



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Service juridique



**Confédération
des syndicats
nationaux**

**Service des
relations du travail**

Santé-sécurité-environnement

Document de référence COVID-19

14 mars 2020 02h00

N.B. : Le Service juridique et le Service de la santé, sécurité et environnement tiennent à préciser qu'en raison de l'évolution rapide de la situation au Québec, les avis contenus dans le présent document sont à jour en date du 14 mars 2020 à 2 h du matin. En ce sens, les deux services s'engagent à mettre à jour le présent document le plus fréquemment possible. Ceci dit, il est de la responsabilité du lecteur de s'informer des derniers développements.

Pour toute information concernant le coronavirus, veuillez consulter les sites gouvernementaux suivants :

www.quebec.ca/coronavirus

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html>

INTRODUCTION

Le COVID-19 ou coronavirus (pour *coronavirus disease 2019*) est une nouvelle infection apparue en Chine à la fin de l'année 2019. Les symptômes s'apparentent à ceux des autres infections virales respiratoires comme de la fièvre (83 à 98 % des cas), de la toux (76 à 82 % des cas) et des difficultés à respirer (31 % des cas). L'infection peut être bénigne, mais dans certains cas, elle peut devenir plus sévère avec des difficultés respiratoires importantes et présence d'une pneumonie. Elle peut entraîner le décès chez certaines personnes plus vulnérables. Il n'existe pas de vaccin ni de traitement connu¹.

L'infection au COVID-19 s'est répandue rapidement, de sorte qu'au 13 mars 2020, il y avait plus de 130 000 cas confirmés dans 123 pays². Le 13 mars 2020, le Canada comptait plus de 138 cas. Au Québec, le nombre de cas confirmés au 12 mars 2020 était de 17³. La ministre de la Santé du Canada prévoyait qu'entre 30 à 70 % de la population au Canada pourrait être contaminée dans les prochains mois⁴.

Le mode de transmission exact n'est pas encore bien connu, mais le contact avec des gouttelettes des sécrétions respiratoires des personnes contaminées est la voie de transmission la plus fréquemment mentionnée dans les publications. Toutefois, selon l'Institut national de santé publique du Québec (ci-après désigné « INSPQ »), la transmission par voie aérienne (aérosols produits dans certaines conditions) ne peut pas être exclue. La période d'incubation moyenne semble être de 5 à 6 jours, mais par prudence, l'INSPQ suggère de considérer une période de 14 jours⁵.

Pour l'instant, aucune donnée ne permet de connaître l'ampleur, la durée et l'importance de la contagiosité des personnes atteintes. Il semble qu'il y ait une possibilité de transmission avant l'apparition des symptômes.

Les gouvernements fédéral et provincial soumettent une information à jour par le biais de ces sites Web :

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>

www.quebec.ca/coronavirus

¹ https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/maladies-infectieuses/2020-02-28_covid-19_fiche_tableau_clinique_inspq.pdf

²

<https://who.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/c88e37cfc43b4ed3baf977d77e4a0667>

³ www.quebec.ca/coronavirus

⁴ <https://www.lapresse.ca/covid-19/202003/11/01-5264213-coronavirus-30-a-70-des-canadiens-pourraient-etre-infectes.php>

⁵ <https://www.lapresse.ca/covid-19/202003/11/01-5264213-coronavirus-30-a-70-des-canadiens-pourraient-etre-infectes.php>

Tel que le soulignait le premier ministre du Québec François Legault dans le cadre de sa conférence de presse du 12 mars dernier, la situation relative au COVID-19 évolue très rapidement et est source de grande préoccupation dans la population ainsi qu'auprès des membres de la CSN.

À cet égard, le présent document vise à apporter un certain nombre de réponses aux questions les plus fréquemment posées.

D'emblée et avant même d'aborder les différents questionnements que peut soulever la situation actuelle, il nous semble primordial de réitérer les principes de bases régissant les relations de travail et qui continuent de s'appliquer en cas de pandémie.

OBÉIR D'ABORD, SE PLAINDRE ENSUITE

Le droit du travail est ainsi fait qu'un salarié, même s'il a raison en droit, doit obéir d'abord et se plaindre ensuite. Cette règle du « obey now, grieve later » connaît certaines exceptions :

- lorsque l'ordre est déraisonnable ou contraire à la loi ou à l'ordre public ;
- lorsqu'un employeur ne peut donner un ordre dont l'exécution peut comporter une infraction à la loi ;
- lorsque l'ordre expose le salarié à un danger pour sa santé ou sa sécurité ;
- lorsque le recours au grief s'avérerait illusoire et que l'ordre est clairement contraire à la convention collective, par exemple refus d'effectuer un quart de nuit ;

Il est nécessaire de souligner que, comme toute exception, ces dernières sont interprétées très restrictivement et à maintes reprises, on a conclu à de l'insubordination, notamment pour un refus de se soumettre à un examen médical.

LA FORCE MAJEURE

Le principe de force majeure est introduit en droit québécois par l'article 1470 du Code civil du Québec (ci-après désigné « C.c.Q »), ce dernier prévoyant ce qui suit :

1470. Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui si elle prouve que le préjudice résulte d'une force majeure, à moins qu'elle ne se soit engagée à le réparer.

La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible ; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères.

À cet égard, la force majeure suppose la preuve d'un événement imprévisible et irrésistible.

La jurisprudence fait appel à la notion classique de la personne raisonnable, prudente et diligente qui se pose la question suivante : **l'événement était-il normalement prévisible pour une telle personne placée dans les mêmes circonstances ?**

« D'autre part, le caractère irrésistible de l'événement doit être tel qu'il rende toute opposition de la part du débiteur inutile ou futile. En effet, celui-ci a le devoir de tout mettre en œuvre pour fournir l'exécution, même si un changement de circonstances a accru pour lui la difficulté du paiement. L'événement qui rend l'exécution simplement plus difficile, plus périlleuse ou plus coûteuse pour le débiteur ne tombe pas dans la catégorie de la force majeure ; en d'autres termes, l'événement invoqué comme force majeure doit être tel qu'il empêche l'exécution de l'obligation d'une manière absolue.

Les phénomènes naturels (inondations, crue et débâcle, pluie, gel, tempête), l'incendie et les faits de l'être humain (grève, vol, guerre ou émeute, fait du prince, maladie ou accident) ne sont pas en principe des forces majeures, mais peuvent le devenir suivant les circonstances propres de l'affaire et leur conformité aux conditions d'imprévisibilité et d'irrésistibilité (comme ce fût le cas pour la tempête de verglas en janvier 1998)⁶. »

Nous sommes d'avis que le concept de force majeure s'applique clairement à la situation actuelle de pandémie.

⁶ René Gauthier, *Gérer efficacement en temps de pandémie, Devoirs et obligations*, Colloque : Gérer efficacement en temps de pandémie, BOMA Québec, 8 novembre 2006.

ASPECT LÉGAL EN PRÉVENTION

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷ (ci-après désignée « LSST ») définit un contaminant comme incluant un micro-organisme :

1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

(...)

« **contaminant** » : une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs ;

Retrait préventif

Or, l'exposition à un contaminant donne ouverture au droit de retrait préventif prévu à l'article 32 de la LSST :

32. Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant. [nos emphases]

Cet article n'est susceptible d'application que si le contaminant présente un risque particulier pour le ou la salarié-e en raison, notamment, de son état de santé précaire. Le retrait nécessite un certificat médical attestant du danger. Dans le cas du COVID-19, ce risque particulier pourrait être, par exemple, le fait que le salarié soit plus susceptible, pour différentes conditions de santé, de développer des pneumonies.

L'article 34 de la LSST indique que la CNESST peut, par règlement, identifier les contaminants à l'égard desquels s'appliquera l'article 32 de la même loi. Or, aucun règlement en la matière n'a été adopté. Une décision reconnaît malgré tout, la possibilité d'obtenir un retrait par l'article 32, même en l'absence de règlement (voir *PPG Canada*⁸).

⁷ RLRQ, C. S-2.1.

⁸ [1993] CALP 371 (C.S.).

Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

La LSST prévoit aussi un droit de retrait préventif pour la salariée enceinte. Là encore, un certificat médical doit attester que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour la salariée elle-même :

40. Une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

La forme et la teneur de ce certificat sont déterminées par règlement et l'article 33 s'applique à sa délivrance. [nos emphases]

Dans le cas de COVID-19, la travailleuse enceinte pourrait être plus susceptible de développer la maladie en raison d'une fonction immunitaire réduite par son état de grossesse.

Droit de refus

Un travailleur peut, par ailleurs, exercer un droit de refus s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution du travail l'expose à un danger pour sa santé :

12. 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.

Le droit de refus s'exerce de façon individuelle et non de façon collective. La LSST prévoit que chaque travailleur devrait individuellement exercer son refus.

Au stade de l'exercice, la croyance raisonnable à l'existence d'un danger suffit⁹. Cette croyance raisonnable réfère essentiellement à ce qu'une personne normale, dans la même situation, puisse croire qu'il y a des probabilités de l'existence d'un danger. Avec la situation reliée au COVID-19, cette notion sera évolutive puisque de nouvelles informations sont disponibles de jour en jour, comme en font foi les mesures draconiennes annoncées le 12 mars 2020 par le gouvernement du Québec. L'existence du danger ne

⁹ *Charest et Services ambulanciers Porlier Itée*, 2018 QCTAT 2891; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Détenion)*, [2007] C.L.P. 675; *Desmarchais c. Steinberg*, [1988] CALP 27;

sera abordée que lorsque l'inspecteur de la CNESST interviendra. C'est ce dernier qui se posera la question d'un danger objectif¹⁰, le danger n'a pas à être « immédiat »¹¹.

Le ou la salarié-e ne peut exercer le droit de refus si cela met en péril immédiat la vie ou la santé d'une autre personne ou encore si les conditions d'exécution du travail sont normales dans ce genre de travail :

13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril **immédiat** la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou **si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce**. [nos emphases]

Le péril immédiat suppose un danger imminent.

Quant aux conditions normales de travail, l'exception vise à tenir compte du fait que certains emplois sont dangereux intrinsèquement ou qu'à tout le moins, ils présentent des risques inhérents, mais néanmoins normaux dans ce type de travail.

Il faut toutefois distinguer le risque inhérent au métier de celui qui résulte d'un milieu de travail impropre et d'une organisation déficiente de travail. Ainsi, ce n'est pas parce qu'un employeur ne prend pas les moyens pour régler une situation dangereuse qu'elle se trouve à être normale pour autant.

Notons que la condition anormale de travail ne peut résulter de la seule condition personnelle du salarié¹². Cela ne signifie pas cependant qu'une condition personnelle fera en soi échec à un droit de refus :

« Faut-il rappeler enfin que, si la condition de santé personnelle d'un travailleur ne peut justifier son refus d'exécuter son travail, aux termes de l'article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ne constitue pas non plus une fin de non-recevoir à l'exercice de tel droit de refus, justifié par ailleurs. »¹³

Lors de l'exercice du droit de refus, l'employeur doit maintenir le salaire. Toutefois, le travailleur doit demeurer disponible pour l'employeur et il pourra être affecté à d'autres tâches.

¹⁰ *Casino du Lac Leamy c. Villeneuve*, AZ-50254016.

¹¹ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Détenion)*, [2007] C.L.P. 675 ; *Girard c. Québec (Ville de)*, 2004 CLP 1209.

¹² *Mercier et Coopérative fédérée du Québec*, CALP 32252-04-9111, 7 août 1992, J.-G. Roy ; *Centre d'accueil Émilie-Gamelin c. Thivierge*, [1987] CALP 331.

¹³ *Centre d'accueil Émilie-Gamelin c. CALP*, décision rejetant une demande de révision judiciaire [1988] CALP 185, p. 198.

Au niveau fédéral, l'article 128 du *Code canadien du travail*¹⁴ (ci-après désigné C. c.t.) prévoit des dispositions similaires.

Obligations du travailleur

La LSST impose aussi au travailleur de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité et de veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail :

49. 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 ;

Au fédéral, l'obligation prévue à l'article 126 du C. c.t. s'étend jusqu'à la dénonciation des situations dangereuses.

Dans *Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal c. Legault*¹⁵, la CALP tient rigueur à une infirmière d'avoir omis de se faire vacciner. L'infirmière demandait un retrait préventif en raison des risques de contracter la tuberculose ou l'hépatite B. La commissaire M. Dagenais estime que le déplacement à l'unité coronarienne est suffisant. Elle note par ailleurs :

« Par son programme de vaccination contre le virus de l'hépatite B, non seulement l'employeur répond-il à son obligation de protéger la santé des travailleurs, mais il élimine le danger à la source.

À cette obligation de l'employeur, correspond celle des travailleurs qui doivent, eux aussi, se conformer aux obligations que leur impose l'article 49 de la loi, notamment le deuxième paragraphe qui édicte ceci :

49. Le travailleur doit :

[...]

¹⁴ L.R.C. (1985), ch. L-2.

¹⁵ AZ-4999014352

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

(...)

La Commission d'appel est d'avis qu'une travailleuse qui omet volontairement de se prévaloir d'une mesure de prévention offerte par l'employeur et qui élimine le danger, en l'occurrence le vaccin contre le virus de l'hépatite B, ne saurait invoquer son omission pour obtenir les bénéfices des dispositions de la loi. »

Il en a été de même lors de la campagne massive de vaccination de 2009 en prévision de la pandémie pour la grippe A H1N1. Ainsi, dans l'affaire *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardio-respiratoires de Rimouski (FIQ) c. Morin*¹⁶, la Cour supérieure a confirmé le retrait sans salaire d'une infirmière qui avait refusé le vaccin contre la grippe A H1N1 puisque ce faisant, elle devenait un vecteur de transmission tant pour ses collègues que pour les patients.

« [35] Le Tribunal ne voit pas d'erreur manifeste qui justifierait d'intervenir, mais au contraire, il se dit en accord avec l'analyse et les conclusions auxquelles l'ARBITRE en arrive.

[36] S'appuyant également sur l'article 27.04 de la convention collective qui précise que **l'employeur prend les mesures nécessaires pour protéger** la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les salariées, **il était pleinement justifié**, comme le mentionne l'ARBITRE, de ne pas relocaliser Madame Bernier durant cette période d'éclosion alors qu'une preuve non contredite a établi qu'elle n'était pas une salariée porteuse saine de germes (art. 27.03) et **qu'il y avait un grand risque qu'elle contamine non seulement les usagers, mais ses compagnes et compagnons de travail.** » [nos emphases]

Notons qu'au fédéral, des agents de billetteries d'Air Canada qui refusaient de travailler lors de l'épidémie du SRAS ont vu leur droit de refus rejeté, l'employeur ayant fourni gants et masques¹⁷.

Les employeurs ont également des obligations à la LSST et au C. c.t. La LSST prévoit une liste non limitative d'obligations pour les employeurs :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

¹⁶ 2009 QCCS 2833.

¹⁷ *Cole c. Air Canada* [2006] C.L.C.A.O.D., no 4.

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels **il a autorité sont équipés et aménagés** de façon à **assurer la protection du travailleur** ;
- 2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur ;
- 3° s'assurer que **l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées** pour l'accomplir **sont sécuritaires** et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ;
- 4° **contrôler la tenue des lieux de travail**, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques ;
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, **contrôler et éliminer** les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ;
- 6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement ;
- 7° **fournir un matériel sécuritaire** et assurer son maintien en bon état ;
- 8° **s'assurer que l'émission d'un contaminant** ou l'utilisation d'une matière dangereuse **ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque** sur un lieu de travail ;
- 9° **informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail** et lui assurer la **formation, l'entraînement** et la **supervision appropriés** afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ;
- 10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée ;
- 11° **fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels** choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements ;
- 12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements ;
- 13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis ;
- 14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires ;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions. [nos emphases]

Ces obligations sont fortes et un employeur doit prendre les moyens de les respecter et de les faire respecter. Il doit également pousser plus loin que le texte législatif puisqu'il est non limitatif, considérant qu'un employeur a le plein contrôle sur l'exécution du travail¹⁸. C'est d'ailleurs ce que retenait la Cour supérieure dans l'affaire *Commission scolaire du Sault St-Louis c. Caothi*¹⁹.

« Le fait de rallier l'art. 51 à l'objet de protection et d'efficacité de la Loi n'équivaut certes pas une « fraude à la loi ». De plus, l'art. 182 confère à l'inspecteur un large pouvoir quant au contenu de son avis de correction. En dernier lieu, rappelons **que l'art. 51 ne se veut pas exhaustif**, et emploie, dans son paragraphe introductif, le mot « notamment ». Cela cadre bien avec l'objectif de la Loi, soit le respect de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs. Il n'était pas déraisonnable de conclure, comme l'ont, sans doute, fait les intimés, que les mesures de prévention des risques au travail doivent quelques fois être assumées par l'employeur pour être efficaces. »

Dans le contexte du COVID-19, cela peut se manifester notamment par l'obligation d'assainissement des lieux, comme mettre à disposition des produits nettoyants et désinfectants, fournir les équipements de protection individuelle, réaménager l'accès au lieu, etc.

Les mesures de prévention préconisées pour le personnel

L'INSPQ a émis des recommandations intérimaires sur les mesures de prévention et contrôle des infections pour les milieux de soins aigus²⁰. Pour toutes les personnes salariées, on recommande de renforcer l'application des pratiques de base en tout temps, soit : l'hygiène des mains pour le personnel et pour la personne qui tousse, le port d'un masque de procédure et l'application d'une étiquette respiratoire (tousse dans le coude).

Lorsqu'un cas est suspecté, probable ou confirmé, le personnel de la santé doit en plus, appliquer des précautions additionnelles contre la transmission aérienne ou par contact, soit le port :

- d'un masque N-95 ;
- d'une blouse à manches longues à usage unique et jetable ;

¹⁸ 2008 QCCQ 6769.

¹⁹ [1990] C.A.L.P. 376 (C.S.).

²⁰ https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/maladies-infectieuses/2020-02-26_covid-19_mesurespci_interim_v3.pdf

- des gants à usage unique, bien ajustés et devant recouvrir les poignets ;
- d'une protection oculaire à usage unique (écran facial ou lunettes protectrices).

Aussi, l'INSPQ recommande que le personnel soit formé pour mettre et retirer ces équipements de protection individuelle (EPI) adéquatement et dans l'ordre prescrit pour éviter des contaminations croisées.

Certaines procédures médicales sont associées à un risque accru de transmission du COVID-19, parce qu'elles génèrent des aérosols, par exemple, la réanimation cardio-pulmonaire et l'intubation trachéale. Pour ces procédures, on recommande de les limiter à celles qui sont essentielles, de les effectuer dans une chambre à pression négative et de porter en plus des EPI ci-haut mentionnés, une blouse imperméable à usage unique et à manches longues.

Pour le personnel de l'hygiène et de la salubrité dans les hôpitaux, les directives de l'INSPQ demandent, pour l'entretien quotidien, que le personnel porte des EPI comme indiqué à la chambre des patients, qu'il nettoie et désinfecte les chambres au moins une fois par jour en portant attention aux surfaces fréquemment touchées. À la cessation des précautions additionnelles ou au départ du patient symptomatique, de respecter le temps d'attente requis pour que la ventilation ait éliminé 99,9 % de l'air de ce local avant de procéder à la désinfection. Dans ces cas, le personnel n'est pas requis de porter des EPI.

Il faut noter que les directives à suivre pourraient se voir modifier selon l'évolution des connaissances concernant la propagation ou le traitement du COVID-19.

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles²¹ (ci-après désignée « LATMP ») définit les notions de formes de lésions professionnelles :

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« lésion professionnelle » : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation ;

« accident du travail » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ;

« maladie professionnelle » : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail ;

29. Les maladies énumérées dans l'annexe I sont caractéristiques du travail correspondant à chacune de ces maladies d'après cette annexe et sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie visée dans cette annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe.

30. Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Nous limiterons l'analyse à la notion large de lésion professionnelle sous l'angle de l'accident du travail et de la maladie professionnelle.

Y a-t-il possibilité de faire reconnaître le COVID-19 comme lésion professionnelle ?

À cet égard, il faut rappeler qu'à quelques occasions, on a reconnu comme accident du travail ou comme maladie professionnelle une maladie contagieuse contractée sur les lieux de travail.

²¹ RLRQ, c. A-3.001.

Ainsi, dans *Fontaine et Ambulances Demers inc.*²², un paramédic qui avait contracté une sinusite et une amygdalite à streptocoque après avoir été en contact avec un patient infecté par le streptocoque A, lors d'un transport, a vu sa lésion reconnue, sous l'égide de la notion d'accident du travail, bien qu'il y ait eu un délai entre l'exposition et l'apparition des premiers symptômes chez la travailleuse.

De même, on a reconnu, dans l'affaire *Desgagné et CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean*²³, comme lésion une absence du travail due à une influenza contractée par le fait du travail, cette maladie étant reliée aux risques particuliers du travail même en absence d'éclosion dans le milieu de travail. Le Tribunal rappelle que le niveau de preuve requis est la balance des probabilités. En présence d'une preuve crédible, fiable et non contredite, que le milieu de travail est le seul vecteur de transmission, il y a suffisamment de preuve d'exposition pour déterminer que c'est l'exposition professionnelle qui a causé l'influenza chez la travailleuse. Il faut noter que l'annexe I de la LATMP n'a pas été modifiée depuis 1985, le COVID-19, tout comme l'influenza, ne fait pas partie des maladies présumées à la LATMP. C'est donc en vertu de la notion large de maladie professionnelle ou celle des maladies non prévues à l'annexe I.

Ainsi, il semble que, si on peut démontrer que le COVID-19 a bel et bien été contracté en milieu de travail, on peut le voir qualifié comme lésion professionnelle.

Évidemment, plus la pandémie se répand, plus il s'avérera difficile de démontrer que c'est bien là que le virus a été contracté puisqu'il y aura exposition aussi importante, sinon plus, à l'extérieur des milieux de travail.

Une large pandémie n'éliminera toutefois pas la survenance de certains accidents du travail.

Pour l'heure aucune cure médicale rapide ou traitement immunisant n'est existant. Il demeure que le domaine de la recherche médicale s'affaire à trouver un traitement immunisant par vaccination. Dans la mesure où un traitement de cette nature serait disponible et exigé par un employeur, il y a lieu d'affirmer que les conséquences (maladies développées à la suite de l'injection vaccinale) d'un vaccin reçu par le fait ou à l'occasion du travail peuvent être reconnues comme maladies professionnelles. Une travailleuse du réseau de la santé et des services sociaux a vu sa lésion professionnelle de réaction vaccinale acceptée par le Tribunal²⁴.

²² 2019 QCTAT 1304.

²³ 2019 QCTAT 4771.

²⁴ *Jubinville et Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, 2012 QCCLP 3277.

DIRECTIVES PARTICULIÈRES

À la suite de la conférence de presse du premier ministre François Legault du 12 mars 2020 énonçant les mesures de prévention implantées au Québec, certains ministères ont émis leurs directives respectives. Les prochaines lignes visent alors à faire une synthèse de ces différentes directives.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Établissements visés : services de garde en milieu scolaire ; écoles primaires ; écoles secondaires ; CÉGEP ; universités

Rémunération pendant la période d'isolement

Le traitement salarial de la personne sera maintenu pendant une période d'isolement respectant les directives gouvernementales.

Rassemblement / Réunion

Tous les rassemblements intérieurs de 250 personnes et plus dans une même pièce sont proscrits. Par exemple, une activité dans une cafétéria, une agora, une salle de classe, un centre sportif, etc.

Vacances

La directive est muette quant aux vacances à venir.

Séjour hors Canada

Tous les voyages qui doivent être effectués dans le cadre des fonctions d'une personne salariée ne sont plus autorisés à compter du 12 mars 2020 et ce, jusqu'à nouvel ordre. Cette mesure s'applique à tous les types d'activité tels que les stages, les sorties scolaires, les échanges étudiants, les compétitions et les colloques.

Retour de voyage

L'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que la personne qui est de retour d'un séjour hors du Canada depuis le 12 mars 2020 respecte obligatoirement une période d'isolement de 14 jours.

Pour les personnes qui reviennent d'un séjour hors du Canada avant le 12 mars, l'isolement pendant 14 jours est requis si la personne présente des symptômes s'apparentant au COVID-19 (toux, fièvre, difficultés respiratoires).

Particularités

Le gouvernement du Québec a annoncé la fermeture, du lundi 16 mars au vendredi 27 mars, de tous les services de garde et du réseau de l'éducation (écoles primaires et secondaires, centres de formation, écoles privées, CÉGEPs, collèges et universités).

Nous avons été informés que la CSDM maintiendra probablement un service de garde uniquement pour les élèves dont les parents occupent une fonction dans un service essentiel (réseau de la santé et d'urgence). Des précisions suivront concernant ce service sur le site de la CSDM.

Par ailleurs, à la CSDM, tout le personnel non enseignant et les employé-es des bureaux administratifs sont, quant à eux, requis au travail selon les modalités établies par leur gestionnaire afin d'assurer le maintien de certains services.

Nous n'avons actuellement pas d'information quant aux directives des autres commissions scolaires.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Rémunération pendant la période d'isolement

La directive du CPNSSS mentionne que :

À son retour au Canada, la personne salariée qui travaille dans le RSSS sera placée en isolement obligatoire pendant 14 jours civils. La possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste que la personne occupe ou en fonction des besoins de l'établissement.

Dans l'éventualité où ce dernier n'est pas possible, des précisions seront transmises au cours des prochains jours quant à la possibilité que la personne soit rémunérée ou non.

Dans l'attente des précisions relatives à la rémunération, la personne salariée, qui a déjà prévu un séjour à l'extérieur du Canada et dont le départ doit avoir lieu avant le 16 mars 2020 à 23 h 59, sera en isolement obligatoire à son retour au Canada pendant 14 jours civils. Durant cette période, la personne salariée recevra sa rémunération habituelle. La possibilité de télétravail sera évaluée en fonction du poste occupé par la personne ou des besoins de l'établissement.

En regard de la contradiction inhérente à la directive, nous sommes dans l'attente de précisions supplémentaires.

Rassemblement / Réunion

Il est demandé à toutes les composantes du RSSS d'annuler tous les rassemblements intérieurs de plus de 250 personnes ou qui ne sont pas nécessaires pour les 30 prochains jours.

Vacances

La directive est muette quant aux vacances à venir.

Retour de voyage

Voir « rémunération durant la période d'isolement ».

Particularités

Une personne salariée asymptomatique qui a été en contact avec le COVID-19, selon les modalités de l'INSPQ, et qui doit être isolée conformément aux recommandations des autorités compétentes, recevra sa rémunération habituelle.

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

Maladie / Isolement

Tout membre du personnel qui revient d'un séjour de l'étranger devra s'isoler pour une période de 14 jours.

Rémunération

Pendant la période d'isolement de 14 jours, le traitement salarial du personnel est maintenu.

Rassemblement / Réunion

Tous les rassemblements de 250 personnes et plus dans une même pièce sont proscrits.

Vacances

Pour toute nouvelle demande d'autorisation de vacances après le 12 mars 2020, le personnel devra informer son supérieur de tout déplacement hors Canada et sa demande sera traitée en tenant compte de la directive émise par le ministère de la Famille.

Retour de voyage

Tout membre du personnel qui revient d'un séjour à l'étranger devra se mettre en isolement obligatoire pour une période de 14 jours.

RESPONSABLE EN SERVICE DE GARDE

Maladie / Isolement

Toute RSG, ou toute personne habitant la résidence de la responsable, qui revient d'un séjour de l'étranger, devra s'isoler pour une période de 14 jours.

Rémunération

Les subventions versées aux RSG doivent être maintenues pendant la période d'isolement de 14 jours.

Rassemblement / Réunion

La directive est muette quant à cet aspect.

Vacances

Pour tout voyage à l'étranger à partir du 12 mars 2020, les RSG devront, lors de leur retour, se mettre en isolement pendant une période de 14 jours. Soulignons que la directive générale du ministère de la Famille s'appliquera.

Retour de voyage

Tout membre du personnel qui revient d'un séjour à l'étranger devra se mettre en isolement obligatoire pour une période de 14 jours.

Particularités

Les RSG qui ont été en contact avec une personne ayant visité un pays étranger ou qui ont séjourné elles-mêmes à l'étranger doivent en informer le bureau coordonnateur.

FOIRE AUX QUESTIONS

Dans le cadre de la présente opinion, nous avons regroupé les questions par thème : intégrité physique et vie privée, congés pour responsabilité familiale, voyages et vacances, fermeture, période d'isolement. L'avis se termine par les questions diverses, soit les questions qui ne pouvaient pas se trouver dans les thèmes précédents et les questions relatives à la santé-sécurité du travail.

INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET VIE PRIVÉE

Est-ce que mon employeur peut me forcer à faire un test de dépistage (ex. prendre ma température) ?

Il va de soi que l'état de santé d'une personne, les maladies qui l'affectent ou les virus ou les bactéries dont elle peut être porteuse, constituent des informations confidentielles, qui concernent sa vie privée.

Un employeur peut requérir des informations à caractère personnel, notamment des renseignements médicaux, voire faire passer un examen médical. Il doit cependant prouver que l'information qu'il veut obtenir est nécessaire compte tenu du travail ou du poste qu'occupe la personne salariée.

L'employeur serait justifié de poser les questions suivantes à toute personne salariée afin de déterminer si des risques de contamination sont présents :

1. La personne a-t-elle voyagé à l'extérieur du Canada ?
2. La personne a-t-elle été en contact avec une personne infectée ?
3. La personne présente-t-elle des symptômes associés au COVID-19 ?

L'employeur ne peut donc pas forcer la personne salariée à faire prendre sa température.

Par contre, en cas de refus de faire prendre sa température, l'employeur pourrait renvoyer la personne salariée à la maison s'il suspecte la personne d'être infectée.

Est-ce que l'employeur a le droit d'exiger un billet de retour au travail ?

Un employeur qui a des raisons de croire une personne salariée incapable d'effectuer son travail en raison de problèmes de santé peut la soumettre à un examen médical ou exiger un certificat médical la déclarant apte à travailler.

Est-ce que l'employeur a le droit d'informer ses salarié-es que quelqu'un est infecté ?

Une personne salariée qui revient d'une zone à risque ou qui a côtoyé une personne infectée est susceptible d'être elle-même infectée. Elle présente donc un risque d'exposition au virus pour ses collègues.

En vertu de l'article 51 de la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de son personnel. Il a également l'obligation d'informer adéquatement les salarié-es des risques reliés à leur travail.

Du côté fédéral, l'article 124 du C. c.t. impose des obligations similaires à l'employeur.

Malgré ces obligations, l'employeur doit s'assurer de respecter la vie privée de ses salarié-es. Par conséquent, il doit les informer qu'une personne est infectée, sans dévoiler l'identité de cette dernière, à moins que cela soit nécessaire.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Si je dois rester à la maison pour la garde de mon enfant ou parce qu'un membre de la famille est malade, quels sont mes droits relatifs au congé ?

Plusieurs conventions collectives prévoient des congés pour obligations familiales. Nous invitons donc le lecteur à s'y référer en premier lieu.

Dans l'éventualité où la convention collective est muette ou, pour les syndicats sans convention collective, la *Loi sur les normes du travail*²⁵ (ci-après désignée « LNT ») trouve application. Pour les employé-es travaillant pour un employeur de juridiction fédérale, c'est le C. c.t. qui s'applique.

Selon l'article 79.7 de la LNT, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées 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 le ou la salarié-e agit comme proche aidant. Les deux premières journées de ce congé sont payées pour les personnes ayant trois mois de service continu. Mentionnons également que le congé peut être fractionné. La personne salariée doit cependant prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de l'absence.

Quant au fédéral, l'article 206.6 du C. c.t. prévoit la possibilité, pour une personne salariée, de prendre un maximum de cinq jours de congé par année civile, pour lui permettre notamment de s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir. Les trois premiers jours sont rémunérés si la personne salariée est à l'emploi depuis au moins trois mois.

²⁵ RLRQ, c. N-1.1.

Si je dois m'absenter pendant plus de 10 jours pour responsabilité familiale et que la convention collective ne prévoit pas de congé supplémentaire à cet égard, que se passe-t-il ?

Le gouvernement a appelé à la souplesse des employeurs à ce chapitre, ce qui nous amène à croire que le lien d'emploi serait difficilement menacé dans un tel cas. Par ailleurs, ce congé serait sans solde, à moins d'indication contraire de l'employeur ou du gouvernement.

PÉRIODE D'ISOLEMENT

Quand l'employeur peut-il mettre une personne salariée en isolement ?

Un employeur peut mettre une personne salariée en isolement lorsqu'il a des motifs raisonnables de le faire. L'employeur qui se fonde sur les directives gouvernementales pour justifier une mise en isolement possède des motifs raisonnables.

Ainsi, en fonction des directives gouvernementales actuelles, un employeur peut imposer à une personne qui, à compter du 12 mars 2020, revient de l'étranger ou présente des symptômes similaires à la grippe ou au rhume, un isolement pendant une période de 14 jours.

Si la personne salariée se conforme aux directives gouvernementales et se place en isolement volontaire, son employeur peut lui demander une pièce justificative (billet d'avion, billet médical, etc.).

L'employeur peut-il décider du moment de la mise en période d'isolement ?

Un employeur a le droit d'indiquer à partir de quel moment la période d'isolement s'applique (date et heure), pourvu que cela ne soit pas en contravention avec une directive du gouvernement.

L'employeur doit-il maintenir la rémunération pendant la période d'isolement ?

Il faut d'abord vérifier si la situation est couverte par les congés de maladie payés prévus à une convention collective. L'employeur pourrait demander d'épuiser cette banque de congés maladie en premier.

Il est également possible que l'assurance-invalidité de courte durée couvre cette situation. Il faut contacter l'assureur pour le savoir. L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes a indiqué, dans un communiqué émis le 13 mars 2020, qu'elle était déterminée à aider les employeurs à remplacer une partie du salaire de leur personnel mis en isolement²⁶.

Si la personne salariée ne bénéficie pas d'une assurance, la LNT prévoit deux journées d'absence maladie payées pour les personnes ayant au moins trois mois de service continu. Le C. c.t. prévoit trois journées de maladie payées pour les travailleurs sous juridiction fédérale qui ont trois mois de service continu.

Si ni l'employeur ni l'assureur n'acceptent de payer et que les journées prévues à la LNT ne sont pas suffisantes pour couvrir la période d'isolement, une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi peut être faite, si au moins 600 heures dans les 52 dernières semaines ont été travaillées. Ces prestations s'appliquent pour les personnes qui sont incapables de travailler à cause d'une période d'isolement imposée par leur employeur, lorsque celle-ci a été recommandée par un agent de la santé publique

²⁶https://www.clhia.ca/web/CLHIA_LP4W_LND_Webstation.nsf/page/C57A6E2EF31A89C58525852A00512281!OpenDocument.

dans l'intérêt de la santé et de la sécurité du public en général. La période d'une semaine d'attente avant que les prestations ne débutent a été supprimée pour les personnes placées en isolement entre le 12 mars et le 7 septembre 2020. Pour faire supprimer la semaine d'attente, il faut appeler le 1 833 381-2725.

VOYAGE ET VACANCES

Dans l'hypothèse où une personne salariée, non visée par les différentes directives ministérielles, part en voyage dans les prochaines semaines, et ce, malgré les recommandations de la santé publique, celle-ci sera-t-elle rémunérée lors de la période d'isolement à son retour au pays ?

Une personne salariée qui décide tout de même de partir en voyage, malgré les circonstances actuelles, pourrait bénéficier de congés prévus à la convention collective lors de sa période d'isolement, si de telles dispositions sont applicables au cas en l'espèce bien entendu.

Autrement, les personnes pourraient bénéficier de l'assurance-emploi à leur retour de voyage puisque, conformément aux directives de la santé publique, elle se serait placée en isolement volontaire. Le gouvernement fédéral a instauré de nouvelles mesures considérant la situation actuelle²⁷.

Malgré ce qui précède, si les personnes salariées désirent toujours partir en voyage, celles-ci doivent s'informer des derniers développements sur ces questions. Certaines directives gouvernementales laissent présager un retour difficile en terre canadienne pour certains types de voyage. Notamment, dans les jours précédents, le gouvernement fédéral a invité les citoyennes et les citoyens canadiens à éviter tout voyage en croisière. Cette invitation s'est transformée aujourd'hui en mesure plus coercitive, puisque dorénavant, et ce, jusqu'au 1^{er} juillet 2020, aucun navire de croisière ne pourra faire escale sur les côtes canadiennes. Pour les voyages dans l'Arctique, cette mesure perdurera pour toute l'année 2020²⁸.

Nous invitons toute personne désirant partir en voyage à vérifier avec leurs assurances individuelles ou collectives si celles-ci couvriront les frais médicaux en cas de maladie, d'isolement volontaire, de rapatriement obligatoire, etc.

D'autre part, il faut vérifier si les couvertures d'assurance voyage s'appliquent toujours dans les circonstances actuelles²⁹.

Si la personne est prise en territoire étranger au motif d'une période d'isolement imposée ou d'une fermeture de frontières, il sera impossible de recouvrer le salaire perdu pour cette période.

Est-ce qu'une personne salariée peut reporter ses vacances ?

Cette question concerne les clauses de conventions collectives qui gouvernent la prise de vacances. Il est donc nécessaire de les lire attentivement pour obtenir une réponse.

²⁷ <http://macmtl.qc.ca/coronavirus-et-assurance-chomage/>

²⁸ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1663604/trudeau-approche-commune-provinces-coronavirus-canada>

²⁹ <https://www.lapresse.ca/voyage/trucs-et-conseils/202003/12/01-5264385-voyager-au-temps-de-la-covid-19.php>

Si les clauses de convention collective ne prévoient pas de report des vacances pour les personnes salariées, la négociation d'une lettre d'entente entre un employeur et le syndicat peut être une façon de gérer la situation.

Si l'employeur refuse le report de vacances, est-ce que la période d'isolement sera rémunérée ?

Dans la mesure où l'employeur refuse le report des vacances et autorise le voyage, le maintien de la rémunération lors de la période d'isolement devra être discuté avec l'employeur.

Toutefois, cela n'empêche pas le risque d'être pris à l'étranger en raison de la pandémie.

Y a-t-il une obligation imposée au salarié de divulguer à son employeur qu'il revient d'un voyage hors Canada ?

Considérant les circonstances et les risques pour la santé publique ainsi que ceux reliés à la santé et à la sécurité au travail, un employeur est justifié d'imposer à son personnel l'obligation de divulguer le fait qu'il a séjourné à l'étranger dans les 14 derniers jours.

Les directives des différents ministères vont également dans ce sens.

FERMETURE / CESSATION DES ACTIVITÉS / MISE À PIED INDIVIDUELLE

Par fermeture d'entreprise, nous entendons la fermeture ou la cessation partielle ou complète des services de l'entreprise.

Quels sont les droits et recours de la personne salariée en cas de cessation des activités de l'entreprise ?

Mes droits en vertu de la LNT et du C. c.t.

En premier lieu, il est nécessaire de vérifier si la convention collective prévoit un préavis de mise à pied ou le versement d'une indemnité en cas de fermeture ou de cessation des activités. Si tel est le cas, vérifier si la convention collective prévoit la non-application de ces clauses en cas de force majeure.

D'autre part, la LNT et le C. c.t. prévoient également des avis de licenciement collectif. L'article 82 de la LNT prévoit que si la mise à pied est d'une durée de plus de six mois, un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied.

L'article 230 (1) du C. c.t. prévoit, pour sa part, que pour une entreprise de compétence fédérale, si l'employeur a l'intention de licencier un ou une employé-e, il doit lui faire parvenir, au moins deux semaines avant la date prévue du licenciement, un préavis écrit ou, à défaut, lui verser deux semaines de salaire, sauf lorsque l'employé-e est congédié pour un motif valable.

L'employé-e doit avoir travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins trois mois pour que ces dispositions s'appliquent.

Finalement, la LNT, à son article 79.5 stipule : « Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail. »

Mes droits en vertu de l'assurance-emploi

Il est possible de faire une demande de **prestation d'assurance-emploi** à la suite de la fermeture d'une entreprise.

Pour l'instant, nous n'avons pas vu de mesures prises par le gouvernement afin de supprimer le délai de carence à ces prestations.

Des mesures additionnelles ont également été apportées au **programme de travail partagé**. Le travail partagé est une entente tripartite qui inclut les personnes salariées, l'employeur et Service Canada. Ce programme a pour but de venir en aide aux personnes salariées mises à pied en raison de ralentissement économique hors du contrôle de l'employeur.

Le gouvernement a implanté des mesures spéciales qui seront applicables au cours de la prochaine année pour aider les employeurs affectés par le COVID-19 :

- le gouvernement a doublé la durée maximale des ententes de 38 à 76 semaines ;
- le gouvernement a rendu plus flexibles les exigences en lien avec le plan de redressement obligatoire ;
- le gouvernement a éliminé la période d'attente entre deux demandes de travail partagé afin que les employeurs qui viennent de terminer une entente puissent en conclure une nouvelle plus tôt.

Ces mesures permettent d'apporter un soutien financier aux personnes salariées admissibles aux prestations d'assurance-emploi et dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire a été réduit temporairement.

Mesures ministérielles spéciales à venir

Le gouvernement du Québec a annoncé le 12 mars dernier que des mesures d'aide financière seraient déployées afin d'aider financièrement les entreprises.

Pour l'instant, nous n'avons pas d'information additionnelle concernant ces mesures.

QUESTIONS DIVERSES

Rassemblements et réunions

Le gouvernement demande qu'à compter du 12 mars 2020 et pour une période de 30 jours, tous les rassemblements intérieurs de plus de 250 personnes soient annulés.

La même règle s'applique à tous les rassemblements et à toutes les réunions qui ne sont pas nécessaires.

En contexte de pandémie, les personnes salariées peuvent-elles être tenues à des heures supplémentaires obligatoires ?

Règle générale, après quarante (40) heures de travail, l'employeur est tenu légalement de payer des heures supplémentaires. Malgré ce qui précède, les conventions collectives pourraient prévoir des dispositions différentes. Normalement, les heures supplémentaires s'octroient par une procédure interne, basée le plus souvent sur le volontariat.

Or, en contexte de pandémie, si la procédure interne n'a pas permis d'octroyer les heures supplémentaires de façon volontaire, l'employeur pourrait en imposer.

Il faut savoir que la LNT fixe le seuil du nombre d'heures travaillées à partir duquel une personne salariée peut refuser d'effectuer du travail supplémentaire. L'article 59.0.1 n'empêche pas l'employeur de requérir les services d'une personne salariée au-delà de cette norme.

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler :

1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures ;

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine ;

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, **ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.** (Nos soulignements.)

Il est important de noter qu'en contexte de pandémie, cet article pourrait être inapplicable. Si l'analyse de la situation, en regard des faits et de la nature de l'entreprise, révèle un véritable danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, la personne salariée ne pourra refuser les heures supplémentaires, même au-delà de ces seuils.

Cependant, la jurisprudence a reconnu qu'un employeur ne peut exercer son droit de gérance abusivement ou déraisonnablement.

Aussi, il est prévu à l'article 122 (6) de la LNT qu'une personne salariée ne peut être suspendue ou congédiée pour avoir refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles, si sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant. Par ailleurs, cela implique que la personne salariée ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations.

Le C. c.t. consacre sensiblement ces mêmes principes. En effet, l'article 174.1 prévoit des exceptions au droit de la personne salariée de refuser d'effectuer des heures supplémentaires :

Droit de refus

174.1 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'employé-e peut, pour s'acquitter des obligations familiales visées aux alinéas 206.6 (1) b ou c), refuser d'effectuer les heures supplémentaires que lui demande son employeur.

Moyens raisonnables

(2) L'employé-e ne peut se prévaloir de son droit de refus que si les conditions suivantes sont remplies :

- **a)** il a pris les moyens raisonnables pour tenter de s'acquitter de l'obligation familiale d'une manière qui ne l'empêcherait pas d'effectuer les heures supplémentaires ;
- **b)** malgré la prise de tels moyens, l'employé-e demeure tenu de s'acquitter de l'obligation durant la période durant laquelle les heures supplémentaires doivent être effectuées.

Exceptions

(3) L'employé-e ne peut toutefois refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'il est nécessaire qu'il en effectue pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

- **a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne ;**
- **b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens ;**
- **c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.**

Interdiction

(4) L'employeur ne peut ni congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder l'employé-e qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires en vertu du paragraphe (1) ou prendre des mesures disciplinaires à son égard, ni tenir compte d'un tel refus de l'employé-e dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.

Ainsi, le contexte de pandémie pourrait obliger, par exemple, des agents correctionnels à effectuer des heures supplémentaires, tant par souci de sécurité que par la menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement. (Nos soulignements)

SANTÉ-SÉCURITÉ

Ai-je le droit de refuser de travailler à cause du COVID-19 ?

Oui, c'est possible (art. 12 LSST).

Il faut raisonnablement croire qu'il y a un danger imminent à exécuter le travail pour refuser l'exécution. Pendant le refus de travail, le salaire est maintenu. Toutefois, il faut demeurer disponible pour exécuter d'autres tâches si l'employeur le requiert.

Je suis infecté par le COVID-19, mais je me sens capable de travailler. Mon employeur peut-il m'obliger à être en arrêt de travail ?

Oui, puisqu'il doit prévenir la santé, la sécurité et l'intégrité de vos collègues.

Puis-je exiger que mon employeur mette à ma disposition du « Purell » (savon désinfectant) ?

Oui (art. 51 LSST).

Votre employeur doit mettre en place des mesures d'hygiène qui répondent à la situation. Comme il est recommandé que le lavage des mains soit régulier, il devra le permettre.

Est-ce que mon employeur est dans l'obligation de m'informer des risques pour ma santé ?

Oui (art. 51 al.1 [9] LSST).

L'employeur a le devoir d'informer adéquatement les travailleuses et les travailleurs des risques reliés au travail.

Un travailleur ne respecte pas les mesures de protection mises en place. Y a-t-il des conséquences ?

Oui. Les travailleuses et les travailleurs ont des obligations (art. 49 LSST).

Ne pas respecter les consignes peut entraîner des mesures disciplinaires, d'autant plus dans une période de crise comme celle qui sévit actuellement.

Le COVID-19 peut-il être un danger permettant un retrait préventif chez la travailleuse enceinte ?

Oui, selon les modalités habituelles.

Si je contracte le COVID-19 au travail, puis-je faire une réclamation à la CNESST ?

Oui, c'est possible.

Il faut bien circonscrire la façon dont on a été mis en contact avec une personne infectée. Cependant, plus le nombre de personnes contaminées augmentera dans toutes les sphères de la population, plus la reconnaissance pourrait devenir difficile.

Si un vaccin devient disponible pour le COVID-19, suis-je obligé de le recevoir si mon employeur l'exige ?

Non, mais il peut y avoir des conséquences.

Comme un vaccin est invasif, vous pouvez refuser son administration. Toutefois, un employeur a des obligations auprès de vous, de vos collègues et de sa clientèle. Pour cette raison, votre employeur pourrait vous mettre en arrêt de travail forcé, sans salaire dans certains cas.