

*Comité des Organismes sociaux de Saint-Laurent et Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisir (CSQ), Convention collective, AM-2001-5373, signée le 10-05-2019 et expire le 31-03-2020.*

- Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec (CTAQ) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2000-1842, signée le 11-08-2015 et expirée le 31-12-2019.
- Desjardins sécurité financière et Association des employés des secteurs financiers (FTQ)*, Entente nominale, AQ-1004-3635, signée le 15-11-2006 et déposée le 15-01-2007.
- Desjardins sécurité financière et Association des employés des secteurs financiers (FTQ)*, Convention collective, AQ-1004-3635, signée le 26-01-2016 et expire le 31-12-2020.
- Épilogue services techniques inc. et Syndicat des employé(e)s de TV5 (CSN)*, Convention collective, AM-2001-4272, signée le 13-07-2018 et expire le 31-12-2021.
- Fédération des Caisses Desjardins du Québec-Services de cartes Desjardins et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FTQ)*, Convention collective, AM-1000-8708, signée le 19-02-2013 et expire le 09-03-2023.
- Fédération québécoise du scoutisme et Syndicat loisir Québec (CSQ)*, Entente, AM-1000-9706, signée le 15-06-2005 et expirée le 31-03-2007.
- Fonds de solidarité des travailleurs du Québec et Union des employés et employées de services, section locale 8000 (FTQ)*, Convention collective, AM-1001-0333, signée le 01-08-2019 et expire le 31-12-2022.
- Ge Énergies Renouvelables Canada inc. et Syndicat des employé(e)s de bureau des énergies renouvelables (CSN)*, Convention collective, AM-1005-0008, signée le 08-11-2017 et expire le 30-04-2020.
- Humania Assurance inc. et Syndicat des salariés d'Humania Assurance inc. (CSD)*, Convention collective, AM-1002-0469, signée le 17-12-2019 et expire le 31-12-2025.
- Medavie inc. et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-7675, signée le 10-12-2019 et expire le 31-12-2022.
- Merinov et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Merinov (CSN)*, Convention collective, AQ-2001-2291, signée le 05-07-2019 et expire le 30-06-2025.
- Miralis inc. et Travailleurs et Travailleuses unis de l'aliment et du commerce, section locale 503 (FTQ)*, Entente, AQ-2001-1706, signée le 16-07-2013 et déposée le 24-09-2013.

- Miralis inc. et Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (FTQ)*, Convention collective, AQ-2001-1706, signée le 02-10-2015 et expire le 30-09-2022.
- Nordia inc. et Syndicat des métallos, section locale 1976 (FTQ)*, Convention collective, AM-2001-4289, signée le 30-03-2016 et expire le 30-03-2021.
- Organisation catholique canadienne pour le développement et la paix et Syndicat des employés de développement et paix (CSN)*, Convention collective, AM-1000-8175, signée le 23-10-2014 et expirée le 22-10-2019.
- Progistix-solutions inc. et Unifor, section locale 8284 (FTQ)*, Convention collective, AM-1005-5479, signée le 13-07-2018 et expire le 31-12-2021.
- Réseau d'informations scientifiques du Québec et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4633 (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-1645, signée le 06-07-2017 et expire le 31-05-2021.
- Sphère Québec inc. et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-6855, signée le 01-05-2017 et expire le 31-03-2022.
- SSQ, Société d'assurance-vie inc. et Syndicat des employés de bureau de SSQ vie (CSN)*, Convention collective, AQ-1004-1200, signée le 01-06-2020 et expire le 31-12-2021.
- Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue et Syndicat des employées et employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec (SEESOCQ)(Indépendant)*, Convention collective, AM-1000-7083, signée le 25-05-2019 et expire le 31-03-2021.
- Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM)/Alliance de la fonction publique du Canada et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant)*, Convention collective, AM-2001-3613, signée le 01-05-2016 et expirée le 01-05-2019.
- Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal, section locale 17750 AFPC/FTQ et Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (Indépendant)*, Convention collective, AM-2001-3672, signée le 18-03-2019 et expire le 31-12-2021.
- Syndicat des producteurs forestiers du sud du Québec et Syndicat des travailleurs(euses) du S.P.F.S.Q.(CSN)*, Convention collective, AM-1000-9831, signée le 16-12-2019 et expire le 31-12-2021.
- Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250, SCFP-FTQ et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SEPB (FTQ)*, Convention collective, AM-1004-9146, signée le 30-01-2020 et expire le 31-12-2023.

*Transervice Lease co. et Unifor (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-8635, signée le 28-10-2014 et expirée le 30-11-2017.

*Transervice Lease co. et Unifor (FTQ)*, Convention collective, AM-2000-8635, signée le 28-10-2018 et expire le 30-11-2020.

*Union des producteurs agricoles et Syndicat des employés(es) de la Confédération de l'UPA (CSN)*, Convention collective, AR-1005-2883, signée le 16-09-2020 et expirée le 31-12-2022.

*Unité régionale de loisirs et de sports de l'Outaouais et Syndicat du personnel des organismes régionaux de loisir du Québec (SPORLQ)(CSQ)*, Convention collective, AM-1000-7376, signée le 23-01-2015 et expirée le 01-07-2019.

*Vast-Auto Distribution Ltée et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Vast-Auto (CSN)*, Entente, AM-1005-5282, signée 24-02-2020 et déposée le 13-08-2020.

ANNEXE I LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES LETTRES  
D'ENTENTE DANS LE SECTEUR PUBLIC

- Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) Chaudière-Appalaches et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)*, Entente, AQ-2000-3178, signée le 11-06-2007 et déposée le 13-08-2007.
- Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3773, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014.
- Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3810, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014, remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais.
- Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-3813, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014.
- Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (CRDO) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du centre Jellinek (CSN)*, Entente, AM-2001-4864, signée le 25-11-2014 et déposée le 01-12-2014.
- Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'Érable et Syndicat des employés d'hôpitaux d'Arthabaska Inc. (FTQ)*, Entente, AQ-2000-5384, signée le 28-06-2007 et déposée le 17-07-2007.
- Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-L'Érable et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4953 (FTQ)*, Entente, AQ-2001-0551, signer le 23-05-2013 et déposer le 05-07-2013.
- Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé et de services sociaux de Chicoutimi (CSN)*, Entente, AQ-2000-5851, signée le 02-04-2014 et déposée le 02-05-2018.
- Centre de santé et de services de Gatineau et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau (CSN)*, Entente, AM-2000-5964, signée le 16-01-2008 et déposée le 31-01-2008.

*Centre de santé et de services de Gatineau et Syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé de Gatineau (CSN), Entente, AM-2000-5965, signée le 16-01-2008 et déposée le 31-01-2008.*

*Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est et Syndicat des employées du Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est (CSN), Entente, AQ-2000-5894, signée le 17-05-2012 et déposée 24-07-2012.*

*Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est et Syndicat des employées du Centre de santé et de services sociaux de Lac-Saint-Jean-Est (CSN), Entente, AQ-2000-5894, signée le 17-05-2012 et déposée 24-07-2012.*

*Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Syndicat des employé(es) du CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes (CSN), Entente, AM-2000-5653, signée le 13-10-2010 et déposée le 23-12-2010.*

*Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Syndicat des employé(es) du CSSS du Lac-des-Deux-Montagnes (CSN), Entente, AM-2000-5653, signée le 05-12-2011 et déposée le 06-02-2012.*

*Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (CSN), Entente, AM-2000-5463, signée le 29-02-2012 et déposée le 22-03-2012.*

*Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 15-10-2012 et déposée le 08-02-2013.*

*Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 16-10-2012 et déposée le 08-02-2013.*

*Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 25-10-2012 et déposée le 08-02-2013.*

*Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 30-10-2012 et déposée le 08-02-2013.*

*Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 09-11-2012 et déposée le 08-02-2013.*

- Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 14-11-2012 et déposée le 08-02-2013.*
- Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 05-09-2014 et déposée le 29-10-2014.*
- Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (CSN), Entente, AQ-2000-5508, signée le 11-11-2014 et déposée le 19-03-2015.*
- Centre de santé et de services sociaux des Sommets et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant), Entente, AM-2000-4385, signée le 29-03-2016 et déposée le 19-05-2016.*
- Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant), Entente, AM-2000-2957, signée le 19-10-2018 et déposée 01-11-2018.*
- Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant), Entente, AM-2000-2957, signée le 16-10-2019 et déposée 04-11-2019.*
- Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (Indépendant), Entente, AQ-2000-0771, signée le 19-11-2003 et déposée le 15-12-2003.*
- Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (Indépendant), Entente, AQ-2000-0771, signée le 14-09-2004 et déposée le 15-11-2004.*
- Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (Indépendant), Entente, AQ-2000-0771, signée le 19-10-2004 et déposée le 15-11-2004.*
- Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Québec (Indépendant), Entente, AQ-2000-4751, signée le 18-09-2007 et déposée le 12-10-2007.*
- Centre hospitalier affilié universitaire de Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs du Québec (Indépendant), Entente, AQ-2000-4758, signée le 18-09-2007 et déposée le 12-10-2007.*

- Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 11-02-2009 et déposée le 10-03-2009.
- Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 07-10-2011 et déposée le 07-11-2011.
- Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ) et APTS-Alliance du personnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AQ-2000-4275, signée le 15-10-2011 et déposée le 07-11-2011.
- Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais et Syndicat des travailleurs et travailleuses de la santé (CSN)*, Entente, AM-1005-5225, signée le 05-02-2004 et déposée le 16-02-2004.
- Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (Indépendant)*, Entente, AQ-2001-7935, signée le 10-08-2018 et déposée le 14-11-2018.
- Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-sud-de-l'île-de-Montréal et Syndicat du personnel administratif du CIUSS centre sud-de-l'île-de-Montréal SCFP, section locale 4628 (FTQ)*, Entente, AM-2001-8036, signée le 03-12-2018 et déposée le 20-12-2018.
- Centre jeunesse Chaudière-Appalaches et Syndicat des professionnels du Centre-Jeunesse Chaudière-Appalaches (CSN)*, Entente, AQ-2000-2339, signée le 18-11-2013 et déposée le 13-01-2014.
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (« CPNSSS ») et Fédération interprofessionnelles de la santé du Québec (FIQ)*, Entente, AR-2000-7486, signée 30-03-2020 et déposée 03-04-2020.
- Commission de la construction du Québec et Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 573, (SEPB) (FTQ)*, Entente, AM-2001-3385, signée le 24-03-2020 et déposée le 02-04-2020.
- Institut national de la recherche scientifique et Syndicat des métallos, section locale 9538 (FTQ)*, Convention collective, AM-1005-1153, signée le 11-06-2015, expirée le 30-11-2018.
- Municipalité de Saint-Calixte et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5389 (FTQ)*, Entente, AM-2002-0156, signée le 01-10-2018 et déposée le 08-11-2018.
- Municipalité régionale de Comté (« MRC ») de la Nouvelle-Beauce et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2608 (FTQ)*, Entente, AQ-1004-4196, signée le 17-05-17 et déposée le 26-05-2017.

- Université de Sherbrooke et Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)(CSQ), Convention collective, AM-1000-6554, signée le 26-05-2017 et expirée le 31-03-2020.*
- Régie de gestion des matières résiduelles de la Mauricie et Syndicat régional des employés(es) municipaux de la Mauricie (CSN), Convention collective, AQ-1004-8526, signée 05-10-2017 et expire le 30-04-2023.*
- Société de développement des entreprises culturelles et Syndicat des employés de la SODEC, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3858 (FTQ), Convention collective, AM-1002-5850, signée le 26-05-2015 et expirée le 31-03-2018.*
- Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) et Syndicat général des employés(ées) de Télé-Québec (SGETQ)(CSN), Convention collective, AM-1001-1784, signée le 07-07-2020 et expire le 30-06-2023.*
- Ville de Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ), Entente, AM-2000-1792, signée le 26-03-2020 et déposée le 06-04-2020.*
- Ville de Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ), Entente, AM-2000-1791, signée le 06-05-2020 et déposée le 14-05-2020.*
- Ville de Beauharnois et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4634 (FTQ), Entente, AM-2000-1792, signée le 06-05-2020 et déposée le 14-05-2020.*
- Ville de Boisbriand et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238, (FTQ), Entente, AM-1003-0459, signée le 02-07-2020 et déposée le 09-07-2020.*
- Ville de Châteauguay et Fraternité des policiers de Châteauguay inc. (Indépendant), Entente, AM-1000-9524, signée le 28-04-2020 et déposée le 01-05-2020.*
- Ville de Montréal et Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (Indépendant), Entente, AM-1005-2135, signée le 19-02-2020 et déposée le 26-02-2020.*



## ANNEXE J LISTE DES ORGANISATIONS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

- Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (« CRDI ») Chaudière-Appalaches, remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (« CISSS de Chaudière-Appalaches »).
- Centre de réadaptation en dépendance de l'Outaouais (« CRDO »), remplacé par le Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais (« CISSS de l'Outaouais »).
- Centre de santé et de services sociaux de Chicoutimi (« CSSS de Chicoutimi »), remplacé par le Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Saguenay Lac-Saint-Jean (« CIUSSS du Saguenay Lac-Saint-Jean »).
- Centre de santé et de services sociaux de Gatineau (« CSSSG »), remplacé par le Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais (« CISSS de l'Outaouais »).
- Centre de santé et de services sociaux de Rimouski-Neigette (« CSSS de Rimouski-Neigette »), remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (« CISSS du Bas Saint-Laurent »).
- Centre de santé et de services sociaux des Sommets (« CSSS des Sommets ») remplacé par le Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides (« CISSS des Laurentides »).
- Centre de santé et de services sociaux du Lac-des-Deux-Montagnes, remplacé par le Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides (« CISSS des Laurentides »).
- Centre de santé et de services sociaux du Lac-Saint-Jean-Est (« CSSS du Lac-Saint-Jean »), remplacé par le Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Saguenay Lac-Saint-Jean (« CIUSSS du Saguenay Lac-Saint-Jean »).
- Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-et-de-l'Érable (« CSSS d'Arthabaska-et-de-l'Érable »), remplacé par le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (« CIUSSS MCQ »).

Centre hospitalier affilié universitaire de Québec (« CHAUQ »), remplacé par le Centre hospitalier universitaire de Québec (« CHUQ »), remplacé par le Centre hospitalier universitaire de Québec (« CHU de Québec-Université Laval »).

Centre hospitalier de l'Université de Montréal (« CHUM »).

Centre Hospitalier des Vallées de l'Outaouais (« CHVO »), remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (« CISSS de l'Outaouais »).

Centre hospitalier universitaire de Québec (« CHUQ »), remplacé par le Centre hospitalier universitaire de Québec (« CHU de Québec-Université Laval »).

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (« CISSS de Chaudière-Appalaches »).

Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Centre-sud-de-l'île-de-Montréal (« CIUSSS du Centre-sud-de-l'île-de-Montréal »).

Centre jeunesse Chaudière-Appalaches, remplacé par le Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (« CISSS de Chaudière-Appalaches »).

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (« CPNSSS »).

1. Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (« CISSS de Chaudière-Appalaches »).
2. Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Centre-sud-de-l'île de Montréal (« CIUSSS du Centre-sud-de-l'île-de-Montréal »).
3. Centre intégré de santé et des services sociaux de l'Outaouais (« CISSS de l'Outaouais »).
4. Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Saguenay Lac-Saint-Jean (« CIUSSS du Saguenay Lac-Saint-Jean »).
5. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (« CISSS du Bas Saint-Laurent »).
6. Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides (« CISSS des Laurentides »).
7. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (« CIUSSS MCQ »).
8. Centre hospitalier universitaire de Québec (« CHU de Québec-Université Laval »).
9. Centre hospitalier de l'Université de Montréal (« CHUM »).
10. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (« CPNSSS »).

## BIBLIOGRAPHIE

### DOCUMENTATION INTERNATIONALE

BIT, *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, par Département des politiques sectorielles, Doc off BIT OIT, GDFTWEFS/2016 (2016).

BIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, par Berg, Janine et al., Doc off BIT OIT (2019).

*Convention n° 177 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off CIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (entrée en vigueur : 22 avril 2000; 10 ratifications), en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,fr:NO) >.

*Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, 26<sup>e</sup>, CIT, 1944, en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907) >.

*Recommandation n° 184 sur le travail à domicile*, 20 juin 1996, Doc off OIT NU, 83<sup>e</sup> sess, (adoption : 20 juin 1996), en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522) >.

### LÉGISLATION NATIONALE

*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

*Code civil du Québec*, L.Q. c. 64, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

*Loi constitutionnelle de 1867 (R-U), 30 & 31 Vict., c 3, reproduite dans LRC 1985, annexe II, n° 5.*

*Loi sur l'impôt du revenu, L.R.C. (1985), ch. 1 (5<sup>e</sup> suppl.).*

*Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1.*

*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c.A-3.0001.*

*Loi sur les impôts, RLRQ, c. I-3.*

*Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1.*

Québec, *Décret numéro 177-2020 du 13 mars 2020 concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique*, Gazette officielle du Québec, en ligne : < [Décret concernant une déclaration d'urgence sanitaire conformément à l'article 118 de la Loi sur la santé publique \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/gazette/177-2020) >.

Québec, PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 2<sup>e</sup> sess, 36<sup>e</sup> lég, Québec, 2002, (sanctionnée le 19 décembre 2002) L.Q. 2002, c. 80.

Québec, PL 1097, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1<sup>re</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018.

Québec, PL 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1<sup>re</sup> sess, 41<sup>e</sup> lég, Québec, 2018 (sanctionnée le 12 juin 2018), L.Q. 2018, c 21.

Québec, PL 492, *Loi sur le droit à la déconnexion*, 1<sup>re</sup> sess, 42<sup>e</sup> lég, Québec, 2020.

*Règlement sur l'impôt sur le revenu, C.R.C., c 945.*

*Règlement sur les impôts, RLRQ, c. I-3, r. 1.*

*Règlement sur les normes du travail, RLRQ, c N-1.1, r. 3.*

## JURISPRUDENCE

*Commission des normes du travail c. Créances garanties du Canada Ltée*, 2006 QCCQ 4944 (CQ).

*Créances garanties du Canada Ltée c. Commission des normes du travail*, 2008 QCCA 1428 (CA).

*Gilbert Rousseau c. Vidéotron*, 2013 QCCQ 617.

- Lavigne c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, (C.Q., 1995-01-26), SOQUIJ AZ-95038028, D.F.Q.E. 95F-38, [1995] R.D.F.Q. 362 (rés.).
- Mailloux c. Outland Reforestation inc.*, 2006 QCCRT 194.
- Marie-Ève Grenier Chayer c. Atelka Inc.*, 2010 QCCRT 0128.
- Pointe-Claire (Ville de) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.
- Roger Biron c. Air-Action (1997) inc.*, 2005 QC CQ 8044.
- Syndicat des professionnelles du Centre Jeunesse de Québec c. Gilles Desnoyers et Centre jeunesse*, 2005, QCCA 110.
- Syndicat unifié du Littoral-Sud FSSS-CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CSSS de Bécancour-Nicolet-Yamaska (grief collectif))*, 2017 QCTA 1000.

## MONOGRAPHIES

- Antonmattei, Paul-Henri et al. *Les clauses de contrat de travail*, dir, Jean-Emmanuel Ray, Collection Droit vivant, Paris, Éditions Liaisons, 2005.
- Aust, Edward A. et Thomas Laporte Aust. *Le contrat d'emploi*, 3<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.
- Barthélémy, Jacques et Gilbert Cette. *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015.
- Baudouin, Jean-Louis et Pierre Gabriel Jobin avec la collaboration de Nathalie Vézina. *Les obligations*, 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.
- Beitone, Alain et al, dir. *Économie, sociologie et histoire du monde contemporain*, 3<sup>e</sup> éd., Coll U, Armand Colin, 2018.
- Béliveau, Nathalie-Anne avec la collaboration de Marc Ouellet et de la firme Fasken Martineau. *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2010.
- Benchimol, Guy. *L'entreprise délocalisée*, Coll. Systèmes d'information, Paris, Hermès, 1994.

- Bernstein, Stéphanie, Katherine Lippel et Lucie Lamarche. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Condition féminine du Canada, Ottawa, 2001, en ligne : < [Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien \(lac-bac.gc.ca\)](http://lac-bac.gc.ca) >.
- Billette de Villemeur, Matthieu. *Le télétravail, ou gagner sa vie en restant chez soi*, 2<sup>e</sup> éd, Paris, Vuibert, 2010.
- Boivin, Jean. *Les syndicats et le télétravail*, Montréal, Cefrio, 2001.
- Boulais, André avec la collaboration de l'Ordre des comptables généraux licenciés du Québec. *Réduisez vos impôts*, Montréal, Éditions Quebecor, 2018.
- Bourhis, Anne et Diane-Gabrielle Tremblay. *Monographie télétravail : Hewlett-Packard*, Montréal, Cefrio, 2001.
- Bourhis, Anne. *Les enjeux organisationnels du télétravail au Québec*, Montréal, Cefrio, 2001.
- Bouvard, Patrick et Patrick Storhayé. *Le travail à distance*, Paris, Dunod, 2013.
- Bruneau, Diane et al. *Les principes de l'imposition au Canada*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2002.
- Brynjolfsson, Erik et Andrew McAfee. *Le deuxième âge de la machine. Travail et prospérité à l'heure de la révolution technologique*, Paris, Odile Jacob, 2015.
- Castel, Manuel. *La société en réseaux : l'ère de l'information*, Paris, Fayard, 2001.
- Castel, Robert. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, 2013.
- Caza, Charles. *Loi sur les normes du travail*, Coll. Alter Ego, 17<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2019.
- Caza, Charles. *Le télétravail : Tout ce qu'il faut savoir*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2020.
- Cepparo, Marlene, Jeff Howald et Carol Bethume avec la collaboration de KPMG. *Vous, votre famille et le fisc*, Toronto, Thomson Reuters, 2019.
- Codère, Yves. *Le télétravail. Mode d'emploi pour l'entreprise et le salarié*, Montréal, Les Éditions Transcontinental inc., 1997.
- Courte, Jean-Christophe. *Comment travailler chez soi*, Paris, Eyrolles, 2006.
- Cox, Rachel, Jacques Desmarais et Katherine Lippel. *Les enjeux juridiques du télétravail*, Montréal, Cefrio, 2001.
- De Benalcazar, Isabelle. *Droit du travail et nouvelles technologies : Collecte des données, internet, cybersurveillance, télétravail*, Coll. Business, Paris, Gualino éditeur, 2003.

- Drew, James. *Impôts et planification*, Coll. Impôts, Boucherville, Béliveau éditeur, 2019.
- Duménil, Marc et Jean-Christophe Roux. *Guide du télétravail. Nous serons tous des télétravailleurs heureux*, Collections Les efficaces 1, Paris, York Productions, 1995.
- Eone, Hortense Y. *La cybersurveillance des salariés à l'ère du web 2.0*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.
- Ettighoffer, Denis. *L'entreprise virtuelle : nouveaux modes de travail, nouveaux modes de vie?* Paris, Les Échos, 2001.
- Everaere, Christophe. *Management de la flexibilité*, Coll. Gestion, Paris, Economica, 1997.
- Everaere, Christophe. *Les emplois atypiques : quelles réponses au besoin de flexicurité*, Coll. Liaisons sociales, Rueil-Malmaison, Liaisons, 2014.
- Gagnon, Robert et Langlois Kronstrom Desjardins. *Le droit du travail du Québec*, dir, Yann Bernard et al., 7<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.
- Gordon Gil E. & Marcia Kelly. *Telecommuting: How to Make It Work for You and Your Company* (New Jersey: Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1986).
- Grensing-Popmal, Lin. *Telecommuting. Managing Off-Site Staff for Small Business*, Vancouver, International Self-Counsel Press Ltd., 2001.
- Gurstein, Penny. *Wired to the World. Chained to the Home: Telework in Daily Life* (Vancouver: UBCPress, 2001).
- Huws, Ursula, Werner B. Korte & Simon Robinson. *Telework Towards the Elusive Office* (Toronto: Chichester, 1990).
- Ideias, Paula. *Guide de l'impôt des particuliers : Année d'imposition 2018*, Toronto, Thomson Reuters, 2019.
- Labelle, André avec la collaboration de Claude Beauregard et al. *Principes de fiscalité : affaires, placements, financement et situations personnelles*, Toronto, Thomson Reuters, 2019.
- Lallement, Michel. *Le travail sous tensions*, Coll. La petite bibliothèque des sciences humaines, Auxerre, Sciences humaines éditions, 2010.
- Lasfargue, Yves. *Technos mordus. Techno exclus ? Vivre et travailler à l'ère du numérique*, Coll. Tendances, Paris, Éditions d'Organisation, 2000.
- Lauzon, Isabelle et Linda Bernier. *La surveillance de vos employés : où, quand, comment?* Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007.

- Leclercq-Vandelannoitte, Aurélie avec la collaboration d'Henri Isaac et Michel Kalika. *Travail à distance et e-management : Organisation et contrôle en entreprise*, Paris, Dunod, 2013.
- Lesage, Marc. *La loi du praticien. Loi sur les impôts du Québec : commentée*, 28<sup>e</sup> éd., Toronto, Thomson Reuters, 2020.
- Long, Shawn D. *Communication, Relationship and Practices in Virtual Work* (New York: Business Science Reference, 2010).
- Lord, Guy, Jacques Sasseville et Diane Bruneau. *Les principes de l'imposition au Canada*, 13<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2002.
- Montreuil, Sylvie et Isabelle Fournier. *Perspective individuelle. Les aspects relatifs à la santé et la sécurité au travail*, Montréal, Cefrio, 2001.
- Morel à l'Huissier, Pierre et Nicole Turbé-Suetens. *Le télétravail en France : Les salariés sont prêts!* Coll. Village Mondial, Paris, Pearson, 2010.
- Morin, Fernand. *Fragments sur l'essentiel du droit de l'emploi*, Montréal, Wilson et Lafleur, 2007.
- Morin, Fernand et al. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur ltée, 2010.
- Morin, Fernand. *L'élaboration du droit de l'emploi du Québec : ses sources législatives et judiciaires*, Montréal, Wilson et Lafleur ltée, 2011.
- Planterose, Philippe. *Télétravail : travailler en vivant mieux*, Paris, Eyrolles, 2014.
- Provencher, Annick et Philippe Dupuis. *Aspects juridiques de la fiscalité canadienne des particuliers*, Toronto, Thomson Reuters, 2019.
- Rassat, Pascal. *Aménager votre territoire avec le télétravail*, Bresson, Les Deux-ponts, 2012.
- Robert, Frédéric. *Le télétravail à domicile*, Coll. de Droit social, Bruxelles, Éditions Larcier, 2005.
- Rompré, Sophie. *La surveillance de l'utilisation d'Internet au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.
- Taskin, Laurent et Patricia Vendramin. *Le télétravail, une vague silencieuse : les enjeux socio-économiques d'une flexibilité*, Coll. E-Management, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2004.
- Teyssié, Bernard. *Droit européen du travail*, Coll. Manuel, 5<sup>e</sup> éd., Paris, LexisNexis, 2013.
- Toffler, Alvin. *La Troisième vague : essai*, Paris, Denoël, 1980.

- Tremblay, Diane-Gabrielle avec la collaboration Irène Le Bot. *Le télétravail : articuler qualité de vie et performance*, Montréal, Cefrio, 2001.
- Vanbremeersch, Christie et Marie Bousquet. *35 règles pour mieux travailler de chez soi*, Montréal, Caractère, 2012.
- Vendramin, Patricia et Gérard Valenduc. *L'avenir du travail dans la société de l'information : enjeux individuels et collectifs*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- Vendramin, Patricia. *Le travail au singulier : Le lien social à l'épreuve de l'individualisation*, Coll. Science & Enjeux, Belgique, Bruylant-Academia, 2004.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. *Le droit du travail par ses sources*, Montréal, Éditions Thémis, 2006.
- Vermeys Nicolas W., *Virus informatique : responsables et responsabilité*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2006.

#### CHAPITRES PUBLIÉS DANS UN OUVRAGE COLLECTIF

- Barreau du Québec. « Titre I : Les rapports individuels de travail. Chapitre I : Le contrat de travail » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2020-2021, vol 9, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2020.
- Barreau du Québec. « Titre I : Les rapports individuels de travail : Chapitre II : Les normes du travail » dans *École du Barreau, Droit du travail*, Collection de droit 2020-2021, vol 9, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2020.
- Beaudry, Christian et Jocelyn F. Rancourt. « Qualité de l'air intérieur et enjeux pour le droit à la santé et de la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec. Santé et sécurité du travail*, coll. Santé et sécurité, fasc. 28, Canada, LexisNexis, 2014, JSST-28.1.
- Bernier, Lionel et Catherine Cloutier. « Fondements du droit de la santé et de la sécurité du travail » dans *JurisClasseur Québec Fondements du droit de la santé et de la sécurité du travail*, coll. Santé et sécurité, fasc. 1, Canada, LexisNexis, 2019, JSST-1.1.
- Boivin, Jean. « Les Syndicats et le télétravail » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 125.

- Bonhomme, Robert et Magali Cournoyer-Proulx. « Le contrat de travail et le Code civil du Québec : 15 ans plus tard » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 310, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2009, 75.
- Bourhis, Anne. « L'implantation du télétravail » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 67.
- Bourhis, Anne. « Les retombées du télétravail dans les organisations : sept études de cas » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Coll. Collectif, Montréal, Quentin, 2001, 47.
- Chartier, Benoît. « Cyber-risques et cyber-responsabilité dans l'industrie des assurances » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit des assurances*, vol 423, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2016, 3.
- Couture, Anne Julie et Marianne Routhier-Caron. « Qui dit nouvelles technologies, dit nouvelle ère pour le droit du travail » dans Barreau du Québec, Service de formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol 429, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2017, 1.
- David, Nathalie, Frédéric Pagé et Catherine Tyndale. « L'assurance cyber risques : nouvelles technologies, nouvelles garanties » dans *L'assurance de dommages : deuxième colloque*, vol 22, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2015, 193.
- Deshaies, Luc et Josée Gervais. « Contrat de travail ou contrat de service : où se situe l'autonomie du travailleur autonome? » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol 348, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2012, 105.
- Desjardins, Annick. « Rémunération » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 21, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-21.
- Geffroy-Maronnet, Bénédicte. « Impact des systèmes d'information sur l'organisation » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1524.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Michel Lizée. « L'interdiction des disparités de traitement : état des lieux et détour prospectif » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 348 Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, 35, 249.
- Gingras, Patrick et Éloïse Gratton. « Accéder ou ne pas accéder au matériel informatique de son employé, telle est la question » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 383 Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, 35.

- Goyette, Renée M. « La réforme de la Loi sur les normes du travail : les points saillants » dans Barreau du Québec, Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail*, vol. 190, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, 71.
- Hébuterne, Gérard. « Introduction » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 5.
- Jobin, Carol. « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 8, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-8.2.
- Lau, Frédéric. « Évolution des métiers de l'informatique » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1565.
- Lefever, Nathalie. « Exécution du contrat de travail à distance : le télétravail » dans Karen Rosier, dir, *Le droit du travail à l'ère du numérique : Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail*, Coll. Perspectives de droit social, Belgique, Anthémis, 2011, 121.
- Montreuil, Sylvie. « La santé et la sécurité du télétravailleur » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 107.
- Renault, Emmanuel. « Soyez modernes : devenez flexibles : luttes idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité » dans Husson, Michel, dir, *Travail flexible, salariés jetables : fausses questions et vrais enjeux contre le chômage*, Coll. Sur le vif, Paris, La Découverte, 2006, 39.
- Rivest, Robert L. « Comment interpréter la Loi sur les normes du travail : revue et améliorée? Quelques réflexions sur la question » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 333, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, 189.
- Saint-André, Yves. « Le travail à domicile obligatoire : splendeur et misère du droit à la vie privée » dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail*, vol. 245, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 99.
- Tremblay, Antoine Frédéric et Guylaine Vallée. « Champ d'application personnel et portée territoriale » dans *JurisClasseur Québec. Santé et sécurité*, coll. Droit du travail, fasc. 2, Canada, LexisNexis, 2019, JSST-2.
- Tremblay, Diane Gabrielle. « Le télétravail : définition et enjeux » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 23.

- Tremblay, Diane Gabrielle. « Le télétravail : situation au Québec et ailleurs » dans Liette D'Amours, dir, *Télétravail concilier performance et qualité de vie*, Montréal, Quentin, 2001, 33.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. « Télétravail » dans Jacky Akoka et Isabelle Comyn-Wattiau, dir, *Encyclopédie de l'information et des systèmes d'information*, Paris Vuibert, 2006, 1829.
- Vallée, Guylaine. « Lois du travail (objet, effet, mécanismes d'application) et droit commun » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 2 LexisNexis, Canada, 2019, JRCT-2.1.
- Vallée, Guylaine. « Fourniture du travail convenu : détermination, modification et suspension de la prestation de travail pour des motifs exogènes, disciplinaires ou administratifs » dans *JurisClasseur Québec. Rapports individuels et collectifs du travail*, coll. Droit du travail, fasc. 22, Canada, LexisNexis, 2019, JRCT-22.1.

#### ARTICLES DE PÉRIODIQUE

- Aguilera, Anne, Virginie Lethiais, Alain Rallet et Laurent Proulhac. « Le télétravail, un objet sans désir ? » (2016) 1 *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* 245.
- Alizadeh, Tooran. "Teleworkers' Characteristics in Live/Work Communities: Lessons from the United States and Australia" (2012) 19: 3 *Journal of Urban Technology* 63.
- Anderson, Amanda J., Seth A. Kaplan & Ronald P. Vega. "The Impact of Telework on Emotional Experience: When, and for Whom, Does Telework Improve Daily Affective Well-Being?" (2015) 24: 6 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 882.
- Andrey, Jean C., Kyle R. Burns & Sean T. Doherty. "Toward Sustainable Transportation: Exploring Transformation Decision Making in Teleworking Households in a Mid-Sized Canadian City" (2004) 13: 2 *Canadian Journal of Urban Research* 257.
- Bailey Diane E. & Nancy B. Kurland. "A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work" (2002) 23:4 *Journal of Organizational Behavior* 383.
- Baruch, Yehuda & Ian Smith. "The Legal Aspects of Teleworking" (2002) 12: 3 *Human Resource Management Journal* 61.

- Baruch, Yehuda. "Teleworking: Benefits and Pitfalls as Perceived by Professionals and Managers" (2000) 15 *Technology, Work & Employment* 34.
- Baruch, Yehuda. "The Status of Research on Teleworking and an Agenda for the Future Research" (2001) 3: 2 *International Journal of Management Review* 113.
- Besseyre Des Horts, Charles-Henri et Henri Isaac. « L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise » (2006) 9 : 168-169 *Revue française de gestion* 243.
- Boboc, Anca, Laurence Dhaleine et Alexandre Mallard. « Travailler, se déplacer et communiquer : premiers résultats d'enquête » (2007) 1 : 140 *Réseaux* 133.
- Boell, Sebastian K., John Campbell, Dubravka Cecez-Kecmanovic & Jennifer E. Cheng. "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature" (2013) 15-17 *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems* 1.
- Brunelle, Éric. « Télétravail et leadership : déterminants des pratiques efficaces de direction » (2010) 14 : 4 *Management international* 23.
- Bussière, Yves & Paul Lewis. "Impact of Telework and Flexitime on Reducing Future Urban Travel Demand: The Case of Montreal and Quebec (Canada), 1996-2016" (2002) *Urban Planning Institute, University of Montreal* 279.
- Crague, Gilles. « La place du travail dans la production » (2006) 1 : 124-125 *Espaces et sociétés* 131.
- Daniels, Kevin, Daniel Lamond & Peter Standen, "Teleworking: Frameworks for Organizational Research" (2001) 38: 8 *Journal of Management Studies* 1151.
- De Schampheleire, Jan et Esteban Martinez. « Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 7.
- Desbarats, Isabelle. « Les transformations du travail et la protection du salarié. Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestion d'un droit français du télétravail » (2013) 54 *Les Cahiers de Droit* 337.
- Devos, Valérie et Laurent Taskin. « Gestion par les compétences et nouvelles formes d'organisation du temps et de l'espace » (2005) 156 : 3 *Revue française de gestion* 93.
- Dockery, Alfred M. et Sherry Bawa. « Quand les frontières se brouillent : le télétravail et son incidence sur le fonctionnement familiale, dans un exemple australien » (2018) 157 : 4 *Revue internationale du Travail* 675.
- Drolet, Johanne et Karim Lebnan. « Les transformations du travail et la protection du salarié : Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur » (2013) 54 *Les Cahiers de Droit* 303.

- Dumas, Marc et Caroline Ruiller. « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? » (2014) 74 *Management & avenir* 71.
- Elmustapha, Najem et Diane-Gabrielle Tremblay. « L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? » (2010) 41 *Revue Interventions économiques* 1.
- Felstead, Alan & Golo Henseke. "Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance" (2017) 32: 3 *New Technology, Work and Employment* 195.
- Fernandez, Valérie, Caroline Guillot et Laurie Marraud. « Télétravail et travail à distance équipé. Quelles compétences tactiques et pratiques professionnelles? » (2014) 1 : 238 *Revue française de gestion* 101.
- Gajendran, Ravi S. & David Harrison. "The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences" (2007) 92: 6 *Journal of Applied Psychology* 1524.
- Genin, Émilie. « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? » (2015) 53 *Revue Interventions économiques* 1.
- Golden, Timothy D. & John F. Veiga. "The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings" (2005) 31: 2 *Journal of Management* 301.
- Golden, Timothy D., John F. Veiga & Zeki Simsek. "Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home?" (2006) 91: 6 *Journal of Applied Psychology* 1340.
- Jlassi, Mahmoud et Xavier Niel. « E-administration, télétravail, logiciels libres : quelques usages de l'internet dans les entreprises » (2009) 1228 *Insee* 1.
- Kurland, Nancy & Diane Bailey. "Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime" (1999) 28: 2 *Organizational Dynamics* 53.
- Kurland, Nancy & Cecily D. Cooper. "Manager Control and Employee Isolation in Telecommuting Environments" (2002) 13 *Journal of High Technology Management Research* 107.
- Largier, Alexandre. « Le télétravail. Trois projets pour un même objet » (2001) 2 : 106 *Réseaux* 201.
- Metzger, Jean-Luc et Olivier Cléach. « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités » (2004) 46 : 4 *Sociologie du travail* 433.

- Moreau, Marie-Ange et Gilles Trudeau. « Le droit du travail face à la mondialisation » (2017) 53 : 1 Relations industrielles 2.
- Nilles, Jack M. “Cities XI: Talk Is Cheaper: And so May Be Other Forms of Telecommuting, Weighed Against the Time, Energy, and Expense of Moving Oneself” (1976) 13: 7 Institute of Electrical and Electronics Engineers: Spectrum 91.
- Nilles, Jack M., Frederic R. Carlson, Paul Gray & Gerhard Hanneman. “Telecommuting: An Alternative to Urban Transformation Congestion” (1976) 6: 2 Institute of Electrical and Electronics Engineers: Transactions on Systems, Man and Cybernetics 77.
- Nilles, Jack M. “Telecommuting and Urban Sprawl: Mitigator or Inciter?” (1991) 18: 4 Transportation 411.
- Nilles, Jack M. “Telework: Enabling Distributed Organizations” (1997) 14: 4 Information Systems Management 7.
- Olliver, Daniel. « Le succès du télétravail. Les effets de la nouvelle loi Travail » (2017) 12 Études 33.
- Ponthier, Monique. « Télétravail indépendant ou télétravail salariés : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie » (2014) 1 : 265 La Revue des Sciences de Gestion 31.
- Probst, Audrey. « Télétravail au domicile : confusion des lieux et distinction des temps » (2006) 12 Droit Social 1109.
- Ray, Jean-Emmanuel. « De la sub/ordination à la sub/organisation » (2002) 1 Droit Social 5.
- Ray, Jean-Emmanuel. « Qualité de vie(s) et travail de demain » (2015) 2 Droit Social 147.
- Rey, Chantal. « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication » (2001) 1 : 13 Innovations 173.
- Rey, Claudie et Françoise Sitnikoff. « Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail » (2006) 34 Revue Interventions économiques 91.
- Robert, Frédéric. « Que prescrivent les législations sur la gestion des télétravailleurs » (2010) 1 : 35 Gestion 97.
- Rosanvallon, Jérémie. « Travail à distance et représentations du collectif de travail » (2006) 34 Revue Interventions économiques 112.

- Scaillerez, Arnaud et Diane-Gabrielle Tremblay. « Numérique, télétravail, développement des territoires ruraux. Analyse et résultats des politiques publiques québécoises » (2014) 44 : 1-2 *Économie et Solidarités* 103.
- Scaillerez, Arnaud et Diane-Gabrielle Tremblay. « Le télétravail comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain » (2016) 1 : 11 *Revue de l'organisation responsable* 21.
- Sewell, Graham & Laurent Taskin. "Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework" (2015) 36: 11 *Organization Studies* 1507.
- Silva, François et Anis Ben Ali. « Émergence du travail collaboratif : nouvelles formes d'organisation du travail » (2010) 6 : 36 *Management & Avenir* 340.
- Taskin, Laurent. « Les enjeux du télétravail pour l'organisation » (2003) 1 *Reflets et perspectives de la vie économique* 81.
- Taskin, Laurent. « Le télétravail en manque de régulations » (2006) 37 *Regards économiques* 1.
- Taskin, Laurent. « Télétravail : les enjeux de la déspatialisation pour le management humain » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 46.
- Taskin, Laurent et Diane-Gabrielle Tremblay. « Comment gérer des télétravailleurs? » (2010) 1 : 35 *Gestion* 88.
- Thomsin, Laurence. « Le télétravail, une réponse à la demande de mobilités spatio-temporelle dans la gestion du quotidien des populations actives et de leurs familles » (2003) 31 *Revue Interventions économiques* 1.
- Thomsin, Laurence et Diane-Gabrielle Tremblay. « Le mobile working : De nouvelles perspectives sur les lieux et les formes du télétravail » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 22.
- Tournaux, Sébastien. « Un pas vers l'indemnisation généralisée au titre de l'utilisation du domicile à des fins professionnelles » (2013) 4 *Droit social* 353.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto. « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privé? » (2006) 34 *Revue Interventions économiques* 66.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Renaud Paquet & Elmoustapha Najem, E. "Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict?" (2006) 31: 3 *Canadian Journal of Communication* 715.

- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet. « Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille? » (2007) 9 : 1 PISTES : Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé 1.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Renaud Paquet et Elmustapha Najem. « Le télétravail : son évolution et les motifs d'exercice » (2007) 3 : 3 Regards sur le travail 31.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Elmustapha Najem. « Le travail à domicile au Canada : Qui le pratique et Pourquoi ? » (2010) 35 : 1 Gestion 108.
- Tremblay, Diane-Gabrielle avec la collaboration de Liette D'Amours. « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi » (2016) 1 : 41 Gestion 22.
- Vega Ruiz, Luz. « Le travail à domicile : vers une nouvelle réglementation? » (1992) 131: 2 Revue internationale du Travail 209.
- Vega, Ronald P., Amanda J. Anderson & Seth A. Kaplan. "A Within-Person Examination of the Effects of Telework" (2015) 30 Journal of Business and Psychology 313.
- Vilhelmson, Bertil & Eva Thulin. "Who and Where Are Flexible Workers? Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden" (2016) 31:1 New Technology, Work and Employment 77.
- Walrave, Michel. « Comment introduire le télétravail? » (2010) 35: 1 Gestion 76.

## MÉMOIRES

- Bellalou, Souâd. *Du droit au repos au « Droit à la déconnexion » : regards sur le droit du travail au Québec et en France*, Mémoire en droit du travail, Université de Montréal à Québec, 2019, en ligne : < <https://archipel.uqam.ca/12696/1/M16029.pdf> >.
- Mireille Perreault, « Émissions de gaz à effet de serre au Québec : évaluation de la performance de mesures permettant de réduire l'utilisation des véhicules de promenade, Mémoire en environnement, Université de Sherbrooke, 2009, en ligne : < <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/7382> >.

## RAPPORTS DE RECHERCHE

- Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations avec la collaboration de BIP recherche, « Portrait numérique des foyers québécois » (2019) 10 : 4 NETendances, en ligne : < <https://transformationnumerique.ulaval.ca/wpcontent/uploads/2020/09/netendances-2019-portrait-numerique-des-foyers-quebecois.pdf> >.
- Devillers, Marie. « Le télétravail : dossier de synthèse documentaire » (2003) Institut de l'Information scientifique, Rapport de recherche, en ligne : < <https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01456819/document> >.
- ECaTT. “Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe” Report for the European Commission, Empirica, (2000), online: < <https://web.fhnw.ch/personenseiten/najib.harabi/publications/books/benchmarking-progress-of-telework-and-electronic-commerce-in-europe> >.
- Lasfargue, Yves et Sandrine Fauconnier. « Guide OBERGO du télétravail salarié : négocier et organiser le télétravail » (2019) Observation du télétravail, des conditions de travail et de l'Ergostressie, en ligne : < <http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202019/GuideOBERGO%20du%20teletravail.pdf> >.
- Lethiais, Virginie, Emilie Huiban et Adrien Souquet. « Télétravail : du discours à la réalité. Le cas des travailleurs bretons » (2012) Marsouin, Rapport de recherche, en ligne : < [https://www.marsouin.org/IMG/pdf/4\\_pages\\_Teletravail\\_2.pdf](https://www.marsouin.org/IMG/pdf/4_pages_Teletravail_2.pdf) >.
- Lister, Kate. “Workshiftings Benefits: The Bottom Line” (2010) WORKshift Calgary Telework, Research Network, online: < <https://tompkinscountynyny.gov/files2/workforceny/Workshifting%20Benefits.pdf> >.
- Lister, Kate & Tom Harnish. “ WORKshift Canada: The Bottom Line on Telework ” (2011) WORKshift Calgary, Telework Research Network, online: < [https://calgaryeconomicdevelopment.com/sites/default/files/pdf/Telework\\_Canada\\_Final.pdf](https://calgaryeconomicdevelopment.com/sites/default/files/pdf/Telework_Canada_Final.pdf) >.
- Saba, Tania et Gaël Cachat-Rosset. « COVID-19 et télétravail : un remède ou une solution ponctuelle : Québec et comparaison internationale » (2020) Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal, en ligne : < [https://diversitegouvernance.umontreal.ca/wpcontent/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020\\_OBVIA\\_PUB.pdf](https://diversitegouvernance.umontreal.ca/wpcontent/uploads/2020/10/Rapport-Teletravail-2020_OBVIA_PUB.pdf) >.
- Schulze, Hartmut et Johann Weichbrodt. « WorkAnywhere » (2013) Swisscom, en ligne: < [https://www.swisscom.ch/dam/swisscom/fr/ghq/media/MM/2013/2013\\_0704\\_WorkAnywhere\\_Ergebnispraesentation\\_fr.pdf](https://www.swisscom.ch/dam/swisscom/fr/ghq/media/MM/2013/2013_0704_WorkAnywhere_Ergebnispraesentation_fr.pdf) >.

- Tanguay, Georges A. et Ugo Lachapelle. « Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec » (2018) CIRANO, Rapport de projet, en ligne : < <https://www.cirano.qc.ca/fr/sommaires/2018RP-05> >.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto. « Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail » (2007) Chaire Bell en technologies et organisation du travail, Rapport de recherche, en ligne : < [https://www.telug.ca/chairebell/pdf/NR\\_CB\\_2007\\_07FR.pdf](https://www.telug.ca/chairebell/pdf/NR_CB_2007_07FR.pdf) >.
- Valenduc, Gérard et Patricia Vendramin. *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, ETUI, Bruxelles, 2016, en ligne : < [http://www.ftu-namur.org/fichiers/Travail\\_dans\\_economie\\_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf](http://www.ftu-namur.org/fichiers/Travail_dans_economie_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf) > .
- Vendramin Patricia, « Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux » (2007) Namur, Fondation Travail-Université ASBL, en ligne : < <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Enq-temps.pdf> >.
- Vendramin, Patricia et Gérard Valenduc avec la collaboration de la Confédération des Syndicats Chrétiens. « Le travail virtuel : Nouvelles formes de travail et d'emploi dans l'économie digitale » (2016) Namur, Fondation Travail-Université, en ligne : < [www.ftu-namur.org/fichiers/CSC\\_Travail\\_virtuel.pdf](http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC_Travail_virtuel.pdf) >.

## DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX

- ARC, Bulletin d'interprétation IT-352R2, « Dépenses d'employé, y compris celles concernant l'espace consacré au travail à domicile » (26 août 1994).
- ARC, Bulletin d'interprétation, IT-522R, « Frais afférents à un véhicule à moteur, frais de déplacement et frais de vendeurs engagés ou effectués par les employés » (29 mars 1996).
- ARC, Circulaire d'information IC73-21R9, « Déduction des frais de repas et de logement des employés de transports » (10 octobre 2006).
- ARC, Guide T4002 (F), « Revenus d'un travail indépendant d'entreprise, de profession libérale, de commissions, d'agriculture et de pêche », (2021) en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/t4002.html> >.
- ARC, Guide T4044, « Dépenses d'emploi y compris les formulaires T777, TL2, T2200 et GST370 » (2019), en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/t4044.htm> >.

- ARC, Guide RC4110 (F), « Employé ou travailleur indépendant ? » (2020) en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/rc4110/employe-travailleur-independant.html> >.
- ARC, « Dépenses de travail à domicile pour les employés », Gouvernement du Canada, 2020, en ligne : < <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/ligne-22900-autres-depenses-emploi/espace-travail-domicile-depenses.html> >.
- Canada, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Guide santé sécurité sur le télétravail à domicile*, Ontario, CCHST, 2009.
- Canada, Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie, *Connectivité à large bande dans les régions rurales du Canada : combler le fossé numérique* (Rapport), par Dan Ruimy, 42<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, (avril 2018), Ottawa, Chambre des communes, en ligne : < <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/INDU/Reports/RP9711342/indurp11/indurp11-f.pdf> >.
- Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor, *Politique du télétravail* (9 décembre 1999), en ligne < <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559> >.
- ISQ, *Enquête québécoise sur l'accès des ménages à Internet 2012*, par Christine Lessard avec la collaboration Luc Belleau, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-laces-des-menages-a-internet-2012-et-2016-documentation-technique-et-methodologique> >.
- ISQ, *Enquête québécoise sur l'accès des ménages à Internet 2016*, par Luc Belleau avec la collaboration de Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-laces-des-menages-a-internet-2012-et-2016-documentation-technique-et-methodologique> >.
- ISQ, Science, technologie et innovation, *L'accès des ménages à Internet en 2016*, par Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/acces-des-menages-a-internet-en-2016.pdf> >.
- ISQ, Science, technologie et innovation, *L'utilisation d'Internet chez les Québécois*, par Marianne Bernier, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2017, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/utilisation-dinternet-chez-les-quebecois.pdf> >.

- ISQ, Tableau statistique, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*, en ligne : < [https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken2122\\_navig\\_niv\\_2.page\\_niv2?p\\_iden\\_tran=REPERKR9KB02762050155715L9Px&p\\_id\\_ss\\_domain=1094](https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken2122_navig_niv_2.page_niv2?p_iden_tran=REPERKR9KB02762050155715L9Px&p_id_ss_domain=1094) >.
- ISQ, Travail et rémunération. *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2017*, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : < [État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2017 \(quebec.ca\)](http://quebec.ca/etat-du-marche-du-travail-quebec-bilan-de-lannee-2017) >.
- ISQ, Travail et rémunération. *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2018*, Gouvernement du Québec, 2019, en ligne : < [État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2018 - Avis de révision \(quebec.ca\)](http://quebec.ca/etat-du-marche-du-travail-quebec-bilan-de-lannee-2018-avis-de-revision) >.
- ISQ, Travail et rémunération. *État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2019*, par Marc-André Demers, Gouvernement du Québec, 2020, en ligne : < [https://bdso.gouv.qc.ca/docsken/multimedia/PB01681FR\\_etatTravail2019H00F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docsken/multimedia/PB01681FR_etatTravail2019H00F00.pdf) >.
- ISQ, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/document/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec> >.
- ISQ, *Produit intérieur brut par industrie au Québec*, Québec, juin 2020, en ligne : < <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/produit-interieur-brut-par-industrie-au-quebec-juin-2020.pdf> >.
- Premier ministre du Québec, le ministre de la Santé et des Services sociaux et le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Conférence de presse, « Situation au Québec au COVID-19 », (13 mars 2020), en ligne : < <http://assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-57927.html> >.
- Premier ministre du Québec et la ministre de la santé, Conférence de presse, « Situation au Québec quant à la COVID-19 », (16 mars 2020), en ligne : < <http://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-58061.html> >.
- Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 65 (4 décembre 2002).
- Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 66 (5 décembre 2002).
- Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 36<sup>e</sup> lég, 2<sup>e</sup> sess, vol 37 n<sup>o</sup> 70 (12 décembre 2002).
- Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 41<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, vol 44 n<sup>o</sup> 344 (31 mai 2018).

- Québec, Assemblée nationale, Journal des débats, 41<sup>e</sup> lég, 1<sup>re</sup> sess, vol 44 n<sup>o</sup> 348 (11 juin 2018).
- Québec, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, *Guide d'implantation du télétravail en entreprise*, par Martine Lafrance, dir, TECHNOCompétences, Québec, 2016, (mis à jour en mai 2020, en ligne : < [2020\\_Guide\\_teletravail\\_TECHNOCompétences.pdf](#) >).
- Québec, Ministère du Travail, *Revoir les normes du travail du Québec*, Document de consultation, par Jean Rochon, Québec, Publications du Québec, 2002, en ligne : [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/revision/LNTdefi.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/revision/LNTdefi.pdf) [Rochon, « Normes »].
- Québec, Ministère de Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Avis sur le télétravail*, par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Québec, Publications du Québec, 13 octobre 2020, en ligne : < [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis\\_CCTM\\_teletravail.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf) >.
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-2/R2, « Frais de bureau, salaire d'un adjoint ou d'un remplaçant et autres fournitures d'un employé qui touche des commissions » (31 mars 2001).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 64-2/R2, « Intérêt payés à l'égard d'un véhicule à moteur » (28 février 2006).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-3/R2, « Déduction des dépenses d'un employé qui touche des commissions. Conditions générales » (30 décembre 2008).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 78-1/R3, « Déduction du loyer de bureau, des fournitures, et du salaire d'un adjoint ou d'un remplaçant » (31 mars 2009).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 65-1, « Dépenses de repas » (30 décembre 2009).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 62-1/R2, « Employé tenu d'exercer la totalité ou une partie de ses fonctions ailleurs qu'au lieu d'affaires de son employeur ou à différents endroits » (1<sup>er</sup> avril 2011).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 78-2/R1, « Déduction pour les fournitures payées par un travailleur forestier » (30 juin 2011) [« IMP. 78-2/R1 »] (Bulletin retiré et archivé).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 63-2/R2, « Frais de voyage (autres que les frais de véhicule à moteur » (30 septembre 2011).

- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 64-1/R3, « Déduction à titre d'amortissement du coût capital d'un véhicule à moteur » (28 mars 2013).
- Revenu Québec, Bulletin d'interprétation IMP. 63.1-1/R3, « Frais de location payés à l'égard d'un véhicule à moteur » (27 juin 2014).
- Revenu Québec, Lettre d'interprétation, 19-048516-001, « Télétravail : déduction pour l'employé salarié » (5 décembre 2019).
- Revenu Québec, Guide IN-118, « Les dépenses d'emploi, Gouvernement du Québec » (2020) en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/IN-118%282021-01%29.pdf> >.
- Revenu Québec, Guide IN-155, « Les revenus de l'entreprise ou de profession » Gouvernement du Québec, 2020, en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/IN-155%282020-12%29.pdf> >.
- Revenu Québec, Guide IN-301, « Travailleur autonome ou salarié », Gouvernement du Québec, 2017, en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/detail-courant/in-301/> >.
- Revenu Québec, « Vous effectuez du télétravail ? Apprenez-en plus sur les dépenses d'emploi pouvant être déduites » Gouvernement du Québec, 2020, en ligne : < <https://www.revenuquebec.ca/fr/salledesepresse/actualites/details/168066/2020-12-16/> >.
- Statistique Canada, *Le travail à domicile : Une mise à jour*, par Martin Turcotte, n°11-008-X, Ottawa, Statistique Canada, 2010, en ligne : < [www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011001/article/11366-fra.pdf](http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2011001/article/11366-fra.pdf) >.
- Statistique Canada, *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile*, par Zechuan Deng, René Morissette et Derek Messacar, n° 45280001, Ottawa, Statistique Canada, 28 mai 2020, en ligne : < [Faire tourner l'économie à distance : potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19 \(statcan.gc.ca\)](https://www.statcan.gc.ca/Faire_tourner_l_economie_a_distance_potentiel_du_travail_a_domicile_pendant_et_apres_la_COVID-19) >.
- Statistique Canada, *Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises du Canada*, n°11-001-X, Ottawa, Statistique Canada, 13 octobre 2020, ligne : < <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200714/dq200714a-fra.htm> >.

## AUTRES DOCUMENTS

*Accord-cadre européen sur le télétravail*, JOL, 16 juillet 2002.

- Barreau du Québec, *Projet de loi no 176, Loi modifiant de la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, 2018.
- Brugière, Amandine et Aurialie Jublin. « Les transformations du travail à l'ère numérique » (2017) Synthèse du programme Digiwork, Fing, en ligne : < [https://fing.org/wp-content/uploads/2019/10/Digiwork\\_Livrable\\_final.pdf](https://fing.org/wp-content/uploads/2019/10/Digiwork_Livrable_final.pdf) >.
- CE, *Croissance, compétitivité, emploi : Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIe siècle* (Livre blanc), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994, en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004> >.
- CE, *L'Europe et la société de l'information planétaire : Recommandations au Conseil européen*, par Martin Bangemann et al., Bruxelles, 1994, en ligne : < <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/44dad16a-937d-4cb3-be07-0022197d9459/language-en> >.
- CE, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, *Construire la société européenne de l'information pour tous*, par un groupe d'experts de haut niveau, Rapport final DG V1B4, Bruxelles, 1997, en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/2aca04ac-7e7d-4eb4b69d-1638ce0ddeb0> >.
- CE, *Vers la société de l'information en Europe : Un plan d'action*, COM (94) 347 final, 19 juillet 1994 en ligne : < <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/deed9eb9-0b6e-11e4-a7d0-01aa75ed71a1> >.
- CE, *Vivre et Travailler dans la société de l'information : priorité à la dimension humaine*, (Livre vert), COM (96) 389, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996, en ligne : < <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8bcd9942-f9ef-4fe79637-936af5c0fd85/language-fr> >.
- CE, *Charte européenne du travail à distance*, JO, juin 1997.
- CE, *Traité instituant la communauté européenne*, JOL, 2 octobre 1997.
- CE, *Directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur*, [2000] JO, L 178/1.
- CE, *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne*, JOL, C 326/47, 26 octobre 2012.

- EC, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Telework in the European Union (Report)*, (Luxembourg, EC, 2010) online: < [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf) >.
- É-U, *Clean Air Act* of 1963 (42 U.S.C. § 7401).
- É-U, Department of Commerce, *The National Information Infrastructure: Agenda for Action* (ED 364 215), Washington, DC, US Government Printing Office, 1993.
- É-U, Office of Personnel Management, *Telework Works: A Compendium of Success Stories*, Report of a Special Study, Washington, DC, US Government, 2001, online: < <https://www.telework.gov/reports-studies/agency-reports/telework-works-success-stories.pdf> >.
- É-U, Office of Personnel Management, *Status of Telework in the Federal Government*, Annual Reports to Congress, 2004-2019, online: < <https://www.telework.gov/reports-studies/reports-tocongress/annualreports/> >.
- É-U, *Telework Enhancement Act of 2010*, Pub L No 111-293, 124 Stat 3165.
- EU, Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work (Report)*, (Luxembourg, EU, 2017) online: < [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf) >.
- France, Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au Ministre des Entreprises et de Développement économique, *Le télétravail en France situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques : rapport au ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au ministre des Entreprises et du Développement économique*, par Thierry Breton, Collection des rapports officiels, La Documentation française (1994).
- France, Ministère du Travail, *Transformation numérique et vie au travail (Rapport)*, par Rapport Bruno Mettling Paris, Ministère du Travail, (2015), en ligne : < <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf> >.
- UE, Programme d'Action eEurope 2002, en ligne : Europa < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3A124226a> >.

## JOURNAUX, FILS DE PRESSE ET AUTRES SOURCES DE NOUVELLES

Beaudoin, Danielle. « Quand le télétravail rime avec désastre et bombe à retardement » Radio-Canada (25 octobre 2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1743199/emploi-pandemie-productivite-hausse-inegalites-nicholas-bloom> >.

Dion, Mathieu. « Télétravail et déduction fiscale : Québec » Radio-Canada (16 décembre 2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1757730/teletravail-deductions-impots-quebec-ottawa> >.

Kouaou, Ahmed. « Télétravail : entre avantages et inconvénients, y-a-il un juste équilibre » Radio-Canada (1<sup>er</sup> juin 2020) en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1706757/teletravail-sante-gestion-securite-emploi-syndicats> >.

## SITES INTERNET

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (« CCHST »), (18 janvier 2021) en ligne : < <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/telework.html> >.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »), *Guide Interprétation et jurisprudence*, en ligne : < [Guide Interprétation et jurisprudence - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence) >.

É.-U, Office of Personnel Management, Telework.gov, online: < [www.telework.gov](http://www.telework.gov) >.

Organisation internationale du travail (« OIT »), « Ratifications de C177 : Convention sur le travail à domicile », en ligne : NORMLEX < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322) >.

Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, Corail, en ligne : < <https://www.corail.gouv.qc.ca/> >.

Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail, Registraire des entreprises, en ligne : < <http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/default.aspx> >.



