

# Bulletin communautaire D'INFORMATION LÉGALE



Printemps 2021

## La télétravailleuse

Vous êtes une télétravailleuse si vous êtes une salariée, vous utilisez la technologie pour faire votre travail et vous êtes à l'extérieur de votre lieu habituel de travail.

En tout temps, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'employée, tel que le prévoit l'article 51 de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)**. À titre de mesure de prévention pour réduire le risque de contagion, l'employeur peut demander à ses employées de faire du télétravail.

## Les modifications d'horaire

Le contexte lié à la pandémie pourrait amener des employeurs à modifier les horaires de travail pour, par exemple, tenir compte de l'achalandage de la clientèle et du volume d'affaire, et ainsi éviter des mises à pied.

Les modifications à l'horaire (à la hausse ou à la baisse) sont à la discrétion de l'employeur mais elles doivent toutefois être **raisonnables et équitables**. L'employée a le droit de refuser de travailler ses heures dans certains cas qui sont élaborés à l'article 59.0.1 de la **Loi sur les normes du travail (L.n.t)**.

L'horaire d'une employée ne peut non plus subir une baisse substantielle des heures travaillées sans raison d'affaires (sans réels motifs économiques).<sup>2</sup>

Normalement, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail contre la volonté de l'employée. Cependant, en situation exceptionnelle (telle une pandémie), l'employeur a le devoir de modifier les conditions de travail de façon unilatérale et imposer le télétravail aux employées si la nature de l'emploi le permet et même interdire aux employées de se présenter sur les lieux habituels du travail en raison de la **Loi sur la santé publique**.<sup>1</sup>

## Considérations liées à la santé et à la sécurité

Une personne qui travaille à la maison est tout de même couverte par les lois en lien avec la santé et la sécurité au travail, telle que la **LSST** ou la **L.n.t**. En cas de télétravail, on considère la maison comme un lieu de travail. Ainsi, si elle se blesse dans le cadre de son travail, la personne pourrait avoir accès à des recours en lien avec la CNESST. La protection peut se transposer à la maison dans le cadre du télétravail. Cette protection s'applique généralement aux personnes qui sont salariées. Afin de minimiser les accidents de travail, l'employeur doit s'assurer que le lieu de télétravail est sécuritaire avec un éclairage suffisant, des matériaux adéquats, une bonne ergonomie, etc.

Les travailleuses en télétravail sont protégées par la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**. En effet, la CNESST applique les mêmes conditions et règles lors de l'analyse de l'admissibilité d'une lésion professionnelle que la lésion soit survenue en télétravail ou ailleurs. Ainsi, une salariée en situation de télétravail pourrait être indemnisée si un accident survient à l'occasion de son travail. Par exemple, une salariée pourrait être indemnisée si elle développe une maladie professionnelle, telle qu'une tendinite au poignet à la suite d'une période prolongée de travaux à l'ordinateur.

Dans un contexte de pandémie, l'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour permettre le télétravail dans le but d'atténuer les risques de contagion reliés à la Covid-19. Si le télétravail n'est pas possible en raison de la nature de l'emploi, une employée ne peut tout de même pas refuser de travailler par peur de contracter le virus. Il est alors important que l'employeur accommode les lieux de travail afin de favoriser la distanciation sociale et les pratiques d'hygiène fréquentes.<sup>3</sup>

## L'enjeu de la vie privée

La **Charte des droits et libertés de la personne** impose à l'employeur de respecter la vie privée de l'employée, alors que le lien d'emploi octroie à l'employeur un droit de gérance notamment pour la surveillance et le contrôle du travail. L'employeur a donc le droit de vérifier et surveiller le travail exécuté par l'employée afin de rendre des comptes, mais il ne doit pas outrepasser le droit à la vie privée de l'employée. Il ne pourrait pas, par exemple, forcer l'employée à garder la caméra de son ordinateur ouverte en tout temps. Cette surveillance audio-visuelle continue serait considérée comme déraisonnable et comme une violation du droit à la vie privée de l'employée.

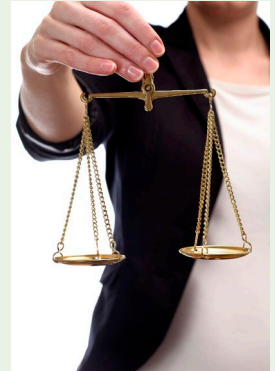
## Frais liés au télétravail et responsabilité de l'employeur

Bien que la **L.n.t** ne comporte aucune disposition encadrant spécifiquement le télétravail, elle prévoit que lorsque l'employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, ou de marchandises pour l'exécution du travail, il doit les fournir gratuitement à l'employée qui est payée au salaire minimum.

De plus, la **L.n.t** prévoit que l'employeur ne peut exiger une somme d'argent de l'employée pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises, qui aurait pour effet que la personne salariée reçoive moins que le salaire minimum. Un employeur ne peut non plus exiger d'une travailleuse le remboursement de frais liés aux opérations courantes de son entreprise, peu importe le salaire de l'employée. Les dépenses encourues par la salariée non remboursées par l'employeur sont déductibles d'impôts.

En matière de télétravail, une entente écrite qui aborde entre autres les questions reliées aux frais, tels l'équipement et le matériel, constitue un levier pour éviter les mésententes entre les employeurs et leur personnel.

THÈME DU MOIS :  
**Droit du télétravail**



À titre de télétravailleuse, l'employée est protégée par les mêmes lois qui la protègent dans tout autre lieu de travail. Si l'employée est victime de discrimination, de harcèlement psychologique, ou de harcèlement sexuel, elle peut déposer une plainte auprès de la CNESST.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est l'organisme qui assure le respect des droits et des obligations en matière de travail auprès des travailleuses et des employeurs québécois.  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

**CLINIQUE D'INFORMATION  
JURIDIQUE**

**Lundi au vendredi**

**9h à 17h**

**Tél. : 514 866-9941 #293**

1355 BOUL. RENÉ-LÉVESQUE OUEST  
MONTRÉAL (QC) H3G 1T3

📍 Lucien-L'Allier ou Guy-Concordia

[infojuridique@ydesfemmesmtl.org](mailto:infojuridique@ydesfemmesmtl.org)

[www.ydesfemmesmtl.org](http://www.ydesfemmesmtl.org)



Ressources : Au bas de l'échelle [www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca) Action travail des femmes [www.atfquebec.ca](http://www.atfquebec.ca)

Références : 1 [www.educalo.qc.ca](http://www.educalo.qc.ca) | 2 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca> | 3 [www.inspq.qc.ca](http://www.inspq.qc.ca)

Textes de Nora Jones, Shirley May et approuvés par M<sup>e</sup> Francis Ghanimé et M<sup>e</sup> Sandrine Boisselle