

# Tableau des décisions des tribunaux sur les enjeux du télétravail au Québec



Ce projet a été réalisé avec le soutien du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et l'appui financier de la CSN, la CSQ et la FTQ dans le cadre du Protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ.

**Membres du comité sur le télétravail :**

Serge Beaulieu, conseiller syndical, Service de l'éducation, FTQ

France Bernier, conseillère à la recherche, CSQ

Stéphanie Bernstein, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM

Christian Cyr, coordonnateur CISP-CCGN, CSN

Karine Lemieux, étudiante au doctorat en droit, Département des sciences juridiques, UQAM

Lucie Morissette, conseillère, Service de la recherche, FTQ

Jean-François Piché, conseiller à la recherche en relations du travail, CSQ

Marie Eve Rioux-Pelletier, agente de développement, Service aux collectivités, UQAM

Marianne Théberge Guyon, agente de développement, Service aux collectivités, UQAM

Direction scientifique :

Stéphanie Berstein

Réalisation et rédaction

Stéphanie Berstein

Karine Lemieux

Révision et édition

Simon Pringle (bibliographie)

Andrée Laprise

Serge Beaulieu, FTQ

Jean-François Piché, CSQ

Julie Raby, Service aux collectivités

Graphisme et mise en page :

Marie Claude Groulx, FTQ

## Introduction

Le Comité sur le télétravail du Comité conjoint du Protocole UQAM/CSN/CSQ/FTQ a été formé à l'automne 2021 afin d'étudier et d'établir une veille sur les enjeux relatifs au télétravail, lequel avait pris un essor fulgurant pendant la pandémie de la COVID-19 et a provoqué – et continue de provoquer - une transformation de l'organisation et des conditions de travail des travailleuses et travailleurs québécois dans une panoplie de secteurs. Le travail du Comité sur le télétravail s'est divisé en différents volets, dont un volet juridique visant à répertorier les règles et les enjeux juridiques liés au télétravail. Le comité a ainsi demandé que soit effectuée une recension sous forme de tableau des décisions des tribunaux en matière de télétravail. Cette recherche a été effectuée par Karine Lemieux, doctorante en droit, et Stéphanie Bernstein, professeure, du Département des sciences juridiques de l'UQAM.

Ci-dessous vous trouverez un tableau qui présente une recension de la jurisprudence relative au télétravail à domicile au Québec. Nous avons classé les décisions par thème (rapports collectifs, santé et sécurité du travail, conditions de travail, mesures disciplinaires, réintégration en cas de maladie et mesure d'accommodement). Les décisions ont été retenues selon une liste de thèmes identifiés par le Comité sur le télétravail. De plus, nous avons développé plusieurs sous-thèmes pour faciliter le repérage et la recherche. Chaque section et sous-section est classée par date de la décision. Nous avons intégré des hyperliens pour faciliter la consultation des décisions lorsque celles-ci sont accessibles au public en ligne sans frais.

Le tableau présente six colonnes, incluant la colonne affichant les noms des parties et la référence complète à la décision. La deuxième colonne précise la ou les questions en litige. La troisième colonne indique sommairement des faits pertinents et/ou quelques extraits intéressants de la décision en lien avec le télétravail. La quatrième colonne fait référence, le cas échéant, à la jurisprudence pertinente au télétravail citée par le tribunal. La cinquième colonne énumère divers thèmes traités dans la décision. La dernière colonne « Commentaires » permet aux utilisatrices et utilisateurs du tableau d'ajouter des commentaires une fois téléchargé.

## Méthodologie

Nous avons limité notre recherche aux décisions rendues au Québec en droit provincial et fédéral dans le domaine du travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'à la date de la dernière mise à jour du tableau. Nous avons effectué une recherche dans la base de données *SOQUIJ* en utilisant les mots-clés « télétravail » et « travail à domicile » dans tous les champs de recherche, y compris dans le plein texte des décisions. Près de 300 décisions ont été répertoriées lors de la recherche initiale en utilisant ces mots-clés dans tous les champs, et nous n'avons retenu que les décisions où le télétravail à domicile est un enjeu du litige opposant les parties. Ce tableau a été mis à jour périodiquement depuis sa création et continuera de l'être.

Par ordre alphabétique, Le Comité sur le télétravail est composé de Serge Beaulieu, conseiller syndical, Service de l'éducation, FTQ; France Bernier, conseillère à la recherche, CSQ; Stéphanie Bernstein, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM; Christian Cyr, coordonnateur CISP-CCGN, CSN; Sasha Elbaz, étudiant, doctorat en psychologie, UQAM; Karine Lemieux, étudiante au doctorat en droit, UQAM; Lucie Morissette, conseillère, Service de la recherche, FTQ; Jean-François Piché, conseiller à la recherche en relations du travail, CSQ; Élie Pilon, étudiant, doctorat en psychologie, UQAM; Yanick Provost Savard, professeur, Département de psychologie, UQAM; Marie Eve Rioux-Pelletier, agente de développement, Service aux collectivités, UQAM; et Marianne Théberge-Guyon, agente de développement, Service aux collectivités, UQAM.

Les autres documents produits dans le cadre des travaux du Comité sur le télétravail peuvent être consultés sur le site du Service aux collectivités de l'UQAM (insérer hyperlien vers les travaux). <https://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/rapports/528-revue-de-la-litterature-scientifique-sur-les-conditions-d-operationnalisation-du-teletravail-qui-favorisent-la-sante-psychologique-la-sante-physique-et-la-conciliation-travail-famille-vie-personnelle-des-teletravailleuses-et-teletravailleurs.html>

---

Dernières mises à jour : vérification des décisions rapportées dans *SOQUIJ* en date du 8 décembre 2022 (vérification des suivis – révision devant le Tribunal administratif du travail, contrôle judiciaire, appel- dans *SOQUIJ* en date du 20 janvier 2023).

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>4</b>
<b>Rapports collectifs de travail</b> .....	<b>6</b>
Briseurs de grève.....	6
Négociation de l'encadrement du télétravail.....	8
<b>Droits de gérance</b> .....	<b>15</b>
<b>Santé et sécurité du travail</b> .....	<b>37</b>
Reconnaissance d'une lésion professionnelle.....	37
Obligations en matière de prévention.....	44
<b>Conditions de travail</b> .....	<b>47</b>
Application de la Loi sur les normes du travail.....	47
Lieu de travail (port d'attache).....	49
Clause de non-concurrence (portée).....	51
Responsabilité des coûts liés au télétravail.....	52
Mise en disponibilité à domicile.....	53
Égalité de traitement.....	54
Modifications aux conditions essentielles du contrat de travail.....	55
<b>Mesures disciplinaires</b> .....	<b>57</b>
Vol de temps.....	57
Télétravail non autorisé.....	57
<b>Réintégration en cas de maladie et mesure d'accommodement</b> .....	<b>60</b>

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<b>Rapports collectifs de travail</b>					
<b>Briseurs de grève</b>					
<p><a href="#">Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639</a> (25-11-2021) (juge administratif Pierre-Étienne Morand : ordonnance de cesser et de s'abstenir d'utiliser les services de salariés en télétravail pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out.)</p> <p>Suivi : Pourvoi en contrôle judiciaire, 2021-12-22 (C.S.) 500-17-119468-216.</p>	<p>L'Employeur contrevient-il à l'article 109.1 g) du Code en utilisant les services [d'une salariée] pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en lock-out, et ce, en télétravail?</p>	<p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [149] C'est la nature même du télétravail et son déploiement à très grande échelle dans le monde du travail qui forcent à reconnaître que la notion d'« <i>établissement</i> » peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet « <i>établissement</i> » se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« <i>établissement</i> ». »</p> <p>« [150] Ainsi, dans la mesure où l'« <i>établissement</i> » de l'Employeur se déploie pour permettre l'exécution du travail par des salariés en télétravail à partir de leur domicile et sous l'autorité de l'Employeur, au même titre que s'ils s'étaient trouvés à l'usine [...], il convient de retenir que ces salariés exécutent leur travail dans l'« <i>établissement</i> ». »</p> <p>« [151] [A]ujourd'hui, l'« <i>établissement</i> » peut être facilement prolongé aux espaces privés où le salarié exécute son travail pour l'Employeur, avec l'aval de ce dernier. [...] »</p> <p>[152] [...] Bref, il n'y a aucune différence, si ce n'est que la prestation de travail est délocalisée, au moyen des technologies de l'information et de communication. »</p>	<p>Notamment, sur la notion d'« établissement » sous le CTQ : <a href="#">Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec, 2011 QCCA 1638</a>; <a href="#">Les avocats et notaires de l'État québécois c. Procureure générale du Québec, 2018 QCCA 224</a>; et sur le droit de grève protégé par la Charte canadienne : <a href="#">Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4</a>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion d'« établissement »</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b>Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago, 2022 QCTAT 1324</b> (23-03-2022) (juge administratif Bernard Marceau : ordonnance fondée sur les articles 3, 109.1 et 111.33 du <i>Code du travail</i>. Accueille la requête, déclare que l'employeur contrevient à l'article 109.1 a) b) et g) du <i>Code du travail</i>, ordonne de cesser et de s'abstenir d'utiliser dans ses établissements physiquement ou virtuellement les services de travailleurs pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève).</p> <p>Suivi : Pourvoi en contrôle judiciaire, 2022-04-25 (C.S.) 705-17-010323-226).</p>	<p>L'Employeur contrevient-il à l'article 109.1 du <i>Code du travail</i> en utilisant les services de salariés non syndiqués d'un autre établissement pour remplir les fonctions de salariés faisant partie de l'unité de négociation en grève?</p>	<p>L'employeur utilisait les services de salariés non syndiqués d'un établissement non visé par l'accréditation pour effectuer à distance le travail de salariés de l'unité de négociation en grève.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [75] La crise sanitaire provoquée par la pandémie de la COVID-19 ainsi que les bouleversements majeurs qu'elle a occasionnés pour le monde du travail, particulièrement à ce qui a trait au télétravail, amènent le Tribunal à interpréter le sens et la portée du terme « établissement » relatif à l'accréditation syndicale. »</p> <p>« [76] En interprétant et en actualisant la notion d'établissement identifié à l'accréditation de façon à tenir compte de cette nouvelle réalité du virtuel et du télétravail, le Tribunal tranche en interdisant cette façon de contourner l'interdiction. Les fonctions des salariés de l'unité en grève ne peuvent être remplies à distance, en télétravail, par des employés non syndiqués, sans contrevenir à l'esprit des dispositions anti-briseurs de grève. »</p> <p>« [77] Une interprétation restrictive d'« établissement » visé par l'accréditation dans ce contexte, sans tenir compte de cette nouvelle réalité du télétravail à grande échelle, a pour effet de nier l'existence du droit de grève et celui du droit d'association par le fait même. »</p> <p>« [80] En vertu d'une interprétation contextuelle des dispositions anti-briseurs de grève, en visant le maintien d'un équilibre de force entre les parties à la négociation et en considération de l'accréditation syndicale qui demeure à la base de toute interprétation, le</p>	<p>Sur la notion d'établissement déployé » : <b>Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion d'« établissement »</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>Tribunal applique ici le concept d' « établissement déployé » défini dans la décision <i>Unifor c. Groupe CRH7</i> pour se conformer à la nouvelle réalité et afin de maintenir l'objectif premier du législateur, soit le maintien d'un rapport de force entre les parties durant la négociation en confirmant l'interdiction prévue par le Code d'utiliser des employés non syndiqués pour remplir les fonctions des employés de l'unité en grève avec pour seul souci, un dénouement plus rapide du présent conflit de travail. »</p>					
<h2>Négociation de l'encadrement du télétravail</h2>					
<p><a href="#">Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1690 et Ville de Sainte-Julie (grief syndical), 2019 QCTA 265</a> (05-06-2019) (arbitre Andrée St-Georges : demande interlocutoire de sauvegarde. Rejette le grief.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>L'employeur peut-il autoriser l'une de ses salariées à travailler chez elle sans obtenir au préalable l'accord du syndicat ?</p>	<p>L'employeur a donné l'autorisation à une travailleuse d'effectuer son travail à domicile une matinée par semaine sans le consentement du syndicat. Le syndicat plaide que l'employeur agit de manière discriminatoire en octroyant un privilège à une seule salariée et que le télétravail constitue une condition d'emploi qui doit être négociée avec le syndicat.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« Ainsi en va-t-il des autres décisions soumises à notre attention par le syndicat où divers arbitres ont jugé que les employeurs n'étaient pas autorisés à accorder des bénéfices différents de ceux déjà prévus dans la convention collective et portant sur les mêmes matières. Ces bénéfices avaient trait à des allocations diverses, quotas de vacances, régime d'assurances collectives, plan de classification, augmentation de salaire, heures supplémentaires, calcul de l'ancienneté, etc.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entente particulière</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>[L]a question qui se pose ici est celle de savoir si l'employeur, en permettant à l'une de ses cols blancs de travailler à domicile, a modifié la convention collective sur un sujet dont elle traite.</p> <p>La réponse est non. Si la convention collective parle d'horaire à l'article 29.10, rien, là ou ailleurs, ne concerne de près ou de loin le télétravail, soit le lieu où peuvent s'effectuer certaines tâches. [...]</p> <p>Ceci est d'autant plus vrai que la convention collective, contrairement à bien d'autres, n'interdit pas la conclusion de toute entente individuelle portant sur une condition de travail, quelle qu'elle soit, sans l'intervention du syndicat. » (p.4)</p>			
<p><b><i>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec, 2021 QCTAT 3113</i></b> (22-06—2021) (juge administrative Mylène Alder : Demande d'ordonnance de sauvegarde et plainte en vertu de l'article 12 du <i>Code du travail</i>. Accueille en partie la demande d'ordonnance de sauvegarde, ordonne à Hydro-Québec de cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du syndicat; ordonne à Hydro-</p>	<p>Est-ce que le syndicat a un droit apparent d'empêcher Hydro-Québec de négocier directement avec les salariés les modalités du télétravail ?</p> <p>Est-ce que le syndicat a fait la preuve des exigences relatives à l'octroi d'une ordonnance de sauvegarde?</p>	<p>Le syndicat dépose une plainte pour pratiques déloyales, ingérence et demande une ordonnance de sauvegarde contre l'employeur pour que ce dernier cesse d'implanter unilatéralement le programme de télétravail et de négocier les modalités du télétravail directement avec les salariés.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [47] Sans se prononcer sur ce que lui permet ou non ses droits de gérance aux termes de la convention collective, ce qui est du ressort de l'arbitre de griefs, il demeure néanmoins que du moment où le [syndicat] est accrédité pour représenter l'unité de négociation qui comprend des salariés visés par le programme de télétravail, il détient le monopole de représentation à l'égard de tout ce qui concerne leurs conditions de travail et [l'employeur] ne peut pas négocier directement avec ceux-ci et en faire fi. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monopole de représentation</li> <li>• Imposition d'une politique de télétravail</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Notion de « condition de travail »</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>Québec de ne pas négocier toute condition de télétravail avec les salariés, et déclare que l'ordonnance entre en vigueur immédiatement et jusqu'à la date de l'audience sur le fond.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>		<p>« [61] En effet, l'accréditation lui confère le monopole de représenter tous les salariés de l'unité de négociation visée. Il s'agit d'un droit fondamental lié au droit d'association protégé par les chartes. C'est ce qui lui permet d'être un agent négociateur efficace et assure aux salariés un rapport de force équitable avec l'employeur. »</p> <p>« [62] En ignorant [les] demandes répétées [du syndicat] de négocier avec lui les modalités entourant le télétravail et en persistant à laisser ses négociations entre les salariés et leurs gestionnaires, [l'employeur] mine la crédibilité du [syndicat], ce qui constitue un préjudice sérieux et difficilement remédiable. »</p> <p>« [69] [I] est inexact de prétendre que le respect du monopole de représentation empêche [l'employeur] de mener toute forme de consultations, discussions ou échanges portant sur ces sujets. Elle vise strictement à lui intimer de respecter le monopole de représentation dévolu au [syndicat] en vertu de son accréditation et à lui interdire de négocier directement des conditions de travail avec les salariés concernés. Ainsi, elle peut très bien s'entendre avec le syndicat sur des modalités pour tenir de telles consultations. »</p> <p>« [70] [L] l'ordonnance de sauvegarde rendue par la présente décision n'empêche pas [l'employeur] d'implanter un programme de télétravail comme tel, mais plutôt de négocier des conditions de travail directement avec les salariés (...) ».</p>			
<p><i>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-</i></p>	<p>Est-ce que le syndicat a fait la preuve des exigences relatives</p>	<p>Le syndicat veut empêcher l'employeur d'imposer unilatéralement un programme de télétravail, ce qui aurait pour conséquence de violer et de modifier les conditions de travail</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Politique de télétravail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b>Québec (grief syndical), 2021 QCTA 580 (12-09-2021)</b> (arbitre Me Rosaire S. Houde: Demande d'ordonnance de sauvegarde. Accueille la requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour valoir jusqu'à la décision sur le fond sur les griefs. Ordonne à Hydro-Québec de ne pas mettre en place son programme de télétravail tant qu'une décision au fond sur les griefs n'est intervenue, et convoque les parties à une audience à la date fixée.</p> <p>Suivi : Aucun.</p> <p>Note : Pas d'accès libre en ligne.</p>	<p>à l'octroi d'une ordonnance de sauvegarde en vertu du sous-paragraphe 100.12g) du <i>Code du travail</i> pour empêcher l'employeur de mettre en place un programme de télétravail ?</p>	<p>prévues à la convention collective. L'employeur est d'avis que l'organisation du télétravail relève de ses pouvoirs de gestion résiduels, et qu'il n'est pas tenu de négocier les modalités du télétravail avec le syndicat. Le syndicat dépose une ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'employeur d'imposer unilatéralement les modalités du télétravail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [35] Le programme de télétravail, que l'employeur présente comme non obligatoire (volontaire), pourrait s'appliquer à l'ensemble des membres du syndicat, soit plus de 2200 personnes. [36] Il ne s'agit pas ici d'un simple désaccord d'interprétation sur un article de la convention collective dans le cas d'un ou deux salariés, mais bien de possibles multiples désaccords sur plusieurs articles de la convention collective pour plusieurs salariés. »</p> <p>« [41] Dans ce contexte, la défense de l'employeur voulant que tous les éléments du programme de télétravail relèvent de ses droits de gestion résiduels, a le caractère d'une dénégation générale et peut difficilement être opposée à la preuve du syndicat faite à cette étape à l'effet qu'il a une question sérieuse et non vexatoire à soumettre au Tribunal. »</p> <p>« [37] Cet aspect ajoute au sérieux de la question au fond. Et le Tribunal retiendra aussi ce point lors de son analyse du deuxième critère auquel la demande d'ordonnance doit satisfaire. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification des conditions de travail</li> <li>• Notion de condition de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b>Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec inc. (APIGQ) et Gouvernement du Québec (Ministère des Transports) (grief collectif et grief syndical), 2022 QCTA 191</b> (13-04-2022) (arbitre Me Valérie Korozs: Demande d'ordonnance de sauvegarde. Accueil en partie la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde, ordonne à l'employeur de suspendre la mise en place de l'organisation du travail hybride et numérique, déclare que la présente ordonnance ne concerne pas le projet pilote et convoque les parties à une audience).</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que le syndicat a fait la preuve des exigences relatives à l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'employeur de mettre en place une réorganisation et un réaménagement des espaces de travail pour l'ensemble des fonctionnaires du ministère ?</p>	<p>Le Syndicat demande l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde pour empêcher l'employeur d'implanter unilatéralement l'organisation du travail hybride et numérique (OTHN), et pour obtenir un statu quo durant la phase des négociations. Le syndicat allègue que la réorganisation en mode télétravail requiert des négociations puisque les changements ont des impacts sur les conditions de travail.</p> <p>L'employeur affirme que les critères nécessaires à l'émission d'une ordonnance ne sont pas réunis et que l'implantation du programme de télétravail relève de ses droits de gérance résiduels, et déclare n'avoir aucune intention de négocier avec le syndicat les modalités du programme de télétravail étant donné qu'il s'agit d'un aménagement dans l'organisation du travail et ne touche pas les conditions de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [118] [A]dvenant que l'ordonnance provisoire de sauvegarde ne soit pas émise et que le Syndicat devait avoir raison, une fois rendu au fond, ce dernier serait placé devant un fait accompli, car les travaux seraient déjà finalisés, en tout ou en partie. Il s'agit d'un préjudice grave, potentiellement irréparable, d'autant plus qu'une remise en état impacterait tous les autres fonctionnaires qui utilisent les mêmes lieux de travail, sans compter le gaspillage de fonds public que cela impliquerait. Ces enjeux considérables rendent plus opportune une ordonnance de sursis des travaux. »</p> <p>« [119] En somme, la balance des inconvénients penche nettement en faveur du Syndicat qui a démontré un préjudice sérieux ou irréparable [...], alors que ce n'est</p>	<p>Sur le rôle de représentant exclusif du syndicat : <b>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical), 2021 QCTA 580</b> (Note : Pas d'accès libre en ligne.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantation d'un programme de télétravail</li> <li>• Modification des conditions de travail</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		pas le cas du Ministère, dont les conséquences sont assimilables à des désagréments, de moindre degré qu'un préjudice grave. Cela a également été le constat de l'arbitre Rosaire Houde dans l'affaire d'Hydro-Québec précitée, qui a ordonné la suspension provisoire du plan de télétravail [...]. »			
<p><b><i>Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) c. Autorité des marchés financiers, 2022 QCTAT 2667</i></b> (10-06-2022) (juge administratif Sylvain Allard: Plainte pour pratiques déloyales, ingérence et demande d'ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'implantation unilatérale par l'employeur d'une politique de télétravail. Rejette la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde et convoque les parties pour l'audience sur le fond.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce qu'une ordonnance de sauvegarde doit être émise pour empêcher l'employeur d'implanter une politique de télétravail de manière unilatérale?	<p>Le syndicat conteste l'implantation unilatérale par l'employeur d'une politique de télétravail qui modifierait des conditions de travail et allègue que l'employeur entrave ses activités par l'adoption de la politique sans en avoir négocié sa teneur avec le syndicat. Ce dernier demande la suspension de l'application de la politique et que l'employeur négocie avec lui relativement à la politique.</p> <p>L'employeur allègue que les critères pour obtenir une ordonnance de sauvegarde ne sont pas satisfaits; il soutient que la politique ne modifie pas les conditions de travail et que cela relève de son droit de gérance résiduel. Les parties sont liées à l'époque par une convention collective qui a pris fin en 2020 et qui ne traite pas du télétravail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [70] Dans l'affaire Hydro-Québec, la preuve démontrait que les membres du SPIHQ requéraient une action de leur syndicat parce qu'ils s'inquiétaient et s'interrogeaient sur les possibles modifications de leurs conditions de travail et de l'application arbitraire que pourrait faire l'employeur de la politique sur le télétravail. Même à cela, le Tribunal n'a pas ordonné la suspension de l'application de la politique. »</p>	<p>Sur l'implantation unilatérale d'une politique de télétravail (distinguée) : <b><i>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec, 2021 QCTAT 3113</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Implantation d'une politique de télétravail</li> <li>• Conditions de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>« [71] Une telle preuve est absente dans le présent dossier. En l'absence d'éléments plus concrets, il apparaît improbable que la confiance des professionnels envers le syndicat soit ébranlée et qu'ils doutent de son rôle et de sa pertinence. »</p> <p>« [79] Actuellement, les parties n'ont pas débuté activement la négociation collective et rien ne permet de présumer que l'employeur refusera catégoriquement de négocier quelconques modalités relatives au télétravail ou négociera de mauvaise foi. [...] »</p> <p>« [80] [C]ontrairement à l'affaire <i>Hydro-Québec</i>, il n'y a pas de preuve d'insatisfaction ou de grogne chez les professionnels quant au déploiement de la politique. Le monopole de représentation du syndicat, sa crédibilité et son rapport de force apparaissent indemnes. »</p> <p>« [94] Difficile de prétendre qu'il y a maintenant péril en la demeure et que le syndicat est surpris par le déploiement d'une politique sur le télétravail, alors que depuis plus de deux années, il connaît la position de l'employeur sur cette question, sait que la politique sera déployée sans prendre, jusqu'à ce jour, les moyens pour l'en empêcher. »</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<b>Droits de gérance</b>					
<p><b><i>Syndicat des employés de Vidéotron, SEVL-SCFP 1417, région Est du Québec et Syndicat des employés de Vidéotron, SEVLSCFP 1417, région Saguenay—Lac-Saint-Jean et Vidéotron, s.e.n.c. (grief syndical), 2016 QCTA 230</i></b> (11-04-2016) (arbitre Me Suzanne Moro : requête en jugement déclaratoire concernant la conformité de la procédure de récupération des outils de travail en télétravail en cas d'absence prolongée; déclare que la procédure contrevient à la convention collective, au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Le Tribunal doit déterminer si la procédure de récupération de l'équipement lié au télétravail à la suite d'une absence prolongée est conforme aux dispositions de la convention collective, au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>En cas d'absence prolongée (plus de 180 jours) l'employeur met fin à l'entente de télétravail des salariés et exige le retour de l'équipement. Le syndicat dénonce que l'employeur ne replace pas l'employé dans son poste de télétravail. L'employée doit attendre un certain délai pour l'affichage d'un nouveau poste de télétravail attribué en fonction de l'ancienneté. La procédure contreviendrait à la convention collective en lien avec l'égalité de traitement, à l'article 209.1 du <i>Code canadien du travail</i> (C.c.t.) relatif aux congés et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en ce qui concerne la discrimination fondée sur la maternité, la situation familiale et le handicap.</p> <p>L'employeur allègue que le tribunal ne peut indiquer ce qu'il doit faire avec les équipements de télétravail puisque cela relève de son droit de gérance, et que le télétravail n'est pas une fonction, un poste ou un lieu de travail distinct, mais seulement une modalité d'exécution du travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [38] [...] À priori, la récupération des outils de télétravail afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier peut apparaître comme un motif valable de mettre fin à l'entente de télétravail faisant partie du droit de gérance de l'employeur. Toutefois, une telle procédure de récupération des outils de télétravail afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier ne saurait constituer un motif valable si elle contrevient au Code canadien du travail pour les congés de maladie, de maternité et parental et à la</p>	<p>Sur le retour au travail après un congé parental (en vertu du Code canadien du travail) : <b><i>CFRN-TV v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada CEP-CLC, 1998 ABQB 1030</i></b>.</p> <p>Sur la notion de discrimination : <b><i>Brooks c. Canada Safeway Ltd [1989] 1 R.C.S. 1219; Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin, [1994] 2 R.C.S. 525; Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville), [2000] 1 R.C.S. 665; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour d'un congé</li> <li>• Discrimination</li> <li>• Politique de l'employeur</li> <li>• Récupération d'équipement de télétravail</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui concerne la maternité, la situation de famille et le handicap. »</p> <p>« [45] Ainsi, le texte de l'article 209.1 C.c.t. ne saurait être plus clair : l'employé doit être réintégré dans l'emploi qu'il a quitté, son poste antérieur, au même endroit, avec les mêmes avantages. En l'instance, ceci signifie que pour répondre à cette exigence, l'employeur doit réintégrer l'employé de retour d'un congé parental dans le poste qu'il occupait en télétravail. »</p> <p>« [47] Parmi les motifs d'absence de plus de 180 jours, on retrouve la situation de famille, qui recoupe les obligations légales de soins d'une part et de dépendance d'autre part entre ceux qui jouent le rôle de parents et les enfants (...) et le handicap, deux situations reliées aux droits de la personne. »</p> <p>« [49] [...] Ainsi, en application de l'affaire Cambior [...], un employé absent pour un motif protégé par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, soit une situation de famille ou un handicap, ne peut voir les avantages de son télétravail prendre fin, alors que ces avantages sont octroyés à d'autres employés, à moins que l'employeur en subisse une contrainte excessive. »</p> <p>« [50] L'employeur n'a pas démontré de lien rationnel entre l'objet de la norme contestée (en l'occurrence la fin de l'entente de télétravail en raison d'une absence prolongée fondée sur la situation de famille et le handicap afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier) et les exigences objectives du travail, pas plus qu'il n'a démontré qu'il lui est impossible de composer [...] avec [...] les personnes lésées</p>	<p><b><i>Cambior inc., 2007 QCTDP 20.</i></b></p> <p>Sur la discrimination fondée sur la situation familiale : <b><i>Adekayode et Halifax (Regional Municipality), 2015 CANLII 13866 (NS HRC).</i></b></p> <p>Sur la contrainte excessive : <b><i>Colombie-Britannique (Public Service Employee relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3. R.C.S. 3.</i></b></p>		

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		par la norme sans subir une contrainte excessive. »			
<p><b><i>Binette et Labrie c. Norda Stelo inc./Norda Stelo TM, 2017 QCTAT 4088</i></b>, (08-09-2017) (juge administrative Kim Legault : plaintes en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes de travail</i>. Rejette les plaintes déposées.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que les travailleurs ont été victimes d'un congédiement déguisé, ou ont-ils démissionné ?	<p>Les travailleurs plaident qu'ils ont fait l'objet d'un congédiement déguisé à la suite de modifications substantielles de leurs conditions de travail. L'employeur allègue qu'une réorganisation administrative était nécessaire pour des motifs économiques. C'est dans ce contexte que l'employeur met en place le télétravail dans la réorganisation de l'espace de bureau, mais d'autres locaux ont été offerts aux travailleurs compte tenu de la difficulté pour eux d'effectuer du télétravail à partir de leur domicile.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [65] De plus, il est d'avis que les modifications proposées par l'employeur ne touchaient pas les conditions essentielles du contrat de travail des plaignants, qu'elles relevaient de son droit de gérance et ne visaient aucunement à écarter ou à congédier les plaignants. En conséquence, la fin d'emploi de ces derniers ne constitue pas un congédiement déguisé. »</p> <p>« [66] En refusant de se présenter au travail selon les termes de la mise en demeure qui leur a été transmise par l'employeur, les plaignants ont démissionné volontairement de leur emploi. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification des conditions de travail</li> <li>• Réorganisation administrative</li> <li>• Refus de télétravailler</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	
<p><b><i>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec (grief syndical), 2020 QCTA 587</i></b> (26-10-2020) (arbitre Me Jean-François La Forge:</p>	Est-ce que l'employeur, en maintenant certains salariés en présentiel, contrevient d'une façon ou l'autre au décret 689-2020 du 25 juin 2020?	<p>Le Syndicat demande une ordonnance de sauvegarde pour forcer l'employeur à implanter le télétravail comme prévu au décret 689-2020, lequel prévoit que le télétravail doit être « privilégié ».</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Interprétation du décret 689-2020</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>Dépôt d'une ordonnance de sauvegarde. Rejette la demande d'ordonnance de sauvegarde et convoque les parties à l'audition au fond.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que l'employeur exerce son droit de gérance conformément à ses obligations ?</p>	<p>« [47] Les décrets ne viennent pas modifier les conventions collectives existantes ni limiter le droit de gérance. Sinon, au contraire, les décrets auraient été plus spécifiques et directifs en précisant les limites imposées au droit de gérance ou les balises de son exercice. »</p> <p>« [48] L'employeur qui prend les mesures sanitaires exigées et qui adapte ainsi le milieu de travail aux normes d'hygiène nécessaires répond à ses obligations et peut donc exiger la présence au travail de ses salariés s'il n'est pas en mesure de « privilégier le télétravail ». C'est une question qui relève de son droit de gérance. [...] »</p> <p>« [49] Bien sûr, en temps de pandémie et compte tenu des décrets, le télétravail doit être privilégié, tous en conviennent. Mais, et le décret ne dit pas le contraire, le télétravail se butera à l'obligation de l'employeur d'assurer ses propres obligations envers sa clientèle. »</p> <p>« [55] L'employeur, à ce stade-ci, semble se conformer aux décrets ayant autorisé plus ou moins 1500 de ses salariés à effectuer leur prestation en télétravail. Les circonstances font en sorte que le syndicat ne peut prétendre à une apparence de droit puisqu'il faudrait, pour disposer de la question, disposer du fond et se prononcer sur la ou les raisons des exceptions. »</p>			
<p><a href="#">Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et Université Laval (Alexander</a></p>	<p>La décision de l'employeur de refuser au salarié d'effectuer sa charge de travail de façon temporaire à</p>	<p>L'employeur refuse que le salarié exécute ses tâches à l'étranger là où réside sa famille, et ce, malgré que sa présence physique ne soit pas requise en période de confinement. L'employeur plaide qu'il applique la politique à l'égard du travail de</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Conditions de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b>Culley, 2021 QCTA 181 (28-01-2021)</b> (arbitre Me Denis Gagnon : dépôt d'un grief contestant le refus de l'employeur d'autoriser le salarié à effectuer ses tâches en télétravail. Accueille le grief, l'employeur a exercé ses droits de manière déraisonnable.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>l'étranger en télétravail est-elle déraisonnable ?</p>	<p>l'étranger et qu'il ne veut pas créer de précédent en la matière et générer de nombreuses demandes. Le syndicat est d'avis qu'il s'agit d'un exercice déraisonnable de son droit de gérance et que l'employeur doit tenir compte de la situation particulière du professeur.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [12] [L]'exercice de son droit de direction impose à l'employeur de considérer la situation particulière du professeur [...] et de tenir compte du contexte de la pandémie qui modifie la manière d'effectuer les tâches. »</p> <p>« [15] Il ne s'agit donc pas seulement de déterminer si l'employeur a agi de mauvaise foi, mais si sa décision de refuser au professeur (...) la possibilité d'effectuer sa charge de travail [...] de l'étranger est raisonnable dans les circonstances. »</p> <p>« [32] Le fait que l'employeur pourrait se retrouver avec une pluie de demandes semblables s'il devait créer un précédent avec celle du professeur [...] n'est pas un motif raisonnable de refus »</p> <p>« [34] [L]e professeur est dans une situation particulière et exceptionnelle qu'il a bien expliquée à l'employeur. Le précédent que pourrait créer l'acceptation de sa demande ne s'appliquerait qu'à celles présentant une situation aussi exceptionnelle. »</p> <p>« [74] En fait, l'employeur refuse la demande parce qu'il refuse de considérer toute demande basée sur des motifs personnels, sans égard à la situation particulière qui a entraîné ce choix personnel et sans égard à l'absence d'une réelle contrainte pour l'université. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refus de permettre le télétravail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		« [79] [Le Tribunal conclut] que, si l'employeur est justifié d'interdire généralement le travail de l'étranger pour des fins personnelles, il devait néanmoins tenir compte des particularités de la situation du professeur [...]. En ne le faisant pas et en rejetant sa demande sur la base de motifs généraux qui ne résistent pas à l'analyse, il a exercé son droit de direction d'une manière déraisonnable quant à la demande du professeur [...]. »			
<p><i>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec (grief d'interprétation), 2021 QCTA 89 (15-02-2021)</i> (arbitre Me Jean-François La Forge : décision sur le fond relativement à l'obligation de l'employeur de permettre le télétravail conformément au décret sanitaire. Rejette le grief.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Quel sens donner au mot « privilégier » [le télétravail]?</p> <p>Est-ce que le Décret 689-2020 du 25-06-2020 obligeait les employeurs d'implanter le télétravail ?</p>	<p>Le syndicat allègue que la Ville à l'obligation de mettre en place le télétravail et a un devoir d'agir en ce sens en relevant les défis technologiques. L'employeur allègue que des problèmes de connexion et l'impossibilité d'enregistrer les appels et d'assurer la sécurité informatique ne permettent pas d'instaurer le télétravail. Le décret ne met pas en place le droit au télétravail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [53] Il faut également se référer à la convention collective pour rapidement comprendre qu'elle est muette sur le sujet du télétravail. Le syndicat ne peut donc pas se fonder sur l'une de ses dispositions, d'où la limite importante imposée au tribunal. Il faut noter qu'il n'y avait pas de télétravail avant la pandémie. »</p> <p>« [61] Le terme « privilégier » en est un de recommandation et non quelque chose de coercitif. »</p> <p>« [69] L'employeur est donc libre de décider de lui-même si le télétravail est applicable ou non [...] »</p> <p>« [70] Le décret ne modifie en rien les conventions collectives et les droits de</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Interprétation du Décret 689-2020</li> <li>• Obligations de l'employeur</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>gérance. Il ne fait qu'ordonner que le télétravail soit « privilégié ». »</p> <p>« [72] À partir de cet énoncé, il ne reste plus qu'à vérifier si l'interprétation que fait l'employeur du décret est bonne ou s'il agit en abus de droit, de mauvaise foi ou de façon discriminatoire. Or, privilégier n'a pas le sens que voudrait lui prêter le syndicat surtout dans un contexte où rien n'est négocié. On doit retenir que ce verbe a la signification usuelle, soit d'accorder une importance particulière. L'employeur doit donc privilégier le télétravail si, dans son opinion, il peut le faire en assurant la qualité de service habituelle. C'est ce qu'il a décidé pour environ 1500 de ses employés de différents services. Le tribunal ne peut pas intervenir dans un tel contexte. Même s'il est vrai qu'un décret puisse modifier des dispositions d'une convention collective, ici ce n'est pas le choix du législateur. »</p> <p>« [73] L'on ne peut pas conclure que la position de l'employeur est sans motif et que sa décision est de mauvaise foi ou abusive. Il a dû composer avec le télétravail au tout début de la pandémie et il retient de cette expérience des problèmes de connexion VPN, une dépendance à des réseaux Internet faibles ou non fiables et à des problèmes de téléphonie. Il ne peut pas enregistrer les appels, ce qui est un irritant qu'il décrit comme étant majeur parce que l'absence d'enregistrement rend les agents vulnérables et prive l'employeur d'un outil de formation. Il lui est plus difficile d'assurer la qualité d'interactions avec le citoyen. Il a fait des démarches, infructueuses, pour tenter de résoudre ce problème. »</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><a href="#"><i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 et CHU de Québec - Université Laval (grief syndical), 2021 QCTA 187</i></a> (26-03-2021) (arbitre Me Nathalie Faucher : Dépôt d'une ordonnance de sauvegarde pour forcer l'employeur à implanter le télétravail conformément au décret 689-2020 du 25 juin 2020, à l'arrêté ministériel 2020-105 du 17 décembre 2020 ainsi qu'aux dispositions de la convention collective. Rejette la requête et convoque les parties à l'audience.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce qu'il y a un droit apparent qui oblige les employeurs à maintenir les salariés accomplissant des tâches administratives en télétravail?</p>	<p>Le syndicat conteste le fait que l'employeur n'autorise pas les salariés à effectuer leurs tâches en télétravail malgré l'arrêté ministériel 2020-105 qui rend obligatoire le télétravail. Le syndicat allègue que le droit de gérance de l'employeur est limité par les dispositions de l'arrêté ministériel et de la convention collective. L'employeur refuse de permettre le télétravail pour une partie de ses salariés pour maintenir un service continu et ininterrompu, tout en assurant la protection de la santé et la sécurité des salariés.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [34] En l'espèce, je ne suis pas convaincue que le syndicat ait fait la démonstration d'une apparence de droit <i>prima facie</i>. En effet, il n'est pas acquis que les salariés visés par les griefs aient, à première vue, un droit clair d'effectuer leur prestation de travail à partir de la maison puisque l'arrêté ministériel 2020-105 comporte une exception importante au télétravail. »</p> <p>« [35] Rappelons que cette exception fait en sorte que l'employeur n'est pas tenu d'offrir du télétravail aux salariés dont la présence est essentielle à la poursuite de ses activités. Chaque cas en est une d'espèce. Certains emplois pourraient donc nécessiter une présence sur les lieux du travail, alors que d'autres non. Il ne me semble pas évident de dire que l'employeur déroge nécessairement à l'arrêté ministériel en exigeant des salariés visés par le grief qu'ils travaillent dans ses locaux. »</p> <p>« [51] Il n'y a donc pas de preuve d'une forte probabilité ou même d'une probabilité sérieuse que les salariés occupant des postes administratifs dans l'hôpital vont attraper la COVID-19 parce qu'ils travaillent</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Refus de permettre le télétravail</li> <li>• Application de l'arrêté ministériel 2020-105</li> <li>• Application du décret 689-2020</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		dans l'établissement de l'employeur et si, malheureusement, cette hypothèse se réalise, il n'est pas dit qu'ils en subiront un préjudice irréparable. »			
<p><b>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec, 2021 QCTAT 3113</b> (22-06-2021) (juge administrative Mylène Alder : Demande d'ordonnance de sauvegarde et plainte en vertu de l'article 12 du <i>Code du travail</i>. Accueil en partie la demande d'ordonnance de sauvegarde, ordonne à Hydro-Québec de cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du syndicat; ordonne à Hydro-Québec de ne pas négocier toute condition de télétravail avec les salariés, et déclare que l'ordonnance entre en vigueur immédiatement et jusqu'à la date de l'audience sur le fond.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que le syndicat a un droit apparent d'empêcher Hydro-Québec de négocier directement avec les salariés les modalités du télétravail ?</p> <p>Est-ce que le syndicat a fait la preuve des exigences relatives à l'octroi d'une ordonnance de sauvegarde?</p>	<p>Le syndicat dépose une plainte pour pratiques déloyales, ingérence et demande une ordonnance de sauvegarde contre l'employeur pour que ce dernier cesse d'implanter unilatéralement le programme de télétravail, et de négocier les modalités du télétravail directement avec les salariés.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [47] Sans se prononcer sur ce que lui permet ou non ses droits de gérance aux termes de la convention collective, ce qui est du ressort de l'arbitre de griefs, il demeure néanmoins que du moment où le [syndicat] est accrédité pour représenter l'unité de négociation qui comprend des salariés visés par le programme de télétravail, il détient le monopole de représentation à l'égard de tout ce qui concerne leurs conditions de travail et [l'employeur] ne peut pas négocier directement avec ceux-ci et en faire fi. »</p> <p>« [61] En effet, l'accréditation lui confère le monopole de représenter tous les salariés de l'unité de négociation visée. Il s'agit d'un droit fondamental lié au droit d'association protégé par les chartes. C'est ce qui lui permet d'être un agent négociateur efficace et assure aux salariés un rapport de force équitable avec l'employeur. »</p> <p>« [62] En ignorant [les] demandes répétées [du syndicat] de négocier avec lui les modalités entourant le télétravail et en persistant à laisser ses négociations entre les salariés et leurs gestionnaires, [l'employeur] mine la crédibilité du [syndicat], ce qui</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Monopole de représentation</li> <li>• Imposition d'une politique de télétravail</li> <li>• Notion de condition de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>constitue un préjudice sérieux et difficilement remédiable. »</p> <p>« [69] [I] est inexact de prétendre que le respect du monopole de représentation empêche [l'employeur] de mener toute forme de consultations, discussions ou échanges portant sur ces sujets. Elle vise strictement à lui intimer de respecter le monopole de représentation dévolu au [syndicat] en vertu de son accréditation et à lui interdire de négocier directement des conditions de travail avec les salariés concernés. Ainsi, elle peut très bien s'entendre avec le syndicat sur des modalités pour tenir de telles consultations. »</p> <p>« [70] [L]’ordonnance de sauvegarde rendue par la présente décision n’empêche pas [l’employeur] d’implanter un programme de télétravail comme tel, mais plutôt de négocier des conditions de travail directement avec les salariés (...) ».</p>			
<p><b>Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec (grief syndical et grief d'interprétation), 2021 QCTA 433</b> (16-07-2021) (arbitre Me Jean-François La Forge: Rejette le grief. La ville n'a pas enfreint l'arrêté).</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que l'employeur, en maintenant les salariés en présentiel, contrevient d'une façon ou l'autre au décret 2020-105 du 17 décembre 2020?</p> <p>Est-ce que l'employeur exerce son droit de gérance conformément à ses obligations ?</p>	<p>Le Syndicat dépose un grief concernant l'interprétation du décret 2020-105 stipulant « Que tous les employés [...] 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'employeur] ». La Ville allègue qu'elle se doit d'assurer un service fonctionnel et opérationnel étant un service essentiel à la population. La fiabilité des réseaux Internet et les problèmes techniques de VPN et de la téléphonie ainsi que l'impossibilité d'enregistrer les appels empêche la Ville d'implanter le télétravail pour tous les salariés. L'absence d'enregistrement rend les salariés</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Interprétation du décret 2020-105</li> <li>• Service essentiel</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>vulnérables et prive l'employeur d'un outil de formation.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [56] Alors que le décret précédent recommandait de « privilégier le télétravail », celui sous étude est plus spécifique et limite le présentiel aux salariés dont la présence est « essentielle » à la « poursuite des activités de l'entreprise ».</p> <p>« [57] Toutes les entreprises sont visées et doivent permettre à leurs employés de bureau de continuer leur travail en télétravail. Le décret ne s'appliquera pas si la présence de ces salariés est <i>essentielle</i> à la poursuite des activités de l'entreprise. On entend par « essentiel » ce qui est absolument nécessaire. [...] »</p> <p>« [58] Toutefois, ce qui ne change pas est l'effet du décret par rapport aux droits de gérance pouvant être exercés. Le décret, tout comme les précédents, ne vient pas modifier les conventions collectives et celle sous étude ne prévoit aucune disposition traitant du télétravail. Nous sommes donc en présence de l'exercice d'un droit de gérance. Cela implique une intervention limitée du tribunal qui se limite à vérifier si la décision contestée est dans les faits une décision abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi. »</p> <p>« [61] Même si la rédaction du décret obéit à un style plus directif, il ne change rien aux droits de la direction ou à une quelconque disposition de la convention collective. La preuve prépondérante force à conclure que [la décision de la Ville] n'est ni abusive, ni discriminatoire ou de mauvaise foi. »</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		« [64] C'est l'employeur qui, en vertu de son droit de gérance, déterminera ce qui est essentiel à la poursuite de ses activités en l'absence d'autres balises au décret et sous réserve, comme discuté plus haut, que sa décision ne soit pas prise de mauvaise foi, qu'elle ne constitue pas de la discrimination ou qu'elle ne soit pas déraisonnable. »			
<p><i>Gosselin et Secrétariat du Conseil du Trésor, 2021 QCCFP 20</i> (03-09-2021) (juge administrative: Nour Salah : plainte fondée sur l'article 81.20 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>. Rejette la plainte de harcèlement psychologique de la travailleuse.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que la travailleuse a subi du harcèlement psychologique?	<p>Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur met à disposition des salariés en télétravail un ordinateur portable et les travailleurs ont un accès aux serveurs de l'employeur, et la communication se fait avec Microsoft Teams et les courriels. La travailleuse n'utilise pas l'ordinateur portable, car elle n'a pas d'accès à Internet à son domicile. Elle prétend que c'est à son employeur de payer l'accès à la connexion Internet. L'employeur lui demande de réintégrer le milieu de travail pour offrir une pleine prestation de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [103] La Commission comprend que [la travailleuse] ne fait aucun effort pour se doter d'une connexion Internet durant la pandémie. Elle prétend, durant l'audience, que c'est à son employeur de lui payer sa connexion Internet. »</p> <p>« [140] La Commission juge que [l'employeur] ne fait qu'appliquer une orientation gouvernementale et exerce raisonnablement son droit de gestion. Il a été démontré que [la travailleuse] a une connexion Internet restreinte et un système d'exploitation incompatible (...). Elle n'est donc pas en mesure d'accomplir ses tâches en travaillant à distance et il est impossible de contrôler son assiduité. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Accès à Internet à domicile</li> <li>• Harcèlement psychologique</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>« [195] La preuve démontre à la Commission que les consignes en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail en lien avec la pandémie de COVID-19 ont été respectées par le SCT. Ainsi, [...] la présence au bureau est requise pour les employés qui ne peuvent fournir leur prestation de travail à leur domicile, ce qui est le cas de [la travailleuse]. »</p> <p>« [197] La Commission juge que les reproches faits à M. Couillard sont non fondés et concernent son droit de gérance qu'il exerce, par ailleurs, raisonnablement. [...] »</p>			
<p><b>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical), 2021 QCTA 580 (12-09-2021)</b> (arbitre Me Rosaire S. Houde: Demande d'ordonnance de sauvegarde. Accueille la requête pour l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour valoir jusqu'à la décision sur le fond sur les griefs. Ordonne à Hydro-Québec de ne pas mettre en place son programme de télétravail tant qu'une décision au fond sur les griefs n'est intervenue, et convoque les parties à une audience à la date fixée.</p>	<p>Est-ce que le syndicat a fait la preuve des exigences à l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'employeur de mettre en place un programme de télétravail ?</p>	<p>Le syndicat veut empêcher l'employeur d'imposer unilatéralement un programme de télétravail qui a pour conséquence de violer et de modifier les conditions de travail prévues à la convention collective. L'employeur est d'avis que l'organisation du télétravail relève de ses pouvoirs de gestions résiduels, et qu'il n'est pas tenu de négocier les modalités du télétravail avec le syndicat. Le syndicat dépose une ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'employeur d'imposer unilatéralement les modalités du télétravail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [35] Le programme de télétravail, que l'employeur présente comme non obligatoire (volontaire), pourrait s'appliquer à l'ensemble des membres du syndicat, soit plus de 2200 personnes. [36] Il ne s'agit pas ici d'un simple désaccord d'interprétation sur un article de la convention collective dans le cas d'un ou deux salariés, mais bien de possibles multiples désaccords sur plusieurs articles de la convention collective pour plusieurs salariés. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Imposition d'une politique de télétravail par l'employeur</li> <li>• Modification des conditions de travail</li> <li>• Notion de condition de travail</li> <li>• Représentation collective</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>Suivi : Aucun.</p> <p>Note : Pas d'accès libre en ligne.</p>		<p>« [41] Dans ce contexte, la défense de l'employeur voulant que tous les éléments du programme de télétravail relèvent de ses droits de gestion résiduels, a le caractère d'une dénégation générale et peut difficilement être opposée à la preuve du syndicat faite à cette étape à l'effet qu'il a une question sérieuse et non vexatoire à soumettre au Tribunal. »</p> <p>« [37] Cet aspect ajoute au sérieux de la question au fond. Et le Tribunal retiendra aussi ce point lors de son analyse du deuxième critère auquel la demande d'ordonnance doit satisfaire. »</p>			
<p><b><i>Syndicat des salariés municipaux de Chaudière-Appalaches (CSD) et Corporation municipale de St-Apollinaire (grieffs individuels, Manon Bouchard et Laurent Cayer), 2021 QCTA 606</i></b> (29-11-2021) (arbitre Dominic Garneau: Rejette le premier grief 2020-08-17-2; accueille le grief 2020-08-17. Le refus de l'employeur relatif au télétravail est déraisonnable. Ordonne à l'employeur de rémunérer la travailleuse pour les heures passées en isolement et ordonne à l'employeur de rectifier ses banques de vacances et de congés</p>	<p>Le refus de l'employeur de permettre le télétravail découle-t-il d'un exercice déraisonnable de ses droits de gérance?</p> <p>L'employeur a-t-il l'obligation de rémunérer les salariés en attente du résultat d'un test de dépistage de la Covid-19 alors qu'ils sont isolés à leur domicile?</p>	<p>La salariée subit un test de dépistage et s'isole à son domicile après avoir été en contact avec une personne atteinte de la Covid-19 sur les lieux de travail et à l'occasion du travail. La salariée demande de faire du télétravail. L'employeur refuse la demande de la salariée pour des raisons de sécurité et d'accès au réseau VPN ainsi que de l'impossibilité de découper certaines tâches. Le syndicat réclame le remboursement pour les heures d'absence.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [31] La COVID-19 crée une situation exceptionnelle dans laquelle les parties doivent s'adapter. L'exercice de son droit de direction impose à l'employeur de considérer la situation particulière de chaque salarié et de tenir compte du contexte de la pandémie qui modifie la manière d'effectuer les tâches. »</p> <p>« [33] [...] Dans la présente affaire, l'employeur devait envisager sérieusement l'option du télétravail dans le cas de la plaignante, afin de lui permettre de fournir</p>	<p>Sur l'obligation de tenir compte de la situation particulière de la personne salariée :</p> <p><b><i>Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) et Université Laval (Alexander Culley), 2021 QCTA 181</i></b> (Note : Pas d'accès libre en ligne.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Test de dépistage</li> <li>• Confinement forcé</li> <li>• Exercice raisonnable des droits de gérance</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
de maladie en conséquence).  Suivi : Aucun.		<p>une prestation de travail et maintenir sa rémunération. Or, ce dernier reconnaît ne pas avoir analysé, parmi l'ensemble des tâches de la plaignante, lesquelles pouvaient se faire en télétravail. »</p> <p>« [34] Pour ces raisons, la décision prise par l'employeur est déraisonnable. En conséquence, il ne peut se dégager unilatéralement de son obligation de rémunérer la plaignante ayant privé cette dernière de la possibilité d'exécuter sa prestation de travail à domicile. »</p>			
<p><b>Association des formateurs en conduite automobile du Québec (CSD) et École de conduite Tecnic Rive-Sud inc. (grief syndical), 2022 QCTA 47</b> (01-02-2022) (arbitre Hubert Graton : dépôt d'un grief relatif à une procédure de rappel au travail et contestant le refus de créer de nouveaux postes. Rejette le grief. L'employeur n'avait pas à créer de nouveaux postes pour implanter l'enseignement en ligne.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que l'employeur devait créer et afficher de nouveaux postes pour choisir les salariés qui donnent les cours théoriques en ligne?</p> <p>Est-ce que la règle d'ancienneté a été respectée lors du rappel au travail des salariés qui donnent les cours théoriques en ligne?</p>	<p>Dans le contexte de la pandémie, l'employeur met à pied tous les salariés. Quelques mois plus tard, l'employeur implante l'enseignement en ligne et invite tous les salariés à manifester leur intérêt, et il confie les postes aux salariés qui ont manifesté leur intérêt. Le syndicat conteste le fait de ne pas avoir créé et affiché de nouveaux postes pour choisir les salariés. Selon le syndicat, l'enseignement en ligne est distinct de l'enseignement en classe; le syndicat allègue de plus que le télétravail peut être perçu comme une promotion vu ses avantages. Le syndicat plaide subsidiairement que la règle de l'ancienneté n'a pas été respectée lors du rappel au travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [26] [L]a preuve a plutôt démontré que les instructeurs appelés à enseigner en ligne les cours théoriques [...] font essentiellement le même travail que celui qu'ils faisaient avant leur mise à pied. »</p> <p>« [29] Ce n'est pas parce que l'instructeur travaille dorénavant de chez lui devant un écran ou parce qu'il n'est plus dans le même</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droit de gérance</li> <li>• Enseignement à distance</li> <li>• Ancienneté</li> <li>• Implantation du télétravail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>lieu physique que ses étudiants que les tâches de son poste sont modifiées. »</p> <p>« [31] Avec égards, les arguments syndicaux [...] pour démontrer la distinction fondamentale qu'il voit entre l'enseignement en classe et l'enseignement en ligne ne sont pas des moyens de droit fondés sur la convention collective ou sur une autre règle de droit. Il ne s'agit que d'avantages que certains voient avec le télétravail, ni plus ni moins. »</p> <p>« [56] J'ignore si des salariés ayant plus d'ancienneté que ceux qui ont été rappelés à partir de mai 2020 auraient voulu être rappelés au travail et qu'ils étaient disponibles. Tout comme je ne sais pas pourquoi l'instructeur au rang 58 de la liste d'ancienneté a commencé à enseigner avant les instructrices aux rangs 14 et 54. Est-ce parce que ces dernières n'étaient pas disponibles avant ? Est-ce parce qu'elles ont demandé à débiter plus tard ? Est-ce parce que la règle de l'ancienneté n'a pas été respectée ? Je n'en sais rien. [...] [L]arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête ».</p>			
<p><i>Syndicat des employés municipaux de Saint-Adolphe-d'Howard (FISA) et Municipalité de Saint-Adolphe-d'Howard (griefs individuels, Sonia Charron et une autre), 2022 QCTA 118 (11-03-2022) (arbitre Pierre-Marc Hamelin: contestation des mises à pied temporaires.</i></p>	<p>L'employeur a-t-il contrevenu à la convention collective en mettant à pied les salariés ? L'employeur peut-il invoquer la force majeure ? L'employeur a-t-il exercé ses droits de direction de façon abusive,</p>	<p>Dans le contexte de la pandémie et de l'application de l'arrêté ministériel prévoyant, sauf exception, le télétravail obligatoire, l'employeur allègue que les mises à pied contestées résultent de l'impossibilité de mettre en place le télétravail dans un délai de 48 heures pour des raisons de contraintes informatiques (équipement et accès à Internet) et de sécurité de l'information. L'employeur allègue que l'emploi des salariées visées n'est pas considéré comme essentiel. Le syndicat invoque la clause de sécurité d'emploi prévue à la convention</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Mises à pied</li> <li>• Force majeure</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>Accueille les griefs, annule les mises à pied temporaires.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>déraisonnable ou discriminatoire ?</p>	<p>collective et le fait qu'initialement, leur emploi était considéré comme essentiel.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment:</p> <p>[38] La preuve ne révèle en effet aucun manque de travail ni aucun surplus de personnel causé par un tel manque de travail. Elle révèle au contraire que depuis le début de la pandémie, les tâches sont toujours demeurées les mêmes. Les mises à pied s'expliquent plutôt par la volonté de l'employeur de se conformer au décret 2020-105 et par les pressions du syndicat pour que soit mis en place le télétravail. »</p> <p>« [50] En somme, l'arrêté 2020-105 prévoit que les salariés dont la présence est essentielle à la poursuite des activités de l'entreprise ne sont pas tenus d'effectuer leurs tâches en télétravail. »</p> <p>« [51] Compte tenu de ce qui précède, j'en viens à la conclusion que l'employeur ne pouvait invoquer la force majeure en l'espèce, car la preuve ne démontre pas qu'il était en présence d'un « événement imprévisible et irrésistible ». En effet, l'employeur ne se trouvait pas dans une impossibilité absolue de mettre à pied les réclamantes : il pouvait notamment accélérer la modernisation de son équipement informatique pour permettre le télétravail ou, si cette option était impossible à mettre en place rapidement, maintenir les réclamantes en présence s'il jugeait que cela était essentiel à la poursuite de ses activités. L'employeur a d'ailleurs retenu cette solution puisqu'il a maintenu les réclamantes en présence en tout temps pertinent, à l'exception d'une courte période de deux</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>semaines, soit à l'occasion de leur mise à pied. »</p> <p>« [66] Le fait que la convention collective ne trouve pas application en l'espèce ne peut servir de prétexte à l'employeur pour se défilier de ses obligations en matière de contrat de travail prévues à l'art. 2087 C.c.Q qui prévoit que : « [l']employeur [...] est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée ».</p> <p>« [69] La preuve démontre qu'à la date des mises à pied des réclamantes, l'employeur était toujours dans l'incapacité de permettre le télétravail, et c'est justement ce que lui reproche le syndicat (...). Or, plutôt que d'accepter la main tendue du syndicat qui lui offrait son assistance pour mettre en place des mécanismes permettant le télétravail, l'employeur, sans autre explication et sans communiquer préalablement avec le syndicat, a préféré invoquer l'impossibilité de permettre le télétravail pour mettre à pied les réclamantes. »</p> <p>« [72] [...] Dans la présente situation, l'employeur avait plusieurs options à sa disposition afin de permettre aux réclamantes d'exécuter leur prestation de travail et d'ainsi éviter de devoir les mettre à pied. »</p> <p>« [...] [L']employeur n'a pas contrevenu à la convention collective et ne pouvait invoquer la force majeure. Je conclus par ailleurs qu'il a exercé ses droits de direction de façon abusive et déraisonnable et j'accueille par conséquent les présents griefs. »</p>			
<i>Association professionnelle des ingénieurs du</i>	Est-ce que le syndicat a fait la preuve des	Le Syndicat demande l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde pour empêcher l'employeur d'implanter	Sur le rôle de représentant exclusif du	• Droits de gérance	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b><i>gouvernement du Québec inc. (APIGQ) et Gouvernement du Québec (Ministère des Transports) (grief collectif et grief syndical), 2022 QCTA 191</i></b> (13-04-2022) (arbitre M<sup>e</sup> Valérie Korozs : Demande d'ordonnance de sauvegarde. Accueille en partie la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde, ordonne à l'employeur de suspendre la mise en place de l'organisation du travail hybride et numérique, déclare que la présente ordonnance ne concerne pas le projet pilote et convoque les parties à une audience).</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>exigences relatives à l'émission d'une ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'employeur de mettre en place une réorganisation et un réaménagement des espaces de travail pour l'ensemble des fonctionnaires du ministère ?</p>	<p>unilatéralement l'organisation du travail hybride et numérique (OTHN), et pour obtenir un statu quo durant la phase des négociations. Le syndicat allègue que la réorganisation en mode télétravail requiert des négociations puisque les changements ont des impacts sur les conditions de travail.</p> <p>L'employeur affirme que les critères nécessaires à l'émission d'une ordonnance ne sont pas réunis et que l'implantation du programme de télétravail relève de ses droits de gérance résiduels, et déclare n'avoir aucune intention de négocier avec le syndicat les modalités du programme de télétravail étant donné qu'il s'agit d'un aménagement dans l'organisation du travail et ne touche pas les conditions de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [118] [A]dvenant que l'ordonnance provisoire de sauvegarde ne soit pas émise et que le Syndicat devait avoir raison, une fois rendu au fond, ce dernier serait placé devant un fait accompli, car les travaux seraient déjà finalisés, en tout ou en partie. Il s'agit d'un préjudice grave, potentiellement irréparable, d'autant plus qu'une remise en état impacterait tous les autres fonctionnaires qui utilisent les mêmes lieux de travail, sans compter le gaspillage de fonds public que cela impliquerait. Ces enjeux considérables rendent plus opportune une ordonnance de sursis des travaux. »</p> <p>« [119] En somme, la balance des inconvénients penche nettement en faveur du Syndicat qui a démontré un préjudice sérieux ou irréparable [...], alors que ce n'est pas le cas du Ministère, dont les conséquences sont assimilables à des désagréments, de moindre degré qu'un</p>	<p>syndicat : <b><i>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec (grief syndical), 2021 QCTA 580</i></b> (pas d'accès libre à la décision)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantation d'un programme de télétravail</li> <li>• Modification des conditions de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		préjudice grave. Cela a également été le constat de l'arbitre Rosaire Houde dans l'affaire d'Hydro-Québec précitée, qui a ordonné la suspension provisoire du plan de télétravail [...]. »			
<p><b><i>Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) c. Autorité des marchés financiers, 2022 QCTAT 2667</i></b> (10-06-2022) (juge administratif Sylvain Allard: Plainte pour pratiques déloyales, ingérence et demande d'ordonnance de sauvegarde pour empêcher l'implantation unilatérale par l'employeur d'une politique de télétravail. Rejette la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde et convoque les parties pour l'audience sur le fond.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce qu'une ordonnance de sauvegarde doit être émise pour empêcher l'employeur d'implanter une politique de télétravail de manière unilatérale?	<p>Le syndicat conteste l'implantation unilatérale par l'employeur d'une politique de télétravail qui modifierait des conditions de travail et allègue que l'employeur entrave ses activités par l'adoption de la politique sans en avoir négocié sa teneur avec le syndicat. Ce dernier demande la suspension de l'application de la politique et que l'employeur négocie avec lui relativement à la politique.</p> <p>L'employeur allègue que les critères pour obtenir une ordonnance de sauvegarde ne sont pas satisfaits; il soutient que la politique ne modifie pas les conditions de travail et que cela relève de son droit de gérance résiduel. Les parties sont liées à l'époque par une convention collective qui a pris fin en 2020 et qui ne traite pas du télétravail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [70] Dans l'affaire Hydro-Québec, la preuve démontrait que les membres du SPIHQ requéraient une action de leur syndicat parce qu'ils s'inquiétaient et s'interrogeaient sur les possibles modifications de leurs conditions de travail et de l'application arbitraire que pourrait faire l'employeur de la politique sur le télétravail. Même à cela, le Tribunal n'a pas ordonné la suspension de l'application de la politique. »</p> <p>« [71] Une telle preuve est absente dans le présent dossier. En l'absence d'éléments plus concrets, il apparaît improbable que la</p>	<p>Sur l'implantation unilatérale d'une politique de télétravail (distinguée) : <b><i>Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) c. Hydro-Québec, 2021 QCTAT 3113</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Implantation d'une politique de télétravail</li> <li>• Conditions de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>confiance des professionnels envers le syndicat soit ébranlée et qu'ils doutent de son rôle et de sa pertinence. »</p> <p>« [79] Actuellement, les parties n'ont pas débuté activement la négociation collective et rien ne permet de présumer que l'employeur refusera catégoriquement de négocier quelconques modalités relatives au télétravail ou négociera de mauvaise foi. [...] »</p> <p>« [80] [C]ontrairement à l'affaire <i>Hydro-Québec</i>, il n'y a pas de preuve d'insatisfaction ou de grogne chez les professionnels quant au déploiement de la politique. Le monopole de représentation du syndicat, sa crédibilité et son rapport de force apparaissent indemnes. »</p> <p>« [94] Difficile de prétendre qu'il y a maintenant péril en la demeure et que le syndicat est surpris par le déploiement d'une politique sur le télétravail, alors que depuis plus de deux années, il connaît la position de l'employeur sur cette question, sait que la politique sera déployée sans prendre, jusqu'à ce jour, les moyens pour l'en empêcher. »</p>			
<p><b><i>Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et Autorité des marchés publics (griefs individuels, Bernard Mongrain et autres), 2022 QCTA 364</i></b> (18-08-2022) (arbitre, M<sup>e</sup> Valérie Korozs : contestation du transfert</p>	<p>Est-ce que la décision de l'employeur de changer le lieu du port d'attache des salariés contrevient à la <i>Loi [favorisant la surveillance des contrats des organismes publics et instituant l'autorité des marchés publics]</i>?</p>	<p>L'employeur décide de diminuer le nombre de bureaux et de modifier les ports d'attache de plusieurs salariés situés dans différentes régions du Québec. L'employeur allègue que cette décision relève de son droit de gérance et que la convention collective ne l'empêche pas de mettre fin au « privilège individuel » qui avait été accordé à certains salariés.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [43] De l'avis de l'arbitre Carol Jobin, ce « lieu d'exécution du travail constitue une ou fait partie des conditions de travail », et ce,</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droits de gérance</li> <li>• Notion de « condition de travail »</li> <li>• Transfert géographique</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>géographique du port d'attache. Accueille une partie des griefs en déclarant que le port d'attache doit être situé à domicile ou à moins de 50 kilomètres.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>La décision de modifier le port d'attache est-elle contraire à la convention collective?</p>	<p>même lorsque le travail est en principe exécuté à partir d'un domicile en télétravail. »</p> <p>« [44] En somme, pour reprendre les propos de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Wal-Mart, une condition de travail « doit refléter le caractère à la fois collectif et individuel des droits découlant de la convention collective. [...] ».</p> <p>« [53] Le port d'attache des plaignants, dans leur région respective, constitue une condition de travail. Reste à déterminer s'il s'agit d'une condition prévue ou non prévue par la convention collective. »</p> <p>« [54] Après étude et considération des arguments et autorités des parties, le Tribunal conclut que cette condition, le port d'attache des plaignants, ne fait pas partie des « conditions prévues par la convention ». »</p> <p>« [55] Bien que le port d'attache contienne un rattachement direct à la convention collective, la détermination du lieu relève exclusivement de la décision de l'Employeur, et ce choix du lieu n'est pas prévu par la convention collective. En fait, la détermination du port d'attache des plaignants relève de la composante individuelle de leur condition de travail. »</p> <p>« [84] De l'avis du Tribunal, un transfert géographique d'une distance si substantielle qu'il impliquerait le déménagement de la résidence d'un salarié constitue un fardeau indu, surtout lorsqu'un tel déménagement n'était pas prévisible dans le cadre de l'emploi concerné. »</p> <p>« [86] [E]n matière de transfert géographique d'un lieu de travail, le Tribunal retient qu'un déplacement de plusieurs kilomètres peut</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>constituer une décision excessive ou déraisonnable, selon les circonstances propres à chaque affaire. »</p> <p>« [5] Le Tribunal conclut que les transferts géographiques des ports d'attache de Rouyn-Noranda et de la région des Laurentides vers les bureaux de Montréal sont déraisonnables pour deux des trois plaignants puisque cette modification implique que le nouveau port d'attache se situe à plus de 50 kilomètres de leur port d'attache actuel. Sans qu'il soit nécessaire de maintenir les espaces locatifs, compte tenu du télétravail, rien n'empêchait l'Employeur de désigner la résidence de ces deux plaignantes comme leur port d'attache. Cependant, le déplacement du port d'attache de Laval vers Montréal n'emporte pas les mêmes conclusions. »</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<b>Santé et sécurité du travail</b>					
<b>Reconnaissance d'une lésion professionnelle</b>					
<i>Desvignes et Université du Québec à Montréal, 2017</i> <b>QCTAT 243</b> (16-01-2017) (juge administrative Lina Crochetière : Contestation de la	Est-ce que la travailleuse a subi une lésion professionnelle à la suite d'un accident survenu à	La travailleuse demande de faire reconnaître qu'elle a subi une lésion professionnelle à la suite d'un accident survenu à l'occasion de travail. La travailleuse effectue son travail en partie à partir de son domicile. Un accident de vélo est survenu lorsque la travailleuse retourne à son domicile, chargée des copies à corriger. L'employeur ne fournit aucun		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion « à l'occasion du travail »</li> <li>• Lieu de travail</li> <li>• Accident de trajet</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>travailleuse de la décision de la CNESST ayant déclaré que la travailleuse n'a pas subi de lésion professionnelle. Infirme la décision de la Commission et déclare que la travailleuse a subi un accident de travail et a droit aux prestations.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>l'occasion du travail?</p>	<p>local. La convention collective ne prévoit également aucun lieu d'exécution des tâches par les correcteurs. L'employeur affirme que le temps de déplacement entre le lieu de travail et le domicile du travailleur appartient à la sphère privée et non professionnelle.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [45] En somme, la travailleuse apporte l'objet de son travail et ses outils de travail à la maison, ce qui apparaît une tâche connexe à son travail. »</p> <p>« [51] Ce transport des copies d'examens, du matériel de correction et de l'ordinateur portable que s'apprête à faire la travailleuse est une tâche profitable à l'employeur et sans laquelle la travailleuse ne pourrait exécuter son travail.</p> <p>« [53] Le fait que le temps de déplacement entre le campus universitaire et le domicile pour le transport de tout ce qui est nécessaire à l'accomplissement des tâches de correction ne soit rémunéré par l'employeur n'a pas d'incidence, ici, sur le lien de connexité qui est établi par la finalité et la nécessité de ce transport. [...]»</p> <p>« [54] En toute logique, selon la preuve non contredite, en l'absence de local mis à la disposition des correcteurs par l'employeur, en l'absence d'autre lieu sur le campus favorisant le respect de la confidentialité des copies d'examens et en l'absence d'un système sécuritaire de livraison de ces copies aux domiciles des correcteurs, le Tribunal ne voit pas comment un correcteur peut agir pour être en mesure d'effectuer son travail autrement qu'en apportant les copies d'examens à son domicile. Ce faisant, le correcteur effectue une tâche étroitement</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		reliée et nécessaire à l'accomplissement de son travail [...]. »			
<p><b>Corbeil et Ville de Longueuil - Service de Police, 2021 QCTAT 3185</b> (25-06-2021) (juge administrative Francine Charbonneau : Contestation d'une décision de la CNESST d'une lésion survenue dans le contexte du télétravail; accueille la demande de la travailleuse, infirme la décision de la CNESST, et déclare que la travailleuse a subi une lésion professionnelle.)</p> <p>Suivi : Aucun indiqué dans SOQUIJ à ce jour.</p>	<p>Le Tribunal doit déterminer si la douleur au cou de la télétravailleuse à domicile constitue une lésion professionnelle.</p>	<p>Dans le contexte de la crise sanitaire, la travailleuse est affectée au télétravail à domicile. La travailleuse aurait subi une lésion professionnelle liée à l'absence d'un aménagement ergonomique du poste de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [56] Les dispositions de l'article 28 de la Loi sont explicites. Trois conditions sont nécessaires à l'application de la présomption. Il faut : 1- une blessure, 2- qui arrive sur les lieux du travail, 3- alors que la travailleuse est à son travail. »</p> <p>« [71] Cette blessure est-elle survenue sur les lieux du travail alors que la travailleuse est à son travail? »</p> <p>« [72] En raison de la crise sanitaire de la Covid-19, l'employeur assigne la travailleuse et lui demande d'effectuer son travail à la maison. La preuve est monocorde à ce sujet. La travailleuse travaille à la maison, ce que confirme l'employeur à la Commission. »</p> <p>« [73] Cette blessure est survenue sur les lieux du travail. La deuxième condition d'application de la présomption est satisfaite. »</p> <p>[83] Les conditions prévues à l'article 28 de la <a href="#">Loi</a> sont satisfaites et la travailleuse</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Présomption de lésion professionnelle</li> <li>• Lieu de travail</li> <li>• Aménagement du poste de travail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>bénéficie de l'application de la présomption légale dans son cas.</p> <p>[95] La travailleuse témoigne que son installation de travail à la maison n'est pas adéquate, ce que personne n'a contredit. Elle explique comment elle maintient son téléphone à son oreille coincé entre le cou et l'épaule pour lui permettre de transcrire les informations obtenues. Ce geste exigeant physiquement donne lieu à une sollicitation significative du cou. »</p>			
<p><b><i>Laverdière et Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales), 2021 QCTAT 5644</i></b> (25-11-2021) (juge administrative Carole Lessard : contestation d'une décision ayant déclaré que la travailleuse n'a pas subi de lésion professionnelle. Accueille la contestation, infirme la décision de la CNESST, déclare que la travailleuse a subi une lésion professionnelle).</p> <p>Suivi : Désistement de la requête en révision (T.A.T., 2022-12-08)</p>	<p>Le Tribunal doit déterminer si la chute d'une travailleuse dans l'escalier extérieur de son domicile pour prendre sa pause constitue un accident survenu à l'occasion du travail.</p>	<p>La travailleuse a fait une chute dans l'escalier extérieur de son domicile où elle est en télétravail à la suite des directives qui viennent d'être transmises par son employeur afin de respecter les mesures sanitaires annoncées par le gouvernement. Elle était sortie pour prendre une pause. Aucune politique de l'entreprise n'encadrerait les endroits où les travailleurs peuvent prendre leur pause étant donné que l'implantation du télétravail s'est faite dans une situation d'urgence.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [70] Le législateur a aussi énoncé une présomption, mais celle-ci ne peut trouver application que si certaines conditions sont rencontrées, à savoir que la blessure est arrivée sur les lieux du travail alors que la travailleuse est à son travail. »</p> <p>« [71] Dans le cas présent, la chute de la travailleuse s'est produite au moment de sortir de son domicile, pour prendre sa pause à l'extérieur. Elle n'exécutait donc pas ses tâches de technicienne en informatique et le Tribunal ne peut conclure que la blessure est</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Présomption de lésion professionnelle</li> <li>• Notion « à l'occasion du travail »</li> <li>• Pause</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>arrivée sur les lieux du travail alors qu'elle était à son travail. La présomption ne peut donc trouver application. »</p> <p>« [72] Le fardeau de preuve qui incombe à la travailleuse, en pareil cas, est celui de démontrer la survenance d'un événement imprévu et soudain, soit un événement qui est survenu à l'occasion du travail, faute de l'être par le fait du travail. Aussi, doit-il s'agir d'un événement qui a causé la lésion diagnostiquée, une fracture de la malléole externe de la cheville droite. »</p> <p>« [73] La jurisprudence qui a évolué sur la notion « à l'occasion du travail » fait référence aux éléments suivants [liste omise].»</p> <p>« [74] Le Tribunal considère que ces éléments permettent de dégager ou de décrire les sphères d'activités que l'on peut qualifier de professionnelles « accessoirement » et celles dites purement personnelles. (...) »</p> <p>« [75] Le Tribunal a ensuite précisé, au sein de certaines affaires subséquentement rendues, qu'il n'est pas nécessaire que tous les critères prévus [...] soient rencontrés pour permettre de conclure à un lien de connexité entre l'événement et le travail. [...] »</p> <p>« [89] En s'inspirant de la jurisprudence qui a évolué au fil du temps et qui a établi que les chutes qui surviennent sur les lieux d'accès au travail en allant ou en revenant de la pause, le Tribunal doit conclure que la chute de la travailleuse doit être reconnue comme étant un événement qui est survenu à l'occasion du travail. »</p> <p>« [98] Dans la présente affaire, comme la travailleuse se dirigeait à l'extérieur pour</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		prendre sa pause et qu'elle devait ensuite retourner à l'intérieur pour poursuivre son travail, il s'agit d'une activité qui présente une certaine connexité avec le travail. »			
<p><b><i>Air Canada et Alexandra Gentile-Patti, 2021 QCTAT 5829</i></b> (03-12-2021) (juge administratif Philippe Bouvier : contestation d'une décision de la CNESST ayant déclaré que la travailleuse a subi une lésion professionnelle. Déclare que la chute de la travailleuse constitue un événement imprévu et soudain survenu à l'occasion du travail. La travailleuse a subi une lésion professionnelle. Rejette les contestations d'Air Canada et confirme les décisions de la CNESST.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que la chute de la travailleuse survenue dans l'escalier de sa résidence est un événement survenu à l'occasion du travail?	<p>La télétravailleuse a fait une chute dans l'escalier de son domicile lorsqu'elle se rendait à la cuisine pour sa pause dîner. L'employeur soutient que cette chute survenue dans l'escalier de la résidence de la travailleuse n'est pas survenue à l'occasion du travail, puisque la travailleuse n'était plus dans sa sphère professionnelle.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [14] [L]orsqu'un travailleur exerce son emploi à domicile, en mode télétravail, le passage de la sphère professionnelle à la sphère personnelle et vice-versa peut être plus fréquent au cours d'un quart de travail [...]. Néanmoins, le travailleur qui exerce son emploi en mode télétravail, à son domicile, doit bénéficier de la même protection de la Loi au chapitre de la notion d'à l'occasion du travail que le travailleur qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. De fait, la Loi n'apporte aucune distinction, condition ou exigence sur le lieu où survient l'événement imprévu ou soudain pour se voir accorder les bénéfices de la Loi ».</p> <p>« [17] Certes, au moment de la chute, [la travailleuse] n'est pas rémunérée par l'employeur et la chute survient dans sa résidence privée, alors qu'elle s'apprête à effectuer une activité de nature personnelle. Toutefois, le contexte dans lequel survient cet incident comporte certaines dimensions qui font en sorte qu'il s'agit d'un événement imprévu et soudain qui survient à l'occasion du travail. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion « à l'occasion du travail »</li> <li>• Pause repas</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		« [18] D'une part, [...] [la travailleuse] est à son domicile [...], c'est parce qu'elle doit remplir ses obligations professionnelles auprès de son employeur [...]. D'autre part, dans le cadre de son horaire précis et déterminé par l'employeur, selon les relevés déposés en preuve, [la travailleuse] doit se brancher au réseau de l'employeur. À l'intérieur de cet horaire, [l'employeur] lui permet de prendre des pauses et une période de temps pour dîner. Ces pauses font donc partie de l'organisation du travail déterminé par l'employeur. De fait, sans l'imposition d'un horaire de travail, l'existence de pause santé ou encore de pause pour le dîner ne relèverait pas de l'organisation, voire de la connexité avec le travail. De plus, il y a proximité temporelle, voire concomitance entre la déconnexion avec l'employeur et la chute. »			
<p><b>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et Jaafri-Hayani, 2022 QCTAT 3461</b> (21-08-2022) (juge administratif Michel Larouche: Réclamation pour une lésion professionnelle. Rejette la contestation déposée par la CNESST et déclare que la travailleuse a été victime d'une lésion professionnelle).</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que la travailleuse a subi une lésion professionnelle?	<p>La salariée prétend qu'une tendinite-bursite est due à son poste de travail mal adapté à domicile en raison du télétravail imposé suite à la déclaration d'urgence sanitaire. L'employeur conteste la prétention de la salariée et plaide qu'il s'agit de l'aggravation d'une condition personnelle.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [9] Le Tribunal retient que les conditions d'exercice de son travail ont été modifiées de façon suffisamment substantielle pour que l'on reconnaisse la présence d'un événement imprévu et soudain. »</p> <p>« [24] Le Tribunal constate que l'aménagement du poste en télétravail s'est fait de manière précipitée et sans encadrement. Les équipements pour en assurer l'ergonomie n'ont pas été fournis par</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lésion professionnelle</li> <li>• Notion d'accident de travail</li> <li>• Obligation de l'employeur selon l'article 51 LSST</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>l'employeur. Le Tribunal est bien conscient que de nombreux travailleurs de divers milieux se sont retrouvés dans une situation comparable. La déclaration d'état d'urgence sanitaire a pris beaucoup d'employeurs par surprise et il a fallu improviser pour permettre à ces derniers de poursuivre leurs activités. »</p> <p>« [25] Le Tribunal n'a aucune difficulté à qualifier la situation vécue par la travailleuse d'événement imprévu et soudain attribuable à toute cause. »</p>			
<b>Obligations en matière de prévention</b>					
<p><b><i>Syndicat des salariés municipaux de Chaudière-Appalaches (CSD) et Corporation municipale de St-Apollinaire (griefs individuels, Manon Bouchard et Laurent Cayer), 2021 QCTA 606 (29-11-2021)</i></b> (arbitre Dominic Garneau: Rejette le premier grief 2020-08-17-2; accueille le grief 2020-08-17. Le refus de l'employeur relatif au télétravail est déraisonnable. Ordonne à l'employeur de rémunérer la travailleuse pour les heures passées en isolement et ordonne à l'employeur de rectifier ses banques de vacances et de congés</p>	<p>Le refus de l'employeur de permettre le télétravail découle-t-il d'un exercice déraisonnable de ses droits de gérance?</p> <p>L'employeur a-t-il l'obligation de rémunérer les salariés en attente du résultat d'un test de dépistage de la Covid-19 alors qu'ils sont isolés à leur domicile?</p>	<p>La salariée subit un test de dépistage et s'isole à son domicile après avoir été en contact avec une personne atteinte de la Covid-19 sur les lieux de travail et à l'occasion du travail. L'employeur a une obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés. Une salariée demande de faire du télétravail. L'employeur refuse la demande de la salariée pour des raisons de sécurité et d'accès au réseau VPN ainsi que de l'impossibilité de découper certaines tâches. Le syndicat réclame le remboursement pour les heures d'absence.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>[14] L'article 51 <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> oblige tout employeur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs et pour assurer leur sécurité et leur intégrité physique. La convention collective l'oblige à se conformer aux lois et règlements décrétés par le gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Santé et sécurité du travail</li> <li>• Test de dépistage</li> <li>• Confinement forcé</li> <li>• Refus de permettre le télétravail</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>de maladie en conséquence).</p> <p>Suivi : Aucun.</p>		<p>et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail. La personne salariée, quant à elle, doit s'y conformer ayant reçu la consigne de s'isoler à domicile jusqu'à ce qu'elle reçoive un résultat négatif de son test.</p> <p>[15] Dans ce contexte, l'employeur n'est pas dans une situation où il « refuse » la prestation de travail du salarié. Il applique plutôt une directive de santé publique en favorisant le respect des consignes relatives à l'isolement.</p> <p>« [31] La COVID-19 crée une situation exceptionnelle dans laquelle les parties doivent s'adapter. L'exercice de son droit de direction impose à l'employeur de considérer la situation particulière de chaque salarié et de tenir compte du contexte de la pandémie qui modifie la manière d'effectuer les tâches. »</p> <p>« [33] [...] Dans la présente affaire, l'employeur devait envisager sérieusement l'option du télétravail dans le cas de la plaignante, afin de lui permettre de fournir une prestation de travail et maintenir sa rémunération. Or, ce dernier reconnaît ne pas avoir analysé, parmi l'ensemble des tâches de la plaignante, lesquelles pouvaient se faire en télétravail. »</p> <p>« [34] Pour ces raisons, la décision prise par l'employeur est déraisonnable. En conséquence, il ne peut se dégager unilatéralement de son obligation de rémunérer la plaignante ayant privé cette dernière de la possibilité d'exécuter sa prestation de travail à domicile. »</p>			



DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<b>Conditions de travail</b>					
<b>Application de la Loi sur les normes du travail</b>					
<p><b><i>Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa, 2018 QCTAT 4718</i></b> (28-09-2018) (juge administrative Mylène Alder : Dépôt d'une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>. Accueille la plainte.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que la Loi sur les normes du travail s'applique à un salarié qui travaille pour une entreprise ayant son siège social à l'extérieur du Québec, lorsqu'il exécute tout ou partie de ses tâches à partir de son domicile situé au Québec?</p> <p>Est-ce que la salariée a été congédiée pour une cause juste et suffisante?</p>	<p>L'employeur est une entreprise de vins et spiritueux ayant son siège social au Chili. Il fait des affaires dans plusieurs pays, dont le Canada. La salariée travaille pour lui pendant plus de deux ans à partir de son domicile au Québec. Dans une lettre, l'employeur mentionne qu'il peut mettre fin à l'emploi selon une clause du contrat de travail. L'employeur n'est pas présent à l'audience et n'est pas représenté.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [18] Ainsi, la LNT s'applique, entre autres, à un salarié qui travaille pour une entreprise ayant son siège social à l'extérieur du Québec, lorsqu'il exécute tout ou partie de ses tâches à partir de son domicile situé au Québec. Ce domicile constitue alors un établissement de l'employeur. »</p>	<p>Sur l'application territoriale de la LNT en contexte de télétravail :</p> <p><b><i>Pelletier c. Aisa Corporation, 2011 QCCRT 142</i></b>, requête en révision judiciaire rejetée, [2012] AZ-51187128 (C.S.); <b><i>Commission des normes du travail c. Micros System Inc., 2009 QCCS 6083</i></b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portée territoriale de la loi (art. 2 LNT)</li> <li>• Lieu de l'établissement de l'employeur</li> </ul>	
<p><b><i>Marchetta c. Visual Training Solutions Inc., 2021 QCTAT 2402</i></b> (18-05-2021) (juge administratif François Demers : contestation d'un congédiement en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT). Plainte accueillie.)</p> <p>Suivi : Requête en révision accueillie (2021)</p>	<p>Est-ce que la résidence de la télétravailleuse constituait un établissement d'une compagnie américaine aux fins de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT)?</p> <p>Est-ce que la fin de l'emploi résulte d'un licenciement ou</p>	<p>La fin d'emploi de la plaignante serait liée à un licenciement consécutif à la décision d'une compagnie américaine de se retirer du marché canadien. L'employeur allègue que la LNT ne s'applique pas puisque l'employeur n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [11] [L'employeur n'a jamais eu d'établissement au Québec et son siège se situe aux États-Unis. Toutefois, puisque [la travailleuse] rend des services pour l'employeur de son domicile, celui-ci</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portée territoriale de la loi (art. 2 LNT)</li> <li>• Lieu de l'établissement de l'employeur</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
QCTAT 5451. Pourvoi en contrôle judiciaire, 2021-12-14 (C.S.) 460-17-003109-212.	d'un congédiement ?	représente un établissement de [l'employeur]. » « [12] La LNT s'applique donc à [la salariée] [...]. » « [35] La fin d'emploi ne relève donc pas d'un licenciement, mais bien d'un congédiement qui ne repose sur aucun motif juste et suffisant. »			
<b><i>Marchetta c. Visual Training Solutions Inc., 2021 QCTAT 5451</i></b> (15-11-2021) (juge administratif Guy Roy : une demande en révision d'une plainte accueillie. Accueille la demande de révision de l'employeur, révoque la décision et rejette la plainte de la travailleuse.)  Suivi: Pourvoi en contrôle judiciaire, 2021-12-14 (C.S.) 460-17-003109-212.	Est-ce que le Tribunal a erré en déterminant que la résidence de la télétravailleuse constituait un établissement d'une compagnie américaine aux fins de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT)?	La fin d'emploi de la plaignante serait liée à un licenciement consécutif à la décision d'une compagnie américaine de se retirer du marché canadien. L'employeur allègue que la LNT ne s'applique pas puisque l'employeur n'a pas de résidence, domicile, entreprise, siège ou bureau au Québec.  Citations de la décision, voir notamment : « [20] [...] La LNT ne s'applique pas à la Requérante puisqu'elle n'a pas d'activités au Québec. L'article 2 de la LNT ne doit pas être interprété de manière à lui donner une portée extraterritoriale. » « [21] En effet, la plaignante travaille uniquement pour les clients américains et se déplace aux États-Unis pour les rencontrer. Dans son cas de figure, il n'y a aucune différence entre elle et celle d'un salarié de l'entreprise demeurant aux États-Unis et œuvrant sur ce territoire. En aucun temps, pourrions-nous soutenir que la LNT s'applique à ce dernier. Conclure autrement équivaldrait à rendre applicable la LNT à tout employeur partout dans le monde dès qu'un de ses salariés réside au Québec. » « [22] La conclusion de TAT-1 voulant que la résidence de la plaignante soit un établissement de la Requérante constitue un vice de fond qui mérite d'être révisé. »		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portée territoriale de la loi (art. 2 LNT)</li> <li>• Lieu de l'établissement de l'employeur</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>« [23] Par ailleurs, si on considérait que la résidence de la plaignante a été un établissement de la Requérante parce qu'il exerçait des activités au Québec lors de la tentative de percer le marché canadien, il faudrait aussi rejeter la plainte. »</p> <p>« [26] Dans l'une ou l'autre des éventualités, la plaignante n'avait aucune possibilité d'avoir gain de cause en vertu de la LNT. En effet, soit la LNT ne s'applique pas à elle puisque la Requérante n'a «ni résidence, ni domicile, ni siège social ou de bureau au Québec parce qu'elle n'exerce pas au Québec, sur une base continue, et présentant un certain caractère de permanence, des services ou du travail par l'intermédiaire d'un ou plusieurs employés ». Soit, la Requérante a cessé toutes ses activités en vendant à un tiers, ce qui constitue un licenciement et non un congédiement sans cause juste et suffisante.</p>			

## Lieu de travail (port d'attache)

<p><i>Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et Autorité des marchés publics (griefs individuels, Bernard Mongrain et autres), 2022 QCTA 364</i> (18-08-2022) (arbitre, Me Valérie Korozs : contestation du transfert géographique du port d'attache. Accueille une partie des griefs en</p>	<p>Est-ce que la décision de l'employeur de changer le lieu du port d'attache des salariés contrevient à la <i>Loi [favorisant la surveillance des organismes publics et instituant l'autorité des marchés publics]</i>? La décision de modifier le port d'attache est-elle</p>	<p>L'employeur décide de diminuer le nombre de bureaux et de modifier les ports d'attache de plusieurs salariés situés dans différentes régions du Québec. L'employeur allègue que cette décision relève de son droit de gérance et que la convention collective ne l'empêche pas de mettre fin au « privilège individuel » qui avait été accordé à certains salariés.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [43] De l'avis de l'arbitre Carol Jobin, ce « lieu d'exécution du travail constitue une ou fait partie des conditions de travail », et ce, même lorsque le travail est en principe exécuté à partir d'un domicile en télétravail. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion de « condition de travail »</li> <li>• Transfert géographique</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	
---	---	---	--	---	--

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>déclarant que le port d'attache doit être situé à domicile ou à moins de 50 kilomètres.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>contraire à la convention collective?</p>	<p>« [44] En somme, pour reprendre les propos de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Wal-Mart, une condition de travail « doit refléter le caractère à la fois collectif et individuel des droits découlant de la convention collective. [...] ».</p> <p>« [53] Le port d'attache des plaignants, dans leur région respective, constitue une condition de travail. Reste à déterminer s'il s'agit d'une condition prévue ou non prévue par la convention collective. »</p> <p>« [54] Après étude et considération des arguments et autorités des parties, le Tribunal conclut que cette condition, le port d'attache des plaignants, ne fait pas partie des « conditions prévues par la convention ». »</p> <p>« [55] Bien que le port d'attache contienne un rattachement direct à la convention collective, la détermination du lieu relève exclusivement de la décision de l'Employeur, et ce choix du lieu n'est pas prévu par la convention collective. En fait, la détermination du port d'attache des plaignants relève de la composante individuelle de leur condition de travail. »</p> <p>« [84] De l'avis du Tribunal, un transfert géographique d'une distance si substantielle qu'il impliquerait le déménagement de la résidence d'un salarié constitue un fardeau indu, surtout lorsqu'un tel déménagement n'était pas prévisible dans le cadre de l'emploi concerné. »</p> <p>« [86] [E]n matière de transfert géographique d'un lieu de travail, le Tribunal retient qu'un déplacement de plusieurs kilomètres peut constituer une décision excessive ou</p>			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		déraisonnable, selon les circonstances propres à chaque affaire. »  « [5] Le Tribunal conclut que les transferts géographiques des ports d'attache de Rouyn-Noranda et de la région des Laurentides vers les bureaux de Montréal sont déraisonnables pour deux des trois plaignants puisque cette modification implique que le nouveau port d'attache se situe à plus de 50 kilomètres de leur port d'attache actuel. Sans qu'il soit nécessaire de maintenir les espaces locatifs, compte tenu du télétravail, rien n'empêchait l'Employeur de désigner la résidence de ces deux plaignantes comme leur port d'attache. Cependant, le déplacement du port d'attache de Laval vers Montréal n'emporte pas les mêmes conclusions.»			

## Clause de non-concurrence (portée)

<p><i>Équipement d'essai aérospatial CEL Itée c. Eddy Errai, 2021 QCCS 5678</i> (15-10-2021) (j.c.s. Karen M. Rogers : Demande d'injonction interlocutoire pour cesser et de s'abstenir de fournir une prestation de travail. Rejette la demande en injonction interlocutoire.)</p> <p>Suivi : Aucun indiqué dans SOQUIJ à ce jour.</p>	<p>Est-ce que la clause de non-concurrence s'applique à partir de quelque lieu que ce soit situé dans un rayon de 60 km de l'établissement de l'ex-employeur, y compris du domicile du salarié?</p>	<p>Le contrat de travail conclu avec l'ex-employeur du salarié prévoit une clause de non-concurrence. Le nouvel employeur est situé à Ottawa, mais dans le contexte de la crise sanitaire le salarié est en télétravail à domicile soit à l'intérieur du rayon prévu à la clause de non-concurrence.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [16] La preuve révèle qu'en absence de pandémie, le [salarié] travaillerait physiquement dans les bureaux [situés] à Ottawa. »</p> <p>« [27] [S]i le Tribunal retient l'argument de [l'employeur], le [salarié] devra soit trouver un emploi avec un employeur ayant une place d'affaires à l'extérieur du rayon de 60 km qui n'exige pas que ses employés effectuent du</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Clause de non-concurrence</li> <li>• Lieu de travail</li> </ul>	
---	---	--	--	---	--

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		télétravail ou qu'il se trouve un local où il exercerait le même travail, mais situé à l'extérieur des 60 km de la place d'affaires de la demanderesse. »			
<b>Responsabilité des coûts liés au télétravail</b>					
<p><b>Gosselin et Secrétariat du Conseil du Trésor, 2021 QCCFP 20</b> (03-09-2021) (juge administrative : Nour Salah : plainte fondée sur l'article 81.20 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>. Rejette la plainte de harcèlement psychologique de la travailleuse.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que la travailleuse a subi du harcèlement psychologique?	<p>Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, l'employeur met à disposition des salariés en télétravail un ordinateur portable et les travailleurs ont un accès aux serveurs de l'employeur, et la communication se fait avec Microsoft Teams et les courriels. La travailleuse n'utilise pas l'ordinateur portable, car elle n'a pas d'accès à Internet à son domicile. Elle prétend que c'est à son employeur de payer l'accès à la connexion Internet. L'employeur lui demande de réintégrer le milieu de travail pour offrir une pleine prestation de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [103] La Commission comprend que [la travailleuse] ne fait aucun effort pour se doter d'une connexion Internet durant la pandémie. Elle prétend, durant l'audience, que c'est à son employeur de lui payer sa connexion Internet. »</p> <p>« [140] La Commission juge que [l'employeur] ne fait qu'appliquer une orientation gouvernementale et exerce raisonnablement son droit de gestion. Il a été démontré que [la travailleuse] a une connexion Internet restreinte et un système d'exploitation incompatible (...). Elle n'est donc pas en mesure d'accomplir ses tâches en travaillant à distance et il est impossible de contrôler son assiduité. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Accès à Internet à domicile</li> <li>• Harcèlement psychologique</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		<p>« [195] La preuve démontre à la Commission que les consignes en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail en lien avec la pandémie de COVID-19 ont été respectées par le SCT. Ainsi, [...] la présence au bureau est requise pour les employés qui ne peuvent fournir leur prestation de travail à leur domicile, ce qui est le cas de [la travailleuse]. »</p> <p>« [197] La Commission juge que les reproches faits à M. Couillard sont non fondés et concernent son droit de gérance qu'il exerce, par ailleurs, raisonnablement. [...] »</p>			

## Mise en disponibilité à domicile

<p><i>Syndicat de professionnelles et professionnelles du gouvernement du Québec (SPGQ) et Loto-Québec (grief syndical, griefs individuels, Joseph Kamwena et autres), 2016 QCTA 19</i> (14-01-2016) (arbitre Suzanne Moro : Grief contestant une directive de l'employeur exigeant que certains salariés exécutent du travail à domicile sans leur accorder une rémunération. Accueille partiellement le grief, ordonne à Loto-Québec de fournir la liste de tous les employés en</p>	<p>Est-ce que l'employeur doit rémunérer les employés en disponibilité qui ont été appelés à exécuter un travail à partir de leur domicile?</p>	<p>Les travailleurs doivent être disponibles en dehors de leur horaire normal pour répondre aux besoins de l'employeur. L'employeur est d'avis qu'il n'a pas à payer quatre heures de travail si le travailleur n'a pas à se présenter au travail. Le Syndicat conteste et allègue que les travailleurs ont le droit à un minimum de quatre heures pour le travail même si le travail est accompli à partir du domicile. Le Syndicat ajoute qu'à défaut d'être rémunérés pour quatre heures, les salariés ont le droit d'être rémunérés pour le temps de travail effectué en plus de l'indemnité de disponibilité.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [54] Le <i>Code civil du Québec</i> prévoit aux articles 2085 et 2087 que l'employeur doit payer la rémunération fixée en vertu du contrat de travail par lequel le salarié s'oblige à effectuer un travail moyennant rémunération sous la direction de l'employeur. En l'espèce, il ne fait aucun</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité à domicile</li> <li>• Heures de travail</li> <li>• Rémunération du travail à domicile</li> <li>• Indemnité de disponibilité</li> </ul>	
--	---	--	--	---	--

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p>disponibilité, et ordonne à Loto-Québec de rémunérer les employés en disponibilité qui ont été appelés à exécuter un travail à partir de leur domicile.)</p> <p>Suivi : Cette décision n'a fait l'objet d'aucun appel ou révision judiciaire à ce jour.</p>		<p>doute que les employés en disponibilité appelés à exécuter un travail à partir de leur domicile, selon la directive expresse de l'employeur en ce sens, doivent être rémunérés pour toutes les heures supplémentaires de travail effectuées en sus de leur journée normale de travail, selon les dispositions de la convention collective, et ce, en plus de recevoir leur allocation de disponibilité. Le fait de rémunérer les employés en disponibilité seulement lorsque la durée totale de leur intervention à distance excède 30 minutes, comme énoncé à la directive [...], contrevient notamment aux dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires. »</p>			

## Égalité de traitement

<p><i>Syndicat des employées de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (SEFIQ) et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) (Mylène Leroux), 2022 QCTA 54 (03-02-2022)</i> (Me André G. Lavoie : grief contestant la décision de l'employeur de refuser de rembourser les frais de repas de la travailleuse en télétravail. Accueille le grief.)</p>	<p>La décision de l'employeur de refuser la réclamation de la travailleuse pour un souper de travail, est-elle conforme aux dispositions de la convention collective?</p>	<p>Le remboursement des frais de repas est refusé par l'employeur sous prétexte que la travailleuse était à son domicile. Le syndicat plaide que la travailleuse était en temps supplémentaire pour répondre à une urgence et dans ce contexte elle a le droit selon la convention collective au remboursement de ses frais de repas peu importe le lieu de travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [49] En ce sens, je suis d'avis que c'est la nature et le moment de la tâche à exécuter qui donne ouverture au remboursement du repas [...] et non le lieu où elle est exécutée. »</p> <p>« [50] Rien dans l'énoncé ne permet d'ajouter qu'en plus des prérequis mentionnés</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allocations et indemnités</li> <li>• Lieu de travail</li> </ul>	
--	---	---	--	--	--

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
Suivi : Aucun indiqué dans SOQUIJ à ce jour.		précédemment, le travail doit être effectué au bureau uniquement. »  « [51] En cela, souscrire à l'interprétation que me suggère la partie patronale m'obligerait à ajouter à la convention collective, ce qui est contraire à ma compétence et ma juridiction. »			

## Modifications aux conditions essentielles du contrat de travail

<p><i><b>Binette et Labrie c. Norda Stelo inc./Norda Stelo TM, 2017 QCTAT 4088</b></i> (08-09-2017) (juge administrative Kim Legault : plaintes en vertu de l'article 124 de la <i>Loi sur les normes de travail</i>. Rejette les plaintes.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	Est-ce que les travailleurs ont été victimes d'un congédiement déguisé, ou ont-ils démissionné ?	<p>Les travailleurs plaident qu'ils ont fait l'objet d'un congédiement déguisé à la suite de modifications substantielles de leurs conditions de travail. L'employeur allègue qu'une réorganisation administrative était nécessaire pour des motifs économiques. C'est dans ce contexte que l'employeur met en place le télétravail dans la réorganisation de l'espace de bureau, mais d'autres locaux ont été offerts aux travailleurs compte tenu de la difficulté pour eux d'effectuer du télétravail à partir de leur domicile.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [65] De plus, il est d'avis que les modifications proposées par l'employeur ne touchaient pas les conditions essentielles du contrat de travail des plaignants, qu'elles relevaient de son droit de gérance et ne visaient aucunement à écarter ou à congédier les plaignants. En conséquence, la fin d'emploi de ces derniers ne constitue pas un congédiement déguisé. »</p> <p>« [66] En refusant de se présenter au travail selon les termes de la mise en demeure qui leur a été transmise par l'employeur, les</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modification des conditions de travail</li> <li>• Réorganisation administrative</li> <li>• Refus de télétravailler</li> </ul>	
--	--	---	--	--	--

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
		plaignants ont démissionné volontairement de leur emploi. »			

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<b>Mesures disciplinaires</b>					
<b>Vol de temps</b>					
<p><i>Air Transat AT inc. et Teamsters Québec, section locale 1999 (Frankie Iacovelli), 2018 QCTA 144</i> (21-03-2018) (arbitre François Hamelin : Contestation d'un congédiement. Rejette le grief.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Est-ce que l'employeur a congédié le salarié pour une cause juste et raisonnable ?</p>	<p>L'employeur allègue que le salarié, en télétravail, avait un rendement inférieur à la moyenne des salariés. Le salarié alléguait notamment de nombreux problèmes techniques, mais n'aurait pas fait un suivi adéquat de ces problèmes auprès de l'employeur. L'employeur a vérifié auprès du service informatique pour comprendre le problème; l'enquête a révélé qu'il s'agissait de vol de temps (les faits démontrent néanmoins que l'employeur pouvait contrôler la qualité du travail par divers moyens). Le congédiement du travailleur constituait une décision juste et raisonnable dans les circonstances.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [80] Il y a d'abord le fait qu'en télétravail, l'agent travaille sans supervision directe; par conséquent, l'employeur est en droit d'exiger un lien de confiance exemplaire. »</p> <p>« [85] Les fautes commises par le réclamant sont objectivement et subjectivement très graves [...], ce dernier [a] fait preuve de déloyauté qui autorise l'employeur de passer outre le principe de la gradation des sanctions. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vol de temps</li> <li>• Supervision et contrôle de l'employeur</li> </ul>	
<b>Télétravail non autorisé</b>					

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b><i>Aveledo c. Poly Sleep inc., 2021 QCTAT 2296</i></b> (12-05-2021) (juge administratif Sylvain Gagnon : dépôt d'une plainte en vertu de l'article 122(1) de la <i>Loi sur les normes du travail</i>. Rejette la plainte.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Le congédiement repose-t-il sur un motif sérieux, n'ayant aucun lien avec l'exercice d'un droit ?</p>	<p>L'employeur allègue qu'il a congédié le plaignant pour une cause juste et suffisante, soit en raison de son insubordination en continuant de travailler de chez lui, ainsi que de son manque d'assiduité. Le travailleur allègue que son absence est liée à ses obligations familiales et que son contrat de travail mentionne qu'il a le droit à un horaire flexible.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [24] En effet, le plaignant n'a pas demandé de prendre congé, ni fait la preuve d'une situation justifiante qu'il doive s'absenter pour remplir des obligations reliées à la garde de son enfant pendant six jours ouvrables consécutifs. En outre, il n'a pas avisé son employeur de son absence le plus tôt possible et n'a pas pris les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé. »</p> <p>« [36] Premièrement, il ressort des messages du plaignant que ce qu'il demande à l'employeur, c'est de pouvoir travailler de la maison, plutôt que de prendre des journées de congé. Or, l'article 79.7 de la LNT ne lui confère pas le droit de demander des modifications à ses conditions de travail pour remplir des obligations reliées à la garde de son enfant. Il lui permet de s'absenter du travail pour ce faire. »</p> <p>« [149] C'est l'insubordination du plaignant, qui impose le télétravail à l'employeur et refuse obstinément d'obtempérer à ses demandes légitimes, qui mène à la fin de son emploi. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail non autorisé</li> <li>• Obligations familiales</li> <li>• Absences</li> <li>• Insubordination</li> </ul>	
<p><b><i>Conseil de la Nation Atikamekw et Genest, 2021 QCTA 387 (16-07-</i></b></p>	<p>Est-ce que le travailleur a été</p>	<p>L'employeur est d'avis que le travailleur a abandonné volontairement son emploi étant donné qu'il s'est absenté de son</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail non autorisé</li> </ul>	

DÉCISIONS	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	COMMENTAIRES
<p><b>2021</b>) (arbitre Me Charles Turmel : plainte en vertu de l'article 240 du <i>Code du travail</i>. Déclare que le travailleur a abandonné son poste. Décline juridiction pour entendre la plainte.)</p> <p>Suivi : Demande de contrôle judiciaire rejetée (C.F., 2022-09-23) 2022 CF 1326.</p> <p>Note : Pas d'accès libre en ligne.</p>	<p>congédié injustement?</p> <p>Est-ce que le travailleur a abandonné son poste comme le prétend l'employeur?</p>	<p>travail pendant cinq jours consécutifs sans motif valable, contrairement à la politique voulant qu'un employé qui s'absente pendant 5 jours sans autorisation soit considéré comme ayant abandonné son poste. Le travailleur nie avoir abandonné son poste et allègue qu'il avait l'autorisation d'effectuer du télétravail durant cette semaine; l'employeur allègue au contraire que le travailleur avait reçu comme directive d'être au bureau.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-respect d'une directive</li> <li>• Refus de se présenter au travail</li> <li>• Congédiement</li> <li>• Démission</li> </ul>	

	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	DÉCISIONS
<b>Réintégration en cas de maladie et mesure d'accommodement</b>					
<p><b><i>Syndicat des employés de Vidéotron, SEVL-SCFP 1417, région Est du Québec et Syndicat des employés de Vidéotron, SEVLSCFP 1417, région Saguenay—Lac-Saint-Jean et Vidéotron, s.e.n.c. (grief syndical), 2016 QCTA 230</i></b> (11-04-2016) (arbitre Me Suzanne Moro : requête en jugement déclaratoire concernant la conformité de la procédure de récupération des outils de travail en télétravail en cas d'absence prolongée; déclare que la procédure contrevient à la convention collective, au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>Le Tribunal doit déterminer si la procédure de récupération de l'équipement lié au télétravail à la suite d'une absence prolongée est conforme aux dispositions de la convention collective, au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>En cas d'absence prolongée (plus de 180 jours) l'employeur met fin à l'entente de télétravail des salariés et exige le retour de l'équipement. Le syndicat dénonce que l'employeur ne replace pas l'employé dans son poste de télétravail. L'employée doit attendre un certain délai pour l'affichage d'un nouveau poste de télétravail attribué en fonction de l'ancienneté. La procédure contreviendrait à la convention collective en lien avec l'égalité de traitement, à l'article 209.1 du <i>Code canadien du travail</i> (C.c.t.) relatif aux congés et à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en ce qui concerne la discrimination fondée sur la maternité, la situation familiale et le handicap.</p> <p>L'employeur allègue que le tribunal ne peut indiquer ce qu'il doit faire avec les équipements de télétravail puisque cela relève de son droit de gérance, et que le télétravail n'est pas une fonction, un poste ou un lieu de travail distinct, mais seulement une modalité d'exécution du travail.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [38] [...] À priori, la récupération des outils de télétravail afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier peut apparaître comme un motif valable de mettre fin à l'entente de télétravail faisant partie du droit de gérance de l'employeur. Toutefois, une telle procédure de récupération des outils de télétravail afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier ne saurait constituer un motif valable si elle contrevient au Code canadien du travail pour les congés de maladie, de maternité et parental et à la</p>	<p>Sur le retour au travail après un congé parental (en vertu du Code canadien du travail) : <b><i>CFRN-TV v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada CEP-CLC, 1998 ABQB 1030</i></b>.</p> <p>Sur la notion de discrimination : <b><i>Brooks c. Canada Safeway Ltd [1989] 1 R.C.S. 1219; Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin, [1994] 2 R.C.S. 525; Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville), [2000] 1 R.C.S. 665; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour d'un congé</li> <li>• Discrimination</li> <li>• Politique de l'employeur</li> <li>• Récupération d'équipement de télétravail</li> <li>• Droits de gérance</li> </ul>	

	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	DÉCISIONS
		<p>Loi canadienne sur les droits de la personne en ce qui concerne la maternité, la situation de famille et le handicap. »</p> <p>« [45] Ainsi, le texte de l'article 209.1 C.c.t. ne saurait être plus clair : l'employé doit être réintégré dans l'emploi qu'il a quitté, son poste antérieur, au même endroit, avec les mêmes avantages. En l'instance, ceci signifie que pour répondre à cette exigence, l'employeur doit réintégrer l'employé de retour d'un congé parental dans le poste qu'il occupait en télétravail. »</p> <p>« [47] Parmi les motifs d'absence de plus de 180 jours, on retrouve la situation de famille, qui recoupe les obligations légales de soins d'une part et de dépendance d'autre part entre ceux qui jouent le rôle de parents et les enfants (...) et le handicap, deux situations reliées aux droits de la personne. »</p> <p>« [49] [...] Ainsi, en application de l'affaire Cambior [...], un employé absent pour un motif protégé par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, soit une situation de famille ou un handicap, ne peut voir les avantages de son télétravail prendre fin, alors que ces avantages sont octroyés à d'autres employés, à moins que l'employeur en subisse une contrainte excessive. »</p> <p>« [50] L'employeur n'a pas démontré de lien rationnel entre l'objet de la norme contestée (en l'occurrence la fin de l'entente de télétravail en raison d'une absence prolongée fondée sur la situation de famille et le handicap afin de permettre à d'autres employés d'en bénéficier) et les exigences objectives du travail, pas plus qu'il n'a démontré qu'il lui est impossible de composer [...] avec [...] les personnes lésées</p>	<p><b><i>Cambior inc., 2007 QCTDP 20.</i></b></p> <p>Sur la discrimination fondée sur la situation familiale : <b><i>Adekayode et Halifax (Regional Municipality), 2015 CANLII 13866 (NS HRC).</i></b></p> <p>Sur la contrainte excessive : <b><i>Colombie-Britannique (Public Service Employee relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3. R.C.S. 3.</i></b></p>		

	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	DÉCISIONS
		par la norme sans subir une contrainte excessive. »			
<p><b><i>L'Écuyer c. Canadian Royalties inc., 2021 QCTAT 4901</i></b> (15-10-2021) (juge administrative Nancy Saint-Laurent : Contestation d'un congédiement (pratique interdite sous l'art. 122(1) de la Loi sur les normes du travail). Rejette la plainte, la preuve prépondérante démontrant que le licenciement repose sur des critères objectifs et raisonnables.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	« La demande de télétravail du plaignant est-elle assimilable à l'exercice d'un droit prévu à la loi, soit celui de s'absenter pour maladie ? Le demandeur a-t-il fait l'objet d'un congédiement illégal ou fut-il plutôt licencié? » [3]	<p>Le salarié avait un billet médical disant qu'il devait continuer à effectuer du télétravail pour une période indéterminée parce qu'il était immunosupprimé (Covid-19). Même s'il n'avait pas pris un congé de maladie, le tribunal décide que le salarié a exercé le droit de s'absenter pour cause de maladie (art. 79.1 LNT). L'employeur allègue que le salarié a été licencié à la suite d'une réorganisation administrative de son département et que la demande de télétravail n'a pas été considérée dans la décision du licenciement.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [18] Cette prescription médicale [le maintien du télétravail] ne constitue pas un arrêt de travail proprement dit, mais elle pourrait engendrer une absence pour maladie à défaut d'une réponse favorable de l'employeur. »</p> <p>« [19] Cela suffit pour appliquer la présomption prévue à l'article 17 du Code. En effet, la notion « <i>d'exercice d'un droit</i> » doit être interprétée de manière large et généreuse considérant le but de la Loi. [!]] n'est pas essentiel que le droit soit fondé. Il suffit de démontrer que le salarié a voulu s'en prévaloir de bonne foi et avec apparence de droit. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Immunosuppression</li> <li>• Absence pour maladie</li> <li>• Réorganisation administrative</li> <li>• Licenciement</li> <li>• Normes du travail</li> </ul>	
<p><b><i>Gouvernement du Québec (CNESST) et Syndicat de professionnelles et</i></b></p>	Est-ce que l'employeur pouvait refuser le retour progressif de la	Au début de la pandémie, la travailleuse est en congé de maladie et son médecin recommande un retour progressif. L'employeur n'est pas en mesure de		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandémie COVID-19</li> <li>• Force majeure</li> <li>• Retour progressif</li> </ul>	

	PRINCIPALE(S) QUESTION(S) EN LITIGE EN LIEN AVEC LE TÉLÉTRAVAIL	CITATIONS ET/OU FAITS PERTINENTS	JURISPRUDENCE CITÉE	THÈMES TRAITÉS	DÉCISIONS
<p><i>professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) (griefs individuels), 2022 QCTA 168 (07-04-2022)</i> (arbitre Claire Brassard: Dépôt d'un grief contestant le refus de l'employeur d'autoriser un retour progressif. Rejette le grief.)</p> <p>Suivi : Aucun.</p>	<p>salariée et le retarder sans contrevenir à la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> et à la convention collective?</p>	<p>réintégrer la travailleuse puisque ses locaux sont fermés et qu'il ne peut lui fournir un ordinateur en raison d'un manque de matériel informatique. L'employeur remet un ordinateur à la travailleuse huit semaines plus tard. Durant cette période, la travailleuse reçoit une rémunération inférieure. Le syndicat allègue que le refus du retour progressif est une décision abusive, arbitraire, discriminatoire et contraire à la convention collective.</p> <p>Citations de la décision, voir notamment :</p> <p>« [54] [D]ans les circonstances spécifiques du présent dossier, l'employeur ne peut être tenu responsable du délai de 8 semaines qui a été nécessaire pour matérialiser la réintégration au travail de la salariée. »</p> <p>« [55] L'employeur n'a pas refusé ni négligé de réintégrer la salariée, il a dû en reporter le moment en raison de circonstances incontrôlables de sa part et de décisions prises pour des raisons légitimes suite au décret gouvernemental. »</p> <p>« [56] En l'absence de faute de sa part, il ne peut être tenu responsable de dommages causés à la salariée. »</p> <p>« [57] Certes, en temps normal, la salariée aurait dû être réintégrée au travail plus tôt mais la pandémie n'est pas une situation normale. »</p> <p>« [58] Pour contrer l'argument de la force majeure invoqué par l'employeur, le syndicat devait démontrer que la situation prévalant pendant la période de huit (8) semaines était prévisible ou encore non irrésistible. Il n'a pas réussi à relever ce fardeau. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination</li> <li>• Handicap</li> </ul>	