

Le télétravail: un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi



Avis du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Déposé Au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Montréal, Octobre 2020

**Recherche et rédaction :**

Kimmyanne Brown, coordonnatrice droits du travail

Yasmina Drissi, coordonnatrice des dossiers politiques

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

469, rue Jean-Talon Ouest bureau 309 Montréal (Qc) H3N 1R4

Téléphone : (514) 954-0220

Télécopieur : (514) 954-1230

info@ciaft.qc.ca

www.ciaft.qc.ca

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

ISBN 978-2-9816464-6-0 (en ligne)

© Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)



PRÉSENTATION DU CIAFT

Fondé en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, de comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. On y retrouve également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail, en développant une analyse critique des politiques sociales et économiques et en proposant des alternatives.

NOS RECOMMANDATIONS

1

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale adopte une loi-cadre en matière de télétravail, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous, et qu'il apporte des améliorations significatives à la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+), et ce, dans une approche intersectionnelle, dans l'ensemble de ses travaux en matière de télétravail.

**2****3**

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale mandate des acteurs de l'appareil d'État ou de son réseau des partenaires de afin de réaliser une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents au télétravail et de leurs impacts sur les femmes, de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur les normes du travail de façon à y inclure ;

- a) la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance et de 5 jours de congés de maladie, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.
- b) le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les obligations parentales, familiales ou de proche aidance des travailleuses et travailleurs, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée;
- c) le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

**4****5**

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur les normes du travail de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la déconnexion auprès des employeurs, notamment l'obligation de mettre en place une politique de droit à la déconnexion qui comprend les périodes durant lesquelles un salarié a droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.



NOS RECOMMANDATIONS

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie l'article 85.1 de la Loi sur les normes du travail afin de prévoir, qu'en contexte de télétravail, le matériel informatique et de bureau ou autre soit fourni, payé et entretenu par l'employeur, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

← **6****7**

→ Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie l'article 85.1 alinéa 3 de la Loi sur les normes du travail afin que la notion de frais reliés aux opérations de l'entreprise comprenne les services internet, de téléphonie mobile, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure l'obligation des entreprises à mettre en place une politique concernant la santé et la sécurité du travail à domicile, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

← **8****9**

→ Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure l'obligation des entreprises à prodiguer une formation aux personnes salariées en matière d'ergonomie et de prévention des troubles musculo-squelettiques, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure un programme de prévention et de sensibilisation sur les conséquences sociales et psychologiques liées au télétravail, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

← **10**

INTRODUCTION

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) dépose cet avis afin de poser un regard critique et féministe sur l'engouement actuel pour le télétravail, en cette période de pandémie. Bien que le télétravail soit présenté comme une solution aux enjeux sanitaires et économiques actuels, nous tenons à souligner que cette pratique s'opère de manière variable, avec son lot d'avantages, mais également d'écueils possibles. Ainsi, le télétravail s'exerce souvent dans des conditions asymétriques en fonction notamment, du sexe, où en résultent des impacts différenciés sur la main-d'œuvre féminine.

L'objectif de cet avis est d'identifier des enjeux sous-jacents au télétravail qui ont des impacts systémiques et spécifiques sur les travailleuses en particulier, et d'émettre des recommandations au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) en vue d'éviter d'accentuer les inégalités en matière d'emploi entre les femmes et les hommes.

DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Au Québec, il **n'existe pas de définition légale du télétravail**¹. Toutefois, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale définit cette pratique comme suit:

« Le télétravail permet à un employé d'accomplir une partie ou la totalité de son travail à l'extérieur de l'établissement appartenant à l'employeur. L'employé exécute normalement ses tâches à partir de son domicile et transmet les résultats de ses activités lors de son passage au bureau ou en utilisant les moyens de télécommunication disponibles (télécopieur, téléphone, courrier électronique, etc.).²»

De plus, il y est précisé, entre autres, que :

« Cette modalité de travail **n'est pas une mesure de conciliation de travail-famille** comme telle, mais elle permet à l'employé de gérer son temps en lui donnant la possibilité de répondre à ses besoins de conciliation de travail-famille.³»

À noter, également, l'absence d'une définition commune dans la littérature, en raison de la multiplicité des interprétations de cette pratique organisationnelle dans les travaux.

¹ Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1

² Gouvernement du Québec, Secrétariat du Travail, juin 2002. https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/conciliation_travail_famille/teletravail.html

³ *Ibid.*

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : FEMMES, COVID 19 ET TÉLÉTRAVAIL

Dans cette section, l'objectif est, d'une part, de dresser un portrait général de la situation de la main-d'œuvre féminine en période de pandémie et, d'autre part, de brosser un portrait relatif à l'implantation du télétravail au Québec avant la crise sanitaire.

Les femmes davantage touchées par la COVID19

D'entrée de jeu, citons le Conseil du statut de la femme (CSF) qui écrit dans son grand dossier *Les femmes et la pandémie* que « cette crise a de lourdes répercussions sur l'organisation de leur travail et de leur famille, en plus d'affecter leur santé. Les incidences sociales et économiques sont nombreuses pour celles qui prennent soin du Québec.⁴»

En matière d'emploi, la crise sanitaire et économique actuelle vient confirmer la précarité économique des femmes.

Bien que plusieurs d'entre elles aient été mobilisées en première ligne au plus fort de la crise, elles sont plus durement touchées que les hommes. En effet, la main-d'œuvre féminine voit des enjeux qui lui sont spécifiques et systémiques s'accroître : la perte d'emploi, les conditions de travail précaires des secteurs où elle est surreprésentée, les défis de la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle.

Ainsi, **le contexte actuel risque d'affaiblir, voire d'effacer, les gains accomplis par les Québécoises depuis plusieurs décennies.** D'où l'importance et l'urgence de les inclure dans le plan de relance économique de l'appareil gouvernemental.

Voici, à titre d'exemple, quelques statistiques et constats qui illustrent la situation actuelle des femmes en emploi :

- En ce qui a trait à la perte d'emploi, les femmes enregistrent une baisse de -135 600 (-6,5 %) contre une diminution de -109 000 (-4,8 %) pour les hommes, après cinq mois de pandémie⁵. En somme, on relève que 32 500 femmes sont sorties de la population active (-1,5 %) depuis le mois de février, alors que la population active masculine a augmenté de 19 800 individus (+0,8 %) ⁶.
- Malgré l'amorce de la reprise économique en mai dernier, la hausse de l'emploi est plus lente chez les femmes que chez les hommes : la moitié des femmes qui ont perdu leur emploi entre février et mai (et 32 % de celles qui l'ont perdu entre février et juin) ont été licenciées et n'ont pas activement cherché un nouvel emploi, contrairement aux hommes⁸.
- Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs dits essentiels (personnel de la santé, caissières d'épicerie, préposées à l'entretien, enseignantes, etc.) et donc elles sont plus exposées au virus⁷.
- L'entrepreneuriat des femmes est secoué, car la majorité des entreprises à propriété féminine se retrouvent dans les secteurs les plus fortement affectés par les mesures sanitaires en vigueur (restauration, hébergement, soins aux personnes, etc.).
- Les femmes sont plus à risque que les hommes de manquer du travail ou de quitter un emploi, car elles sont davantage sollicitées à assurer le soin aux enfants et aux proches.

⁴ Conseil du Statut de la Femme, Les femmes et la pandémie. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/>

⁵ Bulletin mensuel sur le marché du travail au Québec, juillet 2020. <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/actualites/detail-actualite/article/bulletin-sur-le-marche-du-travail-au-quebec-de-juillet-2020/>

⁶ MTESS, publication COVID-19 : Économie et marché du travail, revue de la semaine du 3 août 2020 file:///C:/Users/Politique%20CIAFT/AppData/Local/Microsoft/Windows/NetCache/Content.Outlook/N1EFPLRF/COVID-19_Re%CC%81sume%CC%81%20de%20la%20semaine%20du%203%20ao%CC%82t.pdf

⁷ Le Devoir, Les professions à risque sont-elles plus occupées par des femmes ?, mai 2020 <https://www.ledevoir.com/documents/special/2020-05-08-femmes-plus-a-risque-coronavirus/index.html>

⁸ RBC, La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active, <https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/>

Le télétravail au Québec avant la pandémie

Cette forme d'organisation du travail qu'est le télétravail fait l'objet d'attention depuis le développement accru des technologies de l'information et de la communication (TIC), vers les années 80. Au Québec, son implantation se fait lentement : seulement 18 % des employés font du télétravail (...) et près d'un million d'employés travaillent parfois de la maison, et près de 3 % d'autres lieux que la maison et le lieu d'emploi (par exemple, cafés, restaurant, bibliothèques, et parcs)⁹.

Bien que le télétravail est souvent associé à divers avantages (flexibilité dans l'horaire de travail, mobilité, économie financière en lien avec le transport, etc.), dans les faits, son déploiement - à l'ensemble des secteurs qui s'y prêtent et à la population active intéressée - constitue un projet ambitieux. L'expression « plus facile à dire qu'à faire » résume bien la situation.

Plus spécifiquement, retenons les éléments suivants :

- Le télétravail est plus souvent effectué de manière occasionnelle et sans cadre légal particulier : autrement dit, ce sont les employeurs qui, en fonction de leur droit de gérance, assignent ou non leurs employés et employées en télétravail et selon leurs critères. En fait, il n'existe aucune disposition dans les lois québécoises actuelles pour encadrer spécifiquement cette pratique (par exemple, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité au travail et Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).
- Au niveau des entreprises, on constate que les PME sont peu outillées pour réussir une décentralisation de leurs activités par l'entremise du télétravail, car cette organisation du travail nécessite un engagement financier élevé. Dans les faits, on retient que près de 57% des PME ont un faible niveau de maturité numérique (c'est-à-dire adaptation du réseau internet et du système de sécurité des données, formation des employés aux technologies et équipement de ces derniers chez eux de manière adéquate), alors que cette condition est essentielle à l'implantation du télétravail¹¹.
- Le télétravail est inégalement réparti au sein de la société, car plusieurs secteurs d'emploi et métiers ne s'y prêtent pas ou difficilement. De plus, même quand cette pratique est possible, une inégalité s'opère au niveau des postes: en effet 38 % des télétravailleurs salariés sont des cadres ou des gestionnaires, loin devant les employés de bureau (16 %) et les techniciens (8 %)¹⁰.

En écho à ces observations, Caroline Coulombe affirme que le télétravail est « une transformation qui se planifie [...] ça ne prend pas juste du leadership dans une entreprise, ça prend du leadership gouvernemental. Si on veut favoriser le télétravail, ça doit devenir un vrai projet de société »¹².

⁹ Rapport de recherche, Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec, Georges A. Tanguay et Ugo Lachapelle, 2018, <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2018RP-05.pdf>

¹⁰ Étude du CEFRIO, un organisme de recherche et d'innovation sans but lucratif. <https://lactualite.com/lactualite-affaires/le-teletravail-arrive-pour-de-bon/>

¹¹ Les Affaires, le virage numérique des PME se fait attendre selon une étude de la BDC, octobre 2010 <https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/pme/le-virage-numerique-des-pme-se-fait-attendre-selon-une-etude-de-la-bdc/605668>

¹² Professeure à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM et chercheuse à l'Observatoire canadien sur les crises et l'action humanitaires : <https://lactualite.com/lactualite-affaires/le-teletravail-arrive-pour-de-bon/>

Le recours accéléré au télétravail en pleine pandémie

Depuis le début de la pandémie, on assiste à une transformation inattendue des modèles traditionnels d'organisation du travail, dans laquelle s'est opérée une généralisation du télétravail. En l'espace de quelques jours ou semaines, un nombre important de Québécoises et de Québécois ont été appelés à faire du télétravail de manière permanente, probablement pour la première fois. À titre d'exemple, environ 3 mois après le début de l'urgence sanitaire, plus du tiers (34,2 %) des entreprises québécoises ont déclaré que 10 % ou plus de leur effectif faisaient du télétravail¹³.

En raison de l'urgence de la situation, force est de retenir que ce virage s'est opéré sans aucune préparation en amont et que la réponse des travailleuses et travailleurs, mais aussi des employeurs, s'est construite dans un climat variable et inégal. D'ailleurs, à ce sujet l'Institut national de santé publique du Québec met en lumière des aspects humains à considérer, précisément en cette période de pandémie, à savoir¹⁴:

- L'intégration rapide de nouvelles modalités de travail pose des défis importants tant pour les personnes en emploi, leurs familles et leurs équipes de travail que ceux et celles qui les encadrent ainsi que leurs employeurs.
- Les travailleurs et travailleuses ne sont pas tous égaux devant leur capacité à organiser leur domicile pour le télétravail.
- Le télétravail, surtout en contexte de pandémie, se déroule dans des conditions personnelles, conjugales et familiales qui sont très variables.
- L'implantation du télétravail s'est faite dans des conditions de confinement dans le cadre duquel plusieurs personnes doivent combiner le télétravail aux obligations familiales et parentales (...).

Par ailleurs, retenons que « même si les femmes sont plus susceptibles que les hommes de quitter la population active (...) Seuls 38 % des hommes qui gagnent le plus au sein des ménages peuvent télétravailler, contre 62 % des femmes dans la même situation. Cette option s'offre aussi à la moitié des femmes qui sont la seule source de revenus de leur ménage et des femmes sans attaches, ainsi qu'à près de la moitié des femmes célibataires »¹⁵.

Fait inquiétant, car il nous apparaît évident que le télétravail s'opère de manière asymétrique entre les femmes et les hommes. En effet, bien que le télétravail permet aux travailleuses et travailleurs de se maintenir en emploi, cette pratique apporte son lot d'inconvénients en lien, entre autres, avec la conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, l'aménagement de l'espace de travail et l'enjeu de l'ergonomie, le budget associé au matériel de travail, l'isolement et les enjeux de santé mentale, l'hyperconnectivité et la fracture numérique. Autrement dit, plusieurs facteurs qui peuvent avoir des répercussions spécifiques et systémiques sur la main-d'œuvre féminine.

¹³ Institut de la statistique du Québec, Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises du Québec en mai 2020, mai 2020. [https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/entrepreneuriat/repercussions-pandemie-entreprises.html#:~:text=statistique%20du%20Qu%C3%A9bec.-,Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20prend%20de%20l'ampleur%20depuis%20le%20d%C3%A9but%20de,%C3%A0%20distance%20\(figure%207\).](https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/entrepreneuriat/repercussions-pandemie-entreprises.html#:~:text=statistique%20du%20Qu%C3%A9bec.-,Le%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20prend%20de%20l'ampleur%20depuis%20le%20d%C3%A9but%20de,%C3%A0%20distance%20(figure%207).)

¹⁴ INSPQ, Le télétravail en période de pandémie, 1er juillet 2020 <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>

¹⁵ RBC, La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active, <https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/>

LE TÉLÉTRAVAIL : UN RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN EMPLOI

Dans cette section, l'objectif est d'identifier les difficultés sous-jacentes au télétravail et leurs impacts sur les travailleuses en particulier. Aussi, en réponse aux éléments soulevés, des recommandations seront émises.

Depuis le début de la pandémie, le télétravail est présenté comme une solution simple qui répond, à la fois, à des enjeux de santé publique et économique. Autrement dit, le télétravail permet de réduire le risque d'exposition au virus et de ne pas suspendre l'ensemble de l'activité économique.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

1. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale adopte une loi-cadre en matière de télétravail, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous, et qu'il apporte des améliorations significatives à la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
2. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale applique l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+), et ce, dans une approche intersectionnelle, dans l'ensemble de ses travaux en matière de télétravail.
3. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale mandate des acteurs de l'appareil d'État ou de son réseau des partenaires afin de réaliser une analyse d'envergure autour des enjeux sous-jacents au télétravail et de leurs impacts sur les femmes, de façon à éviter la symétrisation des problématiques touchant les femmes et les hommes.

Toutefois, derrière cette vision quelque peu naïve se cachent des enjeux susceptibles d'affecter les télétravailleuses et les télétravailleurs, mais aussi d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes. En d'autres mots, **le télétravail s'exerce dans des conditions asymétriques en fonction, notamment, du sexe**. De plus, comme présenté plus haut, il n'existe aucun outil législatif qui encadre le télétravail, ce qui augmente le risque d'inégalité. **D'où l'importance et l'urgence de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous.**

Soulignons que le télétravail, tout particulièrement si cette pratique devient permanente au sein d'une entreprise, risque de constituer un facteur d'inégalité entre les deux sexes en emploi, en ce qui a trait :

- Au maintien des femmes en emploi et leur autonomie économique;
- À leur visibilité sur le marché du travail et la sous-représentation de certains groupes de femmes tant par rapport aux femmes en général qu'aux hommes du même groupe : immigrantes, en situation de handicap, autochtones, etc.;
- À la division sexuelle des responsabilités familiales, parentales et de proche aidance;
- À la charge financière supplémentaire pour les travailleuses précaires;
- À l'isolement et au risque, par exemple, pour les télétravailleuses victimes de violence conjugale de perdre leur réseau professionnel et d'être plus exposées à la violence.

Concilier famille, études et proche aide avec le travail

La question de la conciliation famille-travail-études est un enjeu essentiel pour un meilleur accès et maintien des femmes en emploi. Or, on le sait, les femmes assument, encore aujourd'hui, en majorité les responsabilités liées aux soins des enfants et aux tâches domestiques. Au Québec, les femmes consacrent en moyenne 3 h 26 par jour aux tâches domestiques contre 2 heures par jour pour les hommes¹⁶.

À ce sujet, des études internationales révèlent une hausse de cet écart depuis le printemps, soit le début de la pandémie¹⁷. Le Québec ne doit pas faire exception. Il est vrai que ces responsabilités familiales, essentiellement réalisées par les femmes, sont amplifiées en ce contexte particulier, en réponse aux consignes de la santé publique (isolement préventif des enfants et des parents, dépistage recommandé, etc.). Ceci implique qu'elles sont plus à risque de manquer du travail ou de quitter un emploi, en raison des interférences soutenues entre ces deux sphères.

Fait inquiétant, c'est qu'aucune mesure concrète de conciliation famille-travail-études n'a été mise en place par le gouvernement, jusqu'à aujourd'hui, pour soutenir les femmes dans cette gestion entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales croissantes et soutenues. Ce constat est d'autant plus préoccupant, car même quand les services de garde éducatifs à l'enfance ainsi que les écoles étaient fermés, aucun geste n'a été porté à cet effet.

D'ailleurs, les résultats d'un questionnaire conduit par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études au mois d'avril 2020 a révélé que le télétravail amenait son lot de difficultés auprès des femmes, qui comptait pour 83% des répondantes. Ces dernières se sentaient surchargées en l'absence de mesures collectives encadrant le télétravail et la conciliation famille-travail-études¹⁸.

Rappelons que ces situations ne sont pas couvertes par la Loi sur les normes du travail (LNT), mais sont gérées à la discrétion de chaque employeur. Par conséquent, les travailleuses qui ont besoin des congés prévus par la LNT, tout simplement pour exercer leur droit au repos, doivent épuiser ces banques pour se conformer aux règles sanitaires en vigueur.

D'ailleurs, la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique, mise en place par le gouvernement Trudeau, y répond en partie. En effet, cette prestation accorde des congés maladie rémunérés afin de permettre aux travailleuses et travailleurs de respecter les directives gouvernementales en lien avec la crise sanitaire.

En ce sens, force est de demander au gouvernement provincial d'emboîter le pas et de poser des gestes concrets en ce sens.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

4. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur les normes du travail de façon à y inclure ;

- a) la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aide et de 5 jours de congés de maladie, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.
- b) le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — **un changement d'horaire de travail incompatible** avec les obligations parentales, familiales ou de proche aide des travailleuses et travailleurs, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée ;
- c) le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — **de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail**, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

¹⁶ Manifeste pour la valorisation du travail invisible, <https://www.travailinvisible.ca/wp-content/uploads/2020/09/Manifeste-Travail-invisible-2020.pdf>

¹⁷ La Gazette des femmes, La conciliation travail-famille en temps de pandémie, 28 mai 2020. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>

¹⁸ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats, 15 mai 2020. https://ccfte.files.wordpress.com/2020/08/2020-05-15_ccfte_rapport_1.pdf

Le droit à la déconnexion

Après plus de six mois de télétravail, les travailleuses et travailleurs constatent qu'il est plus difficile de décrocher du travail. D'ailleurs, des données internationales illustrent la tendance des télétravailleuses et télétravailleurs de prolonger leurs heures de travail, sans oublier les cas où le travail empiète sur la vie personnelle (par exemple, aux Pays-Bas, 38 % affirment travailler le dimanche)¹⁹. Le télétravail contribue à créer un brouillage entre le temps de travail et le temps hors travail. Le cadre temporel dans lequel s'effectue le travail de la personne salariée est moins bien contrôlé. Par exemple, il est possible pour une entreprise de contacter la télétravailleuse ou le télétravailleur en quelques secondes, que ce soit par message texte, appel téléphonique ou demande de visioconférence même si les personnes salariées ne sont pas présentes physiquement sur le milieu de travail.

La LNT stipule que la personne salariée peut refuser de travailler après avoir accompli 14 heures de travaux quotidiens ou 50 heures de travail par semaine et qu'elle doit pouvoir bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Toutefois, la loi ne contient aucune disposition quant à la disponibilité en continu d'une personne salariée, ni quelconque élément en lien avec le droit à la déconnexion. Nommons, d'ailleurs, que la France a adopté, en 2017, une loi en la matière qui inclut la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans le but d'assurer le respect des temps de repos et de la vie familiale.

Il est impératif de déterminer des périodes durant lesquelles une travailleuse ou un travailleur aurait le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire. Nous savons, d'ores et déjà, que l'épuisement professionnel est souvent relié au fait que les personnes salariées sont désormais joignables 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en raison de l'accessibilité des courriels et de tout outil technologique fournit ou non par l'employeur. En somme, les travailleuses et les travailleurs ont besoin de davantage de contrôle sur le cadre temporel entourant la prestation de travail.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

5. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur les normes du travail de façon à y inclure des obligations en matière de droit à la déconnexion auprès des employeurs, notamment l'obligation de mettre en place une politique de droit à la déconnexion qui comprend les périodes durant lesquelles un salarié a droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

¹⁹ Organisation internationale du travail (OIT) et Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Travailler en tout temps, en tout lieu : les effets sur le monde du travail, février 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544225.pdf

Travailler à distance : connexion internet, matériel et équipement

Avec la mise en place généralisée du télétravail, les travailleuses et les travailleurs ont dû utiliser leur propre matériel afin de fournir une prestation de travail. Les contraintes financières que comporte cette utilisation peuvent être importantes : certaines personnes salariées ont dû faire l'acquisition de matériel adéquat (caméra, écouteurs, microphone, chaise, bureau, meilleure connexion internet, etc.)

Actuellement, la LNT prévoit que la personne salariée payée au salaire minimum doit recevoir gratuitement l'équipement et le matériel nécessaire à l'exécution de la prestation de travail. La loi ne prévoit donc pas d'obligation explicite de l'employeur en matière de travail à domicile et de matériel pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Il nous apparaît donc important que la loi prévoit que le matériel informatique et de bureau soit fourni, payé et entretenu par l'employeur puisque ce matériel sert à fournir la prestation de travail.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

6. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie l'article 85.1 de la Loi sur les normes du travail afin de prévoir, qu'en contexte de télétravail, le matériel informatique et de bureau ou autre soit fourni, payé et entretenu par l'employeur, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

Les femmes sont plus nombreuses à exercer des emplois à temps partiel et précaires, et leur salaire horaire moyen est beaucoup plus faible que celui des hommes : l'achat de matériel risque de contraindre financièrement les femmes.

Les personnes salariées en télétravail doivent utiliser leur propre service internet afin de fournir la prestation de travail. Accessoirement, une connexion dite haute vitesse est nécessaire pour pouvoir faire des visioconférences. Selon les données du gouvernement du Canada, en 2018, les Québécoises et les Québécois déboursaient en moyenne un montant mensuel de 105,45 \$ pour une connexion de niveau 6, soit le service internet avec une connexion haute vitesse.

Il en est de même pour les services de téléphonie mobile et d'internet mobile. Les travailleuses et les travailleurs utilisent en majorité leur téléphone personnel pour le travail (messages, prise de courriels, appels téléphoniques) et déboursent en grande partie eux-mêmes pour ces montants qui varient de 38,28\$ à 83,55\$.

La LNT prévoit actuellement qu'un employeur ne peut exiger une somme d'argent de la part des travailleuses et des travailleurs pour payer des frais reliés aux opérations de l'entreprise. Nous constatons que cette disposition n'a pas encore interprétée à la lumière du télétravail en lien avec les frais de connexion internet, de téléphonie mobile et d'internet mobile.

Notons à ce sujet qu'il y a une disparité quant à l'accès à internet entre les femmes et les hommes, et ce à travers le monde. Dans un rapport de l'Union internationale des télécommunications, il est noté que « les femmes sont toujours moins nombreuses que les hommes à profiter des possibilités de transformation offertes par les technologies numériques ²⁰. » Le Québec est aussi concerné par cet enjeu de fracture numérique : l'accès à une connexion internet est inégal au sein de la société²¹. En somme, on constate que « ce sont toujours les hommes, les plus jeunes, les mieux nantis, les plus scolarisés, les habitants des grands centres urbains, les professionnels (...) qui sont les plus grands utilisateurs d'Internet. ²² » Nous croyons qu'une modification à la LNT permettrait de faciliter l'accès à une connexion internet pour les femmes qui occupent des emplois précaires, à temps partiel ou atypique et qui ne peuvent bonifier leur service internet en raison de leur situation financière.

²⁰ Union internationale des télécommunications (UIT), Les nouvelles données publiées par l'UIT révèlent que l'adoption de l'Internet progresse, mais que la fracture numérique entre les hommes et les femmes se creuse, novembre 2019. <https://www.uit.int/fr/mediacentre/Pages/2019-PR19.aspx>

²¹ Radio-Canada, Les inégalités qui se cachent derrière la fracture numérique, 26 mai 2020. <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/le-15-18/segments/entrevue/175386/acces-internet-haute-vitesse-education-numerique>

²² http://aix1.uottawa.ca/~egeorge/textes_enligne/fracture_numerique.pdf

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

7. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie l'article 85.1 alinéa 3 de la Loi sur les normes du travail afin que la notion de frais reliés aux opérations de l'entreprise comprenne les services internet, de téléphonie mobile, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

Des enjeux liés à la santé mentale et physique

Actuellement, en contexte de télétravail, il peut être ardu de faire respecter les obligations prévues par la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le lieu de travail physique de la travailleuse et du travailleur étant déplacé à domicile, il devient difficile de garantir qu'il soit ergonomique et adapté. De plus, la procédure pour déclarer un accident du travail est plus ou moins évidente pour les personnes salariées. L'employeur a-t-il le droit d'inspecter le poste de travail à domicile ? A-t-il l'obligation de fournir de l'équipement qui soit adapté et ergonomique à la personne salariée en télétravail ? Ce sont toutes des questions qui mériteraient une réponse adaptée dans le cadre d'une politique concernant la santé et la sécurité du travail à domicile. Cette politique aurait le potentiel de devenir un outil de sensibilisation intéressant pour l'ensemble du personnel d'une entreprise.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

8. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure l'obligation des entreprises à mettre en place une politique concernant la santé et la sécurité du travail à domicile, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

Il est clair que l'avènement du télétravail augmente le risque pour les travailleuses et les travailleurs de développer des troubles musculo-squelettiques (TMS)²³. « Des contraintes organisationnelles et psychosociales du travail associées au télétravail peuvent également engendrer des tensions musculaires et des changements physiologiques qui peuvent contribuer aux TMS »²⁴. Notons que 27.3% des dossiers ouverts et acceptés en 2018 à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail concernant des lésions professionnelles de type trouble musculo-squelettique. Ce nombre est de 36,8% chez les femmes de 35 à 44 ans, toujours en 2018²⁵. En général, il est noté que les femmes sont beaucoup plus exposées que les hommes aux troubles musculo-squelettiques, en raison, notamment, des mauvaises postures de travail requises pour l'exécution du travail ainsi que de la répétition de mouvements²⁶. Il est clair qu'une formation sur l'adaptation du bureau à domicile et les postures préviendraient une augmentation de lésions de troubles musculo-squelettiques après des femmes. L'employeur n'étant plus physiquement au lieu de travail des personnes salariées doit remplir son obligation d'adapter le lieu de travail.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

9. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure l'obligation des entreprises à prodiguer une formation aux personnes salariées en matière d'ergonomie et de prévention des troubles musculo-squelettiques, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

23 Radio-Canada, Télétravail et COVID-19 : gare aux troubles musculo-squelettiques, mars 2020. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1688700/teletravail-covid-19-ergonomie-troubles-muscles-squelettes>

24 INSPQ, Le télétravail en période de pandémie, 1er juillet 2020 <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>

25 CNESST, Statistiques sur les lésions attribuables aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en milieu de travail 2015-2018, <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-322web.pdf>

26 Karen Messing, Organisation mondiale de la santé (OMS), Gender Equality, work and Health : a review of the evidence, 2004. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43311/9241593539_eng.pdf

Le télétravail peut sembler faire l'unanimité auprès des travailleuses et des travailleurs : meilleure conciliation des horaires, plus de productivité, moins de déplacements. Toutefois, il ne faut pas minimiser les impacts potentiels sur la santé mentale des personnes salariées en télétravail. Une récente étude révèle, qu'au Québec, le moral des télétravailleuses et des télétravailleurs a connu une baisse importante depuis l'implantation de cette pratique²⁷. Il faut savoir que plusieurs travailleuses vivant de l'isolement ou habitant loin de leur famille comptaient sur leur réseau professionnel pour socialiser, échanger ou se confier. D'ailleurs, une récente étude d'une chercheuse de l'Université de Montréal démontre que « 39 % des répondants souhaitent continuer [de faire du télétravail], contre 37 % qui ont hâte de retourner au bureau »²⁸.

Rappelons, également, que les femmes victimes de violence conjugale doivent donc rester à la maison pour travailler dans un contexte violent et souvent traumatisant. Les conséquences de la violence peuvent être décuplées dans ce contexte d'isolement et d'exposition prolongée, sans interruption. Sensibiliser les employeurs à ce sujet pourrait être une avenue intéressante afin de diminuer l'impact de la violence conjugale²⁹.

PAR CONSÉQUENT, LE CIAFT RECOMMANDE :

10. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifie la Loi sur la santé et sécurité au travail de façon à y inclure un programme de prévention et de sensibilisation sur les conséquences sociales et psychologiques liées au télétravail, et que cette amélioration soit intégrée dans une loi-cadre en télétravail, si adoptée.

27 La Presse, Télétravail : moral et productivité à la baisse, coûts en hausse, octobre 2020. <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2020-10-24/sondage-dans-les-pme-du-quebec/teletravail-moral-et-productivite-a-la-baisse-couts-en-hausse.php>

28 Le Soleil, Le télétravail: après la pandémie de la COVID-19, on continue ou pas?, mai 2020. <https://www.lesoleil.com/actualite/covid-19/le-teletravail-apres-la-pandemie-de-la-covid-19-on-continue-ou-pas-d1eef8098d04a581ec2b24f8a817279e>

29 Actualités UQAM, Violence conjugale et télétravail, mai 2020. <https://www.actualites.uqam.ca/2020/violence-conjugale-teletravail>

CONCLUSION

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) **recommande donc fortement que le télétravail soit encadré par des normes équitables et communes pour toutes et tous**. En effet, le télétravail s'exerce dans des conditions différentes selon le sexe et constitue un vecteur d'inégalités entre les femmes et les hommes en emploi. En ce sens, nous recommandons l'adoption d'une loi-cadre en matière de télétravail, mais également une modification concrète des outils législatifs en matière de travail au Québec. Le télétravail restera sans l'ombre d'un doute une pratique organisationnelle au sein de toutes les entreprises du Québec et nous devons adopter nos lois en conséquence.

Soulignons par ailleurs l'insuffisance d'une mesure suggérant aux employeurs de se doter d'une simple politique de télétravail. Un tel instrument se négocie entre les personnes salariées et l'employeur, et rappelons que, dans les milieux non syndiqués, les travailleuses et les travailleurs n'ont pas de pouvoir de négociation similaire aux entreprises syndiquées. Les femmes demeurent majoritaires dans les emplois précaires et non syndiqués. Elles sont aussi moins nombreuses à négocier leur salaire ; nous pouvons imaginer qu'elles seront moins impliquées dans les processus de mise en place des politiques de télétravail.

Enfin, le CIAFT réitère également la nécessité et l'urgence d'une analyse des impacts différenciées entre les sexes (ADS+), afin d'avoir un portrait juste de la situation vécue par la main-d'œuvre féminine en contexte de télétravail.