

Chronique JURIDIQUE



Me Francis Fortin

Avocat au secteur Affaires de l'étude Tremblay Bois Avocats depuis 2008, Me Francis Fortin pratique principalement en matière de droit du travail et de litige civil et commercial.

Son cabinet compte près de 40 avocats répartis dans quatre grands groupes spécialisés, soit affaires, municipal et administratif, erreurs médicales et assurance.

La Chambre de commerce de Charlevoix est fière de compter Me Francis Fortin parmi ses collaborateurs du LIEN AVEC LES MEMBRES.

TREMBLAY BOIS
AVOCATS

1 800 807-9966
TÉLÉCOPIE: 1 418 658-6100
www.tremblaybois.qc.ca

Quel est l'encadrement juridique du télétravail ? [suite]

Dans ma dernière chronique, j'ai survolé certaines questions en lien avec le télétravail. Évidemment, la pandémie a forcé bon nombre d'entreprises à implanter le télétravail. Tout cela s'est fait à vitesse grand V compte tenu des recommandations du gouvernement. Les questions importantes ont été remises à plus tard. Ce «plus tard» est maintenant là et les questions doivent trouver des réponses.

Les questions les plus fréquentes touchent à l'aspect santé et sécurité du télétravailleur. Les lois entourant la santé et la sécurité au travail n'ont pas été pensées pour le «mode télétravail». Malgré cela, elles s'appliquent tout de même et imposent des obligations tant au télétravailleur qu'à l'employeur.

Premièrement, le fait que l'employé exécute sa tâche en télétravail ne diminue en rien les obligations de l'employeur en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Même si le travail se réalise en mode télétravail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur.

Aspect souvent oublié, l'employé a lui aussi des obligations en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Dans les faits, la loi prévoit une obligation semblable à celle de l'employeur, c'est-à-dire qu'il doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

La loi parle de «lieu de travail». Qu'est-ce que cela signifie en matière de télétravail? Et bien, il faut comprendre que le lieu où le travailleur exécute son travail devient alors le «lieu de travail» au sens de la loi. Si l'employé se blesse en télétravail, par exemple en développant des blessures causées par une mauvaise ergonomie, cela sera considéré comme un accident de travail et l'employeur pourra voir celui-ci imputer à son dossier de financement.

L'employeur devra donc contrôler ce nouveau «lieu de travail». Pour permettre ce contrôle et respecter ses obligations, l'employeur doit prendre certaines mesures. La passivité n'est pas une option. L'outil essentiel pour réaliser adéquatement ce contrôle est la politique du télétravail.

Dans une politique sur le télétravail, vous devriez normalement prévoir les éléments suivants :

- Un droit d'accès de l'employeur au lieu où le télétravailleur effectue son travail;
- Certaines mesures de contrôle de ce lieu. Par exemple, demander à l'employé de fournir des photographies de son bureau et de son installation;
- Une manière d'identifier le ou les espaces du domicile constituant le «lieu de travail» afin d'encadrer et limiter les possibles problématiques entourant les limites physiques de ce lieu de travail;
- Un rappel de l'obligation du télétravailleur de déclarer toute lésion professionnelle dans les meilleurs délais à son supérieur immédiat;
- Un rappel de l'obligation du télétravailleur de participer à l'identification et l'élimination des risques;
- Une identification, au besoin, du matériel qu'il est permis d'utiliser pour effectuer le télétravail, notamment afin d'assurer une sécurité au niveau informatique et données commerciales, confidentielles ou personnelles qui peuvent être utilisées;
- Une énumération et limitation des conditions de travail applicables en télétravail, notamment en ce qui concerne les heures habituelles de travail et la réalisation ou non d'heures supplémentaires;
- L'établissement de liens entre les diverses politiques, le cas échéant, de l'employeur.

Au départ, l'urgence de la situation a forcé un recours massif au télétravail souvent dans la hâte et dans la précipitation. Toutefois, cela n'est plus aujourd'hui une excuse pour éviter de s'interroger sur les obligations qui découlent de cette organisation du travail, tant pour l'employé que l'employeur.

À la prochaine,

Me Francis Fortin

ffortin@tremblaybois.qc.ca

Vous avez des sujets d'ordre général que vous aimeriez proposer à notre collaborateur pour sa prochaine chronique juridique? Partagez vos idées à info@creezdesliens.com. Nous lui transmettrons avec plaisir. Vos suggestions pourraient aider d'autres entrepreneurs comme vous!