Sortir du confinement lié à la COVID-19 : enjeux et défis qui attendent les employeurs canadiens

29 avril 2020

Alors que les employeurs canadiens attendent avec impatience la « réouverture » de l'économie locale, ils seront confrontés à plusieurs défis, tant logistiques que légaux. Les questions de santé et de sécurité, de respect de la vie privée et de droits de la personne seront nombreuses, alors que bien d'autres considérations continueront d'émerger.

Les employeurs qui sortent de ce confinement doivent donc planifier en amont et, autant que possible, être prêts à affronter ces défis dès maintenant. Le groupe Travail et emploi de BLG vous propose la liste non exhaustive suivante, qui énumère les questions et les défis que les employeurs doivent garder en tête alors qu'ils réfléchissent à la poursuite de leurs activités.

Assurer la conformité avec les exigences en matière de santé et de sécurité des employés et de santé publique

En attendant que des vaccins ou des traitements efficaces pour la COVID-19 soient disponibles, les employeurs devront continuer à prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que leur lieu de travail est conforme aux directives et aux exigences de santé publique et qu'ils respectent leurs obligations de protéger la santé et la sécurité des employés. Les employeurs devront rester à jour et évaluer de manière proactive leur lieu de travail, et apporter des modifications dans le cadre de la planification du retour de leurs employés. Cela aura un impact sur les espaces de travail physiques et exigera que les employés soient correctement informés, équipés et surveillés pour assurer la conformité.

Les employeurs devraient déjà examiner les différents aspects de leur lieu de travail (ergonomie, hygiène, santé, juridique, etc.) et élaborer un plan de retour au travail de concert avec les professionnels concernés.

Pour chaque employeur, il s'agira d'une analyse au cas par cas et le plan et la politique de retour au travail élaborés devront tenir compte de plusieurs facteurs, notamment :

- Une politique de tolérance zéro en cas de non-respect
- Signaler les violations de la politique
- Les besoins des entreprises, y compris les activités en rapport avec les clients ou les tiers
- La planification pour respecter les exigences de distanciation physique (modification des quarts de travail, des heures de début, des équipes, alterner la présence des employés dans les bureaux, etc.)
- Les espaces communs
- Le type de lieu de travail (par exemple, immeuble distinct ou partagé)
- Les politiques et mesures du propriétaire de l'immeuble
- La région (par exemple, une région très affectée ou une région moins touchée)
- La disponibilité du matériel de sécurité
- La disponibilité du nettoyage

Tests et autres méthodes de dépistage

De nombreux employeurs veulent savoir s'ils peuvent mettre en place des tests de dépistage, notamment en prenant la température des employés, avant de les autoriser à accéder aux lieux de travail, comme cela se fait déjà dans certaines juridictions et certains secteurs d'activité à l'échelle régionale. En outre, alors que d'autres formes de tests (par exemple, les tests sérologiques et les tests d'anticorps) deviennent disponibles sur le marché et sont de plus en plus fiables, les employeurs peuvent avoir intérêt à rendre ces tests obligatoires pour minimiser les risques de propagation du virus. Ces tests et la manière dont ils peuvent être effectués (le cas échéant) soulèvent toute une série de questions relatives à la vie privée et aux droits de la personne, ce qui nécessite un examen minutieux et un équilibre entre les droits et les obligations de l'employeur et des employés. Il est peu probable que ces tests constituent une solution complète et devront donc être accompagnés de questionnaires et de protocoles de dépistage dans le cadre d'un processus plus large à établir en consultation avec les professionnels de la santé et les conseillers juridiques. Les employés devront-ils « consentir » à ces tests? Que se passera-t-il s'ils refusent? Auront-ils le droit d'être payés pour le temps passé à attendre sur place pour se faire tester? Auront-ils le droit d'être payés s'ils sont renvoyés chez eux? Toutes ces questions devront être abordées.

Les employeurs qui procèdent à ces tests seront inévitablement confrontés à des refus ou à des questions de la part des employés ou de leur syndicat. Les employeurs doivent être proactifs et stratégiques dans la mise en œuvre de ces mesures, et prudents et cohérents dans la manière dont ils traitent les questions ou les refus.

Protocoles pour le traitement des cas confirmés de COVID-19 ou des employés présentant des symptômes ou revenant de l 'étranger ou d 'une absence liée à une infection

Bien que les employeurs aient déjà été confrontés à de telles situations avant la fermeture de leur entreprise, la mise en place de protocoles appropriés sera essentielle pour minimiser le risque de transmission et de futures contaminations afin éviter de nouvelles interruptions et baisses de production. Ces protocoles devraient s'inspirer des

orientations en matière de santé publique, des pratiques optimales de l'industrie, ainsi que des mesures de conformité juridique.

Rappel au travail les employés en milieu non syndiqué

Alors que les conventions collectives contiennent des règles de base pour le rappel des employés mis à pied, il n'existe généralement pas de telle marche à suivre dans un environnement non syndiqué. Les employeurs devraient établir des procédures permettant de sélectionner les employés pour un retour au travail qui ne vont pas à l'encontre de la législation applicable et qui réduisent les risques de l'employeur de faire face à d'éventuelles poursuites pour violation des droits de la personne ou autres.

Gérer les refus de retour ou de maintien au travail des employés

Les employeurs, notamment ceux offrant des « services essentiels » ou œuvrant dans un « secteur prioritaire », ont déjà acquis une certaine expérience relative à cette question. Toutefois, elle ne fera que s'amplifier à mesure qu'un nombre sans précédent de salariés seront rappelés au travail, et cela sera d'autant plus difficile alors que la réouverture des écoles et des garderies est retardée ou que leur fréquentation demeure facultative, plaçant ainsi les parents devant un dilemme quant à leurs obligations professionnelles et familiales. Les employés ont droit à un certain nombre de congés statutaires non payés, mais ceux-ci ne sont pas illimités et ne s'appliqueront pas aux nombreuses situations où les employés refusent de retourner au travail. On peut s'attendre à ce que plusieurs employés soient inquiets de quitter leur domicile ou leur environnement de télétravail pour côtoyer d'autres personnes qui pourraient être porteuses du virus de la COVID-19. Les employeurs qui ont pris toutes les mesures appropriées conformément aux exigences de santé publique et qui ont suivi les meilleures pratiques seront moins tolérants, voire pas du tout, à l'égard de ces personnes qui refusent toujours de retourner au travail par simple crainte. Les employeurs doivent être prêts à faire face à ces situations.

Mesures d'hygiène sur les lieux de travail

En outre, les employés n'adhéreront pas tous avec la même rigueur aux mesures d'hygiène requises sur le lieu de travail (par exemple, distanciation sociale, lavage régulier des mains, tousser dans le coude, etc.). De même, certains employés signaleront et refuseront éventuellement, que cela soit justifié ou non, de travailler à proximité d'employés qui toussent ou qui sont vus en train de participer à des événements sociaux sur les médias sociaux, ce qui nécessite des interventions opportunes et appropriées de la part de l'employeur.

Problèmes liés à la santé mentale

Compte tenu de la charge de stress considérable que les employés qui reviennent (et qui refusent de revenir) auront subi pendant la période de confinement, et continueront de subir par la suite, les employeurs peuvent s'attendre à ce que surgissent un nombre grandissant d'enjeux liés à la santé mentale de leurs employés. Parmi ces problèmes,

on peut citer les troubles de stress post-traumatique et les phobies, y compris une augmentation des cas de phobies des microbes. Comment les employeurs pourront-ils ou devront-ils répondre à ces problèmes?

Télétravail

Alors que les employeurs gèrent le retour vers le lieu de travail traditionnel, le télétravail peut rester un mode de travail privilégié pour certains types d'employés, du moins pendant un certain temps, ou il peut être revendiqué par les employés qui se sont habitués à cette nouvelle façon de travailler. Outre le fait qu'ils doivent adapter leurs stratégies en matière de ressources humaines et de recrutement dans cette nouvelle ère post-confinement, les employeurs voudront s'assurer de mettre en place des politiques de télétravail adéquates et que les politiques existantes soient mises à jour afin de donner à l'employeur un contrôle suffisant sur le travail et la productivité de l'employé et de protéger les informations privilégiées et confidentielles de l'employeur ainsi que son réseau informatique.

Révision et mise à jour des politiques de ressources humaines

Dans le contexte d'un retour au travail, les employeurs devraient mettre en œuvre, réviser et actualiser les politiques existantes en milieu de travail à la lumière, notamment, de la nouvelle réalité et des risques potentiels de transmission de maladies. Les éléments suivants revêtiront une importance particulière : les politiques relatives à la santé et à la sécurité en milieu de travail, le respect des lignes directrices et des exigences en matière de santé publique, y compris la distanciation physique, le lavage des mains, les méthodes de travail et la manipulation du matériel, les politiques de mise à pied temporaire, les politiques relatives aux absences et les politiques de remboursement de dépenses (en tenant compte de la possibilité de travailler à domicile).

Mise à jour des modèles de contrats de travail

Comme les événements récents l'ont montré, les employeurs ont besoin d'un maximum de flexibilité pour réagir à des situations comme les pandémies mondiales et leurs impacts sur leurs activités. Les contrats de travail devraient être révisés à la lumière de ces expériences et offrir à l'employeur la flexibilité nécessaire pour mettre en œuvre des changements des conditions de travail, selon les besoins, afin de naviguer dans de telles situations.

Enjeux affectant les milieux syndiqués

Il est impératif que les employeurs passent en revue leurs conventions collectives et examinent les dispositions susceptibles d'avoir une incidence sur leur flexibilité d'opération ainsi que sur les coûts d'exploitation, y compris, sans s'y limiter, les dispositions empêchant la sous-traitance, permettant que le travail ne soit effectué par des employés de la direction ou des tiers que dans des circonstances limitées, et les dispositions traitant de l'ancienneté. Toutes les dispositions qui peuvent avoir un impact

financier direct doivent être examinées avec soin afin de déterminer si elles peuvent être temporairement modifiées, suspendues, retardées ou même supprimées de la convention collective, avec ou sans l'accord ou le consentement du syndicat.

Vulnérabilité à la syndicalisation

Les employeurs opérant dans un milieu non syndiqué doivent être conscients du fait que leurs actions et les décisions qu'ils prennent en temps de crise peuvent les rendre très vulnérables aux efforts de syndicalisation, surtout si une attention appropriée n'est pas accordée aux besoins et aux préoccupations des employés. Les syndicats sont à l'affût. Dans ce contexte, il est plus crucial que jamais que les employeurs restent prudents, soucieux et attentionnés.

Vie privée

Le retour au travail des employés soulèvera également une myriade de questions que les employeurs devront examiner à la lumière du droit à la vie privée des employés. Une attention particulière devra être accordée à toutes les mesures relatives à la vérification de l'état de santé des employés, y compris, mais sans s'y limiter, la prise de température corporelle et les questions relatives aux lieux fréquentés par les employés et à leur état de santé actuel. Des politiques et procédures appropriées, notamment en ce qui concerne le consentement et les informations transmises aux employés, les types de données qui seront collectées, la manière dont elles seront collectées et les fins auxquelles elles seront utilisées, etc. devront être mises en place et communiquées aux employés afin de respecter le droit à la vie privée et de minimiser les risques associés.

Bien que l'approche de l'employeur face à ces questions et les politiques et procédures qui en découlent seront, dans une certaine mesure, guidées par les orientations en constante évolution de nos gouvernements et des autorités de santé publique, le fait d'être proactif et de demeurer informé sur les enjeux légaux et de comprendre les limites de ce qu'ils peuvent faire dans ces circonstances sans précédent aidera les employeurs à garder une longueur d'avance.

Pour obtenir des conseils en matière de droit du travail concernant les questions juridiques liées à la COVID-19, l'équipe du droit du travail et de l'emploi chez BLG est prête et disponible pour vous aider à traverser cette période inédite. BLG a également créé un Centre de ressources sur la COVID-19 pour aider les entreprises en ce qui concerne une variété de sujets, notamment les risques contractuels, les exigences de divulgation publique, les écoles et le droit pénal.

Par

Stuart Aronovitch, Katherine Poirier, Patrick Trent, Catherine Pronovost

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 800 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

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. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.