



PLATEFORME DE PROPOSITIONS SYNDICALES

**pour la politique-cadre sur le télétravail
dans la fonction publique québécoise**

**COALITION DES SYNDICATS DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

NOVEMBRE 2020

**DOCUMENT DE LA COALITION DES SYNDICATS
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Préparé par le Service de la recherche
et de la défense des services publics, SFPQ

Novembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	3
INTRODUCTION	1
PRINCIPES SYNDICAUX SUR LE TÉLÉTRAVAIL	2
1. La protection des droits des personnes en télétravail	2
2. Le devoir d'exemplarité de l'État québécois	2
3. Le principe de précaution.....	2
4. La participation des travailleuses et des travailleurs et de leurs syndicats	2
LES PROPOSITIONS.....	2
a. Convention collective	3
b. Volontariat	3
c. Accès au télétravail	3
d. Communication syndicale	4
e. Surveillance et vie privée	4
f. Remboursements des frais liés au télétravail	5
g. Espaces de bureau	5
h. Santé et sécurité au travail.....	6
i. Évaluation du rendement	7
j. Horaires de travail et temps supplémentaire	7
k. Moyens de communication	8
l. Situations inhabituelles	8
m. Mécanismes de suivi et reddition de comptes	8
n. Formation	9
ANNEXE.....	10
Liste des propositions de la Coalition des syndicats de la fonction publique.....	10

INTRODUCTION

Au tout début de la crise sanitaire de la COVID-19, le télétravail a été imposé à une majorité des travailleuses et travailleurs de la fonction publique du Québec. Bien que nécessaire face aux dangers réels de contagion, l'implantation de cette solution précipitée a été marquée par de nombreux ratés techniques et des directives ambiguës. On doit cependant constater que le télétravail est aujourd'hui bien implanté et fonctionnel dans de nombreux milieux de travail. Dans ce contexte, le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre a d'ailleurs été sollicité par le ministre Boulet afin de rendre un avis sur le télétravail¹.

Le Conseil du trésor songe à pérenniser cette pratique par l'adoption d'une politique-cadre sur le télétravail au courant de l'automne 2020. Afin de guider ces travaux, le Conseil du trésor a affirmé s'inspirer fortement du projet pilote qu'il avait mis en place en 2018. Ce projet pilote prenait la forme d'un régime d'ententes individualisées volontaires de télétravail d'un maximum de trois jours par semaine.

Les syndicats de la fonction publique ne s'opposent pas à l'élargissement et à la régularisation de cette forme d'organisation du travail. L'expérience des derniers mois a en effet amené une partie non négligeable de nos membres à apprécier la flexibilité et l'autonomie associées à la pratique du travail à distance. Cependant, les avantages du télétravail ne devraient pas occulter le fait que cette réorganisation du travail risque d'avoir différents effets insoupçonnés et parfois problématiques sur certains de nos membres, nos organisations et potentiellement sur les services publics québécois.

C'est pourquoi la Coalition des syndicats de la fonction publique (CSFP) se veut proactive dans la défense des droits de ses membres en participant à l'établissement des normes et balises qui encadreront cette nouvelle organisation du travail. Les membres de la CSFP sont en accord avec la vaste majorité des propositions avancées dans cette plateforme sous réserve de particularités qui sont propres à leur organisation respective. Ces propositions visent à amener des changements à la politique-cadre sur le télétravail du Conseil du trésor et elles ne limitent et n'entravent en rien le travail des comités de négociation des organisations syndicales. Il s'agit d'un cadre général qui devra faire l'objet de discussions avec les partenaires syndicaux afin de s'assurer que la future politique-cadre respectera les principes syndicaux et les enjeux soulevés dans ladite plateforme.

¹ Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre, Avis sur le télétravail, adopté à l'unanimité le 13 octobre 2020.

PRINCIPES SYNDICAUX SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Les propositions qui suivent reposent sur quatre grands principes partagés par les membres de la CSFP.

1. La protection des droits des personnes en télétravail

Le télétravail n'est ni un privilège, ni un droit, mais une réorganisation du travail. Cette nouvelle réorganisation ne doit pas avoir pour effet direct ou indirect de diminuer les droits ou les protections des travailleuses et des travailleurs de la fonction publique et parapublique.

2. Le devoir d'exemplarité de l'État québécois

À l'heure actuelle, le droit du travail québécois est relativement flou sur la notion de télétravail. À titre de législateur et de principal employeur du secteur public, c'est en agissant lui-même de façon exemplaire que l'État québécois tracera la voie des pratiques saines de télétravail pour le secteur public, parapublic et le reste du marché du travail.

3. Le principe de précaution

En l'absence de certitudes face aux impacts à long terme du déploiement à grande échelle du télétravail, l'État québécois doit faire preuve de transparence dans l'implantation de ce changement, promouvoir la recherche pour en identifier les impacts et prendre les mesures nécessaires pour en mitiger les risques à l'égard de son personnel, des services à la population et de l'administration publique au sens large.

4. La participation des travailleuses et des travailleurs et de leurs syndicats

À l'échelle de la fonction publique et parapublique du Québec, les travailleurs et les travailleuses, par l'entremise des syndicats qui les représentent, doivent être partie prenante de l'établissement du cadre général d'application du télétravail. À l'échelle individuelle, le consentement libre et éclairé de chacune des personnes en télétravail est une condition *sine qua non* pour que celui-ci s'effectue aux bénéfices de l'employeur et de l'employé. Afin d'assurer que ces ententes soient profitables aux deux parties, l'employeur a le devoir de consulter les organisations syndicales et d'inclure leurs préoccupations au sein de sa politique et de ses pratiques.

LES PROPOSITIONS²

Cette section vise à mettre en contexte et à présenter les différentes propositions portées par la Coalition des syndicats de la fonction publique. Bien que la plupart d'entre elles portent

² On retrouve la liste de ces propositions en annexe de ce document.

spécifiquement sur la future politique-cadre sur le télétravail (ci-après nommé la Politique), ces propositions visent aussi à élargir le débat autour de l'introduction du télétravail dans l'administration publique.

a. Convention collective

La protection des droits des personnes en télétravail passe par leur enchâssement dans la convention collective. Afin d'assurer le respect de certains principes et d'encadrer des règles dans le futur, il serait opportun pour le Conseil du trésor et les syndicats de la fonction publique qui le désirent de mettre en place des comités de négociation interrondes sur le télétravail. Ces comités seront tenus d'établir les clauses qui devraient être inscrites à la convention collective, notamment d'une politique de déconnexion, ainsi que le cadre général des ententes individuelles de télétravail.

- **PROPOSITION N° 1**

Que le Conseil du trésor et les syndicats de la fonction publique qui le désirent mettent sur pied des comités de négociation interrondes sur le sujet spécifique du télétravail.

b. Volontariat

Le consentement libre et éclairé des personnes participantes à un programme de télétravail est la condition *sine qua non* pour le succès d'une telle réorganisation du travail. Une personne devrait donc avoir le droit de mettre fin à une entente lorsqu'elle constate que cette forme d'organisation du travail ne lui convient pas, ou que ses conditions de vie changent.

- **PROPOSITION N° 2**

Que la Politique prévoie que le télétravail doit se faire sur une base volontaire et que toute personne a le droit de refuser de faire du télétravail, ou de mettre fin à une entente de télétravail avec un préavis raisonnable.

c. Accès au télétravail

La fonction publique est une institution dont l'un des principes fondateurs est l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires. Il faut donc privilégier des mécanismes neutres d'accès au télétravail, afin d'éviter l'arbitraire et l'apparence de favoritisme.

- **PROPOSITION N° 3**

Que la Politique prévoie que l'accès au télétravail soit basé sur l'identification des tâches réalisables en télétravail plutôt que sur la disposition de catégories d'emploi.

- **PROPOSITION N° 4**

Que la Politique prévoie que la notion d'aptitudes personnelles ne peut être invoquée *a priori* pour accéder au télétravail.

■ **PROPOSITION N° 5**

Que la Politique prévoit qu'au terme de la période d'essai, le gestionnaire qui refuse la poursuite de l'entente de télétravail justifie par écrit ce refus.

■ **PROPOSITION N° 6**

Que le Conseil du trésor établisse les critères d'accès au télétravail, dans l'éventualité où le nombre de personnes intéressées excède les besoins identifiés.

d. Communication syndicale

Afin de garantir le droit d'association et de s'assurer que toutes les travailleuses et tous les travailleurs disposent des informations nécessaires pour participer à la vie syndicale, il faut une actualisation des moyens de communication pouvant être utilisés par les organisations syndicales.

■ **PROPOSITION N° 7**

Que les syndicats puissent utiliser les adresses de courriel professionnelles pour transmettre des informations à leurs membres.

e. Surveillance et vie privée

Il subsiste de nombreuses zones floues dans le cadre juridique québécois sur l'équilibre entre le droit à la vie privée des télétravailleuses et des télétravailleurs et les mesures que les employeurs peuvent prendre afin de les superviser. Cette problématique est accentuée par la récente mise à disposition des gestionnaires d'une panoplie de solutions technologiques permettant l'automatisation de la surveillance et de l'évaluation des personnes en télétravail.

L'employeur peut aussi être tenté de visiter physiquement ou virtuellement l'espace de travail à domicile d'un employé, notamment afin de s'assurer de la conformité de l'espace dévolu aux règles de santé et sécurité au travail ou de protection des données confidentielles. Or, le domicile d'un salarié est le haut lieu de la vie privée : l'employeur qui se rendrait au domicile du télétravailleur sans son approbation brimerait certainement son droit à la vie privée. Il apparaît donc nécessaire de baliser les modalités de visites de l'employeur afin que cela s'effectue de la manière la moins intrusive possible.

L'utilisation d'outils de travail appartenant à l'employé alors qu'il travaille à partir de son domicile, le plus haut lieu de la vie privée, soulève de nombreuses préoccupations. En effet, l'utilisation d'un ordinateur personnel par le télétravailleur pourrait donner accès à l'employeur à des données confidentielles. La vérification de la prestation du travail par l'employeur, effectuée sur la base de données issues d'un ordinateur personnel, pourrait soulever des enjeux juridiques. L'employeur devrait donc fournir les outils de travail à l'employé. L'employeur a aussi intérêt à fournir un ordinateur à ses employés, considérant que la sécurité informatique s'en trouve accrue, notamment en raison du fait qu'il peut plus facilement établir ses propres règles en matière de sécurité informatique (pare-feu, renouvellement du mot de passe, etc.).

Une politique de télétravail doit donc définir et expliciter les droits, les obligations, les attentes raisonnables en matière de protection de la vie privée. Cette politique devrait baliser les techniques de surveillance, l'usage des appareils électroniques appartenant à l'employeur

ainsi que des outils personnels de la personne employée, ainsi que l'accès aux renseignements personnels des travailleuses et des travailleurs.

■ **PROPOSITION N° 8**

Que le Conseil du trésor prépare une nouvelle politique en matière de protection de la vie privée des télétravailleuses et des télétravailleurs.

■ **PROPOSITION N° 9**

Que le Conseil du trésor se dote d'un cadre de référence sur les techniques de surveillance afin d'encadrer leur utilisation par les ministères et organismes selon les plus hauts standards de respect de la vie privée.

■ **PROPOSITION N° 10**

Que le Conseil du trésor s'assure que les ministères et organismes fournissent les outils, les équipements et les accès nécessaires aux télétravailleuses et aux télétravailleurs pour accomplir leurs tâches à distance.

f. Remboursements des frais liés au télétravail

Alors que le gouvernement annonce des économies importantes grâce à l'implantation du télétravail, de nombreuses personnes en télétravail ont vu une augmentation de leurs frais, notamment Internet, d'électricité et de chauffage. Le Conseil du trésor devrait prévoir des mécanismes de remboursement pour les divers frais assumés par les télétravailleuses et les télétravailleurs.

■ **PROPOSITION N° 11**

Que le Conseil du trésor dédommage les travailleuses et les travailleurs pour les frais liés au télétravail.

■ **PROPOSITION N° 12**

Que le Conseil du trésor produise un guide à l'usage de son personnel détaillant les règles fiscales qui s'appliquent au télétravail.

g. Espaces de bureau

Le droit de mettre fin à une entente de télétravail implique, par conséquent, que la personne salariée sera en mesure de retrouver l'accès à un espace de travail dans les bureaux de l'employeur. Il ne devrait pas, indirectement, pouvoir forcer une personne à travailler de son domicile faute d'espace suffisant, équipé, adapté aux exigences du travail (par exemple, un bureau fermé pour faire des appels confidentiels) dans ses propres bureaux.

■ **PROPOSITION N° 13**

Que la Politique prévoie que chaque personne employée ait accès à un espace de travail adéquat pour réaliser ses tâches dans les bureaux de l'employeur.

h. Santé et sécurité au travail

Le télétravail comporte de nombreux risques relatifs à la santé et à la sécurité, allant des troubles musculosquelettiques causés par une mauvaise ergonomie du poste de travail à la détresse psychologique résultant de l'isolement. En l'absence d'un cadre législatif adéquat et dans l'attente d'une nouvelle mouture de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) qui s'attarde aux problématiques du télétravail, le Conseil du trésor doit mettre en place des mesures pour respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité de son personnel à l'extérieur du milieu de travail traditionnel.

Il est aussi reconnu que les situations de violence domestique s'étendent souvent au milieu de travail. Le Québec vient d'ailleurs d'inscrire dans son projet de réforme du régime de santé et de sécurité du travail³ une obligation de protection des employeurs à l'égard des membres de leur personnel « exposé [s] sur les lieux de travail à une situation de violence conjugale ou familiale ». Le télétravail met davantage à risque les travailleuses victimes de violence conjugale, ce qui rend encore plus urgente l'adoption de mesures de protection.

■ **PROPOSITION N° 14**

Que le Conseil du trésor développe des outils de sensibilisation ainsi qu'un protocole d'intervention pour prévenir et agir contre la violence conjugale en contexte de télétravail.

■ **PROPOSITION N° 15**

Que la Politique précise que, bien que le télétravail puisse être proposé par l'employeur à titre d'assignation temporaire dans un contexte d'incapacité temporaire ou de retrait préventif, la travailleuse ou le travailleur demeure libre de refuser de travailler à partir de son domicile.

■ **PROPOSITION N° 16**

Que la Politique comprenne une obligation pour l'employeur d'offrir à tous les membres de son personnel en télétravail, sur une base volontaire, une consultation ergonomique personnalisée pour adapter son poste de travail à domicile.

■ **PROPOSITION N° 17**

Que le Conseil du trésor rembourse les frais reliés à l'adaptation ergonomique du poste de travail à domicile.

■ **PROPOSITION N° 18**

Que le Conseil du trésor s'assure que les programmes d'aide aux employés (PAE) mis en place par les ministères et organismes incluent des services adaptés aux personnes en télétravail, que les ministères et organismes en fassent la promotion auprès de leur personnel, et que chaque entente individuelle de télétravail précise les modalités d'accès à ces programmes.

³ Projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

i. Évaluation du rendement

La supervision du travail de l'employée ou de l'employé doit être adaptée au contexte du télétravail. En raison du fait que le télétravail est réalisé à distance, un ajustement des pratiques de planification, de supervision et d'évaluation du personnel paraît nécessaire. La supervision des mandants à travers une gestion par mandat ou par résultat devrait être accentuée ou privilégiée par les employeurs. Cependant, il faut éviter que ce type de gestion entraîne une pression indue à la performance.

■ PROPOSITION N° 19

Que les ententes individuelles précisent que les objectifs de travail, les résultats attendus ainsi que les échéanciers soient les mêmes que si la personne travaillait dans son milieu de travail habituel.

j. Horaires de travail et temps supplémentaire

La flexibilité des horaires est souvent vue comme un avantage majeur du télétravail. Il importe cependant de baliser cette flexibilité afin d'éviter qu'elle ne se transforme en avantage exclusif pour l'employeur et en contrainte supplémentaire pour les travailleuses et les travailleurs. Depuis plusieurs années, on observe que certains ministères et organismes instrumentalisent les horaires variables pour leurs besoins (dans un contexte de sous-effectif) au détriment de la qualité de vie de leur personnel. Les employées et employés en télétravail sont plus à risque de subir un empiétement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle. Un encadrement est nécessaire pour protéger leur accès à l'horaire variable, aux congés flexibles, aux pauses, ainsi qu'à des plages de disponibilité et d'indisponibilité clairement définies.

L'employeur pourrait être tenté de limiter ou ne pas considérer les heures supplémentaires réalisées par l'employé en évoquant que le travail à domicile rend les heures de travail incontrôlables. En réalité, l'exécution des heures en dehors de l'établissement ne rend pas nécessairement les heures de travail incontrôlables. Elles peuvent simplement ne pas avoir été contrôlées par l'employeur. Une politique de télétravail devrait inclure les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire.

D'ailleurs, la flexibilité accrue des horaires issue du télétravail accroît la pertinence d'une réflexion sur le droit à la déconnexion. La réalité des téléphones cellulaires, des textos et la synchronisation des courriels aux appareils personnels brouillent la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle : les cycles du travail et du repos sont de moins en moins clairs. En France et en Allemagne, certaines entreprises procèdent à l'arrêt de leurs serveurs informatiques en dehors des heures de travail afin d'empêcher l'envoi de courriels.

■ PROPOSITION N° 20

Que la Politique précise que les modalités d'encadrement des horaires prévus à la convention collective et dans les ententes ministérielles doivent être maintenues explicitement dans les ententes de télétravail.

■ PROPOSITION N° 21

Que la Politique prévoie les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire en télétravail respectant les conventions collectives des différentes organisations syndicales.

k. Moyens de communication

La distance physique et l'absence d'interactions en face à face peuvent causer de nombreux problèmes de communication dans une organisation. Afin de respecter la vie privée des personnes en télétravail, mais d'assurer une bonne circulation de l'information, la Politique devrait définir les moyens de communication à privilégier pour joindre une personne en télétravail.

■ **PROPOSITION N° 22**

Que la Politique prévoie que, durant les heures normales de travail, les gestionnaires et les collègues de la personne en télétravail doivent utiliser les moyens de communication appartenant à l'employeur pour la joindre.

l. Situations inhabituelles

Le télétravail peut et doit jouer un rôle afin d'assurer la sécurité des travailleuses et des travailleurs lorsque les conditions d'accès au milieu de travail sont inadéquates, notamment en cas de tempête de neige ou de verglas. Par ailleurs, il permettrait d'économiser du temps à tout un chacun lorsque des incidents affectent la fluidité du transit urbain (congestion, interruption du transport en commun, etc.).

■ **PROPOSITION N° 23**

Que la Politique prévoie la possibilité aux personnes de prolonger leur télétravail en raison de situations inhabituelles (tempête de neige, congestion automobile majeure, interruption du service de transport collectif, fermeture d'école, etc.) même si le nombre maximal de jours par semaine est atteint.

m. Mécanismes de suivi et reddition de comptes

La généralisation et la régularisation du télétravail dans l'administration publique constituent l'une des plus grandes transformations dans le travail quotidien du personnel depuis l'introduction des ordinateurs personnels. Si l'on peut d'ores et déjà prévoir certains impacts de cette transformation, il n'est pas possible pour l'instant de connaître tous les effets de cette réorganisation du travail sur le personnel de l'administration publique et sur les services publics. Afin d'identifier et de mitiger les risques, le Conseil du trésor devra mettre en place différents mécanismes de suivi et de reddition de comptes dès l'implantation du télétravail.

Depuis des dizaines d'années, des recherches universitaires documentent les impacts inégalitaires des nouvelles formes d'emploi, dont le télétravail, notamment en matière de cheminement de carrière, d'autonomie professionnelle, d'exposition à la violence, de partage des responsabilités familiales, etc. En vertu de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, les ministères et organismes doivent s'engager à appliquer l'approche transversale (ou ADS) à « toutes les étapes d'un projet, de la préparation à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre ». Le Conseil du trésor, appuyé par le Secrétariat à la condition féminine, doit réaliser une étude d'impact détaillée de sa Politique de télétravail et évaluer régulièrement les effets différenciés de son implantation. Ces analyses devraient être rendues publiques, et déboucher sur des actions concrètes.

- **PROPOSITION N° 24**
Que le Conseil du trésor intègre dans sa démarche d'élaboration, d'implantation et d'évaluation de sa Politique de télétravail une analyse différenciée selon les sexes et que cette analyse soit rendue publique.
- **PROPOSITION N° 25**
Que chaque ministère et organisme dépose un bilan annuel au syndicat détaillant notamment les tâches pouvant être effectuées en télétravail, le nombre d'ententes en vigueur et la liste du personnel en télétravail, et que la partie patronale prenne en compte les recommandations de la partie syndicale.
- **PROPOSITION N° 26**
Que le Conseil du trésor mette sur pied, en partenariat avec une université québécoise, une chaire de recherche interdisciplinaire dont l'objet d'études sera d'analyser les répercussions de cette transformation sur les emplois de la fonction publique, l'accessibilité et la qualité des services publics ainsi que tout autre impact de cette réorganisation du travail.

n. Formation

Le Conseil du trésor devrait, minimalement, offrir une formation de base à toute personne désirant faire du télétravail sur le contenu de la Politique en matière de télétravail ; un programme plus étoffé devrait également être proposé, portant notamment sur l'usage des outils de travail à distance, la collaboration entre collègues, les enjeux de santé et de sécurité au travail, la sécurité et la confidentialité des données, etc.

- **PROPOSITION N° 27**
Que la politique prévoie une offre de formations obligatoires, adaptées aux besoins des personnes en télétravail, et dispensées dans le cadre de leurs heures de travail.

ANNEXE

Liste des propositions de la Coalition des syndicats de la fonction publique

- **PROPOSITION N° 1**
Que le Conseil du trésor et les syndicats de la fonction publique qui le désirent mettent sur pied des comités de négociation interrondes sur le sujet spécifique du télétravail.
- **PROPOSITION N° 2**
Que la Politique prévoie que le télétravail doit se faire sur une base volontaire et que toute personne a le droit de refuser de faire du télétravail, ou de mettre fin à une entente de télétravail avec un préavis raisonnable.
- **PROPOSITION N° 3**
Que la Politique prévoie que l'accès au télétravail soit basé sur l'identification des tâches réalisables en télétravail plutôt que sur la disposition de catégories d'emploi.
- **PROPOSITION N° 4**
Que la Politique prévoie que la notion d'aptitudes personnelles ne peut être invoquée *a priori* pour accéder au télétravail.
- **PROPOSITION N° 5**
Que la Politique prévoie qu'au terme de la période d'essai, le gestionnaire qui refuse la poursuite de l'entente de télétravail justifie par écrit ce refus.
- **PROPOSITION N° 6**
Que le Conseil du trésor établisse les critères d'accès au télétravail, dans l'éventualité où le nombre de personnes intéressées excède les besoins identifiés.
- **PROPOSITION N° 7**
Que les syndicats puissent utiliser les adresses de courriel professionnelles pour transmettre des informations à leurs membres.
- **PROPOSITION N° 8**
Que le Conseil du trésor prépare une nouvelle politique en matière de protection de la vie privée des télétravailleuses et des télétravailleurs.
- **PROPOSITION N° 9**
Que le Conseil du trésor se dote d'un cadre de référence sur les techniques de surveillance afin d'encadrer leur utilisation par les ministères et organismes selon les plus hauts standards de respect de la vie privée.

- **PROPOSITION N° 10**
Que le Conseil du trésor s'assure que les ministères et organismes fournissent les outils, les équipements et les accès nécessaires aux télétravailleuses et aux télétravailleurs pour accomplir leurs tâches à distance.
- **PROPOSITION N° 11**
Que le Conseil du trésor dédommage les travailleuses et les travailleurs pour les frais liés au télétravail.
- **PROPOSITION N° 12**
Que le Conseil du trésor produise un guide à l'usage de son personnel détaillant les règles fiscales qui s'appliquent au télétravail.
- **PROPOSITION N° 13**
Que la Politique prévoie que chaque personne employée ait accès à un espace de travail adéquat pour réaliser ses tâches dans les bureaux de l'employeur.
- **PROPOSITION N° 14**
Que le Conseil du trésor développe des outils de sensibilisation ainsi qu'un protocole d'intervention pour prévenir et agir contre la violence conjugale en contexte de télétravail.
- **PROPOSITION N° 15**
Que la Politique précise que, bien que le télétravail puisse être proposé par l'employeur à titre d'assignation temporaire dans un contexte d'incapacité temporaire ou de retrait préventif, la travailleuse ou le travailleur demeure libre de refuser de travailler à partir de son domicile.
- **PROPOSITION N° 16**
Que la Politique comprenne une obligation pour l'employeur d'offrir à tous les membres de son personnel en télétravail, sur une base volontaire, une consultation ergonomique personnalisée pour adapter son poste de travail à domicile.
- **PROPOSITION N° 17**
Que le Conseil du trésor rembourse les frais reliés à l'adaptation ergonomique du poste de travail à domicile.
- **PROPOSITION N° 18**
Que le Conseil du trésor s'assure que les programmes d'aide aux employés (PAE) mis en place par les ministères et organismes incluent des services adaptés aux personnes en télétravail, que les ministères et organismes en fassent la promotion auprès de leur personnel, et que chaque entente individuelle de télétravail précise les modalités d'accès à ces programmes.
- **PROPOSITION N° 19**
Que la Politique prévoie que durant les heures normales de travail, les gestionnaires et les collègues de la personne en télétravail doivent utiliser les moyens de communication appartenant à l'employeur pour la joindre.

- **PROPOSITION N° 20**
Que la Politique précise que les modalités d'encadrement des horaires prévus à la convention collective et dans les ententes ministérielles doivent être maintenues explicitement dans les ententes de télétravail.
- **PROPOSITION N° 21**
Que la Politique prévoie les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire en télétravail respectant les conventions collectives des différentes organisations syndicales.
- **PROPOSITION N° 22**
Que la Politique prévoie que, durant les heures normales de travail, les gestionnaires et les collègues de la personne en télétravail doivent utiliser les moyens de communication appartenant à l'employeur pour la joindre.
- **PROPOSITION N° 23**
Que la Politique prévoie la possibilité aux personnes de prolonger leur télétravail en raison de situations inhabituelles (tempête de neige, congestion automobile majeure, interruption du service de transport collectif, fermeture d'école, etc.) même si le nombre maximal de jours par semaine est atteint.
- **PROPOSITION N° 24**
Que le Conseil du trésor intègre dans sa démarche d'élaboration, d'implantation et d'évaluation de sa Politique de télétravail une analyse différenciée selon les sexes et que cette analyse soit rendue publique.
- **PROPOSITION N° 25**
Que chaque ministère et organisme dépose un bilan annuel au syndicat détaillant notamment les tâches pouvant être effectuées en télétravail, le nombre d'ententes en vigueur et la liste du personnel en télétravail, et que la partie patronale prenne en compte les recommandations de la partie syndicale.
- **PROPOSITION N° 26**
Que le Conseil du trésor mette sur pied, en partenariat avec une université québécoise, une chaire de recherche interdisciplinaire dont l'objet d'études sera d'analyser les répercussions de cette transformation sur les emplois de la fonction publique, l'accessibilité et la qualité des services publics ainsi que tout autre impact de cette réorganisation du travail.
- **PROPOSITION N° 27**
Que la politique prévoie une offre de formations obligatoires, adaptées aux besoins des personnes en télétravail, et dispensées dans le cadre de leurs heures de travail.