

IMPACT DE LA PANDÉMIE EN MILIEU DE TRAVAIL ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN TÉLÉTRAVAIL

RENCONTRES SST – AUTOMNE 2020

ME MARC-OLIVIER LAPORTE

marc.olivier.laporte@cainlamarre.ca

ME ÉMILIE HUNKIN

emilie.hunkin@cainlamarre.ca

LA PRÉSENTE NE CONSTITUE PAS UN AVIS JURIDIQUE. VU LE CONTEXTE ÉVOLUTIF, LE LECTEUR DOIT CONSULTER LES DOCUMENTS OFFICIELS DES AUTORITÉS ET OBTENIR LES CONSEILS JURIDIQUES APPROPRIÉS, LE CAS ÉCHÉANT.



CAIN LAMARRE

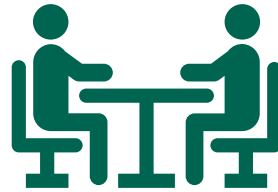


PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA



Chronologie de la
pandémie de la
COVID-19 au
Québec



Impacts de la
pandémie sur les
milieux de travail



La gestion des
ressources
humaines en
télétravail



CAIN LAMARRE



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA



CHRONOLOGIE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID- 19 AU QUÉBEC

CHRONOLOGIE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 AU QUÉBEC

Mars 2020 :

- 11 mars 2020 : L'OMS déclare que la Covid-19 peut être qualifiée de pandémie;
- 13 mars 2020 : Le gouvernement du Québec déclare l'État d'urgence sanitaire et la fermeture des écoles et des garderies. Les employeurs décident de déployer de nombreuses ressources en télétravail;
- 20 mars 2020 : Interdiction de tout rassemblement intérieur ou extérieur sauf certaines exceptions;
- 24 mars 2020 : Suspension de toute activité non prioritaire effectuée en milieu de travail. Le gouvernement du Québec dit « mettre le Québec sur pause »;
- 25 mars 2020 : Mise sur pied de la Prestation canadienne d'urgence (PCU); et
- 27 mars 2020 : Mise sur pied de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC).

Avril 2020 :

- 6 avril 2020 : Mise sur pied du PACME pour favoriser le maintien en emploi; et
- 27 avril 2020 : Assouplissements à la PCU pour la rendre plus accessible.

CHRONOLOGIE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 AU QUÉBEC

Mai 2020 :

- 4 mai 2020 : Réouverture des commerces de détail à l'extérieur de la région du Grand Montréal;
- 11 mai 2020 : Réouverture des écoles primaires et des services de garde éducatifs à l'extérieur de la région du Grand Montréal;
- 19 mai 2020 : Levée de la suspension des activités en milieu de travail à l'égard des milieux de travail qui offrent au public des activités de plein air, de loisir ou de sport individuels exercées à l'extérieur;
- 25 mai 2020 : Prolongation et assouplissement de la SSUC pour la rendre plus accessible; et
- 30 mai 2020 : Épuisement des sommes du PACME.

Juin 2020 :

- 1^{er} juin 2020 : Levée de la suspension des activités effectuées dans les milieux de travail : les employeurs s'adaptent afin de rendre leur milieu sécuritaire; et
- 10 juin 2020 : Réouverture des restaurants situés à l'extérieur de la région du Grand Montréal et autorisation des rassemblements dans une résidence privée ailleurs que dans la région du Grand Montréal.

CHRONOLOGIE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 AU QUÉBEC

Juillet 2020 :

- 15 juillet 2020 : Le ministre du Travail, Jean Boulet, annonce que le gouvernement du Québec autorise un retour au travail dans les bureaux à un maximum de 25% de la capacité en respectant les consignes de base;
Il s'agit uniquement d'une recommandation : aucune législation n'a été adoptée
- 18 juillet 2020 : Port obligatoire du couvre-visage dans les lieux publics; et
- Le retour au travail se poursuit.

Aout 2020 :

- Poursuite du déconfinement;
- Manifestations anti-masques; et
- 28 aout 2020: La durée de la quarantaine pour les personnes atteintes de la COVID-19 au Québec passe de 14 à 10 jours.



CAIN LAMARRE



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

CHRONOLOGIE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 AU QUÉBEC

Septembre 2020 :

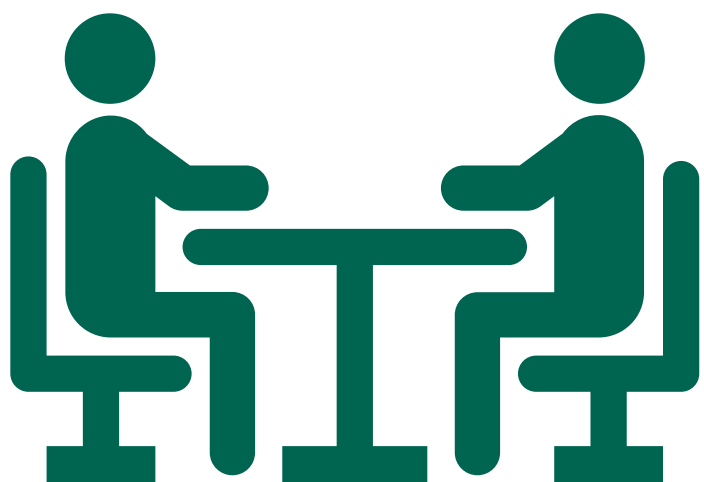
- 8 septembre 2020 : Lancement du système d'alertes régionales et d'interventions graduelles par couleurs. Des restrictions spécifiques s'appliquent aux régions en fonction du niveau d'alerte en vigueur; et
- 12 septembre 2020 : Les personnes ne portant pas le couvre visage dans les lieux publics s'exposent à des sanctions.

Octobre 2020 :

- 3 octobre 2020 : Fin de la PCU et transition vers l'assurance-emploi ou les nouvelles prestations de la relance économique (PCRE, PCREPA et PCMRE);
- Le nombre de cas augmente considérablement;
- Le télétravail est fortement encouragé;
- Une réintensification des actions de la CNESST partout au Québec est annoncée.

Octobre 2020 (suite) :

- De plus en plus de régions passent en zone rouge où sont applicables plusieurs restrictions, notamment :
 - Interdiction de visiteurs d'une autre adresse (sauf exception : personnes seules, proches aidants, personne offrant du service ou du soutien et main-d'œuvre pour travaux prévus);
 - Interdiction de rassemblements privés à l'intérieur ou à l'extérieur;
 - Fermeture des salles à manger des restaurants;
 - Fermeture des bars, brasseries, tavernes et casinos;
 - Fermeture des salles de spectacle, des cinémas, des théâtres et des musées; et
 - Fermeture des spas et des saunas, à l'exception des soins personnels qui y sont dispensés.



IMPACTS DE LA PANDÉMIE SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL



1. Rappel des obligations générales de l'employeur et du travailleur en matière de SST



2. Obligations SST de l'employeur et du travailleur dans le contexte de la pandémie de la COVID-19



3. Certains enjeux particuliers en matière de SST liés à la pandémie de la COVID-19

1. RAPPEL DES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR EN MATIÈRE DE SST

Obligations générales de l'**employeur** en matière de santé et sécurité au travail



- *Art. 51 al. 1, Loi sur la santé et la sécurité du travail :*

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

- *Art. 2087, Code civil du Québec :*

« L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

1. RAPPEL DES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR EN MATIÈRE DE SST

Obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

- *Art. 51, Loi sur la santé et la sécurité du travail :*
 - Obligation générale de sécurité
 - Obligation proactive : prendre les moyens adéquats pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique
 - Obligation de moyen à spectre élargi : s'assurer du respect des mesures de sécurité par les travailleurs
 - L'employeur ne peut invoquer la faute contributoire du travailleur ou d'un autre intervenant pour se disculper de cette obligation

1. RAPPEL DES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR EN MATIÈRE DE SST

Obligations du **travailleur** en matière de santé et sécurité au travail

- *Art. 49, Loi sur la santé et la sécurité du travail :*
 - Le travailleur doit notamment :
 - Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique
 - Veiller à ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail
 - Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la LSST
 - Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents de travail et maladies professionnelles sur les lieux du travail

1. RAPPEL DES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR EN MATIÈRE DE SST

Obligations du **travailleur** en matière de santé et sécurité au travail

- **Art. 49.1, Loi sur la santé et la sécurité du travail :**
 - Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente :
 - un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique
 - un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux
 - notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire

2. OBLIGATIONS SST DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

- Les obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail demeurent applicables;
- Les autorités gouvernementales, dont principalement la Santé publique et la CNESST, ont édicté des règles générales afin de mettre en place les mesures d'hygiène et de distanciation sociale nécessaires pour protéger les travailleurs et autres intervenants en milieu de travail des risques inhérents à la contamination à la COVID-19;
 - Ces mesures d'hygiène et de distanciation sociale doivent être appliquées par l'employeur et adaptées, au besoin, au contexte particulier d'exécution du travail;
 - Ces mesures d'hygiène et de distanciation sociale doivent être respectées par les travailleurs.

2. OBLIGATIONS SST DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19



L'IMPOSITION DE MESURES
D'HYGIÈNE APPROPRIÉES



CONTRÔLE DE L'EFFICACITÉ
DE CES MESURES



LA SANCTION DU NON-
RESPECT DES MESURES

2. OBLIGATIONS SST DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

- Un équilibre doit être préservé entre les mesures mises en place applicables à la collectivité et les droits individuels de chacun;
 - L'employeur doit s'en remettre aux directives et recommandations de la Santé publique et de la CNESST, tout en les adaptant aux spécificités de son milieu de travail; et
 - L'employeur doit se garder d'adopter et d'appliquer des mesures se distinguant de celles imposées par l'État et qui seraient susceptibles de porter atteinte aux droits et libertés de la personne.



3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE DE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LA SITUATION DES PERSONNES QUI SONT MISES EN QUARANTAINE, SE SONT MISES EN ISOLEMENT OU SONT RENVOYÉES À LA MAISON

- Interdiction pour un employeur de congédier ou de sanctionner de toute autre façon l'employé qui s'absente du travail pour un maximum de 14 jours continus en raison du fait qu'il s'isole en application d'une recommandation ou d'une ordonnance d'une autorité de santé publique.
- Mise sur pied de trois nouvelles prestations de relance afin d'aider les canadiens qui ne sont pas en mesure de travailler pour des raisons liées à la COVID-19 :
 - La Prestation canadienne de la relance économique (PCRE);
 - La Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE); et
 - La Prestation canadienne de la relance économique pour les proches aidants (PCREPA).



CAIN LAMARRE



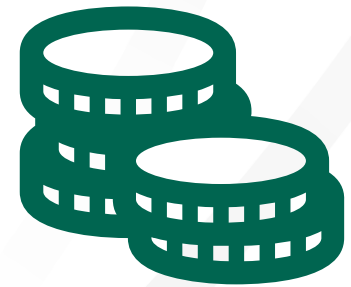
PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LA SITUATION DES PERSONNES QUI SONT MISES EN QUARANTAINE, SE SONT MISES EN ISOLEMENT OU SONT RENVOYÉES À LA MAISON

- La Prestation canadienne de la relance économique (PCRE)
 - 500\$ par semaine pendant un maximum de 26 semaines
 - Aidera les travailleurs qui ont cessé de travailler ou dont le revenu a été réduit d'au moins 50% en raison de la COVID-19 et qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi



3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

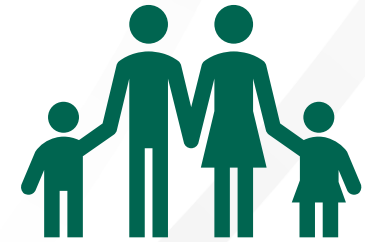
LA SITUATION DES PERSONNES QUI SONT MISES EN QUARANTAINE, SE SONT MISES EN ISOLEMENT OU SONT RENVOYÉES À LA MAISON

- La Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE)
 - 500\$ par semaine pour un maximum de 2 semaines (pendant 1 an)
 - Aidera les travailleurs qui sont malades ou qui doivent s'isoler pour des raisons liées à la Covid-19 et qui :
 - Résident au Canada;
 - Ont au moins 15 ans et possèdent un NAS valide;
 - Ont gagné au moins 5 000\$ en 2019 ou en 2020;
 - manquent au moins 60% de leur semaine de travail normal, car ils sont malades ou doivent s'isoler en raison de la Covid-19;
 - Ne touchent pas de congé payé par un employeur pendant la même semaine;
 - Ne reçoivent pas pendant la même semaine d'autres prestations.

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LA SITUATION DES PERSONNES QUI SONT MISES EN QUARANTAINE, SE SONT MISES EN ISOLEMENT OU SONT RENVOYÉES À LA MAISON

- La Prestation canadienne de la relance économique pour les proches aidants (PCREPA)
 - 500\$ par semaine par ménage pour un maximum de 26 semaines
 - Aidera les travailleurs qui ne peuvent pas travailler parce qu'ils doivent fournir des soins aux enfants ou aux membres de la famille en raison de la fermeture d'écoles, de services de garde ou centres de soin



3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LA COVID-19 PEUT-ELLE ÊTRE UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

- L'exposition au coronavirus doit faire partie des risques particuliers du travail (article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)
 - On parle de risques particuliers lorsque l'exercice d'un travail, en raison de sa nature ou de ses conditions habituelles, fait courir un risque particulier de présenter une maladie précise (Voir les affaires *Desgagné* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay – Lac-Saint-Jean (Direction régionale de santé publique)*, 2019 QCTAT 4771 et *Boudreault et Hôpital Jeffery Hale – Saint Brigid's*, 2015 QCCLP 1529)
 - Exemples en lien avec le coronavirus
 - ✓ Infirmiers;
 - ✓ Préposés aux bénéficiaires;
 - ✓ Médecins;
 - ✓ Etc.

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LA COVID-19 PEUT-ELLE ÊTRE UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Un travailleur qui prétend avoir subi un accident du travail doit démontrer qu'un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause est survenu par le fait ou à l'occasion de son travail et qu'il entraîne pour lui une lésion professionnelle (article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

- L'exposition à un virus est un événement imprévu et soudain (Voir les affaires *CPE La Trêlée inc. et Carrier*, 2017 QCTAT 925 et *Guay et Ambulance 22-22*, 2012 QCCLP 4123)
- Les travailleurs pourraient donc avoir droit à des indemnités selon les termes du régime provincial d'indemnisation des accidents du travail relativement à la COVID-19 s'ils ont contracté la COVID-19 par le fait ou à l'occasion du travail.
 - Établir si un employé a contracté la COVID-19 dans le cadre de son travail peut poser certaines difficultés. Il est recommandé que les employeurs mènent une enquête approfondie à l'égard de tout cas de COVID-19 afin de déterminer la source de l'infection.

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

LES RISQUES ASSOCIÉS À LA SANTÉ MENTALE EN TEMPS DE CRISE

- Niveau de stress plus élevé en contexte de pandémie;
- Anxiété, stress et isolement découlant de mises à pied (employé ou membres de sa famille);
- Préoccupations particulières en contexte de télétravail;
- Préoccupations particulières découlant de certaines conditions médicales;
- Dans ce contexte, il faut porter une attention particulière aux obligations en matière de maintien d'un climat de travail sain et adéquat, plus particulièrement quant au maintien d'un milieu de travail exempt de situations de harcèlement psychologique, afin de prévenir des réclamations à cet effet.

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

COVID-19 ET FINANCEMENT CNESST : QUI DOIT ASSUMER LE COÛT DES PRESTATIONS VERSÉES ?

- L'employeur qui estime être obéré injustement par une situation en lien avec la COVID-19, peut soumettre sa demande à la CNESST (article 326, alinéa 2 de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*).
- Dans le document « Orientations en imputation », la CNESST indique qu'elle fera preuve de souplesse et acceptera d'octroyer le transfert du coût des prestations pour tout impact qu'aurait pu avoir la situation de la COVID-19 sur le déroulement du dossier d'un travailleur.
- Exemples de conséquences liées à la COVID-19 qui ont un impact sur les dossiers :
 - Report de chirurgie;
 - Incapacité d'aller visiter un lieu de travail aux fins d'adaptation d'un poste;
 - Annulation d'une expertise médicale (articles 204 et 209 de la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*).



CAIN LAMARRE



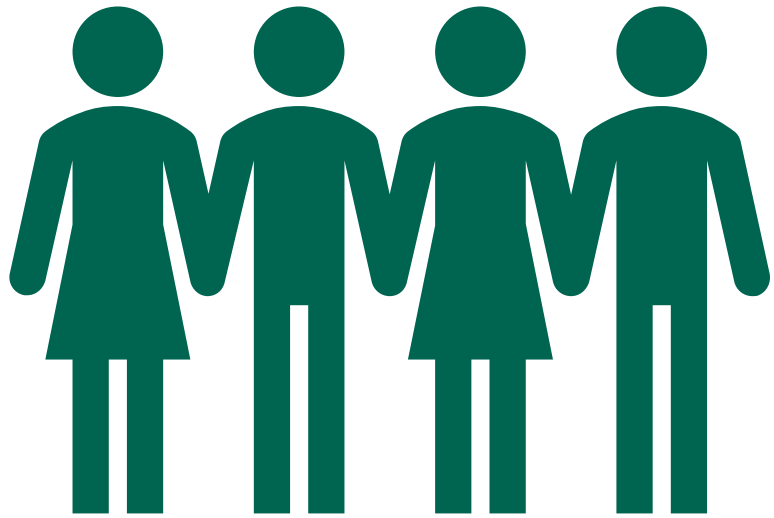
PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

3. CERTAINS ENJEUX PARTICULIERS EN MATIÈRE SST LIÉS À LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

COVID-19 ET FINANCEMENT CNESST : QUI DOIT ASSUMER LE COÛT DES PRESTATIONS VERSÉES ?

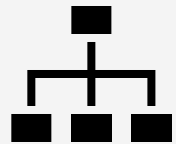
- Habituellement, la proportion des coûts reliés à la situation d'injustice doit représenter au moins 20% de la période totale de l'assignation temporaire ou de la période totale de consolidation de la lésion.
- La CNESST fera fi de ce critère lors de l'analyse des demandes soumises en lien avec la COVID-19.
 - Cet assouplissement s'applique uniquement pour les demandes en lien avec la COVID-19.
- En ce qui concerne plus spécifiquement les lésions professionnelles qui seraient acceptées en vertu d'un diagnostic de COVID-19, les orientations de la CNESST sur l'imputation des coûts seront adoptées et publiées ultérieurement.



LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN TÉLÉTRAVAIL



1. Le télétravail : antérieurement un mode marginal d'exécution du travail, maintenant une nouvelle normalité dans certains secteurs d'activités



2. Impacts du télétravail sur la supervision des travailleurs : comment contrer les difficultés liées à une « gestion à distance » par une mise en place de modes de supervision et communication efficaces



3. La santé et la sécurité au travail dans le contexte des environnements éclatés : la notion d'établissement redéfinie et repensée et autres considérations

1. LE TÉLÉTRAVAIL : ANTÉRIEUREMENT UN MODE MARGINAL D'EXÉCUTION DU TRAVAIL, MAINTENANT UNE NOUVELLE NORMALITÉ DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Une transformation du monde du travail
- Le travail à distance passe instantanément *de facto* de l'exception à la règle pour les secteurs d'activités qui le permettent, tel que les entreprises de services, ou pour certains types d'emploi, et ce, pour une période indéterminée
- Le travail à distance comporte ses avantages quant à la réduction du risque de propagation de la COVID-19, mais aussi ses propres défis, notamment quant à :
 - ✓ La supervision des travailleurs;
 - ✓ La santé et sécurité au travail;
 - ✓ La rémunération; et
 - ✓ La vie privée.

2. IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA SUPERVISION DES TRAVAILLEURS : COMMENT CONTRER LES DIFFICULTÉS LIÉES À UNE « GESTION À DISTANCE » PAR UNE MISE EN PLACE DE MODES DE SUPERVISION ET DE COMMUNICATIONS EFFICACES

Difficultés inhérentes au travail à distance :

- Supervision relâchée et encadrement peu ou pas balisé.

Comment contrer ces difficultés?

- Rencontres quotidiennes par visio-conférence;
- Système de feuilles de temps pour mieux contrôler les heures de travail;
- Détermination, voir imposition, d'un agenda pour s'assurer de l'exécution du travail selon des balises temporelles précisées, voire imposées;
- Communications récurrentes par voie de courriel ou par voie téléphonique; et
- Logiciels de surveillance (enjeux de vie privée).



CAIN LAMARRE



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ÉCLATÉS : LA NOTION D'ÉTABLISSEMENT REDÉFINIE ET REPENSÉE ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

- *Sobeys Québec inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail*, 2012 QCCA 1329 :

« [53] la L.S.S.T. couvre toutefois un spectre plus large que la relation traditionnelle d'emploi au sens le plus strict. La L.S.S.T. est une loi sociale d'ordre public, qui doit recevoir une interprétation large et libérale, même en matière pénale, afin d'atteindre son objectif qui est « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. »

3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ÉCLATÉS : LA NOTION D'ÉTABLISSEMENT REDÉFINIE ET REPENSÉE ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

La notion d'établissement

- Obligations de l'employeur à l'égard des environnements de travail éclatés physiquement et virtuellement;
- L'employeur a la responsabilité de s'assurer du respect des règles de santé et sécurité au travail même pour les lieux de travail hors de son établissement principal.
 - *Club des petits déjeuners du Québec c. Frappier*, 2009 QCCLP 7647
 - *Desrochers c. Agence du revenu du Canada*, 2011 QCCLP 7562
 - *Desvignes c. Université du Québec à Montréal*, 2017 QCTAT 243

3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ÉCLATÉS : LA NOTION D'ÉTABLISSEMENT REDÉFINIE ET REPENSÉE ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

L'obligation d'accommodement raisonnable ou des mesures de réadaptation professionnelles pouvant impliquer des modalités de télétravail

- Est-ce qu'un salarié, porteur de limitations fonctionnelles résultant d'une condition handicapante attribuable ou non à une lésion professionnelle, peut réclamer des modalités de télétravail à titre de mesure d'accommodement raisonnable ou de mesure de réadaptation professionnelle?



CAIN LAMARRE



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA

3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL ÉCLATÉS : LA NOTION D'ÉTABLISSEMENT REDÉFINIE ET REPENSÉE ET AUTRES CONSIDÉRATIONS

- *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, SCFP, section locale 2815 (Ouest du Québec) et Vidéotron, 2018 QCTA 526*: Le congédiement imposé à un conseiller à la clientèle en raison de son absentéisme excessif découlant de multiples causes non reliées entre elles est confirmé. Selon l'arbitre, l'employeur n'a pas l'obligation, à titre de mesure d'accommodement, d'accueillir sa demande de télétravail puisqu'il n'a pas été démontré que cela lui permettrait de fournir une prestation de travail normale dans un avenir prévisible.
- *Karimi c. Zayo Canada inc., 2017 TCDP 37*: L'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement à l'égard d'une technicienne en communication qui effectuait un retour au travail à la suite d'une absence pour cause d'invalidité puisqu'il lui a offert un poste dans un autre établissement et, à la suite de son refus, il a fait de nombreuses démarches afin de lui offrir un poste vacant ou de lui créer un poste qui pourrait convenir à ses limitations fonctionnelles. L'employeur était justifié de refuser qu'elle travaille de la maison. En effet, la norme de la politique sur le télétravail qu'il faut évaluer est celle selon laquelle l'employeur oblige les gestionnaires de commandes, comme la plaignante, à suivre la formation requise et à travailler au bureau avant d'y être admissible. L'employeur a établi, selon le test applicable en trois volets, qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée. Il aurait subi une contrainte excessive s'il avait permis à la plaignante de recevoir sa formation chez elle.

MISE EN GARDE

Les informations et commentaires fournis dans le présent document sont de nature générale en date du 24 novembre 2020 à 9h et ne constituent pas une opinion juridique.

N'hésitez pas à vous adresser à un membre de l'équipe de Cain Lamarre afin d'obtenir une réponse précise et complète de votre situation personnelle et professionnelle.

Cain Lamarre, ses employés et administrateurs n'ont aucune obligation de mettre le présent document à jour et n'assumeront aucune responsabilité résultant de l'utilisation ou référence au présent document.

ME ÉMILIE HUNKIN
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
emilie.hunkin@cainlamarre.ca

ME MARC-OLIVIER LAPORTE
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
marc.olivier.laporte@cainlamarre.ca

QUESTIONS

ME ÉMILIE HUNKIN
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
emilie.hunkin@cainlamarre.ca

ME MARC-OLIVIER LAPORTE
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
marc.olivier.laporte@cainlamarre.ca



CAIN LAMARRE



PRÉVIBOIS
SANTÉ · SÉCURITÉ

PRÈS POUR ALLER LOIN | CAINLAMARRE.CA