Télétravail : Il vaut mieux prévenir

5 mai 2022

Auteur

Alexandre Pinard

Avocat principal

Avec la collaboration de

Radia Amina Djouaher

Avocate

Le télétravail n'est pas un phénomène nouveau. Selon l'Organisation internationale du Travail, son essor remonte aux années 1970 alors qu'une importante crise pétrolière avait incité plusieurs entreprises à maintenir leurs effectifs à domicile pour réduire leur consommation énergétique[1]. Cela dit, depuis la pandémie de Covid, le télétravail s'est largement répandu. Maintenant, près du quart des entreprises canadiennes (22,5 %) s'attendent à ce que 10 % ou plus de leur effectif continue de faire du télétravail après le retour à la normale[2]. Ce mode de travail est donc bien enraciné.

Toutefois, le télétravail peut être un réel casse-tête pour les employeurs lorsqu'il est question de la prévention des accidents du travail et de la survenance de ceux-ci.

Une jurisprudence plus permissive

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[3] (la « **LATMP** ») peut s'appliquer aux travailleurs à domicile[4]. De fait, les tribunaux ont statué il y a longtemps déjà que le domicile de ceux-ci peut être considéré comme un lieu de travail au sens de cette loi lorsqu'il y a une exécution d'une partie du travail avec le consentement de l'employeur[5]

Outre le cas des blessures, il y avait avant la pandémie deux courants jurisprudentiels contraires concernant l'acceptation des lésions professionnelles lorsque l'accident survenait au sein du domicile du travailleur qui était dûment autorisé à travailler à distance : un les acceptant, l'autre les refusant. Toutefois, tout était question de circonstances. Il ressortait de cela que si la situation relevait de la sphère d'activités professionnelles, elle était acceptée, même si celle-ci pouvait être considérée comme relevant en partie de la sphère personnelle[6]

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Or, depuis la pandémie, soit durant 2020 et 2021, le Tribunal administratif du travail (le « **TAT** ») a rendu plusieurs décisions élargissant les pourtours de cette sphère d'activités professionnelles. Plusieurs activités dites « de confort » ont été admises en contexte de télétravail, comme le fait de chuter lors d'une marche durant une pause santé[7] ou dans l'escalier du domicile au début de l'heure de dîner[8]. Au même titre, les activités de se rendre aux toilettes[9], d'aller à l'extérieur pour fumer[10], de se procurer une boisson gazeuse[11], un café[12], ou un plat du four à micro-ondes[13] pourraient se qualifier à titre d'activités de confort relevant de la sphère d'activités professionnelles à l'occasion du travail, et ce, même en télétravail.

Bien que le courant restrictif puisse encore trouver application, il est important de noter que chaque situation doit être analysée individuellement, et ce, en considérant le lieu de l'événement, l'existence et le degré d'autorité sur le travailleur, la finalité de l'exercice et son utilité en regard de l'accomplissement du travail de ce dernier.

En somme, considérant l'utilisation accrue du télétravail, les employeurs doivent s'attendre à une multiplication de telles réclamations. Ce constat devrait les guider dans l'organisation de ce mode de travail, surtout considérant les nouvelles modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « **LSST** »).

L'impact des modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

En 2021, la LSST a subi de nombreuses modifications importantes. L'une d'elles veut que la loi et ses obligations en matière de prévention s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur[14]. Ceci signifie que le domicile du travailleur ou des espaces de travail ouverts sont maintenant sous la responsabilité de l'employeur. À titre d'exemple, l'obligation prévue à l'article 51(7) de la LSST, soit que l'employeur doit notamment fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état, trouve application en l'espèce dans le milieu de télétravail où se trouve le travailleur. Cette nouvelle réalité entraîne des obligations pour les employeurs et aura nul doute des impacts sur l'interprétation des tribunaux sur l'acceptation de lésions professionnelles.

En effet, comme il appert de la section précédente, les décisions récentes tendent à démontrer que les accidents qui se produisent à domicile dans le contexte du télétravail sont majoritairement admissibles. De plus, il y a fort à parier que les tribunaux interpréteront comme favorisant davantage la reconnaissance des lésions professionnelles la nouvelle obligation prévue par la LSST selon laquelle le milieu de télétravail est sous la responsabilité de l'employeur pour les questions de prévention en matière de santé et sécurité au travail. Il est certain que le lien n'est pas direct, mais la tendance jurisprudentielle et la modification à la LSST nous portent à croire que tel sera le cas.

Recommandations au regard de l'évolution de la jurisprudence et des modifications à la LSST

À la lumière de la présente, il serait important de prévoir ou de réviser une politique de télétravail afin de s'assurer de bien baliser les obligations de l'employeur et celles du travailleur quant au lieu du télétravail. À titre d'exemple, selon les activités qui peuvent être exercées, il sera important d'encadrer la notion de lieu de travail dans un milieu de télétravail. Pour ce faire, chaque employeur devra se poser de nombreuses questions, telles que :

> Voulez-vous permettre le télétravail dans un lieu de télétravail coopératif?
> Quelles mesures peuvent être mises en place pour s'assurer de remplir les obligations en matière de prévention et ainsi éviter des lésions professionnelles?
> Qui sera responsable de s'assurer de remplir les obligations de l'employeur quant à la prévention dans un contexte où l'employé travaille à distance?
> Comment gérer des employés qui sont à l'extérieur du pays?

Bref, toutes ces questions devront être analysées dans le cadre de la rédaction ou de la réécriture

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

d’une politique de télétravail.

Les membres de l’équipe Droit du travail et de l’emploi demeurent disponibles pour vous assister dans votre réflexion et la révision de votre politique, le cas échéant.

---

1. Organisation internationale du Travail, *Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, Genève, 2016.
2. Statistique Canada, *Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada*, mai 2020.
3. RLRQ, c. A-3.001.
4. *Club des petits déjeuners du Québec* c. *M.C. Frappier*, 2009 QCCLP 7647.
5. *Québecor Média inc.* et *Marco Delgadillo*, 2011 QCCLP 4843.
6. *Desrochers* et *Agence du revenu du Canada*, 2011 QCCLP 7562; *Futura manufacturier de portes & fenêtres inc.* et *Rossignol*, 2020 QCTAT 2562; *Benoît* et *NCH Canada inc*., 2021 QCTAT 856.
7. *Laverdière* et *Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (Opérations régionales)*, 2021 QCTAT 5644.
8. *Air Canada* et *Gentile-Patti*, 2021 QCTAT 5829.
9. *Lefèbvre (Re)*, 2006 CanLII 70745 (QC CLP).
10. *Miljours* et *Ameublement Branchaud*, 2016 QCTAT 809.
11. *Cormier* et *Société des Entreprises Innues d’Ekuanitshit (2009)*, 2019 QCTAT 3752, *Robillard* et *DPCP*, 2020 QCTAT 2933.
12. *Giroux* et *Pro Mec Élite inc*., 2014 QCCLP 2853.
13. *Beaudry* et *Ministère de la Sécurité publique (Santé-sécurité)*, 2004 CanLII 92916 (QC CLP).
14. LSST, art. 5.1.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.