

DERNIÈRE HEURE – Les obligations de l'employeur quant à la COVID-19

16 mars 2020

L'équipe de droit du travail de Beauvais Truchon

Le contexte actuel entraîne des bouleversements importants dans les milieux de travail et suscite chez les employeurs des questions légitimes quant à l'absentéisme, au télétravail, aux voyages et à l'application des mesures d'urgence annoncées par le gouvernement.

Depuis plusieurs jours, l'équipe de droit du travail de Beauvais Truchon est mobilisée pour répondre aux besoins de sa clientèle par des conseils, avis et recommandations utiles pour composer avec cette situation exceptionnelle.

En conséquence, nous portons à votre attention les rubriques suivantes résumant les informations les plus fréquemment communiquées à nos clients.

Il importe par ailleurs de rappeler qu'un employeur responsable doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité de ses employés et doit, notamment, mettre en place les différentes mesures gouvernementales recommandées.

État d'urgence sanitaire

L'état d'urgence sanitaire a été décrété le 13 mars 2020 dernier en vertu de l'article 118 de la *Loi sur la santé publique* (RLRQ c S-2.2), qui permet notamment au gouvernement d'ordonner toute mesure nécessaire pour protéger la santé de la population.

Cet état d'urgence est actuellement valable pour une durée de dix (10) jours, mais peut être renouvelé, de dix jours (10) en dix jours (10), autant de fois que nécessaire. Un renouvellement est déjà à prévoir pour le 23 mars prochain compte tenu notamment de la fermeture annoncée des écoles pour une période de quinze (15) jours. Un tel décret

oblige toutes les personnes physiques ou morales à se conformer aux **obligations** formulées par le gouvernement dans ledit décret.

En marge du décret, un certain nombre d'informations émises par le gouvernement font état de recommandations par opposition à des obligations ou interdictions.

Il y a effectivement une différence au strict plan légal entre ces concepts. Cependant, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation et de l'évolution possible de celle-ci, nous encourageons fortement les employeurs à se conformer aux recommandations du gouvernement et à les considérer comme des obligations.

Le simple fait de ne pas suivre ces recommandations pourrait entraîner votre responsabilité.

Symptômes

Selon les données médicales connues jusqu'à maintenant, les principaux symptômes connus de la COVID-19 sont la fièvre, la toux ainsi que des difficultés respiratoires.

Un employeur est en droit et a le devoir d'interdire à un employé souffrant de tels symptômes de se présenter sur les lieux du travail ou s'il est au travail, de le retourner à la maison.

Dans de telles circonstances, l'employeur devrait imposer à l'employé un isolement obligatoire d'une durée indéterminée et lui suggérer d'effectuer les validations nécessaires auprès d'un professionnel de la santé ou des autorités sanitaires.

Il est utile de souligner que depuis le 13 mars 2020, le Collège des médecins et l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec autorisent les infirmiers et infirmières à émettre des billets médicaux autorisant les arrêts de travail des employés affichant des symptômes de la COVID-19.

Quarantaine et voyages

Les autorités gouvernementales recommandent une période d'isolement volontaire de quatorze (14) jours suivant tout voyage à l'étranger, peu importe la destination. Pour les raisons susmentionnées, nous sommes d'opinion que l'employeur devrait suivre ces recommandations et demander à l'employé de suivre le protocole d'isolement mis en place.

Il est à noter que le gouvernement provincial impose à tous les employés de l'État qui reviennent d'un voyage à l'étranger ou qui ont des symptômes s'apparentant à ceux de la COVID-19 de se placer en quarantaine pendant quatorze (14) jours. Ces jours seront rémunérés.

Le choix de rémunérer l'employé absent en raison d'une telle quarantaine varie dans le secteur privé selon l'employeur, ses politiques existantes, le régime d'assurance collective ou la convention collective, le cas échéant. L'employeur n'a pas l'obligation de payer son employé si celui-ci ne travaille pas, à moins qu'il ne le décide, sous réserve de l'application des politiques, régimes d'assurance et conventions collectives.

Dans tous les cas, les autorités provinciales et fédérales recommandent d'éviter tout voyage et d'annuler, notamment, les déplacements à l'étranger prévus ou en cours pour le travail.

Soulignons que depuis le vendredi 13 mars 2020, le gouvernement fédéral recommande aux voyageurs canadiens de revenir au Canada par des moyens commerciaux pendant que ceux-ci sont encore disponibles.

Fermetures et ralentissements d'activités découlant des mesures d'urgence

Comme mentionné précédemment, le gouvernement du Québec a adopté une approche proactive pour combattre la propagation de la COVID-19 en déclarant l'état d'urgence sanitaire. À ce jour, le gouvernement provincial a ordonné la fermeture de plusieurs lieux publics, comme le lui permet l'article 123 de la *Loi sur la santé publique* (RLRQ c. S-2.2).

Les établissements visés incluent :

- les garderies (une réserve toutefois pour le service offert aux travailleurs et travailleuses du réseau de la santé qui ont des enfants), les écoles et les établissements d'éducation postsecondaires;
- les bibliothèques, les musées, les théâtres, salles de spectacle, zoos, aquariums;
- les bars et discothèques;
- les piscines, saunas, aquaparc, spas;
- les lieux récréatifs tels que les stations de ski, les mégaparc, centre de trampoline;
- les cinémas et les arcades;
- les centres d'entraînement, gymnases, salles de danse, aréna, stades intérieurs;
- et d'autres installations à vocation similaire.

Le gouvernement a également demandé à la population et aux employeurs d'annuler tout événement regroupant plus de 250 personnes et recommande de limiter les rassemblements autant que possible.

Il est également demandé aux restaurants de limiter leur capacité de recevoir des clients à 50 % de leur capacité habituelle, soit une table sur deux.

Dans le secteur public, ces mesures sont généralement accompagnées d'annonces visant à assurer aux employés publics qu'ils seront rémunérés pendant la fermeture de leur milieu de travail.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Pour le secteur privé, de l'aide gouvernementale sera annoncée dans les prochains jours afin d'aider les employeurs et les employés à faire face aux conséquences liées à la propagation de la COVID-19. Il est trop tôt pour déterminer la teneur et la forme exacte de cette aide financière, la répartition de celle-ci, les délais dans lesquels elle serait accordée et les conditions d'éligibilité qui s'appliqueront. Nous suivrons la situation de près pour vous fournir toute information à caractère juridique pertinente.

L'assurance-emploi

Pour aider les Canadiens touchés par la COVID-19 et mis en quarantaine, le gouvernement fédéral a assoupli les règles en lien avec l'assurance-emploi. Ainsi, un employé qui s'absente dans le présent contexte pourra être éligible à l'assurance-emploi et y sera admissible, sans délai de carence, dès les premiers jours d'absence.

Le congé de maladie

La *Loi sur les normes du travail* accorde deux (2) jours de congé maladie payés si l'employé justifie de trois (3) mois de service continu. On s'adresse ici à la maladie de l'employé et non aux obligations familiales, qui sont traitées dans la rubrique suivante.

Par ailleurs, un employé peut bénéficier des protections prévues à un contrat d'assurance collective s'il doit s'absenter en raison de la COVID-19. Afin d'être prêt à répondre aux questions de ses employés, un employeur pourrait valider auprès de l'assureur la couverture offerte à ces derniers.

Le cas échéant, un employeur pourrait inviter un employé à utiliser les congés dans sa banque, ses journées de vacances accumulées ou sa banque d'heures supplémentaires à reprendre.

Les obligations familiales

Rappelons que les écoles et les garderies seront fermées pour deux semaines dès aujourd'hui au Québec.

Compte tenu de ces circonstances, certains employés pourront être contraints de rester à la maison afin d'assurer la garde de leurs enfants. Un employé pourrait également être confiné à la maison afin de s'occuper d'un proche atteint du virus.

L'employé pourra bénéficier des congés pour obligations familiales auxquels il a droit en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, soit dix (10) jours de congé sans rémunération. Deux (2) de ces jours de congé pourraient être payés si l'employé justifie de trois (3) mois de service continu.

Toutefois, le droit aux deux (2) jours rémunérés n'est pas cumulatif, que ce soit pour obligations familiales ou parce que le salarié est lui-même malade. Ainsi, un salarié bénéficie au total de deux (2) journées rémunérées et non pas de deux jours pour chacun des motifs.

Le cas échéant, un employeur pourrait inviter un employé à utiliser les congés dans sa banque, ses journées de vacances accumulées ou sa banque d'heures supplémentaires à reprendre.

Droit de refus

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ c. S-2.1, art. 12) prévoit qu'un employé peut refuser de se présenter au travail s'il détient un motif raisonnable de croire que son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Si cette situation se présente, le salaire doit être maintenu et l'employé ne devrait faire l'objet d'aucune mesure.

Dans les faits, c'est un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui doit être appelé à intervenir lorsqu'un droit de refus est exercé. Pour qu'un droit de refus soit valablement reconnu, il doit exister un danger imminent pour la santé et la sécurité du salarié ou celle de ses collègues de travail.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

À l'heure actuelle, nous sommes d'avis que le risque de contagion ne pourrait être, de façon générale, considéré à lui seul comme étant un motif valable de refus de travail au sens de la LSST, à moins de circonstances particulières. Il pourrait le devenir dans la situation où l'employeur ne prend pas de mesures suffisamment sérieuses pour assurer la prévention de la santé au travail. De plus, si l'entreprise est d'une taille importante et que le milieu de travail ne peut être adapté, ledit milieu, même s'il est privé, pourrait devenir, à titre préventif, tout aussi problématique qu'un lieu de rassemblement public qu'on recommande déjà d'éviter. Ces nuances méritent une analyse particulière cas par cas.

Par ailleurs, un employeur peut convenir d'une entente de télétravail avec un employé craignant de contracter le virus ou pourrait exiger que celui-ci se présente au travail si la crainte de contamination de ce dernier est injustifiée, vu le respect par l'employeur des mesures de prévention recommandées par les autorités gouvernementales.

Respect des droits et libertés de la personne

Bien que les employeurs soient soucieux de cerner et d'éliminer les risques de contagion dans les milieux de travail, il est tout aussi important de respecter les droits et libertés de la personne, dont le droit à la vie privée des employés.

Néanmoins, un employeur peut obtenir certaines informations auprès de ses employés et peut les questionner afin de savoir s'ils présentent des symptômes s'apparentant à ceux de la COVID-19 ou s'ils pensent avoir été en contact avec une personne atteinte ou présentant de tels symptômes.

Un employeur peut également recueillir de l'information relative aux voyages à l'étranger effectués par ses employés dans les quatorze (14) derniers jours ou sur leur intention de partir en voyage.

Par ailleurs, un employeur devrait prendre des mesures afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis telle l'identité d'une personne infectée ou soupçonnée de l'être.

Conclusions

En somme, pour réduire les effets d'une propagation du virus, l'employeur devrait prendre les mesures suivantes, comme le prescrivent les autorités sanitaires :

- Encourager les mesures d'hygiène adéquates, auprès de vos employés, notamment le lavage fréquent de mains, ne pas se toucher les yeux, le nez ou la bouche avant de se laver les mains, éviter le contact direct avec les gens malades, tousser et éternuer dans son coude;
- Assurer le nettoyage des lieux de travail;
- Inciter ses employés à cesser les poignées de mains;
- Inciter les employés à participer aux rencontres par conférence téléphonique ou par visioconférence en lieu et place des rencontres en personne;
- Cesser tout voyage d'affaires à l'extérieur du pays pour une durée indéterminée;
- Sensibiliser les employés au sujet des destinations voyages à risque dans le cadre de leur vie personnelle;
- Inciter les employés à risque à suivre un examen médical et à obtenir une autorisation médicale permettant le retour au travail;
- Autoriser les employés à faire du télétravail.

Si vous êtes contraints d'obtenir des conseils juridiques spécifiques afin de gérer toute problématique particulière, nous vous invitons à contacter notre équipe de droit du travail et de l'emploi qui suivra de près la situation actuelle qui est appelée à évoluer.

Nous vous invitons à consulter les mises à jour régulières du présent bulletin d'information.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com