

11 décembre 2020

Anne-Sophie Ouellet, avocate

Le 26 octobre 2020, l'arbitre Jean-François La Forge a rejeté une demande d'ordonnance de sauvegarde déposée par le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (ci-après « SFMQ ») visant à forcer la Ville de Québec à privilégier le télétravail pour ses employés<sup>1</sup>.

Il s'agit de l'une des premières décisions rendues sur la question et on peut prévoir que cette affaire aura un impact important sur le droit d'un employeur d'exiger que des employés fournissent leur prestation de travail en présentiel dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19.

### Le contexte

En septembre 2020, redoutant une deuxième vague de COVID-19, le SFMQ demande à la Ville de privilégier le télétravail. Le syndicat considère en effet que la Ville de Québec contrevient aux directives du Gouvernement du Québec, qui ordonnait notamment que « lorsqu'une prestation de travail peut être rendue à distance, le télétravail à partir d'une résidence principale ou de ce qui en tient lieu soit privilégié »<sup>2</sup>. La Ville de Québec doit assurer la protection de la santé de ses employés ce qui, selon la SFMQ, implique de recourir de manière plus généralisée au télétravail. De son côté, la Ville de Québec considère qu'elle respecte le décret, car elle favorise le télétravail lorsque possible, permettant ainsi à environ 1 500 employés d'effectuer leur prestation de travail à distance.

Toutefois, selon elle, le décret ne l'empêche pas d'exiger la présence de ses employés sur les lieux

de travail lorsque le travail ne peut être effectué à distance.

Au surplus, elle estime que la détermination des tâches qui peuvent ou ne peuvent pas être effectuées en télétravail relève entièrement de son droit de gérance.

Considérant qu'il y a urgence, le SFMQ dépose une demande d'ordonnance de sauvegarde afin qu'une décision soit rendue pour assurer la sécurité des employés dans l'attente de la résolution d'un grief à ce sujet.

### La décision

L'arbitre prend d'abord le soin de rappeler que les décrets gouvernementaux ne sont pas venus modifier les conventions collectives ni limiter le droit de gestion des employeurs. Pour l'arbitre, l'employeur qui prend les mesures sanitaires exigées et qui adapte le milieu de travail aux normes d'hygiène nécessaires répond à ses obligations. Rien ne l'empêche, dans ces circonstances, d'exiger la présence au travail de ses salariés s'il n'est pas en mesure de « privilégier le télétravail ». En cela, « le télétravail se bute à l'obligation de l'employeur d'assurer ses propres obligations envers sa clientèle »<sup>3</sup>.

L'arbitre se penche ensuite sur les trois critères qui doivent être satisfaits pour obtenir une ordonnance de sauvegarde, à savoir l'existence d'un droit apparent, la présence d'un préjudice sérieux et irréparable et la balance des inconvénients en cause.

<sup>1</sup> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c. Québec (Ville)*, 2020 CanLII 79699 (QC SAT), disponible en ligne [ici](#).

<sup>2</sup> Décret 689-2020, 25 juin 2020, (2020) 152 G.O. II, 2694A.

<sup>3</sup> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c. Québec (Ville)*, par. 49.

Sur l'apparence de droit, l'arbitre conclut qu'à première vue, l'employeur semble se conformer au décret 689-2020. Le décret prévoit que le télétravail doit être favorisé, mais laisse expressément à l'employeur la possibilité d'exiger la présence de ses employés « si une prestation de travail ne peut être rendue à distance ».

En l'espèce, l'employeur a permis à près de 1 500 employés de poursuivre le télétravail, mais a estimé que la présence de certains employés était nécessaire pour le maintien de ses activités. Pour l'arbitre, trancher la question de savoir si cette décision est conforme au décret reviendrait à se prononcer sur le mérite du litige, ce que le tribunal ne peut pas faire au stade d'une ordonnance de sauvegarde. L'arbitre rejette les prétentions du SFMQ sur ce point.

Quant au préjudice irréparable, l'arbitre souligne que l'employeur a mis en place des mesures d'hygiène afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire malgré la pandémie. L'arbitre rejette donc l'argument du SFMQ sur ce point, concluant qu'une crainte subjective – même si elle est raisonnable – liée à la COVID-19, ne peut justifier à elle seule un refus de travail<sup>4</sup>.

Enfin, l'arbitre estime que la balance des inconvénients milite en faveur de l'employeur, car celui-ci a mis en place les mesures sanitaires exigées et doit fournir les services à la population. Pour toutes ces raisons, la demande du SFMQ est rejetée.

### Points à retenir

Il ressort de cette décision que, même dans le contexte particulier de la pandémie de COVID-19, il n'est pas à priori abusif pour un employeur d'exiger la présence au travail de ses employés s'il n'est pas possible de « privilégier le télétravail ».

En pareil cas, un employeur devra s'assurer de mettre en place les mesures sanitaires appropriées dans les circonstances, étant toujours

---

<sup>4</sup> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c. Québec (Ville)*, par. 56.

tenu d'assurer la sécurité et la santé de ses employés<sup>5</sup>.

Un employeur bénéficierait donc d'une certaine marge de manœuvre pour déterminer quelles tâches ou fonctions peuvent être effectuées en présentiel.

Il convient toutefois de noter qu'une telle latitude ne saurait aller jusqu'à permettre à un employeur d'exercer ses droits de gestion à ce sujet de manière abusive ou discriminatoire.

Un employeur prudent sera donc bien avisé de documenter toutes les considérations en jeu et les facteurs pris en compte pour décider si une prestation de travail ne peut être fournie à distance.

Cela étant dit, bien que cette décision reconnaisse qu'un employeur jouit d'une certaine latitude à cet égard, les tribunaux seront inévitablement amenés à se prononcer plus précisément sur ce qui peut rendre abusive ou déraisonnable la décision d'un employeur d'exiger le travail en présentiel. Il faudra suivre avec attention les développements jurisprudentiels sur cette question pour connaître toute l'étendue des obligations d'un employeur relativement au télétravail.

**Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.**

<sup>5</sup> *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c S-2.1, art. 51.

