

23 MARS 2020

La COVID-19 et le milieu du travail au Québec : ce que doivent savoir et faire les employeurs

Auteurs : [Louise Patry](#) et Patrice Labonté

VERSION ACTUALISÉE : Il importe que les employeurs réagissent rapidement aux mesures imposées par les autorités publiques concernant la COVID-19. En prenant sans attendre les mesures appropriées, les employeurs pourront atténuer les conséquences de la COVID-19 sur leur personnel, leurs clients et, au bout du compte, leur entreprise. Outre ce qui pourrait être ordonné par le gouvernement ou prévu dans une convention collective ou contrat de travail, voici ce que vous devez savoir et faire en ce qui concerne vos employés au Québec.

Quoi faire en premier?

Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de leurs employés¹. À cette fin, les employeurs devraient prendre les mesures prioritaires suivantes :

- Envoyer régulièrement des avis internes à leurs employés pour les renseigner sur les mesures prises. En tenant leurs employés informés et en leur montrant l'importance qu'ils attachent à leur santé et à leur sécurité, les employeurs pourront éviter la panique et s'assurer de la collaboration continue de leurs employés.
- Un des premiers avis qui devrait être adressé par un employeur à ses employés devrait viser à les informer des mesures mises en place pour empêcher la propagation du virus, des paramètres concernant les divulgations et l'isolement obligatoires et des autres mesures sanitaires prises en fonction des lignes directrices des autorités de santé publique².
- Adopter une politique concernant la COVID-19 ou les maladies infectieuses (de plus amples renseignements à ce sujet sont donnés ci-dessous) ainsi qu'un plan de continuité des affaires, et les mettre en application dès maintenant.

Les employeurs peuvent-ils obliger leurs employés à demeurer à la maison ou à travailler à distance?

Oui. Dans certaines circonstances, les employeurs peuvent obliger les employés à demeurer à la maison ou à travailler à distance. Vu l'obligation des employeurs de protéger la santé de leurs employés et assurer leur sécurité et leur intégrité physique, nous sommes d'avis qu'il est raisonnable que les employeurs exigent que leurs employés demeurent à la maison ou travaillent à distance s'ils ont récemment voyagé, s'ils présentent des symptômes de la COVID-19 ou s'ils ont été exposés à des personnes ayant reçu un diagnostic de COVID-19.

Les employés qui sont obligés de demeurer à la maison ou de se mettre en quarantaine ont-ils le droit d'être rémunérés?

Non. Sauf indication contraire dans une convention collective ou un contrat de travail, les employeurs ne sont pas tenus de rémunérer leurs employés lorsqu'ils ne peuvent se présenter au travail parce qu'ils ont contracté la COVID-19 ou qu'ils sont en quarantaine.

Les employés qui peuvent travailler à distance devraient être encouragés à le faire pour éviter la perte de rémunération. Si le travail à distance n'est pas possible, les employés peuvent utiliser leurs jours payés de maladie et de vacances ou se prévaloir d'une assurance à court terme que peut possiblement offrir leur employeur pour atténuer la perte de rémunération.

Selon la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT »), seules les deux premières journées prises annuellement par un employé pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un parent sont rémunérées. Il importe donc d'informer les employés qui

prennent des journées supplémentaires pour s'occuper d'un parent qu'ils ne sont pas en droit d'être rémunérés pour celles-ci en sus des deux premières journées. Il est d'autant plus important d'en informer les employés qui s'occupent d'un parent qui a contracté la COVID-19, puisqu'ils seront eux-mêmes tenus de s'isoler pendant deux semaines avant de retourner au travail conformément aux recommandations des autorités de santé publique.

Il est possible que les employés qui sont incapables de travailler parce qu'ils ont contractés la COVID-19 ou sont en quarantaine soient admissibles aux prestations du programme fédéral d'assurance emploi pendant une durée maximale de 15 semaines. À cet égard, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il n'imposera pas la période d'attente d'une semaine aux personnes qui sont en quarantaine ou qui ont été dirigés vers l'auto-isollement et qui demandent des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Un employé qui contracte la COVID-19 à l'occasion de son travail alors que celle-ci est directement liée aux risques particuliers de ce travail – par exemple, une infirmière ou un infirmier, un physiothérapeute, un ergothérapeute ou un ambulancier qui ont été exposés à une personne atteinte de la COVID-19 – est en droit de déposer une demande d'indemnités de remplacement du revenu auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Un employé qui contracte ainsi la COVID-19 recevra des indemnités aussi longtemps que nécessaire pour se remettre de la COVID-19 et reprendre son travail.

Les employeurs peuvent-ils demander que leurs employés se soumettent à un test de dépistage de la COVID-19 ou soient vaccinés (si un vaccin devient disponible)?

Non. Au moment où le présent article est rédigé, les employeurs ne peuvent obliger leurs employés à se soumettre à un test de dépistage de la COVID-19 ou à se faire vacciner. En principe, nul ne peut être obligé à se soumettre à quelque traitement que ce soit, y compris un examen ou un vaccin, sans son consentement. Toutefois, selon la *Loi sur la santé publique* du Québec (la « LSP »), le gouvernement du Québec pourrait l'exiger dans deux cas :

- **Maladies contagieuses.** Le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, par règlement, imposer un traitement médical pour éviter la propagation d'une maladie contagieuse. Pour être reconnue comme maladie contagieuse, la COVID-19 doit être médicalement reconnue comme une maladie pouvant constituer une grave menace à la santé d'une population et pour laquelle un traitement efficace est disponible pour mettre un terme à la contagion. Si la COVID-19 est reconnue comme « maladie contagieuse », le traitement médical requis pourrait inclure le vaccin obligatoire et, possiblement, le dépistage préventif.
- **Urgence sanitaire.** Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec a déclaré l'état d'urgence sanitaire sur tout le territoire québécois en raison du grave danger pour la santé de la population que représente la COVID-19. Pendant l'état d'urgence sanitaire, le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, sans délai et sans formalité, ordonner la vaccination obligatoire de toute la population ou d'une certaine partie de celle-ci et « ordonner toute autre mesure nécessaire pour protéger la santé de la population » (LSP, art. 123).

Les employeurs peuvent exiger que leurs employés se conforment aux exigences des autorités en santé publique comme celles que le ministre pourrait ordonner en vertu de la LSP. Les employés qui refusent de se conformer peuvent s'exposer à des sanctions disciplinaires.

Quel type d'information les employeurs peuvent-ils exiger de leurs employés? Les employeurs peuvent-ils obliger leurs employés ayant reçu un diagnostic de COVID-19 à le déclarer?

Oui. Afin de permettre la prise de mesures adéquates pour réduire le risque de transmission du COVID-19 et protéger la santé et la sécurité de ses employés, un employeur peut exiger de ses employés qu'ils répondent à des questions ou fassent les déclarations préventives suivantes :

- que les employés déclarent à leur employeur un diagnostic de COVID-19 ou tout symptôme de COVID-19;
- qu'ils déclarent tout contact avec une personne (un parent, par exemple) ayant reçu un diagnostic de COVID-19; et
- qu'il déclarent tout voyage récent ou prévu dans quelque pays que ce soit, puisque l'Organisation mondiale de la santé a déclaré que l'écllosion du COVID-19 est une pandémie mondiale.

Si un employé déclare un cas de COVID-19 à son employeur, l'employeur pourrait devoir aviser les autres employés qu'un cas de COVID-19 a été confirmé dans le milieu de travail. Lorsqu'un tel avis est envoyé aux employés, l'employeur doit éviter de donner des renseignements confidentiels sur le cas de COVID-19 confirmé, comme l'identité de l'employé concerné, et limiter les renseignements donnés sur le cas à ceux nécessaires pour permettre la prise de mesures de précaution adéquates aux fins de la santé et de la sécurité des autres employés.

Les employeurs peuvent-ils interdire aux employés de voyager?

Non. Les employeurs n'ont pas le droit d'interdire à leurs employés de voyager. Toutefois, un employeur peut exiger que ses employés l'informent d'avance de leurs voyages. Un employeur peut également aviser ses employés que s'ils décident de voyager, ils auront l'obligation, à leur retour au Canada, de se mettre en quarantaine pendant la période d'incubation de la COVID-19 (14 jours) avant de retourner au travail. Finalement, un employeur peut exiger d'un employé qui devient malade durant cette période de fournir une attestation d'un médecin avant son retour au travail.

Les employeurs peuvent-ils exiger que les employés fassent un voyage professionnel malgré la pandémie de COVID-19?

Non. L'Agence de la santé publique du Canada recommande d'éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du Canada. Les employeurs sont donc encouragés à réévaluer la nécessité de tout voyage professionnel et à chercher des solutions de rechange. Un employé qui a des « motifs raisonnables de croire » qu'un voyage l'exposerait à « un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique » peut refuser de voyager.

Que doivent faire les employeurs si l'un de leurs employés reçoit un diagnostic de COVID-19?

Les employeurs doivent exiger d'un employé qu'il demeure à la maison pendant la durée de la maladie. De plus, les employeurs peuvent exiger que l'employé lui présente une attestation d'un médecin avant son retour au travail afin d'éviter la propagation de la maladie aux autres employés.

Si un employé se présente au travail malade, l'employeur devrait exiger qu'il quitte immédiatement le lieu de travail. L'employeur devrait par la suite communiquer avec les autorités de santé publique pour se renseigner sur les mesures de décontamination recommandées.

Selon la LNT, un employé peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie.

Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un employé, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires (notamment fondées sur sa nationalité) ou des représailles parce qu'il a contracté la COVID-19 ou a exercé ses droits en raison de la COVID-19.

Les employés peuvent-ils refuser de travailler?

Oui, dans certaines circonstances, un employé peut refuser de travailler s'il a des « motifs raisonnables de croire » qu'en raison de la COVID-19, l'exécution de son 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 ».

Le concept de « danger » est objectif. Pour ce qui est de la COVID-19, le danger peut être évalué en tenant compte de la santé, de l'âge et des antécédents médicaux de l'employé. Les facteurs de risque associés à la COVID-19 sont l'âge (en particulier les personnes âgées de 70 ans et plus), une maladie chronique (particulièrement toute maladie respiratoire), une grossesse ou un système immunitaire compromis. Les employeurs devraient encourager les employés pour lesquels un ou plusieurs de ces facteurs de risque sont présents à travailler à distance, si possible.

Un employé pourrait également avoir des motifs raisonnables de croire que de travailler avec un collègue l'exposerait à un danger pour sa santé si ce collègue présente un risque d'infection selon les autorités publiques, par exemple, si le collègue a reçu un diagnostic de COVID-19 et est au travail, ou s'il revient de voyage et ne s'est pas mis en quarantaine.

Toutefois, les employés ne peuvent exercer leur droit de refuser de travailler si ce refus met en danger immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions dans lesquelles le travail doit être effectué sont normales dans le genre de travail qu'ils exercent. Cette exception s'applique, notamment, aux policiers, aux pompiers, au personnel hospitalier et aux employés des centres de soins de longue durée ou des foyers de groupe.

Les employés qui exercent leur droit de refuser de travailler sont réputés être au travail pendant la durée de l'arrêt et, par conséquent, ont droit d'être rémunérés.

Les employés peuvent-ils rester à la maison pour aider un parent ayant contracté la COVID-19?

Oui. Un employé peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année (seules les deux premières étant rémunérées) pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant. L'absence peut être prolongée jusqu'à un maximum de 27 semaines sur une période de 12 mois si la maladie du parent devient grave, et potentiellement mortelle, et est attestée par un certificat médical.

L'employé doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible en lui expliquant les motifs, et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Il importe d'informer l'employé qui prend un congé pour s'occuper d'un parent ayant contracté la COVID-19 que, vu son exposition au virus, sa mise en quarantaine sera nécessaire.

Si la durée de l'absence le justifie, l'employeur peut demander à ce que l'employé lui présente un document attestant des motifs de son absence.

Que doit contenir la politique concernant la COVID-19 ou les maladies infectieuses des employeurs?

La LSST n'impose pas aux employeurs l'obligation d'adopter une politique concernant la COVID-19 ou les maladies infectieuses. Toutefois, les employeurs devraient envisager de dresser et de communiquer à leurs employés des politiques internes claires à l'égard de la COVID-19. De plus, les employeurs devraient insister sur le fait que la divulgation de toute exposition à la COVID-19 sont encouragées et que les employés ne feront pas l'objet de représailles pour avoir divulgué une telle exposition.

La politique concernant la COVID-19 ou les maladies infectieuses devrait être adaptée aux particularités du milieu de travail de chaque employeur. Elle devrait prendre en considération les voyages et les réunions auxquels doivent participer les employés.

La politique peut inclure l'un ou plusieurs des éléments suivants ou d'autres éléments que recommandent les autorités de santé publique dans leurs lignes directrices³ :

- les recommandations des autorités publiques en matière d'hygiène que doivent respecter les employés;
- les mesures d'hygiène supplémentaires, les exigences en matière de désinfection et les recommandations formulées par l'employeur, par exemple la distribution et l'utilisation de produits antiseptiques, la désinfection fréquente des espaces communs et l'évitement des poignées de main;
- des recommandations sur la façon de surveiller soi-même son état de santé et de repérer les symptômes de la COVID-19, et sur la marche à suivre en cas de maladie;
- l'information à communiquer à l'employeur, aux collègues et aux co-contractants durant la pandémie et la façon dont elle cette information devrait être communiquée;
- l'obligation des employés de déclarer immédiatement aux ressources humaines tout projet de voyage à l'étranger, tout diagnostic ou symptômes de COVID-19 et tout contact avec une personne ayant reçu un diagnostic de COVID-19;

- les paramètres de la quarantaine – les circonstances dans lesquelles elle est nécessaire (par exemple, suivant tout contact avec une personne ayant contracté la COVID-19 ou au retour d'un voyage), sa durée et la façon dont l'employé doit informer son employeur de l'évolution de son état;
- les paramètres du retour au travail après une quarantaine ou après avoir contracté et s'être rétabli du COVID-19, l'exigence d'attestation d'un médecin (et si l'employeur en assumera les frais) et le processus de réintégration;
- le plan de continuité des affaires précisant notamment, si possible, les activités critiques de votre entreprise, les mesures d'hygiène urgentes, les ressources visant à atténuer les conséquences d'une réduction du personnel, les mesures prises pour encourager le travail à distance et les attentes de l'employeur dans un contexte où de nombreux employés travaillent à distance;
- l'interdiction ou la réduction des réunions internes, des réunions avec les clients ou fournisseurs, des visites aux bureaux de personnes de l'extérieur, des voyages professionnels et des autres rencontres ou événements professionnels non essentiels, et la définition de ce que l'employeur considère comme « non essentiel »;
- la recommandation de remplacer les réunions en personne par des téléconférences si possible;
- la tenue, si possible, d'un registre des visiteurs externes, ainsi que la liste des questions à leur poser quant au COVID-19, à leur arrivée, pour protéger la santé et la sécurité des employés.

Quelles sont les règles qui régissent les mises à pied ou les licenciements collectifs durant la pandémie de COVID-19?

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des conventions collectives et de la LNT concernant les mises à pied temporaires ou définitives et les licenciements collectifs. Avant de prendre de telles mesures, les employeurs peuvent envisager des solutions de rechange comme, par exemple, encourager les employés à prendre volontairement des congés sans solde, réduire les heures de travail des employés ou suspendre le recrutement.

Mises à pied temporaires et définitives

Une baisse de revenus causée par la COVID-19 pourrait inciter certains employeurs à procéder à des mises à pied temporaires ou définitives.

La LNT requiert qu'un employeur donne un avis écrit (ou une indemnité équivalente à l'avis) aux employés avant de mettre fin à leur contrat de travail ou de procéder à une mise à pied pour une durée de six mois ou plus. Cet avis doit se conformer aux exigences et à la durée prévus de la LNT.

Les meilleures pratiques requièrent qu'un employeur voulant procéder à des mises à pied pour une période de moins de six mois avise ses employés de cette mise à pied par écrit. À l'expiration de la période de six mois, en fonction des circonstances et de la cause de la mise à pied, une indemnité peut avoir à être payée aux employés en remplacement de l'avis qui autrement était requis.

La LNT prévoit également que le droit des employés de recevoir un avis écrit (ou une indemnité équivalente à l'avis) ne s'applique pas dans une situation de « force majeure » (LNT, art. 82.1). Il devrait être démontré, suivant une balance des probabilités, que la pandémie de COVID-19 était la cause directe de la fin du contrat de travail ou la mise à pied, et constitue une « force majeure ». Vue l'incertitude actuelle, il ne peut être confirmé si la COVID-19 serait considéré comme une « force majeure » par la Cour dans le contexte spécifique de chaque employeur.

Un employeur ne donnant pas l'avis prescrit ou qui donne un avis d'une durée insuffisante, lorsque requis, doit verser aux employés concernés une indemnité équivalente à leur salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel ils avaient droit.

Pendant la durée d'une mise à pied temporaire, certains employés peuvent être éligibles aux prestations d'assurance emploi et à d'autres bénéfices liés à la santé en vertu de leur contrat d'emploi ou de leur convention collective.

Licenciement collectif

Un licenciement collectif est :

- une cessation de travail du fait de l'employeur qui touche au moins 10 employés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs, ou
- une mise à pied du fait de l'employeur qui touche au moins 10 employés d'un même établissement pour une durée de six mois ou plus.

Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre économique en donner avis au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la forme et dans le délai prescrits et afficher l'avis dans l'établissement où travaillent les employés visés.

À nouveau, la LNT prévoit une exception quant au délai requis pour l'envoi de l'avis de licenciement collectif en cas de force majeure ou lorsqu'un « événement imprévu » empêche un employeur de respecter les délais prévus par la loi. Dans un tel cas, l'employeur doit donner un avis de licenciement collectif au Ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire (LNT, art. 84.0.5)

Tel que mentionné ci-haut, la COVID-19 pourrait être considéré comme un cas de « force majeure » ou un « événement imprévu ». Un avis légal devrait être demandé dans les circonstances spécifiques de chaque employeur pour confirmer si tel est le cas.

Pendant la période de l'avis, l'employeur ne peut modifier le salaire des employés visés. L'employeur qui ne donne pas l'avis prescrit ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chacun des employés visés une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel l'employé aurait eu droit.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut exiger que l'employeur participe à la constitution d'un comité d'aide au reclassement.

Que le licenciement soit individuel ou collectif, l'employeur doit donner un avis de cessation d'emploi aux employés visés. L'avis doit être raisonnable compte tenu des circonstances de chacun des employés visés.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question ou assistance concernant les mesures à prendre pour votre milieu de travail.

¹ *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « LSST »), art. 51; *Code Civil du Québec*, art. 2087.

² Les lignes directrices en matière de santé du gouvernement du Québec peuvent être consultées au lien suivant : <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/>; <https://msss.gouv.qc.ca/professionnels/maladies-infectieuses/coronavirus-2019-ncov/#situation-au-quebec>; celles du gouvernement du Canada : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques.html>; et de l'Organisation mondiale de la santé : <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports> (en anglais) ou <https://www.who.int/fr/home>.

³ *Idem*.

Personne-ressource : [Louise Patry](#)

Les renseignements et commentaires fournis aux présentes sont de nature générale et ne se veulent pas des conseils ou des opinions applicables à des cas particuliers. Nous invitons le lecteur qui souhaite obtenir des précisions sur l'application de la loi à des situations particulières à s'adresser à un conseiller professionnel.