



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

TÉLÉTRAVAIL ET LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Avec l'adoption, le 30 septembre 2021, du très critiqué projet de loi 59 modifiant le régime de santé et de sécurité du travail, plusieurs modifications ont été apportées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), de même qu'à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

LE LIEU DE TRAVAIL

Entre autres modifications, mentionnons cet ajout à la LSST qui établit que le lieu où s'effectue le télétravail est considéré comme un lieu de travail au sens de la Loi. Conséquemment, les obligations prévues à la Loi s'appliquent au travailleur qui est en télétravail ainsi qu'à son employeur (voir l'encadré).

En somme, le travailleur qui exerce ses fonctions en mode télétravail doit bénéficier de la même protection de la Loi que le travailleur qui exerce son travail dans l'établissement de l'employeur. S'il subit un accident de travail soit un événement imprévu et soudain par le fait ou à l'occasion de son travail (voir l'encadré), et ce, même à son domicile, on lui reconnaîtra une lésion professionnelle. 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.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

EXTRAIT

5. Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur ou d'une association accréditée en vertu d'une convention, d'un décret, d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance.

5.1. Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. (Nos soulignés)

179.1. Un inspecteur ne peut pénétrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque celui-ci est situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur, sauf si l'inspecteur est muni d'un ordre de la cour l'y autorisant.

Tout juge de la Cour du Québec ayant compétence dans la localité où se trouve la maison peut accorder l'ordonnance, aux conditions qu'il détermine, s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur ou une personne se trouvant sur un tel lieu ou à proximité est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique.

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

EXTRAIT

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:
« accident du travail » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

INSPECTION DE LA CNESST

Rappelons que l'article 12 de la LSST accorde au travailleur le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Si la situation n'est pas corrigée par l'employeur ou que le représentant à la prévention estime que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour lui ou une autre personne, une inspection du lieu de travail par un inspecteur de la CNESST peut alors être requise. Toutefois, celui-ci ne peut pas entrer dans un lieu où s'exécute du télétravail lorsque cette activité se déroule dans une résidence privée.

Or, sachez que de nouvelles dispositions de la LSST prévoient désormais qu'un juge de la Cour du Québec peut émettre une ordonnance autorisant l'inspecteur de la CNESST à entrer dans la maison sans le consentement du travailleur s'il est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire que ce dernier ou une personne se trouvant sur un tel lieu est exposé à un danger qui met en péril sa vie, sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique (voir l'encadré en page précédente).

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

avis aux gestionnaires

MODE HYBRIDE

Dans La Presse du 10 mai dernier ⁽¹⁾, François Courcy, psychologue du travail, professeur à l'Université de Sherbrooke et consultant au Centre de formation par l'action servait aux gestionnaires la mise en garde suivante relativement au télétravail en mode hybride: «Il faut prendre le pouls et se réajuster au besoin,

affirme M. Courcy. Par exemple, si on se fait dire qu'il manque d'ambiance au bureau, il faut rapidement trouver des solutions concrètes qui règlent la situation. Parce que si plusieurs peuvent avoir l'impression que l'hybride est un bon compromis puisqu'il permet un peu de tout, le risque est de laisser les gens à moitié

satisfaits. Avec la pénurie de main-d'œuvre, c'est très facile pour les employés de trouver un poste ailleurs s'ils ne se sentent pas entendus dans leurs besoins». En somme, son message se résume ainsi: être à l'écoute des besoins d'autonomie et d'affiliation sociale des employés et ne pas hésiter à réévaluer les choix effectués.

⁽¹⁾ Source : La Presse, 10 mai 2022, Portfolio, Après la COVID-19 : retour au bureau, télétravail ou formule hybride, Martine Letarte, collaboration spéciale

VIOLENCE CONJUGALE : PAS QU'UNE AFFAIRE DE VIE PRIVÉE



La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel n'est pas une problématique qui relève uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle peut également avoir une incidence sur les différents milieux dans lesquels évolue cette personne, dont celui du travail. Les employeurs et les travailleuses et travailleurs ont tous un rôle à jouer pour la faire cesser sur les lieux de travail. Ils ont des obligations pour protéger la santé et assurer la sécurité du travail et l'intégrité physique et psychique de la personne vivant de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Ainsi, depuis le 6 octobre 2021, en vertu des modifications apportées à la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse ou d'un travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique au travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Plus précisément, l'employeur doit prendre ces mesures lorsqu'il sait ou « devrait raisonnablement savoir » que la travailleuse ou le travailleur est exposé à cette violence.

Prenez quelques minutes pour écouter cette capsule vidéo produite par la CNESST : <https://www.youtube.com/watch?v=KmbWvx2mZz4>

L'ACCIDENT DE TRAVAIL DANS UN CONTEXTE DE TÉLÉTRAVAIL

Nous examinerons ici une décision rendue, le 3 décembre 2021, par le juge du Tribunal du travail, Philippe Bouvier ⁽¹⁾, illustrant l'application de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (LATMP) dans un contexte de télétravail.

L'affaire porte sur une agente à la clientèle d'Air Canada qui effectue son travail à partir de son domicile. Alors qu'elle est branchée à son ordinateur comme à l'habitude, elle se débranche pour sa période de dîner. En descendant l'escalier de sa résidence pour aller prendre son repas, elle perd pied, tombe et se blesse. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reconnaît qu'elle a subi une lésion professionnelle au sens de la LATMP. Toutefois, Air Canada conteste cette décision de la CNESST prétextant que cette chute n'est pas survenue à l'occasion du travail et qu'au surplus, madame n'était plus rémunérée. Pour l'employeur, elle ne se trouvait donc plus dans sa sphère professionnelle au moment de l'accident, sans compter qu'il n'avait pas de contrôle sur la tenue des lieux où vit madame.

Pour déterminer si un événement imprévu et soudain survient à l'occasion du travail, et ce, qu'il se produise dans l'établissement de l'employeur, dans la résidence de l'employé, dans un stationnement, une salle de congrès ou ailleurs, **le juge administratif appliquera le cadre d'analyse développé par la jurisprudence et qui repose sur les critères suivants, lesquels s'apprécient les uns par rapport aux autres :**

- le lieu de l'événement;
- le moment de l'événement;
- la rémunération de l'activité exercée par le travailleur au moment de l'accident;
- l'existence et le degré d'autorité de l'employeur ou le lien de subordination du travailleur;
- la finalité de l'activité exercée au moment de l'événement, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail;
- et le caractère de connexité ou d'utilité relative de l'activité du travailleur en regard de l'accomplissement du travail.

Dans sa décision, le juge Bouvier mentionne : « Certes, au moment de la chute, madame Gentile-Patti 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. » Il précise que c'est pour remplir ses obligations professionnelles que madame s'est branchée à son poste de travail selon l'horaire déterminé par l'employeur. Cet horaire de travail comprend des pauses

et une période de dîner. Ces pauses font donc partie de l'organisation du travail de l'employeur. De plus, il y a proximité temporelle, voire concomitance entre la déconnexion avec l'employeur et la chute. Il conclue donc qu'il s'agit bel et bien d'une lésion professionnelle.

JL

¹ Air Canada et Gentile-Patti, 2021 QCTAT 5829



PLAN STRATÉGIQUE D'HYDRO-QUÉBEC

Les parlementaires réclament une commission

BIÉNERGIE ET OBJECTIFS DE DÉCARBONATION

Le 3 mai se déroulait la commission portant sur l'étude des crédits budgétaires du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles au cours de laquelle le ministre Jonatan Julien et la PDG d'Hydro-Québec, Sophie Brochu, ont eu à répondre aux interrogations des parlementaires⁽¹⁾. Leurs questions ont notamment porté sur l'entente entre Hydro-Québec et Énergir visant à développer la biénergie pour aider la société d'État à gérer les pointes de consommation d'électricité, partenariat qui leur semble aller à l'encontre des objectifs de décarbonation de la province. Au cours des jours suivants, on apprenait toutefois que la Régie de l'énergie, dans une décision partagée - deux régisseurs contre un - donnait le feu vert à ce partenariat (2).

Les parlementaires ont également questionné la PDG sur le projet d'interconnexion qui traverserait le Québec et le Maine pour acheminer de l'électricité vers le Massachusetts, projet qui, comme on le sait, a été rejeté à 59 % par les citoyens du Maine lors d'un référendum en novembre dernier, et dont l'avenir est actuellement entre les mains des juges de la Cour suprême du Maine.

INTERCONNEXION QUÉBEC - MAINE

Marc Tanguay, porte-parole de l'opposition officielle en matière d'Énergie et Ressources naturelles, de même que Manon Massé, porte-parole du deuxième groupe de l'opposition, ont tous deux profité de l'occasion pour exprimer l'importance de tenir rapidement une commission parlementaire sur le Plan stratégique 2022-2026 d'Hydro-Québec. Toutefois, la session parlementaire s'est clôturée le 10 juin dernier sans que leur souhait se concrétise. Un examen du Plan stratégique devrait donc figurer à l'agenda des travaux parlementaires cet automne.

VERS
2022
-
2026

(1) Source : <http://www.assnat.qc.ca/fr/video-audio/archives-parlementaires/travaux-commissions/AudioVideo-94901.html?support=video>

(2) Pour consulter la décision de la Régie de l'énergie du 19 mai 2022 : http://publicsde.regie-energie.qc.ca/projets/597/DocPrj/R-4169-2021-A-0061-Dec-Dec-2022_05_19.pdf

