



29 septembre

Obligations des employeurs et des employés en temps de pandémie obligeant le télétravail

Au Québec, le télétravail n'est pas encadré par des lois particulières. Pour le moment, il est soumis aux mêmes normes et aux mêmes règles que le travail effectué sur les lieux habituels de travail, dont la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur les normes du travail, etc. Nous pouvons penser que des changements législatifs seront apportés dans un avenir plus ou moins rapproché afin de permettre un meilleur encadrement.

Qu'en est-il des obligations des employeurs et des employés en temps de pandémie obligeant le télétravail?

Si vous permettez le télétravail que ce soit pour respecter les règles de la santé publique ou pour toutes autres raisons, l'employé qui désire se prévaloir de cette possibilité devra s'engager à accomplir ses tâches et à être présent pendant les heures de bureau. Il devra aussi s'assurer que son espace de bureau est sécuritaire et que les documents de l'entreprise demeurent confidentiels. L'employé doit faire comme s'il était au travail dans les bureaux de l'employeur.

Quant à l'employeur, il doit fournir le matériel informatique ou bureautique nécessaire à l'exécution des fonctions de l'employé et veiller à ce que l'espace de travail soit adéquat et sécuritaire, par exemple en demandant une photo de l'espace bureau à domicile. Il doit également mettre à la disposition de l'employé les surfaces de travail telles que bureau, table, chaise ergonomique, si l'employé n'en possède pas. Les frais supplémentaires d'accès à Internet ou de téléphone doivent également être assumés par l'employeur.

L'employeur doit également mettre à la disposition des employés les fournitures de bureau nécessaires à leurs tâches.

Puisque le domicile de l'employé devient le lieu de travail, l'employeur devrait s'assurer que le travail est effectué de manière sécuritaire, que l'employé possède l'équipement nécessaire pour fournir sa prestation de travail et qu'il est équipé sur le plan ergonomique.

Autre élément important à souligner, l'employé pourrait avoir droit à des déductions fiscales à la fin de l'année. Pour ce faire, il doit avoir passé plus de 50% du temps en télétravail. Sa résidence servant en partie de lieu de travail, l'employé pourrait obtenir une déduction fiscale pour les dépenses afférentes à un bureau à domicile, par exemple un pourcentage sur le coût du loyer, les frais de chauffage et d'électricité, etc.

Pour demander une déduction relative aux dépenses de bureau à domicile, l'employé doit produire le formulaire T2200 avec sa déclaration de revenus personnelle. Le formulaire T2200 doit être signé par l'employeur.

L'Agence du Revenu a mentionné que dans le contexte de la COVID-19, un employeur peut rembourser un employé jusqu'à concurrence de 500 \$ pour l'achat de matériel, et ce remboursement ne constituera pas un avantage imposable pour l'employé.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à communiquer avec Me Chantal Pellerin, conseillère juridique.

Sources consultées : Revenu Canada, Chef d'entreprises

Durée des mandats d'administrateurs d'organismes à but non lucratif

Nous désirons vous rappeler une règle importante concernant la durée maximale statutaire des mandats pour les administrateurs d'OBNL. Contrairement aux offices d'habitation, lesquels sont créés en vertu de la Loi sur la Société d'habitation du Québec, les OBNL sont constitués en vertu de la Loi sur les compagnies Partie III, et la durée des mandats des administrateurs est différente pour chaque type d'organisme. Si vous gérez des AccèsLogis et que vous avez créé un organisme apparenté à l'office soit un OBNL, la durée maximale des mandats des administrateurs pour cet organisme n'est pas de trois (3) ans, mais de deux (2) ans. Ce qui explique cette différence, c'est la loi constitutive de l'office et la loi constitutive de l'OBNL.

Vous pouvez communiquer avec Me Chantal Pellerin pour plus d'informations.

Soutien aux projets structurants pour les personnes vivant en logement social 2020-2021

La SHQ a revu les critères d'admissibilité du Soutien aux projets structurants pour les personnes vivant en logement social (SPPVLS). Ainsi, les organismes qui administrent des projets ACL ayant des locataires qui bénéficient du programme de Supplément au loyer sont désormais admissibles à la subvention.

Les organismes ayant vu leur projet refusé par les années passées en raison de cette condition d'admissibilité sont invités à le présenter de nouveau. Tous les détails [ici](#).

L'équipe du ROHQ

