

# Infolettre

## Droit du travail - Montréal

Croissance | Protection | **Exploitation** | Financement

Numéro 3 | Juillet 2023

### Dans ce numéro

01

Considérations juridiques liées  
aux « tracances »

04

Conflits de travail : travailleurs de  
remplacement et télétravail

05

Résumés de décisions

06

Varia

### Considérations juridiques liées aux « tracances »

Sans être entièrement nouveau, le concept des « tracances<sup>1</sup> » a connu un essor considérable depuis la pandémie et il continuera certainement de gagner en popularité. Ce mode de travail hybride peut être alléchant pour bon nombre d'employé.es et donc constituer un outil de recrutement et de rétention des talents pour les employeurs qui le permettent. Or, le phénomène soulève de nombreuses considérations juridiques auxquelles les employeurs devraient s'attarder avant de laisser les membres de leur personnel partir temporairement travailler dans une autre ville ou un autre pays. En effet, plusieurs des obligations qui incombent aux employeurs peuvent se voir affectées par la modification du lieu de l'exécution du travail.

D'abord, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>2</sup>, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses employé.es, notamment en assurant des conditions de travail sécuritaires et ergonomiques. Cette

<sup>1</sup> Les « tracances » (mot formé par la contraction des mots « travail » et « vacances ») désigne le fait pour des personnes de continuer à faire leur travail régulier, mais à partir d'une destination où elles prendraient normalement des vacances.

<sup>2</sup> RLRQ c. S-2.1.

obligation, qui demeure même lors de l'exécution de la prestation de travail à l'extérieur du Québec, peut s'avérer difficile à respecter dans un contexte de tracances, particulièrement si cela est effectué dans une destination identifiée comme étant plus risquée. Le choix par l'employé.e d'une destination jugée dangereuse peut constituer une raison de refuser sa demande de tracances. À ce sujet, nous vous invitons à consulter le [site internet du gouvernement du Canada](#), sur lequel vous pourrez trouver une liste contenant un grand nombre de destinations voyage et le niveau de risque y afférent.

Les tracances peuvent également soulever des inquiétudes et des enjeux liés à la protection des données et de la confidentialité. Ainsi, lors de l'évaluation d'une demande de tracances, il est important pour toute entreprise de s'assurer que les informations confidentielles, privilégiées et sensibles et les renseignements personnels bénéficient de la même protection que lorsque l'employé.e travaille en territoire québécois. Dans ce contexte, il est pertinent pour l'employeur de s'attarder au type de données auquel l'employé.e a accès dans le cadre de l'exécution de ses tâches. Ainsi, si les fonctions de l'employé.e exigent le traitement de données et d'informations confidentielles ou sensibles ou de renseignements personnels, il peut s'agir d'un motif, selon les circonstances, justifiant le refus de sa demande de tracances.

Suivant les lois fiscales en application au Québec, les employeurs sont tenus de faire et de verser des retenues à la source sur les salaires payés à leurs employé.es ainsi que d'acquitter certaines cotisations de sécurité sociale. L'exécution de la prestation de travail à l'extérieur du territoire québécois peut entraîner l'application de règles fiscales étrangères. Ainsi, dans certains cas, les employé.es résidant au Québec et travaillant à l'étranger pourraient être soumis.es à l'impôt du pays où ils/elles exercent temporairement leurs activités professionnelles. Leur employeur pourrait incidemment être soumis à des obligations, notamment de retenue à la source ou de participation à des régimes de sécurité sociale, envers les autorités fiscales étrangères. Il est ainsi important, avant d'autoriser une demande de

tracances, de se renseigner sur les risques et les obligations fiscales pouvant en résulter. À ce sujet, le Canada et le Québec ont conclu de nombreuses conventions internationales afin d'encadrer la manière dont l'impôt doit être perçu entre certains pays.

En ce qui a trait aux considérations logistiques, il va de soi que les employeurs sont en droit d'exiger que les employé.es soient en mesure d'accomplir leur prestation de travail comme s'ils ou si elles étaient au bureau. Cependant, certains éléments tels que le décalage horaire ou la qualité de la connexion internet peuvent y faire obstacle. Également, d'autres éléments doivent être pris en considération, tels que les enjeux en matière de cybersécurité ainsi que la couverture des polices d'assurance dommages ou de responsabilité civile en cas d'une modification du lieu d'exécution de la prestation de travail.

En raison de ce qui précède, nous recommandons vivement aux employeurs qui souhaitent permettre à leurs employé.es de prendre des tracances d'élaborer et de mettre en place une politique de télétravail qui traite spécifiquement de la question et d'évaluer les demandes à ce sujet au cas par cas.



## Conseil pratique

Éléments à considérer lors de l'élaboration d'une politique portant sur les tracances :

- Circonstances entourant la demande de tracances (raison du voyage, p. ex. membre de la famille malade);
- Nature du travail effectué par l'employé-e;
- Durée de la demande de travail à distance;
- Lieu du travail à distance (région éloignée dans la province, hors de la province, hors du pays);
- Santé et sécurité du travail;
- Protection de la confidentialité des données;
- Cybersécurité;
- Enjeux fiscaux; et
- Assurance dommage et responsabilité civile.





## Conflits de travail : travailleurs de remplacement et télétravail

La Cour supérieure a récemment rendu deux décisions sur les dispositions anti-briseurs de grève dans le cadre du télétravail.

La première décision concerne [Groupe CRH](#), qui exploite une cimenterie à Joliette. À l'été 2021, le syndicat a déposé une demande d'ordonnance devant le Tribunal administratif du travail (le « TAT ») par laquelle il alléguait que Groupe CRH, qui était alors en lock-out, faisait illégalement appel aux services d'employé.es non syndiqué.es de l'établissement qui travaillaient à distance (en télétravail) pour effectuer le travail des salarié.es en lock-out. Selon le syndicat, une telle manière de faire contrevenait à la disposition du *Code du travail*<sup>3</sup> (le « Code ») qui interdit à un employeur « d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un.e salarié.e qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un.e salarié.e faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ». Le 25 novembre 2021, le TAT donne gain de cause au syndicat<sup>4</sup>. Dans sa décision, le juge administratif est d'avis que l'« établissement » touché par le lock-out s'étend au domicile des employé.es en télétravail. Selon le TAT, cette interprétation est plus adaptée à la nouvelle réalité du monde du travail depuis la pandémie. Ainsi, le Tribunal conclut que l'employeur a contrevenu aux dispositions sur les travailleur.euses de remplacement en utilisant les services d'une autre employée de l'établissement travaillant à domicile pour exécuter les tâches d'employé.es en lock-out. Le TAT ordonne donc à Groupe CRH de cesser d'utiliser les services de l'employée en télétravail pour accomplir les tâches des employé.es en lock-out. Le 21 avril 2023, la [Cour supérieure](#) infirme la décision du TAT et annule ses ordonnances<sup>5</sup>. La Cour supérieure estime que l'interprétation du TAT ne cadre pas avec les autres dispositions du Code faisant référence à la notion d'« établissement ».

Entre temps, le [TAT](#) s'était également penché à nouveau sur la question de l'interprétation de la notion d'« établissement » et corollairement sur la possibilité pour un employeur de faire appel aux services de ses salarié.es en télétravail pour effectuer les tâches des salarié.es en grève ou en lock-out pendant le conflit de travail. Bien que de manière générale les faits soient assez similaires à ceux de Groupe CRH, dans cette affaire, le syndicat reprochait à la Coop Novago, une coopérative agricole, d'avoir recours aux services d'employées non syndiquées ou provenant d'un autre établissement pour réaliser le travail de salarié.es en grève à partir de leur domicile.

Le 23 mars 2022, le TAT accueille la demande d'ordonnance du syndicat<sup>6</sup>. Le tribunal base son raisonnement sur le précédent établi par la décision du Groupe CRH, dans laquelle il est reconnu que l'« établissement » touché par le lock-out s'étend au domicile des employé.es en télétravail. Le TAT ordonne donc à Coop Novago de ne plus recourir aux services d'employées qui sont non syndiquées ou qui proviennent d'un autre établissement pour faire le travail d'employé.es en grève, même si cela est fait en télétravail. Le 10 mai 2023, la Cour supérieure confirme la décision du TAT<sup>7</sup>. La Cour estime que le TAT était justifié de s'appuyer sur la décision dans l'affaire Groupe CRH pour conclure que le télétravail ne peut être utilisé pour contourner l'objectif poursuivi par les dispositions anti-briseurs de grève du Code.

À la lumière des deux décisions contradictoires de la Cour supérieure, l'état du droit en ce qui concerne les dispositions relatives aux travailleur.euses de remplacement dans un contexte de télétravail reste incertain. Le syndicat représentant les employé.es du Groupe CHR a porté en appel la décision de la Cour supérieure et celle-ci devrait donc avoir l'occasion de clarifier l'état du droit à cet égard au cours des prochains mois. Nous suivrons le dossier de près afin de voir comment la Cour d'appel tranchera le débat.

<sup>3</sup> RLRQ c. C-27.

<sup>4</sup> *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021 QCTAT 5639.

<sup>5</sup> *Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259.

<sup>6</sup> *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago*, 2022 QCTAT 1324.

<sup>7</sup> *Coop Novago c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière – CSN*, 2023 QCCS 1539.



## Résumés de décisions

### **Drake c. Équipement Trans Continental Itée (TAT, 2023-03-16), 2023 QCTAT 1218**

Le Tribunal administratif du travail (le « TAT ») a statué qu'un.e salarié.e qui refuse de revenir travailler dans l'établissement de l'entreprise après une directive de l'employeur qui met fin au télétravail ne commet pas une faute suffisamment grave pour justifier son congédiement.

Dans cette affaire, l'employeur a congédié le plaignant, qui occupait le poste de commis aux achats et à l'inventaire, en raison de son refus de revenir travailler en présentiel. Le TAT a conclu que l'entreprise n'avait pas mis en place une politique de télétravail permanente et que le droit de gérance dont dispose l'employeur lui permettait d'exiger le retour au travail de ses salarié.es. Toutefois, bien que le TAT ait reconnu que le salarié a fait preuve d'insubordination en refusant de se conformer à la directive de l'employeur, il a conclu que cette faute n'était pas suffisamment grave pour justifier un congédiement, notamment compte tenu du fait que le plaignant s'était montré ouvert à une discussion plus approfondie sur la question, qu'il avait 10 années d'ancienneté et qu'il n'avait aucun antécédent disciplinaire. En conséquence, le TAT a conclu que l'employeur n'a pas réussi à démontrer une cause juste et suffisante pour le congédiement.

### **Bellemare c. Hydro-Québec (TAT, 2023-03-20), 2023 QCTAT 1322**

Un monteur de lignes engagé dans les activités syndicales de son entreprise a déposé une plainte pour pratique interdite en vertu de l'article 14 du *Code du travail*<sup>8</sup> (le « Code »). Le plaignant soutient que l'employeur l'a placé dans une situation qui limitait son droit de contester sa suspension disciplinaire. En effet, l'employeur lui a proposé une suspension de quatre mois au lieu d'un an, à condition que le plaignant renonce à son droit de déposer un grief.



Bien que le Tribunal administratif du travail (le « TAT ») rappelle que le Code n'empêche pas un.e employé.e de renoncer à son droit de déposer un grief lorsqu'une telle décision fait partie d'un processus véritable et authentique visant à résoudre un conflit ou à éviter l'arbitrage, il en va autrement lorsqu'il s'agit de négocier à la baisse une sanction manifestement excessive, comme c'est le cas ici. Le juge a conclu que l'employeur ne pouvait ignorer que son comportement entraverait le libre choix du plaignant en le forçant à renoncer à son droit de déposer un grief afin d'obtenir une sanction moins sévère. Conséquemment, le tribunal a condamné l'employeur à verser 15 000 \$ de dommages punitifs en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>9</sup>.

### **Syndicat canadien de la fonction publique, section 1299 FTQ, c. Ville de Châteauguay (TAT, 2023-05-04), 2023 QCTAT 2002**

Les propos d'un contremaitre à l'endroit d'un salarié à qui il reprochait d'avoir contacté immédiatement son représentant syndical à la suite de la survenance d'un accident du travail peut constituer une entrave aux activités syndicales au sens de l'art. 12 du *Code du travail*<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> RLRQ c C-27.

<sup>9</sup> RLRQ c C-12.

<sup>10</sup> RLRQ c C-27.



## Varia

### Projet de Loi n° 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants



La Loi sur l'encadrement du travail des enfants a été adoptée le 1<sup>er</sup> juin 2023 et, à quelques exceptions près, est en vigueur depuis cette date. Ainsi, les jeunes de moins de 14 ans peuvent désormais travailler uniquement dans certains types d'emplois (production artistique, livraison de journaux, garde d'enfants, aide aux devoirs et tutorats, certains emplois supervisés par un-e adulte) et à condition d'avoir une **autorisation parentale**. De plus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, tous les enfants assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire pourront uniquement travailler un maximum de 17 heures par semaine, dont 10 heures du lundi au vendredi (pendant la période scolaire).

### Projet de loi C-13, Loi visant l'égalité réelle entre les langues officielles du Canada

Le 20 juin dernier, la Loi visant l'égalité réelle entre les langues officielles du Canada a reçu la sanction royale. La deuxième partie de cette loi, édictant la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale, encadrera l'usage du français à titre de langue de service et de travail au sein des entreprises privées de compétence fédérale au Québec et dans des régions à forte présence francophone. Elle entrera en vigueur au Québec à une date ultérieure devant être fixée par décret et, deux ans après cette date, dans les régions à forte présence francophone.

Conformément à un compromis intervenu entre le gouvernement fédéral et celui du Québec, cette nouvelle loi reprend plusieurs éléments de la Charte de la langue française<sup>11</sup> (la «**Charte**»), notamment en matière de langue du travail. Par ailleurs, rappelons que cette nouvelle loi prévoit aussi la possibilité pour une entreprise privée de compétence fédérale de s'assujettir volontairement à la Charte afin que celle-ci s'applique à elle en remplacement de la loi fédérale, notamment quant à ses lieux de travail situés au Québec.

<sup>11</sup> RLRQ c C-11.





# Restez à l'affût!

## Labour Spotlight Series:

Série de webinaires organisés par le groupe de droit du travail de Dentons.



## Canadian Occupational Health & Safety Law

Blogue de Dentons portant sur des questions juridiques et de réglementation liées à la santé et la sécurité au travail.

# Félicitations

Félicitations à **Nicolas Séguin** qui se joindra au groupe de droit du travail à titre d'avocat au terme de son stage. Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe!

© 2023 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. Le présent document n'est pas destiné à servir d'avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir, ou vous abstenir d'agir, sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse [dentons.com](https://www.dentons.com).

# Auteures



## **Arianne Bouchard**

Associée et CRHA  
[arianne.bouchard@dentons.com](mailto:arianne.bouchard@dentons.com)



## **Sarah-Émilie Dubois**

Avocate principale  
[sarah-emilie.dubois@dentons.com](mailto:sarah-emilie.dubois@dentons.com)



## **Camille Paradis-Loiselle**

Avocate principale  
[camille.paradis-loiselle@dentons.com](mailto:camille.paradis-loiselle@dentons.com)