



---

## **COMMENTAIRES**

portant sur la politique-cadre en matière de  
télétravail pour le personnel de la fonction  
publique

Présenté au Secrétariat du Conseil du trésor

**Juillet 2024**

**Recherche et rédaction**

Service de la recherche et de la défense des services publics

**Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec**

## Table des matières

<b>PRÉSENTATION DU SFPQ</b> .....	<b>4</b>
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>PRÉSENTATION DES COMMENTAIRES</b> .....	<b>7</b>
1. VOLONTARIAT .....	7
2. ACCÈS AU TÉLÉTRAVAIL.....	7
2.1. <i>Absence de valeur ajoutée aux journées en présentiel</i> .....	8
2.2. <i>Situations inhabituelles</i> .....	10
3. HORAIRES DE TRAVAIL.....	10
3.1. <i>Reprise des journées de travail en présentiel à la suite d'un congé</i> .....	11
3.2. <i>Temps supplémentaire</i> .....	11
4. OUTILS ET ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL.....	12
5. NOTIONS DE PORT D'ATTACHE ET DE DOMICILE.....	13
6. DROIT À LA DÉCONNEXION.....	14
7. SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉE.....	15
8. SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
9. RÉALISATION DE TÂCHES NON HABITUELLES OU SUPPLÉMENTAIRES POUR LES PERSONNES EN PRÉSENTIEL.....	17
10. DIFFUSION ET PRÉSENTATION DE LA POLITIQUE-CADRE.....	18
11. MÉCANISMES DE SUIVI ET REDDITION DE COMPTE.....	19
11.1. <i>Inclure une perspective ADS</i> .....	20
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>21</b>
<b>LISTE DES PROPOSITIONS</b> .....	<b>22</b>

## PRÉSENTATION DU SFPQ

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est un syndicat indépendant qui regroupe environ 40 000 membres répartis dans plus de 35 accréditations québécoises. Quelque 30 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise et répartis comme suit : près de 27 000 employés et employées de bureau, techniciens et techniciennes auxquels s'ajoutent quelque 3 000 ouvriers et ouvrières travaillant au sein de divers ministères et organismes.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres consiste à défendre leurs conditions de travail et à défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le Syndicat soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme un moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

# PRÉAMBULE

Le déploiement à grande échelle du télétravail, généré par la pandémie, a entraîné une transformation majeure et accélérée du monde du travail. Force est de constater que cette pratique s'est depuis généralisée dans plusieurs milieux de travail, dont au sein de la fonction publique québécoise.

Rappelons qu'en 2020, dans le contexte suivant le début de la pandémie de la COVID-19, le télétravail a été imposé à une majorité de travailleuses et travailleurs de la fonction publique du Québec. Quelques mois plus tard, on apprenait que le Conseil du trésor songeait à perpétuer cette pratique par l'adoption d'une politique-cadre sur le télétravail.

Dans le cadre d'un appel à consultation à l'automne 2020, le SFPQ a déposé, avec les organisations membres de la Coalition des syndicats de la fonction publique (CSFP), une plateforme syndicale afin d'exprimer les préoccupations et de s'assurer que la politique respecte les principes syndicaux, à savoir :

1. La protection des droits des personnes en télétravail;
2. Le devoir d'exemplarité de l'État québécois;
3. Le principe de précaution;
4. La participation des travailleuses, des travailleurs et de leurs syndicats.

Depuis l'entrée en vigueur de la politique-cadre en avril 2022, le SFPQ a mené deux grandes consultations en ligne, ce qui a permis de documenter certains aspects liés à la pratique et l'expérience du télétravail.<sup>1</sup> Toutes deux ont donné lieu à un taux de réponse exceptionnel, témoignant de l'importance de cet enjeu pour nos membres. De toute évidence, une partie non négligeable apprécie la possibilité de télétravailler et souhaite la conserver.

Tout en reconnaissant et en saluant les gains considérables obtenus en matière de télétravail lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective des fonctionnaires 2020-2023, le SFPQ tient d'entrée de jeu à réaffirmer l'importance qu'il accorde à faire en sorte que ses conventions collectives reflètent l'évolution du télétravail. En ce sens, il croit fermement que l'enchâssement de cette forme de travail dans les conventions collectives est essentiel afin de garantir un accès juste et équitable, ainsi que de s'assurer du maintien de bonnes relations de travail avec l'employeur et du respect des droits des travailleuses et travailleurs.

---

<sup>1</sup> Une première consultation en ligne a été menée auprès de l'ensemble des membres du SFPQ au printemps 2022, alors que la Politique-cadre était pleinement en vigueur depuis quatre (4) semaines. Plus de 7 000 fonctionnaires ont participé au sondage, dont la plupart travaillaient en mode hybride à raison de 2 (22 %) et 3 jours (45 %) par semaine. Lors de la seconde consultation, réalisée en octobre 2023, un peu plus de 6 000 fonctionnaires ont rempli le questionnaire en ligne. Les données concernant la pratique du télétravail sont similaires à celles obtenues l'année précédente, avec respectivement 21 % et 44 % des fonctionnaires qui ont indiqué faire du télétravail 2 et 3 jours par semaine.

## INTRODUCTION

Le présent document visant à exposer nos commentaires à l'égard de la politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique (ci-après nommée Politique-cadre) fait suite à l'invitation de consultation lancée par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), dans le cadre du bilan qu'il s'est engagé à produire deux (2) ans après son entrée en vigueur.

Le SFPQ souhaite réitérer l'importance pour le SCT de consulter les syndicats de la fonction publique relativement à cet enjeu et de tenir compte de leurs préoccupations. Comme nous l'avons mainte fois répété, l'implication des travailleuses et travailleurs dans l'établissement du cadre général d'application du télétravail, par l'entremise de leur syndicat, est une condition primordiale à la réussite de cette pratique.

Or, bien que nous considérons que les modalités visant à encadrer cette pratique au sein de la fonction publique doivent être négociées dans le cadre d'une entente, nous acceptons de formuler nos commentaires relativement à la Politique-cadre. Et ce, afin de faire part au SCT des enjeux entourant son application, de manière qu'il puisse en tenir compte et rectifier le tir lors d'une éventuelle révision. Dans cette perspective, nous présenterons dans les pages qui suivent un certain nombre de commentaires et de propositions<sup>2</sup> relativement à la politique-cadre sur le télétravail et à différents enjeux qui en découlent. Si la plupart portent sur cette dernière telle qu'actuellement en vigueur, nos commentaires visent également à élargir la réflexion entourant la poursuite et le maintien du télétravail au sein de la fonction publique québécoise. Qui plus est, nous nous appuyerons, lorsque possible, sur les données recueillies lors de nos consultations afin d'étayer nos propos.

---

<sup>2</sup> Certains de nos commentaires et propositions s'inspirent ou sont tirés de la Plateforme de propositions syndicales.

# PRÉSENTATION DES COMMENTAIRES

## 1. Volontariat

Bien que la Politique-cadre stipule qu'une personne employée ne peut être contrainte de faire du télétravail, sauf en cas de circonstance ponctuelle ou exceptionnelle comme ce fut le cas lors de la pandémie, nous avons été témoins de situations où des ministères ont tenté de contourner ce principe directeur ou de l'appliquer de façon arbitraire, notamment lors de rénovations des bureaux de travail. Pourtant, le manque d'espace disponible, équipé ou adapté ne devrait en aucun cas constituer un motif valable pour forcer une personne à télétravailler. Autrement dit, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la disponibilité d'un espace de travail adéquat pour celles et ceux qui souhaitent travailler, en partie ou entièrement, en présentiel.

Ainsi le SFPQ tient à réitérer l'importance du caractère volontaire du télétravail comme condition *sine qua non* pour le succès d'une telle forme d'organisation du travail. En ce sens, il accueille très favorablement la lettre du SCT dans laquelle il s'engage à ne pas recommander le retrait de ce principe et reconnaît que le contexte de rénovation d'espaces de travail n'atténue d'aucune façon la notion de volontariat. Dans cette optique, il s'engage également à rappeler aux différents ministères et organismes (M/O) que le télétravail est une forme d'organisation du travail basée sur le volontariat. Nous avons bon espoir que cet engagement du SCT assurera le maintien et l'application équitable de ce principe directeur, essentiel à la réussite du télétravail.

### PROPOSITION

- Que la Politique prévoie que chaque personne employée souhaitant effectuer une partie ou l'entièreté de sa prestation de travail en présentiel ait accès à un espace de travail adéquat pour réaliser ses tâches dans les bureaux de l'employeur.

## 2. Accès au télétravail

Comme le rappelle la CSFP dans sa Plateforme de propositions syndicales, la fonction publique est une institution dont l'un des principes fondateurs est l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires. C'est pourquoi le SCT doit privilégier des mécanismes neutres d'accès au télétravail, afin de limiter l'arbitraire et l'apparence de favoritisme.

Actuellement, la Politique-cadre donne lieu à des situations inéquitables entre les personnes employées, alors que les règles du télétravail sont appliquées de manière disparate entre les M/O et parfois même au sein d'un même ministère ou d'une même direction. Selon des données de notre plus récent sondage (octobre 2023), près d'un (1) fonctionnaire sur quatre (4) (23 %) considère que l'accès au télétravail est inéquitable dans son milieu de travail (tableau 1), en excluant les personnes travaillant à domicile à temps complet.

**Tableau 1 – Perception des fonctionnaires à l'égard de l'accès au télétravail**

	Plutôt ou tout à fait d'accord	Plutôt ou tout à fait en désaccord	Ne sais pas / ne s'applique pas	n*
<b>Dans mon milieu de travail, l'accès au télétravail est équitable.</b>	70 %	23 %	7 %	<b>4 771</b>

\*En omettant les personnes qui font du télétravail à temps complet (5 jours par semaine).

Ainsi le SFPQ considère qu'il faut reconnaître un droit au télétravail basé sur les tâches pouvant être accomplies à distance, plutôt que sur les catégories d'emplois et les aptitudes compatibles avec le télétravail, afin de réduire les risques d'application arbitraire et d'apparence de favoritisme. Pour ce faire, il faut déterminer la liste des tâches admissibles au télétravail selon, notamment, la compatibilité des fonctions, les moyens technologiques nécessaires pour leur accomplissement et la possibilité d'évaluer les résultats atteints.

Les données recueillies lors de notre dernière consultation révèlent que près de 60 % des fonctionnaires qui télétravaillent entre zéro (0) et quatre (4) jours par semaine estiment que l'entièreté de leurs tâches pourrait être effectuée à distance (tableau 2). Parmi les personnes qui font deux (2) jours de télétravail, 68 % soutiennent que leurs tâches sont totalement réalisables à distance. Tandis que cette proportion s'élève à 75 % et 82 % chez les fonctionnaires qui télétravaillent respectivement trois (3) et quatre (4) jours par semaine.

**Tableau 2 – Perception des fonctionnaires quant à leurs tâches pouvant être effectuées à distance, selon le nombre de jours en télétravail**

À votre avis, vos tâches peuvent-elles être effectuées à l'extérieur du bureau de l'employeur?	Oui, entièrement	Oui, en partie	Non	n*
0 jour / semaine	10 %	51 %	39 %	<b>929</b>
1 jour / semaine	32 %	65 %	3 %	<b>315</b>
2 jours / semaine	68 %	31 %	1 %	<b>1 276</b>
3 jours / semaine	75 %	25 %	1 %	<b>2 697</b>
4 jours / semaine	82 %	17 %	1 %	<b>117</b>
<b>Total général</b>	<b>60 %</b>	<b>33 %</b>	<b>7 %</b>	<b>5 334</b>

\*En omettant les personnes qui font du télétravail à temps plein ainsi que celles ayant sélectionné « Je ne sais pas / ne s'applique pas ».

## **2.1. ABSENCE DE VALEUR AJOUTÉE AUX JOURNÉES EN PRÉSENTIEL**

Le manque de valeur ajoutée aux journées de travail en présentiel est un élément déploré par plusieurs de nos membres, qui trop souvent se rendent sur leur lieu de travail pour y constater des espaces de travail vides ou encore pour y tenir des rencontres en visioconférence.



Par exemple, parmi les fonctionnaires qui télétravaillent d'un (1) à quatre (4) jours par semaine ayant participé à notre dernière enquête en ligne :

- Près du tiers (34 %) estiment que leurs journées de travail en présentiel ne sont pas attribuées de façon à favoriser les rencontres entre collègues (tableau 3);
- La moitié (50 %) ne voit pas de bénéfice à se rendre sur leur lieu de travail (tableau 4);
- Et la plupart (59 %) estiment que les avantages de se rendre sur leur lieu de travail ne surpassent pas les inconvénients (tableau 5).

**Tableau 3 – Attribution des jours de travail en présentiel pour favoriser les rencontres**

À votre avis, les jours de travail en présentiel sont-ils attribués de façon à favoriser les rencontres entre collègues?	Oui	Non	Je ne sais pas / Ne s'applique pas	n
1 jour / semaine	52 %	27 %	21 %	<b>314</b>
2 jours / semaine	54 %	35 %	12 %	<b>1 278</b>
3 jours / semaine	52 %	34 %	14 %	<b>2 699</b>
4 jours / semaine	43 %	34 %	23 %	<b>117</b>
<b>Total général</b>	<b>52 %</b>	<b>34 %</b>	<b>14 %</b>	<b>4 408</b>

**Tableau 4 – Bienfait des jours de travail en présentiel**

Me rendre à mon lieu de travail est bénéfique pour moi.	Plutôt ou tout à fait d'accord	Plutôt ou tout à fait en désaccord	Je ne sais pas / Ne s'applique pas	n
1 jour / semaine	70 %	28 %	2 %	<b>315</b>
2 jours / semaine	50 %	47 %	3 %	<b>1 280</b>
3 jours / semaine	44 %	54 %	2 %	<b>2 701</b>
4 jours / semaine	28 %	64 %	9 %	<b>116</b>
<b>Total général</b>	<b>48 %</b>	<b>50 %</b>	<b>2 %</b>	<b>4 412</b>

**Tableau 5 – Avantages des déplacements sur le lieu de travail**

Les avantages de me rendre à mon lieu de travail habituel dépassent les inconvénients.	Plutôt ou tout à fait d'accord	Plutôt ou tout à fait en désaccord	Je ne sais pas / Ne s'applique pas	n
1 jour / semaine	58 %	36 %	6 %	<b>315</b>
2 jours / semaine	37 %	58 %	4 %	<b>1 280</b>
3 jours / semaine	34 %	61 %	5 %	<b>2 695</b>
4 jours / semaine	20 %	71 %	9 %	<b>116</b>
<b>Total général</b>	<b>36 %</b>	<b>59 %</b>	<b>5 %</b>	<b>4 406</b>

Il faut donc que l'employeur identifie les tâches qui ont une valeur ajoutée lorsqu'elles sont effectuées en présentiel, de manière à favoriser des déplacements et des moments de rencontre qui aient une réelle plus-value.

## 2.2. SITUATIONS INHABITUELLES

---

La Politique-cadre devrait inclure des balises claires permettant des dérogations aux règles de télétravail dans des circonstances particulières sans nécessiter l'approbation de la personne sous-ministre. Comme le souligne la CSFP dans sa Plateforme, 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. On peut envisager des situations inhabituelles, comme une tempête de neige ou de verglas, une congestion automobile majeure, l'interruption du service de transport collectif ou encore la fermeture des écoles ou des garderies, pour lesquelles l'employeur devrait pouvoir aisément autoriser le dépassement de la période maximale de télétravail pour les personnes souhaitant effectuer leur prestation de travail à domicile. Et ce, sans qu'elles aient à « reprendre » ultérieurement leur journée de travail en présentiel.

### PROPOSITIONS

- 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;
- Que la notion d'aptitudes compatibles soit retirée ou précisée, puisqu'elle permet une gestion arbitraire de l'accès au télétravail;
- Que la Politique-cadre définisse les tâches qui ont une valeur ajoutée lorsqu'elles sont réalisées en personne;
- Que la Politique-cadre prévoit des balises claires permettant le dépassement du nombre de jours maximal de télétravail dans des situations particulières, sans nécessiter l'approbation de la personne sous-ministre.

## 3. Horaires de travail

Bien que la Politique-cadre prévoit le maintien des horaires variables conformément aux dispositions prévues à la convention collective ou aux conditions de travail en vigueur, des situations contraires ont été portées à l'attention du Syndicat. Notamment, certains employeurs prennent la liberté de suspendre ou de ne pas respecter l'horaire variable lorsque la prestation de travail est effectuée à distance.

Par exemple, au ministère de la Justice du Québec (MJQ), la direction de la Cour du Québec s'est dotée d'une politique en matière de télétravail qui prévoit un horaire fixe pour les journées de télétravail, soit de 8 h 30 à 16 h 30, lors duquel le personnel de soutien à la magistrature doit être joignable par téléphone, courriel et Teams, indépendamment du régime d'horaire variable en vigueur.

Néanmoins, nous tenons à saluer la position de la partie patronale corroborant celle de la partie syndicale et accueillons positivement la lettre d'entente qui vient confirmer que l'horaire variable est applicable en télétravail. Afin d'éviter d'autre dérapage comme celui au MJQ, nous invitons la partie patronale à en informer l'ensemble des Directions des ressources humaines des ministères et organismes.

### 3.1. REPRISE DES JOURNÉES DE TRAVAIL EN PRÉSENTIEL À LA SUITE D'UN CONGÉ

Par ailleurs, plusieurs membres nous ont rapporté avoir été contraints de « reprendre » leur temps de travail en présentiel après avoir pris un congé pendant leur journée de présence au bureau (tableau 6), même si la politique favorise une présence équivalente à deux (2) jours par semaine, sans pour autant la rendre obligatoire.

**Tableau 6 – Reprise des journées de travail en présentiel à la suite d'un congé**

Depuis les douze derniers mois, si, pour l'une des raisons mentionnées ci-dessous, vous avez pris un congé lors de votre journée de présence au bureau, avez-vous dû « reprendre » votre journée de travail en présentiel ?	Oui	Non	Variable (parfois oui, parfois non)	n*
Maladie	45 %	41 %	14 %	3 713
Responsabilités familiales et parentales	46 %	43 %	11 %	3 123
Vacances	21 %	73 %	6 %	3 685
Jours fériés	36 %	61 %	4 %	3 645
Journée de grève	24 %	72 %	3 %	2 294
Congé avec heures accumulées (crédit horaire)	45 %	48 %	7 %	3 419
Libération syndicale	9 %	90 %	2 %	1 332

\*Fonctionnaires qui font de 1 à 4 jours de télétravail et en omettant les personnes ayant répondu « Je ne sais pas / Ne s'applique pas ».

### 3.2. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Comme en témoignent les éléments susmentionnés, la Politique-cadre en matière de télétravail est interprétée de façon variable d'un milieu de travail à l'autre. Dans ces conditions, un employeur pourrait être tenté de limiter ou de ne pas prendre en compte les heures supplémentaires réalisées en prétendant, par exemple, que le télétravail rend les heures de travail incontrôlables. Nous avons d'ailleurs exprimé une mise en garde à cet effet dans la Plateforme syndicale et suggéré que la politique inclut les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire, conformément aux conventions collectives en vigueur.

#### *Interprétation de l'article 10-41.07*

La généralisation du télétravail dans la fonction publique soulève des enjeux en matière d'interprétation et d'application des conventions collectives, notamment parce que les règles du télétravail n'ont pas été négociées dans le cadre d'une entente. C'est le cas par exemple de l'article 10-41.07 de la convention collective des fonctionnaires 2020-2023 qui porte sur le rappel au travail en temps supplémentaire. Essentiellement, celui-ci prévoit une compensation minimale de quatre (4) heures pour la personne salariée qui est rappelée au travail sans préalable pour effectuer des heures supplémentaires ou pour travailler durant un jour férié. Tandis qu'une compensation minimale d'une (1) heure est prévue lorsque celle-ci est requise d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal et à partir de son domicile (alinéa 4).

Il convient de souligner qu'au moment où cet article a été conçu et introduit dans la convention collective, le télétravail tel qu'il est pratiqué aujourd'hui dans la fonction publique québécoise n'existait pas. Le 4<sup>e</sup> alinéa visait donc à encadrer des situations spécifiques où l'employé·e était appelé·e à mobiliser rapidement ses connaissances ou son expertise pour répondre, généralement par téléphone, à une situation ou à une question peut complexe, sans nécessairement avoir à accomplir une tâche complète. Par exemple, un travailleur qui reçoit un appel téléphonique de son gestionnaire, en dehors de ses heures normales de travail, pour répondre à une question concernant un dossier.

Maintenant que le télétravail est généralisé, le contexte est différent : le domicile peut constituer le lieu de travail de la personne employée. Ainsi, lorsque l'employeur applique l'alinéa 4 aux employé·es en télétravail qui sont rappelé·es pour effectuer du travail en temps supplémentaire, il va à l'encontre de l'intention initiale de l'article. Par conséquent, l'employeur doit cesser de dénaturer l'interprétation de l'article 10-41.07 de la convention collective des fonctionnaires, plus particulièrement du quatrième (4<sup>e</sup>) alinéa, et revenir à l'interprétation originale qui était en vigueur avant la généralisation du télétravail dans la fonction publique.

## PROPOSITIONS

- Que la Politique-cadre 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;
- Que la Politique-cadre prévoie les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire en télétravail, en respectant les conventions collectives des différentes organisations syndicales;
- Que le Conseil du trésor rappelle à l'ensemble des Directions des ressources humaines des ministères et organismes que les régimes d'horaire variable et les modalités relatives à l'autorisation des heures supplémentaires continuent de s'appliquer en contexte de télétravail;
- Que le Conseil du trésor cesse d'appliquer le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10-41.07 lorsque la personne employée qui est rappelée au travail pour effectuer du temps supplémentaire est en télétravail.

## 4. Outils et équipement de travail

Le SFPQ tient à rappeler que les coûts associés au télétravail ne doivent pas être portés par les personnes qui effectuent du télétravail et que ces dernières ne devraient pas avoir à utiliser leurs propres outils pour réaliser leur travail comme l'exige, par exemple, la politique en matière de télétravail de la Cour du Québec<sup>3</sup>. D'une part, l'utilisation d'outils personnels suscite d'importantes préoccupations en matière de respect de la vie privée et, d'autre part, le matériel nécessaire à la réalisation du travail ne devrait pas être à la charge de la personne employée. En ce sens, nous accueillons positivement la lettre d'entente dans laquelle l'employeur s'engage à fournir certains équipements nécessaires pour

---

<sup>3</sup> Celle-ci stipule que l'adjoindé à la magistrature qui souhaite effectuer du télétravail doit s'assurer que les appels téléphoniques reçus à son bureau soient transférés vers son téléphone personnel.

communiquer (ordinateur portable, casque d'écoute, téléphone...) et à n'utiliser que ces derniers pour rejoindre la personne employée durant ses heures normales de travail.

Cela dit, l'employeur devrait fournir l'ensemble des outils de travail et l'équipement nécessaire. Suivant les données recueillies lors de notre dernière consultation, 30 % des personnes qui télétravaillent mentionnent n'avoir reçu qu'une partie de l'équipement dont elles ont besoin pour effectuer leurs tâches (tableau 7).

**Tableau 7 – Équipement fourni par l'employeur**

<b>Est-ce que votre employeur vous a fourni l'équipement dont vous avez besoin pour effectuer votre travail à distance (ordinateur, casque d'écoute, souris, clavier, etc.)?</b>	<b>Oui, l'employeur m'a fourni tout l'équipement dont j'avais besoin.</b>	<b>L'employeur m'a fourni en partie l'équipement dont j'avais besoin.</b>	<b>non</b>	<b>n*</b>
1 jour / semaine	58 %	36 %	7 %	<b>292</b>
2 jours / semaine	67 %	31 %	2 %	<b>1 250</b>
3 jours / semaine	69 %	30 %	1 %	<b>2 654</b>
4 jours / semaine	69 %	30 %	1 %	<b>114</b>
5 jours / semaine	78 %	21 %	1 %	<b>631</b>
<b>Total général</b>	<b>69 %</b>	<b>30 %</b>	<b>2 %</b>	<b>4 941</b>

\*En omettant les personnes ayant répondu « Je ne sais pas / ne s'applique pas ».

Ainsi l'employeur devrait, en collaboration avec le syndicat, établir la liste des outils, équipements et mobiliers (classeur pour la confidentialité, imprimante, etc.) requis au travail à domicile, en fonction des tâches à effectuer, afin d'éviter que les personnes en télétravail en assument les frais. Qui plus est, le Conseil du trésor devrait prévoir des mécanismes de remboursement pour les divers frais assumés par les télétravailleuses et les télétravailleurs.

## PROPOSITIONS

- Que les responsabilités de l'employeur en matière d'équipement et d'accès aux infrastructures technologiques (point 6 de la Politique-cadre) soient précisées de manière à réduire les possibilités d'interprétation;
- 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;
- Que l'employeur se dote d'une directive de remboursement des équipements et frais en lien avec le télétravail;
- Que le Conseil du trésor produise un guide à l'usage de son personnel détaillant les règles fiscales qui s'appliquent au télétravail.

## 5. Notions de port d'attache et de domicile

Avec la généralisation du télétravail, le gouvernement a procédé à de nouvelles embauches pour des postes régionalisés qui bénéficient d'une dérogation permettant le télétravail à

temps plein lorsqu'aucun espace de travail n'est disponible. Ce faisant, plusieurs personnes qui occupent ces postes sont reliées à un port d'attache dans une MRC éloignée des centres-villes de Québec et de Montréal, alors qu'elles ne résident pas dans la région où leur poste est rattaché. Par conséquent, les notions de port d'attache et de domicile devraient être adaptées pour les personnes occupant des postes régionalisés et qui effectuent du télétravail à temps plein. Ainsi leur domicile devrait faire office de port d'attache, afin d'éviter des conflits d'interprétation de la convention collective lorsqu'une condition de travail renvoie à l'une ou l'autre de ces notions.

Considérant que les règles du télétravail n'ont pas été négociées dans le cadre d'une entente, il est difficile pour le syndicat d'avoir un portrait exact de la situation et, conséquemment, d'assurer un soutien adapté aux personnes qui occupent des postes régionalisés.

## PROPOSITIONS

- Que la Politique-cadre prévoit les modalités relatives aux postes régionalisés 100 % en télétravail;
- Dans une perspective de transparence et de suivi, nous souhaitons que les informations concernant les postes régionalisés (nombre de postes, régions, pratique du télétravail...) soient communiquées aux syndicats de la fonction publique sur une base annuelle.

## 6. Droit à la déconnexion

Dans le cadre de la négociation pour le renouvellement de la dernière convention collective des fonctionnaires, les parties sont parvenues à une entente concernant les enjeux relatifs à l'hyperconnectivité, via laquelle elles reconnaissent l'importance de l'adoption de bonnes pratiques organisationnelles afin de minimiser les risques associés. Dans cette optique, l'employeur s'engage à faire la promotion des bonnes pratiques en matière d'utilisation saine des technologies de l'information, notamment par diverses actions de sensibilisation et des rappels périodiques. Bien que la SFPQ considère que cette entente constitue un pas dans la bonne direction et salue l'engagement du Conseil du trésor, il reste d'avis que le gouvernement doit se doter d'une politique de déconnexion dans laquelle il établit des balises claires afin d'encadrer l'utilisation des outils numériques.

Les télétravailleuses et télétravailleurs sont davantage exposés au risque d'empiètement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle, notamment en raison de la flexibilité accrue des horaires en contexte de télétravail. Comme l'illustrent les données présentées ci-dessous, un encadrement est nécessaire afin d'éviter les dérapages et de protéger leur accès à l'horaire variable, aux congés flexibles, aux pauses, ainsi qu'à des plages de disponibilité et d'indisponibilité clairement définies. Les périodes de déconnexion sont essentielles, entre autres pour favoriser une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle, permettre une bonne santé mentale et réduire les risques de stress et d'épuisement professionnel.

Selon les données récoltées en octobre 2023, plus du tiers (35 %) des fonctionnaires qui travaillent à domicile (d'un à cinq jours par semaine) ne prennent pas leur pause à chaque demi-journée (tableau 8). Il arrive également à plusieurs télétravailleuses et télétravailleurs

de terminer une tâche (tableau 9) ou de consulter leur boîte courriel professionnelle en dehors de leurs heures de travail (tableau 10).

**Tableau 8 – Prise de pause en télétravail**

<b>Je prends mes pauses à chaque demi-journée.</b>	<b>n*</b>	<b>%</b>
Plutôt ou tout à fait d'accord	3 256	64
Plutôt ou tout à fait désaccord	1 770	35
Je ne sais pas / Ne s'applique pas	92	2
<b>Total général</b>	<b>5 118</b>	<b>100</b>

\*En omettant les personnes qui ne font pas de télétravail.

**Tableau 9 – Finalisation d'une tâche en dehors des heures de travail**

<b>Il m'arrive de terminer une tâche en dehors de mes heures de travail.</b>	<b>n*</b>	<b>%</b>
Jamais	1 495	29
Rarement	1 414	28
Parfois	1 380	27
Souvent	510	10
Très souvent	284	6
Je ne sais pas / Ne s'applique pas	36	1
<b>Total général</b>	<b>5 119</b>	<b>100</b>

\*En omettant les personnes qui ne font pas de télétravail.

**Tableau 10 – Connexion à sa boîte courriel en dehors des heures de travail**

<b>Il m'arrive de consulter ma boîte courriel professionnelle en dehors de mes heures de travail.</b>	<b>n*</b>	<b>%</b>
Jamais	2 289	45
Rarement	1 263	25
Parfois	937	18
Souvent	360	7
Très souvent	248	5
Je ne sais pas / Ne s'applique pas	17	<0,5
<b>Total général</b>	<b>5 114</b>	<b>100</b>

\*En omettant les personnes qui ne font pas de télétravail.

## PROPOSITION

- Que le Conseil du Trésor adopte une politique de déconnexion pour limiter les effets négatifs du télétravail sur l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle des télétravailleuses et des télétravailleurs.

## 7. Surveillance et vie privée

Comme nous l'avons énoncé dans la Plateforme en 2020, et qui demeure tout aussi pertinent aujourd'hui, 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 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.

Afin d'actualiser et compléter les politiques en vigueur dans la fonction publique, le SCT doit préparer une nouvelle politique en matière de protection de la vie privée du personnel en télétravail balisant les techniques de surveillance, l'usage des appareils électroniques appartenant à l'employeur et des outils personnels de la personne employée, ainsi que l'accès renseignements personnels des travailleuses et des travailleurs.

De plus, avec l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), le 6 octobre 2021, l'endroit où est effectué le télétravail est désormais reconnu comme un lieu de travail selon la loi. Or, la mise en application des devoirs de l'employeur en matière de prévention soulève d'importantes préoccupations en matière de respect du droit à la vie privée des télétravailleuses et télétravailleurs. Ainsi, il est possible que l'employeur souhaite visiter physiquement ou virtuellement l'espace de travail à domicile d'une personne employée, notamment afin de s'assurer de la conformité de l'espace dévolu aux règles de santé et sécurité au travail. Bien que la politique prévoit qu'il s'engage à obtenir le consentement de la télétravailleuse ou du télétravailleur avant d'avoir accès à son domicile, il est primordial de définir les modalités de visites afin que celles-ci s'effectuent de la manière la moins intrusive possible et d'informer les télétravailleuses et télétravailleurs quant à leurs droits (consentement obligatoire, possibilité de refuser et de retirer son consentement à tout moment...).

## PROPOSITIONS

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

## 8. Santé et sécurité

Suivant la Politique-cadre, la personne sous-ministre doit s'assurer que l'employée ou l'employé a pris connaissance des normes de santé et de sécurité et d'ergonomie et favoriser sa participation à l'identification des risques, notamment ergonomiques et psychosociaux. Cependant, la responsabilité de l'employeur doit aller plus loin, à la fois sur la prévention en matière d'exposition à la violence et sur la réduction des risques ergonomiques, conformément aux dernières modifications de la LSST.

Selon des données tirées du sondage d'octobre 2023, 40 % des fonctionnaires participant n'ont pas reçu de formation sur les principes ergonomique d'aménagement de bureau (tableau 13).



**Tableau 13 – Formation sur les principes ergonomiques d'aménagement de bureau**

<b>Avez-vous reçu de la formation sur les principes ergonomiques d'aménagement de bureau?</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Je ne sais pas / Ne s'applique pas</b>	<b>n*</b>
0 jour / semaine	22 %	49 %	29 %	<b>450</b>
1 jour / semaine	48 %	46 %	6 %	<b>295</b>
2 jours / semaine	52 %	41 %	7 %	<b>1 252</b>
3 jours / semaine	54 %	39 %	7 %	<b>2 655</b>
4 jours / semaine	53 %	37 %	11 %	<b>114</b>
5 jours / semaine	53 %	37 %	9 %	<b>630</b>
<b>Total général</b>	<b>51 %</b>	<b>40 %</b>	<b>9 %</b>	<b>5 396</b>

Par ailleurs, le télétravail met davantage à risque les travailleuses victimes de violence conjugale, ce qui rend encore plus urgente l'adoption de mesures de protection.

## PROPOSITIONS

- 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;
- Que la Politique-cadre 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;
- Que le Conseil du trésor rembourse les frais liés à l'adaptation ergonomique du poste de travail à domicile.

## 9. Réalisation de tâches non habituelles ou supplémentaires pour les personnes en présentiel

Les fonctionnaires ayant des emplois dont les tâches ne peuvent, majoritairement ou en totalité, se faire à distance subissent aussi des contrecoups liés à l'implantation généralisée du télétravail. Il importe de rappeler que ce ne sont pas tous les emplois qui sont télétravaillables dans la fonction publique, même si nombreux d'entre eux sont compatibles avec cette forme d'organisation du travail. Suivant les dernières données recueillies, 15 % des fonctionnaires ayant participé au sondage indiquent ne pas faire de télétravail (0 jour par semaine), dont plus de la moitié (55 %) mentionnent que leur emploi n'est pas ou peu propice au travail à domicile.

Par exemple, les personnes qui travaillent majoritairement ou uniquement en présentiel se sont retrouvées à accomplir des tâches qu'elles n'exécutaient pas auparavant, puisque celles-ci ne peuvent être effectuées par leurs collègues qui sont à distance (récupération, numérisation et envoi du courrier ou de divers documents, résolution d'un problème informatique, etc.). À ces tâches supplémentaires s'ajoute la problématique du manque de matériels, alors que l'équipement qui se trouvait sur les lieux de travail de l'employeur a été redistribué aux personnes travaillant à domicile et n'a pas été remplacé.

Qui plus est, la « distance » entre les personnes qui travaillent en présentiel et celles qui télétravaillent soulèvent des enjeux en matière de communication, tant entre collègues qu'avec les gestionnaires. Les espaces de travail auparavant animés sont devenus vides, entraînant une réduction significative des interactions spontanées et, plus largement, une transformation des interactions professionnelles. Malgré l'éloignement, l'employeur doit favoriser des pratiques et des outils de communication qui tiennent compte de cette double réalité (soit celle des personnes qui travaillent en présentiel et celle des personnes qui télétravaillent). Les gestionnaires, qui souvent sont à distance, doivent également s'assurer de maintenir le contact et de faire des suivis réguliers auprès des employées et employés qui travaillent en présentiel. Par ailleurs, soulignons que, si l'isolement constitue l'un des risques importants du télétravail, les personnes travaillant dans des espaces de bureaux vides sont également susceptibles d'en vivre.

Enfin, plusieurs avantages associés au télétravail sont liés à la réduction du temps de déplacement qui permettrait, notamment, une meilleure conciliation travail-famille-vie personnelle, une diminution du stress associé aux embouteillages ainsi qu'une plus grande souplesse de l'horaire. Avantages auxquelles n'ont toutefois pas accès les personnes dont les emplois ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Somme toute, l'addition de ces différents éléments crée des tensions alors que les personnes dont les emplois ne sont pas télétravaillables ont l'impression d'être désavantagées par rapport à celles dont les tâches peuvent être effectuées à distance et qui ont vu leurs conditions de vie être bonifiées avec le télétravail. Par conséquent, elles considèrent qu'elles devraient être compensées.

## PROPOSITION

- Que le Conseil du trésor mette en place des bonifications pour les personnes en présentiel.

## 10. Diffusion et présentation de la Politique-cadre

Suivant le point 6 de la Politique-cadre, l'employeur doit « s'assurer que la télétravailleuse ou le télétravailleur a pris connaissance de la présente politique-cadre et qu'il y a accès en tout temps ». Pourtant, des données recueillies dans le cadre de notre dernière enquête par questionnaire (octobre 2023) indiquent qu'un nombre important de fonctionnaires ignore son existence. Comme l'illustre le tableau 14, 44 % des fonctionnaires ayant rempli le questionnaire ne sont pas au courant qu'il existe une Politique-cadre visant à encadrer la pratique du télétravail dans la fonction publique. Cette proportion baisse de 3 % seulement si l'on exclut les personnes qui ne font pas de télétravail. Qui plus est, 48 % des fonctionnaires qui connaissent son existence ne savent pas où la consulter (tableau 15). Si l'on tient compte uniquement des personnes qui pratiquent le télétravail (un à quatre jours par semaine), cette proportion diminue d'un seul point pour s'établir à 47 %.

**Tableau 14** – Nombre de fonctionnaires qui connaissent l'existence de la politique-cadre

Êtes-vous au courant qu'il existe une politique-cadre encadrant la pratique du télétravail dans la fonction publique ?	n	%
Oui	2 542	56
Non	1 960	44
<b>Total général</b>	<b>4 502</b>	<b>100</b>

**Tableau 15** – Nombre de fonctionnaires connaissant l'existence de la politique-cadre qui savent où la consulter

Savez-vous où consulter la politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique ?	n*	%
Oui	1 321	52
Non	1 219	48
<b>Total général</b>	<b>2 540</b>	<b>100</b>

\*Parmi les fonctionnaires connaissant l'existence de la politique-cadre.

Malheureusement, la diffusion des politiques internes se résume trop souvent à un simple dépôt sur un portail ou dans l'Intranet, sans qu'il y ait de véritable communication ou sensibilisation. La Politique-cadre devrait donc prévoir des méthodes de communication efficaces. Cela dit, il importe de souligner qu'une bonne diffusion, à elle seule, ne suffit pas à garantir que les télétravailleuses et télétravailleurs en aient réellement pris connaissance. Comme il est suggéré dans la Plateforme de propositions syndicales, le Conseil du trésor devrait, minimalement, offrir une formation de base à toute personne désirant faire du télétravail sur le contenu de la politique-cadre en matière de télétravail, en plus d'offrir un programme plus étoffé, 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

- Que la Politique-cadre prévoie des moyens de diffusion efficaces et adaptés au contexte de télétravail;
- Que la Politique-cadre prévoie une offre de formations obligatoires, adaptées aux besoins des personnes en télétravail, et dispensées dans le cadre de leurs heures de travail.

## 11. Mécanismes de suivi et reddition de compte

Comme nous l'avons déjà mentionné, 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 entrevoir certains impacts de cette transformation, il n'est pas possible à l'heure actuelle 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 d'atténuer les risques, le Conseil du trésor devra mettre en place différents mécanismes de suivi et de reddition de comptes.

Bien que la Politique-cadre stipule que la personne sous-ministre doit évaluer, à intervalles réguliers, l'évolution du télétravail au sein de son ministère ou organisme, le SFPQ déplore qu'aucune donnée en lien avec la pratique du télétravail dans la fonction publique québécoise n'ait été présentée jusqu'à maintenant.

### 11.1. INCLURE UNE PERSPECTIVE ADS

---

Le SFPQ souhaite réitérer l'importance pour le SCT, appuyé par le Secrétariat à la condition féminine, d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'évaluation de la Politique-cadre et de mesurer régulièrement les effets différenciés de son implantation. Ces analyses devraient être rendues publiques, et déboucher sur des actions concrètes.

### PROPOSITION

- Que le Secrétariat du Conseil du trésor prévoie une évaluation périodique de la Politique-cadre, minimalement tous les deux (2) ans, pour la faire évoluer, et ce, même s'il n'entend pas *a priori* la modifier, et qu'il s'engage à consulter et à prendre en compte les recommandations des syndicats représentant le personnel de la fonction publique;
  - Que le SCT transmette aux syndicats les constats découlant de ces évaluations.
- 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 le nombre de jours visés.
- Que le SCT produise, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine, une analyse différenciée selon les sexes et qu'il établisse des mécanismes de suivi afin de s'assurer que l'application de cette politique-cadre n'entraîne pas d'effets inégaux.

## CONCLUSION

En conclusion, le SFPQ souhaite réitérer qu'une politique ne peut constituer la base du régime de télétravail dans la fonction publique, à moyen ou à long terme, et que la négociation des modalités du télétravail dans le cadre d'une entente constitue la voie à privilégier afin de mettre en place des règles au bénéfice des deux parties. Et bien que nous nous réjouissons des gains obtenus en matière de télétravail dans le cadre des négociations 2023-2024, nous demeurons convaincus que, pour rendre le travail à distance accessible, juste et équitable, ainsi que pour protéger les droits de l'ensemble du personnel de la fonction publique, la meilleure solution consiste à intégrer les conditions dans les différentes conventions collectives.

## LISTE DES PROPOSITIONS

- Que la Politique prévoie que chaque personne employée souhaitant effectuer une partie ou l'entièreté de sa prestation de travail en présentiel ait accès à un espace de travail adéquat pour réaliser ses tâches dans les bureaux de l'employeur;
- 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;
- Que la notion d'aptitudes compatibles soit retirée ou précisée, puisqu'elle permet une gestion arbitraire de l'accès au télétravail;
- Que la Politique-cadre définisse les tâches qui ont une valeur ajoutée lorsqu'elles sont réalisées en personne;
- Que la Politique-cadre prévoit des balises claires permettant le dépassement du nombre de jours maximal de télétravail dans des situations particulières, sans nécessiter l'approbation de la personne sous-ministre;
- Que la Politique-cadre 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;
- Que la Politique-cadre prévoie les modalités de reconnaissance du temps supplémentaire en télétravail, en respectant les conventions collectives des différentes organisations syndicales;
- Que le Conseil du trésor rappelle à l'ensemble des Directions des ressources humaines des ministères et organismes que les régimes d'horaire variable et les modalités relatives à l'autorisation des heures supplémentaires continuent de s'appliquer en contexte de télétravail;
- Que le Conseil du trésor cesse d'appliquer le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 10-41.07 lorsque la personne employée qui est rappelée au travail pour effectuer du temps supplémentaire est en télétravail;
- Que les responsabilités de l'employeur en matière d'équipement et d'accès aux infrastructures technologiques (point 6 de la Politique-cadre) soient précisées de manière à réduire les possibilités d'interprétation;
- 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;
- Que l'employeur se dote d'une directive de remboursement des équipements et frais en lien avec le télétravail;
- Que le Conseil du trésor produise un guide à l'usage de son personnel détaillant les règles fiscales qui s'appliquent au télétravail;

- Que la Politique-cadre prévoie les modalités relatives aux postes régionalisées 100 % en télétravail;
- Dans une perspective de transparence et de suivi, nous souhaitons que les informations concernant les postes régionalisés (nombre de postes, régions, pratique du télétravail...) soient communiquées aux syndicats de la fonction publique sur une base annuelle;
- Que le Conseil du Trésor adopte une politique de déconnexion pour limiter les effets négatifs du télétravail sur l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle des télétravailleuses et des télétravailleurs;
- Que le Conseil du trésor adopte une nouvelle politique en matière de protection de la vie privée des télétravailleuses et des télétravailleurs;
- 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;
- 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;
- 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;
- Que le Conseil du trésor rembourse les frais reliés à l'adaptation ergonomique du poste de travail à domicile;
- Que le Conseil du trésor mette en place des bonifications pour les personnes en présentiel;
- Que la Politique-cadre prévoie des moyens de diffusion efficaces et adaptés au contexte de télétravail;
- Que la Politique-cadre prévoie une offre de formations obligatoires, adaptées aux besoins des personnes en télétravail, et dispensées dans le cadre de leurs heures de travail;
- Que le Secrétariat du Conseil du trésor prévoie une évaluation périodique de la Politique-cadre, minimalement tous les deux (2) ans, pour la faire évoluer, et ce, même s'il n'entend pas *a priori* la modifier, et qu'il s'engage à consulter et à prendre en compte les recommandations des syndicats représentant le personnel de la fonction publique;
  - Que le SCT transmette aux syndicats les constats découlant de ces évaluations.
- 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 le nombre de jours visés;

- Que le SCT produise, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine, une analyse différenciée selon les sexes et qu'il établisse des mécanismes de suivi afin de s'assurer que l'application de cette politique-cadre n'entraîne pas d'effets inégalitaires.