

**Chambre de Commerce
du Montréal Métropolitain**
**Réussir le retour
des employés au
bureau –
Perspectives
juridiques**

Une présentation de

Justine Laurier, associée

Vanessa Lapointe, avocate

21 octobre 2021

BLG
Borden Ladner Gervais

Retour au bureau = retour à février 2020?

40 % de la population québécoise active (4,4 millions de personnes) a été mise en mode télétravail au début de la pandémie

Perspective d'avenir: mode **hybride**

*Le travail hybride est une forme d'organisation du travail où l'employé **partage son temps entre le bureau et la maison** (ou tout autre lieu : chalet, café, bibliothèque, espace de co-working, etc.)*

Conseil du patronat du Québec

En date du **29 mai 2020**, près d'une entreprise sur quatre (**23,2 %**) s'attendait à ce que **10 % ou plus** de son effectif demeure en télétravail après la pandémie...

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour **protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique** du travailleur.

- *Art. 51, Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Ceci demeure d'autant plus pertinent face à la menace du virus de la COVID-19

En présentiel, bien entendu... mais en qu'en est-il du **mode hybride** ?

Pour la portion présentiel du mode hybride:

- Stratégies à considérer:
 - Questionnaire COVID-19
 - Politique COVID-19 claire et mise à jour régulièrement
 - Application de traçage/présence au bureau
 - Politique de vaccination
 - Maintien/resserrement des règles applicables au milieu de travail en matière de distanciation/hygiène

Pour la portion télétravail du mode hybride:

- Le lieu de télétravail doit également être sûr, sécuritaire et exempt de danger
- Les politiques et protocoles doivent prendre cette réalité hybride en compte
- Ajustement des horaires de travail ?
- L'employeur est-il légalement tenu de fournir du mobilier de bureau ergonomique aux employés pour satisfaire à ses obligations en matière de SST ?

Et du côté des employés, quelles sont les obligations ?

Notamment, « veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail »

- Art. 49 (3), *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Et concrètement...

- Déclaration des symptômes et s'abstenir de venir au travail, le cas échéant
- Respecter les politiques et procédures de l'entreprise
- Agir de manière à protéger la santé et sécurité des autres personnes qui se trouvent sur le lieux de travail ou à proximité:
 - *Collègues, clients, visiteurs, etc.*

Enfin, ne pas perdre de vue **qu'il appartient à l'employeur de déterminer si le télétravail est approprié:**

- La COVID-19 n'est pas un motif pour refuser de venir au travail (*Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c Québec (Ville), 2021 CanLII 9541 (QC SAT)*)
- Le droit de refus des employés peut être exercé dans des cas très particuliers

Que faire en cas d'éclosion en milieu de travail ?

- Retirer l'employé ayant testé positif du milieu de travail
- Retirer ceux ayant eu des « contacts étroits » avec l'employé
- Nettoyer toutes les surfaces et objets qui ont été contaminés par l'employé
- Collaborer avec la santé publique dans toute enquête qui pourra être entreprise

« Contact étroit » = personne :

- Ayant été à moins de 2 mètres d'un cas confirmé de COVID-19, pendant plus de 15 minutes cumulatives dans les 48 heures avant le début des symptômes, sans protection ou barrière
- Ayant fait du covoiturage avec un cas confirmé de COVID-19 lors des 48 dernières heures avant le début des symptômes, sans protection ou barrière



Naviguer le mode hybride

- **Droit de gérance** de l'employeur vs. **Obligations de rendement** des employés:
 - Est-ce que les attentes en matière de rendement peuvent être les mêmes: en présentiel, en télétravail, en travail hybride ?
 - Est-ce que l'employeur peut requérir la présence, en personne, des employés pour des rencontres d'équipe ?
 - Qu'en est-il de l'employé ayant déménagé loin du bureau ?
 - Est-ce que l'employeur peut modifier certaines conditions d'emploi (ex. heures, compensation, etc.) en revenant au bureau ?

Naviguer le mode hybride

Important:

- Établir des **balises** et **attentes claires** quant au retour au travail
 - *Nombre de jours;*
 - *Échéanciers;*
 - *Expectatives; etc.*
- Se tenir à l'affût des mises à jour des exigences du Gouvernement, de la Santé Publique et de la CNESST qui s'appliquent à votre milieu de travail
- Responsabiliser les employés comme les gestionnaires dans l'exercice de protection du milieu de travail
- Gestion de l'absentéisme: être compréhensif mais ferme avec les raisons liés à la COVID-19

Naviguer le mode hybride

- Qu'en est-il des politiques de vaccination obligatoires ?
 - Différencier « vacciné ou congédié » et les autres possibilités qui s'offrent à votre entreprise
 - Considérer les enjeux de vie privée et droits de la personne applicables
 - Meilleures pratiques : vérification visuelle versus copies
 - Obligations d'accommodement
- Réfléchir aux considérations pratiques propres à votre milieu de travail:
 - Contrôle de la preuve vaccinale des employés... qu'en est-il des tiers ?
 - Comment effectuer ce contrôle, et quelles ressources y seront assignées ?
 - Quelle preuve vaccinale sera acceptée ?



Comment concilier:

- Ce qui est strictement permis en vertu de la loi versus ce qui est conforme à votre culture d'entreprise...
- Répréhension versus rétention...
- Un milieu de travail sain et sécuritaire, mais attrayant et engageant... ?

Conseils pratiques

- Mise à jour des politiques de l'entreprise en matière de:
 - Télétravail
 - Prévention du harcèlement au travail
 - Bonification
 - Référencement
 - Vaccination
 - COVID-19
- Formation en milieu de travail
- Rencontres en groupe et sous-groupe pour (re)bâtir la culture d'entreprise
- **Favoriser** le retour et non punir les récalcitrants



Des questions?

Merci

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Me Justine Laurier

Associée

514.954.2558

jlaurier@blg.com

Me Vanessa Lapointe

Avocate

514.954.2629

vlapointe@blg.com

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L. S.R.L. (BLG) ne garantit pas l'exactitude, la validité ni l'exhaustivité des renseignements contenus dans la présente publication. Il est interdit de reproduire, même partiellement, le présent bulletin sans l'autorisation écrite préalable de BLG.

© 2021 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L. S.R.L.

BLG
Borden Ladner Gervais