



Alerte de Deloitte Legal

Le retour au travail dans un monde post-COVID-19 – Un guide à l'intention des employeurs

Le 19 mai 2020

Après une interruption de l'économie de presque deux mois et la perte de trois millions d'emplois au Canada au cours des mois de mars et d'avril, plusieurs provinces canadiennes ont annoncé des plans de réouverture graduelle de leurs économies. Toutefois, malgré un optimisme prudent face au ralentissement des taux d'infection observés, la COVID-19 demeure une menace bien réelle pour

Personnes-ressources :

Charif El-Khoury

Associé, droit de l'emploi et du travail
Tél. : 514-393-5581

Jessica Kearsey

Associée, droit de l'emploi et du travail
Tél. : 416-775-2302

les travailleurs dans les milieux de travail de toutes sortes, et ce, d'un bout à l'autre du pays.

Plusieurs employeurs doivent maintenant préparer un retour au travail tout en veillant à la santé et la sécurité de leurs employés dans un monde post-COVID-19. Nous fournissons ci-dessous quelques conseils pour guider les employeurs dans la gestion de leurs opérations, de leurs ressources humaines et de leurs risques sur le plan juridique.

1) Principes de base

Les régimes de santé et sécurité au travail dans la plupart des provinces établissent trois obligations fondamentales :

- (i) Les employeurs doivent offrir aux employés l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité, et prendre toutes les précautions raisonnables qui s'imposent dans les circonstances pour protéger leurs employés.
- (ii) Les employés ont également des obligations lorsqu'il est question d'assurer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, ils doivent se familiariser avec les règles et les politiques applicables en matière de santé et sécurité au travail et s'y conformer, ainsi que prendre les mesures nécessaires pour assurer leur santé, leur sécurité ou leur bien-être physique de même que ceux des autres.
- (iii) Les employés ont le droit de refuser d'exécuter un travail s'ils croient que l'exécution de ce travail les exposerait à un danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou pourrait avoir pour effet d'exposer une autre personne à un danger semblable. Divers mécanismes établis en vertu des régimes provinciaux prévoient l'exercice de ce droit de refus, généralement assorti de certaines exceptions et restrictions. Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, nous sommes d'avis que les travailleurs ne peuvent invoquer un risque généralisé d'infection comme fondement à l'exercice de leur droit de refuser de travailler et doivent plutôt alléguer des raisons liées à des mesures de santé et de sécurité inadéquates dans le milieu de travail.

2) Lignes directrices particulières liées à la COVID-19

Diverses agences gouvernementales et commissions de santé et sécurité au travail ont émis des lignes directrices et des règles que les employeurs devraient respecter afin d'assurer la santé et la sécurité de leurs travailleurs sur les lieux de travail dans la situation actuelle. Même si certaines règles obligatoires ont été édictées, la plupart des lignes directrices ne sont pas obligatoires et doivent être adaptées par les employeurs aux circonstances particulières de leur milieu de travail. Les mesures suggérées ou imposées comprennent notamment :

- (i) Mettre en place des systèmes de dépistage des symptômes actifs et passifs et développer des mesures de prévention quant à l'exclusion des travailleurs symptomatiques du milieu de travail (par exemple, l'identification des travailleurs symptomatiques au moyen d'un

Olivier Fournier
Associé, Leader national
Tél. : 514-393-8362

Québec
Philippe Ross
Tél. : 514-393-9704

Ontario
Alexis Lemajic
Tél. : 416-874-3436

Liens connexes :

Deloitte Legal Canada
S.E.N.C.R.L./s.r.l.

questionnaire à remplir ou d'une auto-évaluation avant d'entrer sur les lieux de travail);

- (ii) Encourager la distanciation sociale (par exemple, l'installation de barrières physiques entre les postes de travail, le port d'équipement de protection individuelle (EPI), la réorganisation des méthodes de travail, etc.);
- (iii) Fournir aux employés l'EPI nécessaire s'il y a lieu (particulièrement lorsque les mesures de distanciation physique ne sont pas possibles) et s'assurer que les employés ne partagent pas l'EPI ou les outils nécessaires pour exécuter leur travail;
- (iv) S'assurer que les employés se déplacent vers ou à partir des lieux de travail dans des véhicules distincts (c.-à-d., éviter le covoiturage);
- (v) Augmenter le nettoyage des surfaces fréquemment touchées comme les horloges pointeuses, les microphones, les commandes sur les équipements et les caisses enregistreuses;
- (vi) Développer un système de signalement des cas de COVID-19 ou d'éclousions destiné aux collègues de travail et aux autorités sanitaires;
- (vii) Gérer la circulation des clients et le flux du trafic en utilisant une signalisation, des barrières ou des marquages au sol;
- (viii) Minimiser la manipulation d'argent en espèces;
- (ix) Aviser les fournisseurs, les sous-traitants, les partenaires et les clients des mesures de santé et de sécurité au travail mises en place relativement à la COVID-19 et demander leur coopération, s'il y a lieu, pour assurer le respect de ces mesures;
- (x) Identifier et traiter les risques spécifiques liés à la contamination de l'environnement de travail et, s'il y a lieu, mettre à jour les politiques et tout programme de prévention en conséquence; et
- (xi) Maintenir des conditions d'hygiène pour l'utilisation d'outils, d'équipements et de surfaces fréquemment touchées.

3) Santé mentale

Les responsables de la santé publique et plusieurs organisations ont prédit une recrudescence des problèmes de santé mentale alors que les Canadiens sont confrontés à un isolement soutenu et s'adaptent à un milieu social et un monde du travail complètement inhabituels. Dans ce contexte :

- (i) Les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures pour répondre aux risques psychosociaux liés au travail dans les circonstances actuelles de la COVID-19. Plus particulièrement, nous recommandons que les employeurs s'assurent que leurs politiques en matière de harcèlement psychologique traitent du cyberharcèlement dans le contexte du télétravail.
- (ii) Les employeurs devraient également s'assurer que les employés sont informés des ressources dont ils disposent en matière de santé mentale, comme un programme d'aide aux employés, des avantages sociaux liés à la santé mentale, etc.

- (iii) Les employeurs peuvent également réviser leurs programmes d'avantages sociaux et songer à améliorer certains avantages, notamment la couverture se rapportant à l'aide aux employés et aux services de consultation. Certains employeurs considèrent même avoir des conseillers et des thérapeutes spécialisés en santé mentale disponibles sur les lieux de travail physiques lors de la réintégration afin de fournir des conseils, du soutien et des consultations aux superviseurs et aux employés qui pourraient éprouver des difficultés.
- (iv) Les employeurs doivent aussi rester attentifs à leur devoir d'accommodement en vertu des lois sur les droits de la personne en vigueur. Un employeur a l'obligation d'accommoder un employé dont les besoins sont protégés en vertu des lois sur les droits de la personne en vigueur (par exemple, un handicap) sans qu'il en résulte une contrainte excessive.

4) Autres conditions de travail et d'emploi

- (i) Politiques liées à la COVID-19

En plus des obligations de base en matière de sécurité au travail, les employeurs peuvent également envisager un examen de leurs programmes existants de congé de maladie de même que la mise en œuvre de nouvelles politiques ou directives, notamment un plan d'action en cas de pandémie ou des politiques sur les maladies infectieuses.

- (ii) Congés prévus par la loi

Les employeurs devraient mettre à jour leurs politiques pour tenir compte des nouveaux congés prévus dans la législation sur les normes du travail dans plusieurs provinces.

Les employeurs devraient s'assurer que les gestionnaires et le service des ressources humaines sont au fait des procédures de l'employeur et des obligations prévues par la loi en ce qui concerne les congés payés ou non payés, y compris les nouveaux développements législatifs dans ce domaine.

5) Deuxième vague de confinement

En fonction de l'évolution de la situation, il est possible que de nouvelles vagues de confinement soient imposées aux Canadiens et à notre économie pour lutter contre une hausse des cas d'infection.

Les employeurs doivent s'assurer qu'ils ne sont pas pris au dépourvu par des mesures de confinement additionnelles et qu'ils se préparent adéquatement pour faire face à cette éventualité. Plus particulièrement, les employeurs pourraient vouloir s'assurer qu'ils ont mis en place des politiques et des processus appropriés en cas de périodes prolongées de télétravail.

En outre, les employeurs peuvent élaborer des plans de contingence prévoyant des mises à pied temporaires ou des réductions d'effectifs en cas de périodes de confinement additionnelles. Dans ce contexte, les employeurs devraient considérer si certains programmes d'assurance-emploi (par exemple, les programmes de *Travail partagé* et de prestations supplémentaires de chômage)

pourraient leur être utiles dans la gestion des mises à pied temporaires ou la réduction des coûts de la main-d'œuvre. Ces programmes permettent aux employeurs de fournir un complément aux prestations d'assurance-emploi des employés de différentes façons (au moyen de prestations supplémentaires offertes par l'employeur, ou au moyen d'heures réduites de travail). Ces programmes deviendront plus pertinents à mesure que les prestations temporaires liées à la COVID-19 expirent (comme la Prestation canadienne d'urgence).

6) Communication constante

Dans le cadre du retour graduel au travail, les employeurs devraient assurer une communication continue avec leurs employés pour les informer des mesures qu'ils prennent afin d'assurer leur santé et la sécurité au travail ainsi que de l'importance de se conformer à ces mesures. Plusieurs organismes gouvernementaux et organisations indépendantes de surveillance ont publié des outils utiles à cet égard. Par exemple, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec a publié une affiche décrivant les mesures de prévention à adopter (c'est-à-dire la distanciation physique, les mesures d'hygiène recommandées ainsi que les obligations des employeurs d'organiser le travail en conséquence, de fournir un accès à de l'eau et du savon et de nettoyer les surfaces fréquemment touchées régulièrement), qui pourrait être affichée sur les lieux de travail.

Au-delà de s'assurer du respect des obligations prévues par la loi, la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité appropriées et leur communication aux employés seront essentielles pour rassurer et motiver les employés. Dans la situation actuelle, les employeurs ne seront pas pleinement en mesure de vérifier la validité des demandes de congé de maladie et, par conséquent, d'un point de vue opérationnel, ils doivent se fixer comme priorité de mobiliser les employés et répondre à leurs préoccupations.

Selon les observations de nos collègues dans d'autres juridictions, nous savons que les employeurs devraient anticiper une hausse possible du taux de refus d'exécuter un travail non sécuritaire, des demandes d'indemnités pour accident du travail et des demandes d'accommodement une fois que les employés commencent leur retour graduel dans le milieu de travail et qu'ils s'adaptent à cette « nouvelle normalité ». Les gestionnaires seront indispensables afin de tenir l'employeur au courant de tout enjeu et lui permettre de réagir promptement.

Le groupe de Droit de l'emploi et du travail de Deloitte Legal Canada S.E.N.C.R.L./s.r.l. fournit des conseils et du soutien à l'égard de toutes les questions touchant le droit de l'emploi et du travail et peut aider les employeurs à s'assurer que leurs politiques soient à jour et que leurs directeurs et superviseurs aient la formation nécessaire pour gérer efficacement le retour au travail.

Ce document est publié par Deloitte Legal Canada S.E.N.C.R.L./s.r.l. à l'intention des clients et amis du Cabinet et ne doit pas remplacer les conseils judiciaires d'un professionnel. Aucune mesure ne devrait être prise sans avoir consulté préalablement un spécialiste. Vous utilisez le présent document à vos propres risques.

Deloitte Legal Canada S.E.N.C.R.L./s.r.l. est un cabinet juridique national indépendant ayant des bureaux partout au Canada et affilié à Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., une société à responsabilité limitée canadienne membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), une société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni. Deloitte Legal Canada S.E.N.C.R.L./s.r.l., Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., DTTL et chacun des cabinets membres de DTTL constituent des entités juridiques distinctes et indépendantes.

Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Veuillez consulter À propos de Deloitte afin d'en apprendre davantage sur notre réseau mondial de cabinets membres.

Deloitte souhaite offrir sur demande ses publications dans des formats accessibles et des aides à la communication.

© Deloitte Legal Canada S.E.N.C.R.L./s.r.l.