

Politique de retour au bureau et grossesse : Le droit de l'employeur de proposer des mesures alternatives

03 février 2025

Le 18 juillet 2024, l'arbitre de grief Me Francine Lamy a rendu une décision dans Syndicat des employés et des employées de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (SECDPDJ-CSN) et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), concernant l'obligation d'accommodement de l'employeur en lien avec une politique de retour au bureau. Ce faisant, l'arbitre a souligné le droit de l'employeur de proposer des options d'accommodement raisonnable pour répondre aux besoins particuliers d'un employé.

Votre organisation fait face à des défis similaires en matière de gestion des présences au bureau? Assurez-vous de consulter nos conseils pratiques pour les employeurs au bas de cet article.

Contexte

La plaignante contestait le refus de son employeur de lui permettre de travailler entièrement en télétravail en dépit de la fatigue liée à sa grossesse, qui l'oblige à dormir pendant la journée.

En effet, à la suite de la fin de la pandémie de COVID-19, son employeur avait mis en place une politique de télétravail hybride, exigeant une présence de deux jours par semaine au bureau. Le syndicat et la salariée ont estimé que l'application rigide de cette politique constituait de la discrimination fondée sur la grossesse.

En déposant son grief, la salariée réclamait la possibilité de travailler à temps plein en télétravail jusqu'au début de son congé de maternité, ainsi qu'une compensation pour des dommages matériels, moraux et exemplaires. Pour sa part, l'employeur soutenait avoir offert plusieurs solutions permettant à la salariée de respecter la politique tout en tenant compte de ses besoins et demandait à l'arbitre de rejeter le grief.

Décision

L'arbitre a jugé que l'exigence de deux jours de présence au bureau constituait une norme légitime, et ce, même si l'employée travaille de façon autonome, en rappelant que la détermination du lieu de travail relève de la prérogative de l'employeur.

Bien que la salariée ait démontré un besoin d'accommodement, l'arbitre a estimé que l'employeur avait offert des mesures raisonnables pour répondre à ce besoin, telles que la fourniture d'un matelas en milieu de travail et diverses options d'aménagement d'horaire, sans avoir à recourir au télétravail à temps plein.

L'arbitre a également noté un manque de collaboration du côté syndical et de la plaignante, qui ont rejeté toute option ne correspondant pas au télétravail à temps plein. Leur absence de collaboration ayant compromis le processus d'accommodement, et les solutions proposées par l'employeur étant raisonnables, le grief a été rejeté.

Conseils pratiques pour les employeurs

- 1. Proposez des solutions alternatives adaptées** : Lorsqu'une demande d'accommodement est formulée, proposez plusieurs options raisonnables. Expliquez clairement que, même si vous êtes flexible, vous n'êtes pas obligé de renoncer à des normes de présence organisationnelles légitimes en réponse à chaque demande formulée. D'ailleurs, vous n'avez pas non plus à démontrer une contrainte excessive pour refuser l'accommodement initialement souhaité et proposer d'autres options.
- 2. Documentez vos démarches** : Pour chaque proposition, conservez une trace de tous vos efforts pour répondre aux besoins de l'employé tout en respectant les exigences de votre organisation quant à ses politiques de présence au bureau.
- 3. Favorisez la collaboration proactive** : Encouragez tous les intervenants à participer activement à la recherche de solutions adaptées, en les incitant à envisager toutes les options raisonnables, même si elles ne répondent pas parfaitement à la demande initiale. Le manque de coopération peut compromettre le processus d'accommodement dans son ensemble.

En d'autres mots, cette décision récente sur la politique de retour au bureau de la CDPDJ vient réaffirmer le droit d'un employeur de déterminer le lieu de travail de ses employés et, ainsi, de maintenir une politique de présence de son choix, tout en soulignant l'importance d'accommoder les besoins spécifiques des employés dans un esprit de collaboration.

Communiquez avec nous

Le [groupe Droit du travail et de l'emploi de BLG](#) peut vous aider avec toute question en lien avec vos obligations d'accommodements en milieu de travail. N'hésitez pas à communiquer avec l'une des personnes-ressources ci-dessous ou tout autre avocat du groupe.

L'autrice remercie [Sixtine Rayon](#), stagiaire, pour sa contribution à ce texte.

Par

[Justine B. Laurier, Sixtine Rayon](#)

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 725 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.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.