



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 990

**Loi modifiant la Loi sur les normes
du travail afin d'encadrer l'exercice
du télétravail**

Présentation

Présenté par
M. Alexandre Leduc
Député d'Hochelaga-Maisonneuve

Éditeur officiel du Québec
2025

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi apporte certaines modifications à la Loi sur les normes du travail en matière de télétravail.

Le projet de loi prévoit qu'une personne salariée a droit au télétravail jusqu'à concurrence de 40 % de ses heures de travail si la nature du travail le permet. Il prévoit également qu'un employeur peut exiger le télétravail à certaines conditions. Il permet par ailleurs d'excéder ce seuil d'heures de télétravail dans certains cas.

Le projet de loi prévoit que la personne salariée ou l'association accréditée et son employeur conviennent d'un plan de télétravail.

Le projet de loi permet à la personne salariée de fournir sa prestation de travail selon l'horaire qui lui convient, sauf exception.

Le projet de loi prévoit que l'employeur doit rembourser les dépenses nécessaires selon différentes modalités.

Le projet de loi interdit l'utilisation, par l'employeur, de logiciels de télésurveillance dans son exercice de direction ou de contrôle.

Le projet de loi oblige l'employeur à adopter et à rendre disponible une politique de télétravail.

Le projet de loi habilite le gouvernement à préciser des éléments dans la politique de télétravail ou à en inclure d'autres, et ce, notamment selon la taille et le secteur d'activités de l'entreprise.

Enfin, le projet de loi prévoit un recours auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail lorsque la personne salariée est en désaccord avec l'employeur quant au respect des dispositions de la présente loi ou du plan de télétravail.

LOI MODIFIÉE PAR CE PROJET DE LOI:

- Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

Projet de loi n° 990

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL AFIN D'ENCADRER L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

I. La Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) est modifiée par l'insertion, après l'article 59.0.1, de la section suivante :

«SECTION II.1 «LE TÉLÉTRAVAIL

«59.0.2. Pour l'application de la présente loi, on entend par «télétravail» le travail effectué par une personne salariée à l'aide de la technologie à l'extérieur de l'établissement de l'employeur.

«59.0.3. Une personne salariée a droit au télétravail jusqu'à concurrence de 40 % de ses heures de travail si la nature du travail le permet.

«59.0.4. L'employeur peut exiger le télétravail jusqu'à concurrence de 40 % des heures de travail de la personne salariée s'il le prévoit comme condition de travail à l'embauche et s'il s'en prévaut dans un délai de trois mois à compter de l'entrée en fonction de la personne salariée.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux personnes salariées embauchées avant l'entrée en vigueur du présent article.

«59.0.5. Le télétravail peut excéder 40 % des heures de travail lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

1° l'employeur qui souhaite exiger le télétravail obtient l'autorisation de la Commission après lui avoir démontré que les caractéristiques, notamment historiques, du secteur d'activités le permettent;

2° la personne salariée ou l'association accréditée et l'employeur en conviennent.

«59.0.6. La personne salariée ou l'association accréditée et son employeur conviennent d'un plan de télétravail.

«59.0.7. Lorsqu'elle est en télétravail, la personne salariée peut fournir sa prestation de travail selon l'horaire qui lui convient, à l'exception de contraintes opérationnelles légitimes, lesquelles doivent être précisées dans le plan de télétravail.

«59.0.8. Un employeur doit rembourser 50 % des dépenses nécessaires lorsqu'une personne salariée réclame son droit au télétravail et 100 % des dépenses nécessaires lorsque l'employeur prévoit le télétravail comme condition de travail à l'embauche, sans préjudice de l'application du premier alinéa de l'article 85.1.

Le paiement de frais raisonnables liés à la connexion Internet, à l'ergonomie ou aux formations portant sur le télétravail est réputé être une dépense nécessaire.

D'autres dépenses nécessaires peuvent être précisées dans le plan de télétravail.

«59.0.9. Un employeur ne peut utiliser de logiciels de télésurveillance dans l'exercice de sa direction ou de son contrôle.

Il peut toutefois visiter le lieu de télétravail entre 9 heures et 17 heures, à condition d'obtenir le consentement du travailleur et de lui donner un préavis de 24 heures.

«59.0.10. Un employeur doit adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de télétravail qui comprend entre autres les éléments suivants :

- 1° les modalités du plan de télétravail;
- 2° le droit à la déconnexion;
- 3° l'utilisation des outils de travail;
- 4° les accommodements prévus pour une personne salariée qui est victime de violence conjugale.

Le gouvernement peut, par règlement, préciser les éléments qui sont déjà prévus et prévoir l'inclusion d'autres éléments dans la politique de télétravail, notamment selon la taille et le secteur d'activités de l'entreprise.

«59.0.11. Lorsque la personne salariée est en désaccord avec l'employeur quant au respect des dispositions de la présente section ou d'un plan de télétravail, elle peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104 et 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, la personne salariée peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail afin que celui-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut de la personne salariée.

Le Tribunal administratif du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.».

DISPOSITION FINALE

2. La présente loi entre en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*).

