Télétravail et COVID-19 : solution RH actuelle, mais pas sans risque pour l'employeur

6 avril 2020

Auteur

Richard Gaudreault

Associé, Avocat

En réaction à la pandémie et la mise en pause importante des activités en entreprise, de nombreux employeurs maintiennent leurs activités au moyen du télétravail. Ces employeurs ont dû procéder avec célérité à un redéploiement de leurs ressources humaines d'une ampleur qui aurait été inimaginable il n'y a de cela que quelques semaines.

Le redéploiement des ressources en télétravail a été effectué dans un contexte de crise, sans la planification, la formation et la réflexion stratégique et tactique qui accompagnent habituellement des changements de cette ampleur.

Alors que personne ne peut prévoir la durée de la crise actuelle, les employeurs doivent dès maintenant poser des gestes pour éviter que les mesures adoptées pour favoriser la poursuite de leurs activités n'entraînent des conséquences négatives, des différends ou des revendications de la part de leurs employés, clients ou partenaires.

Au Québec, des milliers d'employés utilisent actuellement de nouveaux outils technologiques dans un nouvel environnement (leurs demeures), souvent sans supervision.

La frontière entre la vie privée et le travail est plus floue que jamais.

Le contexte actuel occulte l'importance cruciale d'adapter les façons de faire et les politiques RH des entreprises, ce qui est nécessaire pour éviter la réalisation des risques associés à l'exécution de la prestation de travail à distance.

Les employeurs doivent garder à l'esprit qu'au lendemain de la crise, des recours pourraient être exercés afin de dénoncer des situations actuellement problématiques.

Il y a donc lieu d'agir maintenant pour éviter que votre organisation se retrouve avec un passif important dans quelques mois.

Nous avons cerné quatre (4) axes qui méritent une attention particulière de la part des employeurs

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

dans le contexte du télétravail afin d'adopter les mesures opportunes pour assurer une prestation de travail non seulement adéquate et sécuritaire, mais également de qualité pour satisfaire la clientèle et réaliser les objectifs de l'entreprise :

Enjeux en matière de santé et de sécurité au travail

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité ainsi que sa responsabilité d'adopter des mesures préventives;
La notion de lieu du travail pouvant comprendre le domicile de l'employé;
L'ergonomie des postes de travail;

Enjeux liés au harcèlement psychologique et sexuel

La civilité à préserver dans l'utilisation de nouvelles méthodes de communication;
Le climat de proximité favorisé par ces nouvelles méthodes de communication, un terreau fertile aux dérapages et possibles manques de cohésion;
La responsabilité légale de l'employeur de prévenir et de traiter les situations de harcèlement psychologique et sexuel;
Les événements qui ont lieu à l'extérieur du lieu de travail habituel et qui ont un lien avec le travail;
L'application et l'adaptation des politiques administratives et des codes de conduite;
La révision des mécanismes de plaintes et des processus d'enquête afin de permettre ceux-ci en dehors du milieu de travail habituel;

Enjeux liés à la *Loi sur les normes du travail*[1]

Le respect et la modification des horaires de travail;
L'encadrement du temps supplémentaire;
Les frais occasionnés par le télétravail;

Enjeux liés à la vie privée et à la confidentialité

L'accomplissement de la prestation de travail dans le domicile de l'employé;
Le transport et l'entreposage des documents de travail;
L'aménagement du lieu de travail pour assurer la confidentialité des documents et le respect des obligations déontologiques.

Les membres de notre équipe Travail et Emploi sont disponibles pour vous assister dans la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de télétravail.

---

1. *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-1.1.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.