OSLER

Le retour au travail : un exercice d'équilibre pour les employeurs – Perspectives en matière de droit du travail et de l'emploi juin 2022 (webinaire)

15 JUIN 2022 3 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- Droit du travail et de l'emploi

Auteurs(trice): Summer Danakas, Damian Rigolo, Sven Poysa, Allan Wells, Carrington A. Hickey

Comment les besoins des entreprises et les forces économiques générales ont-ils un impact sur les risques de congédiement déguisé d'une organisation, et comment peuvent-ils atténuer ces risques face aux ralentissements du marché? Les associés d'Osler Allan Wells, Sven Poysa, et Damian Rigolo, et les sociétaires d'Osler Summer Danakas et Carrington A. Hickey ont discuté de ces questions et d'autres sujets d'actualité lors de la session de juin de la série de webinaires Perspectives en matière de droit du travail et de l'emploi.

Durant la pandémie, plusieurs ont dû relever le défi de gérer le transfert de nombreux lieux de travail sur place vers des environnements à distance. Dans de nombreux cas, le travail à domicile constituait une mesure temporaire en réponse à une crise de santé publique extraordinaire. Néanmoins, après deux ans de tels aménagements, imposer un retour au travail sur site peut soulever la question de savoir si cela constitue une modification d'une condition fondamentale de l'emploi.

Par conséquent, les employeurs doivent gérer avec soin la transition vers le retour au bureau, en trouvant un équilibre entre les exigences juridiques strictes et les droits, d'une part, et ce qui convient le mieux à leur entreprise, d'autre part. En gardant à l'esprit les effets potentiels sur le moral des employés et les efforts de recrutement, ils devraient rédiger une politique réfléchie en matière de travail à distance ou hybride et accorder aux employés concernés un délai raisonnable pour effectuer la transition vers le retour au bureau. Ces politiques pourraient également définir des normes de sécurité pour les espaces de travail à domicile, comme l'a souligné une récente décision québécoise qui a fait la une des journaux.

Dans des circonstances telles que l'évolution des réalités économiques qui entraînent des réductions d'effectifs, une communication claire est essentielle. Une rédaction appropriée des contrats de travail peut préserver la flexibilité de l'employeur dans la détermination de la structure organisationnelle et la répartition des responsabilités, et un préavis de changement peut aider à réduire le risque de réclamations pour congédiement déguisé.

Le groupe a également examiné la récente affaire *Render c. ThyssenKrupp Elevator (Canada) Limited* de la Cour d'appel de l'Ontario. En l'espèce, la Cour a confirmé un congédiement motivé à la suite d'un incident de harcèlement sexuel en milieu de travail, mais a conclu que l'employé appelant avait droit à une rémunération légale en remplacement du préavis de congédiement. Cette décision soulève de sérieuses questions sur le type de conduite nécessaire pour établir un « acte d'inconduite délibérée » dans le contexte de *La Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.
Regardez le webinaire en entier.