

Règles applicables en matière de télétravail

Le 13 mars 2020, le décret numéro 177-2020 est adopté, sur recommandation de la ministre de la Santé et des Services sociaux. Il y est déclaré que la pandémie constitue une menace réelle grave à la santé de la population. Il est, par ailleurs, prévu que soit déclaré l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois (article 118 de la Loi sur la santé publique). Depuis cette date l'état d'urgence est renouvelé.

En réaction à la menace réelle grave que constitue la COVID-19, le gouvernement du Québec a émis, en concertation avec la Direction de la santé publique, plusieurs mesures pour protéger la santé de la population, incluant les travailleuses et travailleurs en milieu de travail. Ces mesures prennent la forme de recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ou encore de décrets et d'arrêtés adoptés par le gouvernement. L'ensemble de ces mesures contribue à pallier la menace réelle grave que constitue le virus.

Avant le 17 décembre 2020, le télétravail était l'une des mesures que l'employeur pouvait mettre en place pour contrôler le risque d'exposition à la COVID-19 dans le lieu de travail. Le décret 689-2020 daté du 25 juin 2020 prévoyait ceci :

« QUE, lorsqu'une prestation de travail peut être rendue à distance, le télétravail à partir d'une résidence principale ou de ce qui en tient lieu soit **privilégié** ».

Le 17 décembre 2020, le gouvernement du Québec a adopté l'arrêté 2020-105, lequel prévoit :

« QUE tous les employés des entreprises, des organismes ou de l'administration publique qui effectuent des tâches administratives ou du travail de bureau **continuent** ces tâches en télétravail, dans leur résidence privée ou ce qui en tient lieu, à l'exception des employés dont la présence est essentielle à la poursuite des activités de l'entreprise, de l'organisme ou de l'administration publique. »

L'utilisation du terme « continuent » rend impératif le télétravail. Ainsi, depuis le 17 décembre 2020, le télétravail est obligatoire dans le contexte énuméré précédemment et l'employeur n'a plus le choix des moyens.

L'arrêté imposant le télétravail constitue une consigne sanitaire pour la protection de la population, incluant les travailleuses et travailleurs. La LSST impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur et de la travailleuse (article de la 51 LSST). Pour ce faire, il incombe à l'employeur d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques d'exposition à la COVID-19 (article de la 51(5) LSST). Les inspectrices et inspecteurs de la CNESST qui sont chargés de l'application de la LSST en contexte de pandémie sont alors justifiés de considérer l'arrêté comme une consigne sanitaire qui vise à contrôler le risque d'exposition à la Covid-19. L'inspectrice ou l'inspecteur peut donc, dans le cadre de ses fonctions, apprécier si l'employeur a pris les mesures nécessaires afin de permettre aux travailleuses et travailleurs, dont la présence n'est pas essentielle à la poursuite des activités, d'effectuer ses tâches en télétravail, à défaut de quoi il pourra émettre un avis de correction, conformément à l'article 182 de la LSST, pour une dérogation à l'article 51(5) de la LSST.

Source : Direction générale des affaires juridiques