



Le retour au travail et les défis juridiques en temps de crise

Le retour au travail est sans contredit un défi de taille pour les entreprises. Les dirigeants, en plus de mettre en place les mesures de prévention recommandées par la santé publique, devront aussi se pencher sur certains éléments plus juridiques pour planifier le retour au travail. Dans tous les cas, il importe de mentionner que certaines mesures ou programmes sont adaptés à la situation et ne sont que temporaires.

À quoi penser



Réviser les politiques et les programmes en ressources humaines de l'entreprise et l'éligibilité des travailleurs selon leur cas : congé sans solde, obligations familiales, assurance collective, programme d'aide aux employés, vacances, banques de congés.

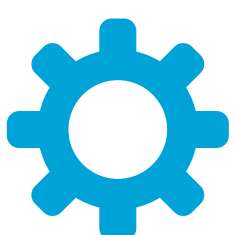
Suggestion : certains fournisseurs de Programme d'Aide aux Employés (PAE) peuvent offrir des forfaits temporaires à la carte.



Réfléchir sur la procédure du rappel au travail en portant une attention à la discrimination (âge, race, etc.). Travailler en collaboration avec le syndicat et suivre la convention collective selon le besoin de l'organisation, le cas échéant.

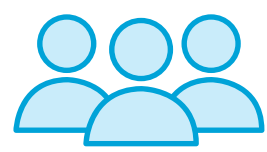
- Quelles sont les besoins en compétences essentielles pour maintenir le fonctionnement de l'organisation ?
- Quels employés détiennent ces compétences ?
- Certains employés continueront-ils le travail à distance ? (Obligation familiale ou protection de leur santé.)

Suggestion : Utiliser un organigramme ou un mapping des compétences pour bien identifier les premiers employés à être rappelés.



Se donner une ligne directrice pour les différentes raisons d'absence : employé infecté, obligations familiales, présence du virus dans l'entreprise, quarantaine recommandée ou imposée, crainte de contracter le virus.

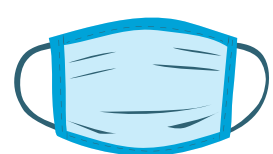
Suggestion : Utiliser le tableau en annexe comme guide ou demander l'aide d'un professionnel en cas de doute.



Expliquer les grandes lignes du programme de continuité des opérations aux gestionnaires, superviseurs, chefs d'équipe et aux employés afin qu'ils sachent à quoi s'attendre pendant la pandémie (cadence, priorisation, horaire, etc.).



Former les gestionnaires, superviseurs et chefs d'équipe pour qu'ils puissent communiquer adéquatement et avec confiance l'information et les directives et ainsi pouvoir calmer les craintes des employés et éviter les rumeurs.



Expliquer les mesures mises en place pour protéger la santé des travailleurs et se faire rassurant mais ferme quant au respect de ces mesures sanitaires. Préparer la formation des anciens employés et des nouveaux, le cas échéant.

Suggestion : Nommer des chefs d'équipe ou responsables temporaires pour aider à guider et faire respecter les consignes sanitaires par les employés.



Soyez un gestionnaire bienveillant, ouvert et à l'écoute en vous assurant d'être flexible dans l'aménagement du temps de travail et/ou l'organisation du travail (mesures flexibles et adaptées à la réalité de vos organisations).

Dans tous les cas, plus les communications sont claires et fréquentes, plus c'est gagnant !

Ce que dit la loi

Obligation de l'employeur

Art. 51. LSST « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. »

Droit de refus

Art. 12. LSST «Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.»

Ce que dit la loi (suite)

Obligation des employés et droit des employés

Art. 49. LSST « Le travailleur doit :

(...)

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;

3° 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 ;

(...)

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail ;

(...)»

Art. 9 « Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Art. 10 « Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements.

(...)

2-De bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé (...)» .

Articles juridiques et informations professionnelles



Droits de refus et motifs raisonnables

Reprise graduelle des activités des secteurs de l'économie québécoise et refus de retour au travail d'un employé, par Legros, St-Gelais, Charbonneau, avocats.

En savoir plus.

La gestion des travailleurs qui refusent de travailler en raison de la pandémie au Québec

par Me Jonathan Deschamps et Michèle Giguère de nortonrosefulbright.com. Source : CPQ

- <https://www.globalworkplaceinsider.com/2020/05/la-gestion-des-travailleurs-qui-refusent-de-travailler-en-raison-de-la-pandemie-au-quebec/>

Gérer le retour au travail – Informations et recommandations à l'intention des employeurs (mise à jour en continue), par l'Ordre des (CRHA) :

- Les situations particulières suivantes sont traitées : Travailleuses enceintes, Soins d'un membre de la famille, Retour au travail d'un employé atteint de la COVID-19, Employés à risque en raison de leur âge, de leur santé ou de conditions particulières, Droit de refus. http://www.portailrh.org/covid19/PDF/CRHA_Guide_RetourTravail.pdf

Webinaire disponible gratuitement



Opérer pendant la crise. Êtes-vous prêt à faire face aux défis RH et juridique» par Détail Québec avec Me Karine Fournier de Fasken, 7 mai 2020.



La gestion des employés, la gestion de la clientèle et la gestion interne (mesures sanitaires) par le CSMO des services automobile avec Me Sylvain Lefebvre de Deveau avocats, 30 avril 2020 (60 min)

- Partie 1
- Partie 2 «Questions – Réponses»

Autres références

- **La CNESST rend disponible une trousse d'outils virtuelle « pour soutenir les milieux de travail afin de garantir que les services puissent reprendre ou continuer dans les conditions les plus sûres et les plus saines possibles dans le contexte de la COVID-19.**

La trousse virtuelle comprend un Guide de normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19, ainsi que des guides pratiques sectoriels. Elle inclut également des aide-mémoires que les employeurs peuvent imprimer et personnaliser, concernant :

- la réouverture du milieu de travail;
- la distanciation physique;
- l'hygiène et l'étiquette respiratoire;
- la salubrité de l'environnement;
- l'exclusion des lieux de travail et l'isolement des travailleurs;
- les risques psychosociaux en milieu de travail.

La trousse est complétée par une fiche sommaire permettant de faire état des mesures sanitaires mises en place par l'employeur. À noter que la trousse sera évolutive et s'adaptera aux mesures et recommandations de la Santé publique. » Par ailleurs, une application mobile présentant la trousse d'outils peut être téléchargée via Google Play ou Apple Store.

Autres références (suite)

- [Près d'une centaine de Questions et réponses de la CNESST](#)
- [Morneau Shepell : COVID-19 Droit de refus](#)
- [Facebook : Vos droits Covid19 Your rights Covid19](#)

N. B. Le contenu de cette fiche regroupe des références provenant de diverses sources. L'information qui y est présentée n'est pas exhaustive et le lecteur est invité à consulter les sources officielles qui prévalent en tout temps. Pour tout conseil en la matière, communiquez avec un professionnel en ressources humaines ou un professionnel juridique.

Note : L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture de ce document.

Document produit juin 2020

Ce document vous est proposé par vos comités sectoriels

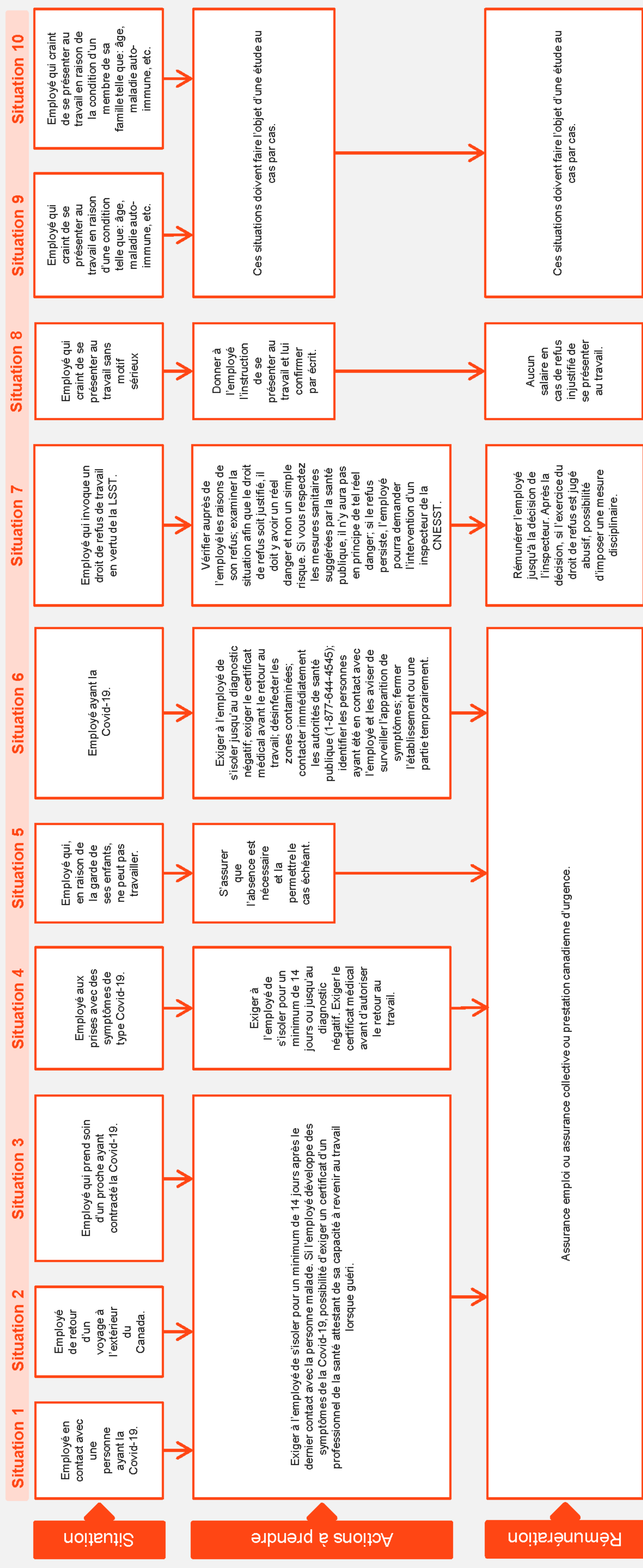


Avec l'aide financière de :



Document provenant de la formation «Opérer pendant la crise. Êtes-vous prêt à faire face aux défis RH et juridiques», organisée par Détail Québec et dispensée par Fasken.

Covid-19 | Marche à suivre pour les employeurs



Notes: i) Pour tout état de cause où l'employé est en état de travailler, et si le télétravail est possible, la rémunération normale est maintenue.
ii) Bien qu'il soit impossible de prévoir une démarche exacte pour chaque cas d'espèce, ce tableau comporte des lignes directrices qui peuvent guider certaines interventions.

FASKEN