

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ À LA
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU
TRAVAIL DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

**DANS LE CADRE DU PROJET DE LOI N°59
modernisant le régime de santé et de sécurité du
travail**

21 JANVIER 2021

Introduction

Télétravail Québec est un organisme à but non lucratif qui souhaite améliorer les conditions de travail des Québécois en partageant les meilleures pratiques concernant le télétravail.

Nos six valeurs sont : l'accessibilité, la sécurité, la conciliation travail-famille, l'équilibre, la saine performance et la protection de l'environnement.

Depuis 2018 et représentant plus de 80 membres, nous encadrons et soutenons des travailleurs et employeurs, partout au Québec. Télétravail Québec représente les intérêts de trois différents profils de membre : les télétravailleurs, les employeurs et les fournisseurs de service.

Les services offerts par l'association ciblent principalement la diffusion de bonnes pratiques entourant le télétravail et la formation de la main d'œuvre. En ce sens, Télétravail Québec a été l'instigateur de la première Semaine du Télétravail en septembre 2020.

Table des matières

Introduction.....	1
Table des matières	1
Problématiques générales en lien avec le télétravail	2
Problématiques en matière de santé et sécurité	3
Problématiques en lien avec l'accès à Internet.....	5
Pétition déposée et réponse mitigée du gouvernement	5
Discussion sur le projet de loi 59.....	6
Nos recommandations	7
Conclusion	7
Pour obtenir des informations supplémentaires	7
Annexe 1 - Pétition déposée l'Assemblée Nationale le 15 septembre 2020	8
Annexe 2 - Réponse du Ministre Jean Boulet à la pétition	9
Annexe 3 - Demande d'intervention concernant des mesures pour favoriser le télétravail.....	10
Annexe 4 - Réponse du Ministre des Finances.....	13

Problématiques générales en lien avec le télétravail

La pandémie nous a permis de bien étudier les enjeux et impacts du télétravail. Désormais, ce mode de travail novateur est plus accessible et se doit d'être encouragé.

Bien que ce mode de travail ait été forcé pour plusieurs travailleurs et employeurs, la plupart considère opter pour une forme hybride du télétravail une fois les mesures sanitaires atténuées.

Tel qu'on a pu le lire dans un article de Robin Millard paru sur La Presse en date du 13 janvier 2021* :

(Genève) Où s'arrête le travail et où commence la vie privée ? La pandémie et ses cohortes de travailleurs à domicile ont brouillé un peu plus la frontière entre les deux et méritent que l'on y porte plus d'attention, met en garde l'ONU mercredi.

« Le travail à domicile va perdurer, ce qui signifie que les employés auront besoin d'une meilleure protection et d'une meilleure connaissance des droits et des risques liés à ce nouveau mode de vie, souligne l'Organisation internationale du travail (OIT), dans un rapport. »

« Quand le monde a été frappé brutalement par la pandémie de COVID-19, des légions de travailleurs se sont convertis du jour au lendemain au travail à domicile afin de protéger leur emploi et leur vie », souligne l'agence onusienne, pour qui « il n'y a aucun doute que le travail à domicile va encore gagner en importance dans les années à venir ».

L'organisation estime qu'en 2019, donc avant l'épidémie qui a démarré en Chine et s'est ensuite répandue dans le monde entier - quelques 260 millions de personnes travaillaient à leur domicile soit environ 7,9 % du nombre total de travailleurs.

La COVID-19 a fait bondir ce taux à environ 20 % durant les premiers mois de la pandémie, estime l'agence.

« Pour les télétravailleurs, le grand risque c'est l'effacement de la différence entre le temps de travail et le temps pour soi et pour la famille », souligne le rapport, qui insiste sur le besoin de prendre en compte les risques psychologiques liés au fait de travailler de manière isolée.

Il est aussi important « d'introduire un "droit à la déconnexion" pour assurer le respect des frontières entre vie professionnelle et vie privée ».

*<https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-01-13/la-pandemie-brouille-la-frontiere-entre-travail-et-vie-privee.php>

Problématiques en matière de santé et sécurité

Tel qu'on a pu le lire dans un article de Pascal-Olivier Pelchat, paru sur Droit Inc en date du 30 septembre 2020* :

« En 2018, le député de Québec solidaire, Gabriel Nadeau-Dubois, a déposé le projet de loi n°1097 intitulé Loi sur le droit à la déconnexion. Ce projet de loi visait l'assurance du respect du temps de repos des salariés et l'imposition d'une obligation légale de l'employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail.

Le projet de loi élaborait deux processus d'adoption de politique de déconnexion, l'une réservée aux employeurs de 100 salariés ou plus et l'autre pour ceux comptant moins de 100 salariés. L'employeur en défaut d'établir une politique de déconnexion était même susceptible de commettre une infraction pénale et s'exposait à de potentielles sanctions monétaires. Ce projet novateur a toutefois été abandonné et le droit à la déconnexion n'a ainsi pas fait l'objet d'une concrétisation formelle en droit québécois.

Bien qu'au Québec, le droit à la déconnexion n'a pas fait l'objet d'une reconnaissance législative expresse, certaines dispositions des lois du travail s'inscrivent, du moins implicitement, dans une perspective d'élaboration d'un tel droit du salarié à la déconnexion à l'extérieur des heures de travail. »

La Loi sur les normes du travail (« L.N.T. »)

La L.N.T. s'applique à tout « salarié » et certaines de ses dispositions sont suffisamment larges et englobantes pour régir la prestation de services par télétravail. Tout d'abord, à son article 59.0.1, la L.N.T. prévoit que le salarié a droit de refuser de faire du temps supplémentaire :

« 59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler :

1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures (...);

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine (...);

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité (...). »

Ainsi et sous réserve des différentes exceptions législatives, le salarié pourrait refuser, à sa seule discrétion, d'effectuer tout temps supplémentaire lorsque l'une des conditions énoncées à l'art. 59.0.1 est rencontrée. À notre avis, cet article serait susceptible de s'appliquer à un salarié à qui l'on demande de procéder à la lecture et à l'envoi de courriels ou d'appels téléphoniques à l'extérieur des heures habituelles quotidiennes de travail.

En plus de ces dispositions, les articles 78 et 79 L.N.T. reconnaissent respectivement au salarié le droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives et le droit à une pause-repas de trente minutes sans salaire au-delà de toute période de travail de cinq heures consécutives. Toute politique de télétravail adoptée par un employeur devrait, selon nous, s'assurer de respecter ces dispositions légales.

Le Code civil du Québec (« C.c.Q. ») et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (« L.S.S.T. »)

De manière plus générale, ces lois imposent à l'employeur des obligations en matière de santé et de sécurité du salarié.

En vertu de l'art. 2085 C.c.Q., l'employeur a l'obligation de prendre des mesures appropriées en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité de ses salariés.

Quant à elle, la L.S.S.T. impose à son article 51 une vaste obligation à l'employeur qui doit, selon cet article, prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Quoiqu'à première vue simples et évidentes, ces obligations de protection des employeurs à l'égard de leurs salariés adoptent une complexité particulière en contexte de télétravail. Comme l'explique le CPQ dans le Guide, il existe une disparité entre « les valeurs de contrôle de l'entreprise et la confiance et l'autonomie qu'exige le télétravail qui exerce une pression sur les employés qui se sentent surveillés. Cette pression peut créer de l'anxiété, de la détresse psychologique et une sous-performance. »

À notre avis, un droit à la déconnexion, qui impliquerait notamment une obligation de l'employeur d'adopter une politique de déconnexion, permettrait de réduire cette pression, ce stress et la détresse potentiellement vécues par certains employés et, ultimement, favoriserait le respect des différentes obligations des employeurs en matière de santé et sécurité au travail.

La Charte des droits et libertés de la personne (la « Charte » ou « Charte québécoise »)

Cette loi de nature quasi constitutionnelle ne reconnaît pas formellement un droit à la déconnexion des salariés. Toutefois, à son article 5, la Charte assure le droit de toute personne à sa vie privée. Bien entendu, cette disposition est applicable au salarié dans un contexte de travail présentiel. Comme le souligne le Guide, l'application de ce droit fondamental en matière de télétravail demeure cependant nébuleuse :

« La frontière entre la vie privée et le travail est plus mince que jamais, d'autant plus qu'il s'est rapidement avéré que la législation en vigueur au Québec comporte des zones grises en ce qui concerne les droits et obligations des employeurs et des employés quant au travail à domicile. »

En raison de cette obscurité législative, la reconnaissance d'un droit formel à la déconnexion permettrait de délimiter clairement les frontières entre la vie professionnelle et privée des salariés et assurerait ainsi une meilleure protection du droit fondamental des salariés à leur vie privée.

En plus de ce droit, la Charte reconnaît à ses articles 6 et 7 que toute personne a droit à la jouissance paisible de ses biens et à l'inviolabilité de sa demeure. De manière analogue, le droit à la déconnexion permettrait au salarié de dresser une séparation temporelle décisive entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, limitant ainsi l'intrusion de son employeur dans sa sphère privée et lui assurant une meilleure jouissance de ses biens et la sauvegarde de sa demeure. La limitation d'une telle ingérence du télétravail dans la vie du salarié favoriserait la sauvegarde des droits garantis par la Charte québécoise.

Enfin, à son article 46, la Charte québécoise assure à toute personne le droit à des conditions justes et raisonnables qui respectent sa santé, son intégrité et sa sécurité. Comme il a été mentionné précédemment, le télétravail peut provoquer de la détresse chez certains employés. Un meilleur encadrement de celui-ci ne serait que bénéfique sur les conditions de travail des employés.

*<https://www.droit-inc.com/article27459-Un-droit-a-la-deconnexion-cree-en-pandemie>

Problématiques en lien avec l'accès à Internet

Le télétravail répond à plusieurs problématiques : pénurie de main d'œuvre, manque de main d'œuvre qualifiée, intégration des personnes aux prises avec des contraintes de santé physique et/ou mentale. En ce sens, il est primordial d'offrir à cette main d'œuvre une qualité d'Internet tout aussi performante que celle offerte dans les grands centres.

Le fait est que l'accès Internet haute vitesse n'est pas accessible dans toutes les régions habitables du Québec. Cette absence prive le Québec d'un développement économique important. Bien que cela ne fasse pas partie du projet de loi 59, nous croyons que c'est tout de même une problématique très importante.

Pétition déposée et réponse mitigée du gouvernement

À la mi-2020, nous avons mis en ligne une pétition sur le site de l'Assemblée Nationale du Québec visant la mise en place de mesures soutenant le développement du télétravail.

À ce moment, nous réclamions au gouvernement du Québec les points suivants :

- D'effectuer une réflexion ministérielle pour évaluer l'ensemble des mesures et des programmes qui peuvent être mis de l'avant pour soutenir le développement du télétravail;
- D'effectuer une mise à jour législative de la Loi sur les normes du travail pour intégrer la réalité du télétravail dans le cadre juridique de référence pour les entreprises et les employés;
- D'effectuer la promotion du télétravail comme solution pour répondre aux cinq enjeux soulevés ci-haut.

Elle fut signée par 220 pétitionnaires et déposée à l'Assemblée Nationale le 15 septembre 2020, par Catherine Fournier, députée de Marie-Victorin.

Par la suite, une réponse de la part du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet, a été envoyée au Leader parlementaire, monsieur Simon Jolin-Barrette.

Nous pouvons y lire que monsieur Jean Boulet reconnaît les nombreux avantages du télétravail et aussi ses nombreux défis.

Il mentionne avoir demandé, en date du 3 septembre 2020, au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), un avis sur le télétravail. Avis reçu et rendu public par monsieur Jean Boulet en date du 13 octobre 2020.

Monsieur Jean Boulet stipule ensuite que le télétravail est couvert par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail, pour tous les milieux de travail.

Il encourage les employeurs du Québec à se doter d'une politique en matière de télétravail afin d'être adaptés à chacune des réalités de ceux-ci et d'y délimiter les paramètres.

Discussion sur le projet de loi 59

Télétravail Québec souhaite sensibiliser les membres de la commission à l'omission complète et intégrale de la notion de télétravail dans l'ensemble de la démarche. En ce sens, afin d'appuyer notre point, le mot « télétravail » n'a en aucune occasion été cité dans l'ensemble des 120 pages du projet de loi 59.

Qui plus est, la notion de travail à distance est tout autant absente dans l'ensemble des lois et règlements touchés par le projet de loi 59 :

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001)	Aucune mention
Loi sur l'assurance maladie (chapitre A-29)	Aucune mention
Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)	Aucune mention
Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10)	NA
Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1)	NA
Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1)	Aucune mention
Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1)	NA
Loi sur la santé et la sécurité du travail (1979, chapitre 63)	Aucune mention
Règlement sur les maladies professionnelles	NA
Règlement sur les mécanismes de prévention	NA
Règlement sur le financement (chapitre A-3.001, r. 7)	Aucune mention
Règlement sur l'association paritaire pour la SST du secteur de la construction (chapitre S-2.1, r. 1)	NA
Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail (chapitre S-2.1,	Aucune mention
Code de sécurité pour les travaux de construction (chapitre S-2.1, r. 4);	NA
Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines (chapitre S-2.1, r. 7	NA
Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative à tout programme du MSSS (chapitre S-2.1, r. 29)	NA
Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite (chapitre S-2.1, r. 3)	NA - Abrogation
Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail (chapitre S-2.1, r. 5)	NA - Abrogation
Règlement sur le programme de prévention (chapitre S-2.1, r. 10)	NA - Abrogation
Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement (chapitre S-2.1, r. 12)	NA - Abrogation
Règlement sur les services de santé au travail (chapitre S-2.1, r.	NA - Abrogation

Dans le contexte de pandémie que nous vivons actuellement, les membres de Télétravail Québec se surprennent de cette omission, tandis que le contexte aura permis de non seulement faire valoir les avantages et les inconvénients du télétravail, mais surtout, le besoin criant d'encadrement et de balises.

À cet effet, Télétravail Québec demande aux autorités en place de se pencher sérieusement sur la nécessité de prévoir un encadrement de la pratique du télétravail au Québec, tant pour le bien-être physique et mental des télétravailleurs, que pour la productivité et la viabilité de nos entreprises.

Télétravail Québec est d'accord pour appuyer le projet de loi 59 si les parlementaires en profitent pour mieux reconnaître et encadrer le télétravail.

Nos recommandations

1. Que les parlementaires reconnaissent mieux le télétravail dans l'ensemble de leur travail législatif.
2. Qu'il soit clarifié que tout le régime de santé et sécurité au travail s'applique également en contexte de télétravail.
3. Que le projet de loi soit amendé afin qu'une politique de télétravail soit rendue obligatoire pour les entreprises, notamment afin de prévoir des mécanismes de protections des travailleurs.
4. En plus des travaux sur le projet de loi no 59, que le gouvernement du Québec facilite l'accès à un service Internet haute vitesse en région afin de favoriser le télétravail dans les régions rurales du Québec.
5. Que le gouvernement du Québec accorde un financement stable aux organismes appuyant les entreprises dans leur virage vers le télétravail, afin de pouvoir continuer de soutenir les entreprises souhaitant adopter le travail à distance.

Conclusion

À l'instar de la Politique en matière de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes rendu obligatoire par la CNESST depuis le 1er janvier 2019, Télétravail Québec recommande qu'une politique similaire soit rendue obligatoire pour les entreprises pratiquant le télétravail. De façon non exhaustive, cette pratique devrait prévoir des mécanismes de protections des travailleurs à plusieurs niveaux, dont l'ergonomie et le droit à la déconnexion.

Pour obtenir des informations supplémentaires

José Lemay-Leclerc
Président de Télétravail Québec
jlemay@teletravailquebec.org
(514) 730-4175

Adresse postale :
505-6300 av. Auteuil, Brossard (Québec) J4Z 3P2

Annexe 1 - Pétition déposée l'Assemblée Nationale le 15 septembre 2020



EXTRAIT DE PÉTITION (Conforme au Règlement)

Je dépose l'extrait d'une pétition adressée à l'Assemblée nationale, signée par 220 pétitionnaires.

Désignation : Citoyens et citoyennes du Québec

Les faits invoqués sont les suivants :

CONSIDÉRANT QUE le télétravail permet de réduire les déplacements humains ainsi que les externalités négatives causées par ceux-ci, notamment la congestion routière et la pollution produite par les émissions de GES des véhicules;

CONSIDÉRANT QUE le télétravail diminue certains coûts liés à l'entretien de lieux physiques du travail pour les entreprises et que des gains financiers peuvent donc être effectués;

CONSIDÉRANT QUE le télétravail facilite la conciliation travail-famille en offrant plus de flexibilité aux ménages dans la gestion de leur temps;

CONSIDÉRANT QUE le télétravail permet de répondre au besoin de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activité en facilitant le recrutement de personnel peu mobile ou éloigné;

CONSIDÉRANT QUE le télétravail facilite l'intégration en milieu de travail des personnes aux prises avec des contraintes de santé physique et/ou mentale;

Et l'intervention réclamée se résume ainsi :

Nous, soussignés, demandons au gouvernement du Québec :

- D'effectuer une réflexion ministérielle pour évaluer l'ensemble des mesures et des programmes qui peuvent être mis de l'avant pour soutenir le développement du télétravail;
- D'effectuer une mise à jour législative de la Loi sur les normes du travail pour intégrer la réalité du télétravail dans le cadre juridique de référence pour les entreprises et les employés;
- D'effectuer la promotion du télétravail comme solution pour répondre aux cinq enjeux soulevés ci-haut.

Je certifie que cet extrait est conforme à l'original de la pétition.



Catherine Fournier
Députée de Marie-Victorin

15/09/2020

Date de signature de l'extrait

Annexe 2 - Réponse du Ministre Jean Boulet à la pétition

Gouvernement du Québec
Député de Trois-Rivières
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Monsieur Simon Jolin-Barrette
Leader parlementaire du gouvernement
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.39
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Leader parlementaire,

J'ai pris acte du dépôt de la pétition datée du 16 septembre 2020 signée par 220 pétitionnaires adressée à l'Assemblée nationale par la députée indépendante Catherine Fournier demandant au gouvernement du Québec l'adoption de mesures pouvant faciliter le développement et l'implantation du télétravail au Québec.

Le recours au télétravail s'est rapidement accentué avec la crise sociosanitaire que nous connaissons.

Le télétravail comporte certes de nombreux avantages, tel que la diminution des gazs à effet de serre, mais il comporte également son lot de défis pour les employeurs et les travailleurs.

À cet effet, j'ai demandé, le 3 septembre 2020, un avis sur le télétravail au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Avis que j'ai reçu le 13 octobre dernier et que j'ai rendu public.

Le télétravail étant une modalité de travail, celui-ci est couvert par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail ou convention collective entre salariés et employeurs. Il s'agit d'ailleurs d'un constat que les membres du CCTM ont également relevé, à savoir que le cadre juridique actuel s'applique en contexte du télétravail pour tous les milieux de travail.

Cependant, j'encourage les employeurs du Québec à se doter d'une politique en matière de télétravail qui s'adaptera à leur réalité et qui en délimitera les paramètres.

Annexe 3 - Demande d'intervention concernant des mesures pour favoriser le télétravail



PAR COURRIEL

Québec, le 21 avril 2020

Monsieur Eric Girard
Ministre des Finances
Ministère des Finances
12, rue Saint-Louis
Québec (Québec) G1R 5L3

Objet : Demande d'intervention concernant des mesures pour favoriser le télétravail

Monsieur le Ministre,

L'Orange bleue affaires publiques inc. est une firme québécoise de relations publiques qui s'est donnée pour mission d'être une référence en matière de rigueur, d'audace et d'intégrité dans toutes les opérations de relations gouvernementales, de relations avec les médias et, plus largement, de conseils en affaires publiques qu'elle offre à sa clientèle.

Nous vous contactons aujourd'hui en raison du fait que nous sommes très préoccupés par l'absence de mesures prises par le gouvernement du Québec pour aider les entreprises fonctionnant par télétravail. En effet, en cette période marquée par la COVID-19, de nombreuses mesures ont été mises en place pour faciliter la distanciation sociale. Parmi celles-ci, nous retrouvons celle voulant que tous les travailleurs qui en ont la possibilité effectuent leurs fonctions professionnelles à partir de leur résidence personnelle. Ceci permet de limiter les risques de propagation de la COVID-19 au sein de la population. Malgré cette demande officielle du gouvernement, aucune mesure ne semble prise actuellement pour faciliter le quotidien des entreprises qui collaborent en mettant en place le télétravail. Or, ces dernières doivent fournir un effort d'organisation, pouvant parfois mener à des coûts, en terme monétaire et d'efficacité. Rappelons que les efforts de nos entreprises contribuent à la diminution des risques de propagation du virus, d'où l'intérêt de les en remercier par un soutien additionnel à leur transition.

Heureusement, une solution existe. Nous souhaitons vous proposer la mise en place de mesures aidant les entreprises opérant désormais à distance. Plus précisément, nous souhaitons vous proposer la mise en place d'avantages fiscaux pour les entreprises intégrant des paramètres relatifs au télétravail. Ainsi, nous suggérons qu'une entreprise présentant une

...2

Case postale 25029, succ. Jean-Gauvin, Québec QC G1X 5A3 - Tél. : 418 998-6540 - info@lorangebleue.biz

preuve de dépenses admissibles pour la transition vers le télétravail, ou pour augmenter l'importance de ce mode de fonctionnement professionnel, puisse bénéficier automatiquement d'un avantage fiscal. Nous pensons notamment aux dépenses relatives à l'achat d'équipement pour l'aménagement d'un espace de travail approprié pour les employés.

Cette solution présente plusieurs avantages. Parmi ceux-ci, notons que les efforts entrepris face à la COVID-19 seront soutenus plus favorablement par les entreprises. Cette solution servirait ainsi la lutte contre la COVID-19, puisqu'elle rendrait plus simple la distanciation sociale. De plus, en mettant en place des avantages fiscaux, les entreprises ne seront pas aux prises avec une trop forte augmentation des coûts auxquels elles doivent faire face dans ce contexte difficile au plan économique. De ce fait, les entreprises mettant en place le télétravail géreront plus facilement les diverses contraintes qui en découlent et qui s'additionnent à leurs obligations en temps normal. Bien entendu, tout cela limitera les dégâts sur l'économie du Québec. En outre, une telle mesure favoriserait la compétitivité des entreprises québécoises en cette période de crise. Enfin, cela garantira un meilleur redémarrage de notre économie après cette période de mise sur pause.

Par ailleurs, notre solution trouve écho dans diverses demandes d'interventions la précédant. Parmi celles-ci, nous retrouvons, entre autres, la demande faite à Ottawa de la part des organisations patronales et syndicales afin de les aider face aux impacts économiques de la COVID-19. De plus, notons que le Conseil du patronat du Québec pense que 40 % des PME ne survivront pas à cette crise¹. En effet, son président-directeur général, M. Yves-Thomas Dorval, souligne que davantage doit être fait pour soutenir les entreprises. Pour sa part, M. François Vincent, vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a aussi récemment affirmé ceci, en référence aux mesures d'aide aux entreprises : « Maintenant, il y a d'autres actions qui devront être mises en place, c'est sûr² ». Par conséquent, notre demande d'intervention permettrait de combler les besoins de nombreuses entreprises du Québec.

Au cours des derniers mois, votre gouvernement a énoncé un certain nombre de priorités. Parmi celles-ci, la volonté de limiter les risques relatifs à la COVID-19. Ainsi, la distanciation sociale a été présentée comme pierre angulaire de la lutte contre le coronavirus. À ce propos, le premier ministre, M. François Legault, a mis de l'avant que « la priorité, tant qu'on n'est pas au sommet de la courbe [représentant le nombre de cas atteints pas le COVID-19 au Québec], c'est la santé »³. Or, le télétravail, pour les secteurs d'activité professionnelle pouvant s'y adapter, constitue un moyen important de faciliter la distanciation sociale souhaitée. De plus, le gouvernement a aussi émis la volonté de soutenir les employés et les employeurs québécois.

...3

¹ Lavoie, Mireille. 2020-04-05. *La période de « pause » prolongée au moins jusqu'au 4 mai au Québec*. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1691229/pause-prolongation-quebec-13-avril-coronavirus>

² Mylène Crête. 2020-03-20. *Québec débloque 2,5 milliards pour aider les entreprises*. En ligne : <https://www.ledevoir.com/economie/575359/quebec-debloque-2-5-milliards-pour-aider-les-entreprises>

³ Lavoie, Mireille, *op. cit.*

À cet effet, M. Pierre Fitzgibbon, ministre de l'Économie et de l'Innovation a récemment dit qu'« il est important pour nous de rester à l'écoute des besoins des entrepreneurs, des dirigeants d'entreprise et des employés afin de mettre en place des mesures économiques adéquates et de moduler nos interventions⁴ ». Ce que nous vous proposons aujourd'hui contribue justement à l'atteinte de ces objectifs prioritaires.

En effet, notre solution permettra, entre autres, de faciliter le télétravail et, ainsi, de garantir la distanciation sociale nécessaire actuellement, le tout en mettant le moins de pression possible sur nos entreprises et notre économie.

Afin d'assurer un suivi approprié à la présente, nous souhaiterions une intervention de votre part dans les prochains jours. Ceci permettrait, sans l'ombre d'un doute, de contribuer à l'atteinte de vos objectifs.

Enfin, soyez assuré que nous demeurerons disponibles pour tout éclaircissement sur cette proposition visant à contribuer à la lutte que nous menons collectivement contre l'ennemi viral.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le président,



Mathieu Santerre

- c. c. M. François Legault, premier ministre du Québec
 M. Pierre Fitzgibbon, ministre de l'Économie et de l'Innovation
 M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
 M. Éric Caire, ministre délégué à la Transformation numérique
 M. Pierre Arcand, chef de l'opposition officielle
 Mme Manon Massé, cheffe du deuxième groupe d'opposition
 M. Pascal Bérubé, chef du troisième groupe d'opposition

⁴ Ministère de l'Économie et de l'Innovation. 2020-04-08. *Plus de 7,3 M\$ supplémentaires pour aider les petites et moyennes entreprises de la région de la Mauricie*. En ligne : https://www.economie.gouv.qc.ca/ministere/salle-de-presse/communiqués-de-presse/communiqué-de-presse/?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=24555&cHash=1b63e9cbbb8b81b1e4ff2f6e6672e2b2

Case postale 25029, succ. Jean-Gauvin, Québec QC G1X 5A3 - Tél. : 418 998-6540 - info@lorangebleue.biz

Annexe 4 - Réponse du Ministre des Finances



Québec, le 29 juin 2020

Monsieur Mathieu Santerre
Président
L'Orange bleue affaires publiques inc.
Case postale 25029, succ. Jean-Gauvin
Québec (Québec) G1X 5A3

Monsieur Santerre,

La présente fait suite à votre correspondance datée du 27 mai 2020 ayant pour objet une demande d'intervention concernant des mesures pour favoriser le télétravail.

D'entrée de jeu, le ministère des Finances est conscient de l'ampleur des efforts déployés par de nombreuses entreprises québécoises afin de faire un virage rapide vers le télétravail.

Par ailleurs, plusieurs mesures ont été annoncées pour permettre aux entreprises et aux particuliers de faire face aux enjeux liés à la pandémie.

En ce qui concerne les entreprises, le gouvernement a annoncé la mise en place d'une série de mesures leur permettant de libérer d'importantes liquidités en contexte de pandémie par la suspension du paiement des acomptes provisionnels et des impôts dus, le report des versements à l'égard des remises de TVQ et le versement accéléré des crédits d'impôt aux entreprises, et de bénéficier d'un appui sous forme de prêts ou de garanties de prêts, à travers le Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises et le Programme d'aide d'urgence aux petites et moyennes entreprises. Ces sommes ont pu permettre aux entreprises, le cas échéant, d'appuyer la mise en place du télétravail dans leurs organisations.

Ces mesures se sont ajoutées à celles déjà en place pour encourager les entreprises à investir dans leur virage numérique et l'optimisation de leurs modèles d'affaires, qui peuvent soutenir une transition vers un mode de travail à distance. En effet, le nouveau crédit d'impôt à l'investissement et à l'innovation (C3i) et les mesures d'amortissement bonifié stimulent, entre autres, l'acquisition de matériel informatique.

... 2

Québec
390, boulevard Charest Est, 8^e étage
Québec (Québec) G1K 3H4
Téléphone : 418 643-5270
Télécopieur : 418 646-1574
www.finances.gouv.qc.ca

Montréal
380, rue St-Antoine o., 5^e étage
Montréal (Québec) H2Y 3X7
Téléphone : 514 873-5363
Télécopieur : 514 873-4728

M. Mathieu Santerre

- 2 -

Pour les particuliers ayant été contraints de se tourner vers le télétravail, le régime fiscal leur permet déjà de déduire de leur revenu imposable certaines dépenses associées au télétravail dans la mesure où leur employeur leur remet un formulaire *Conditions générales d'emploi (TP-64.3)*.

Les dépenses d'emploi admissibles sont les dépenses relatives à certaines fournitures consommées directement dans l'exercice de leurs fonctions (comme du papier, des crayons, et dans certains cas, des frais d'utilisation du réseau Internet), et les dépenses relatives à un espace de bureau situé dans leur domicile, dans la mesure où cet espace est le lieu principal de l'exercice de leurs fonctions, ce qui devrait généralement être le cas dans le présent contexte.

Ces mesures contribuent à appuyer les entreprises et les particuliers dans leur transition vers le télétravail. Dans l'éventualité où de nouvelles mesures devaient être mises en place en réponse aux besoins occasionnés par la pandémie, soyez assuré que votre proposition sera tenue en compte.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Santerre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Louis-Alexis Pelletier-Dubé
Attaché politique