

Travail et emploi

COVID-19 : quelles sont les obligations de l'employeur?



Par Claudia Dubé et Amélie Asselin

Dimanche le 15 mars 2020

Avec de plus en plus de cas du virus COVID-19 confirmés par les autorités de santé publique au Québec et ailleurs dans le monde, la situation actuelle suscite des préoccupations légitimes auprès des employeurs et de leurs employés.

Si les gouvernements du Québec et du Canada ont déjà annoncé une série de mesures pour en ralentir la propagation, qu'en est-il des mesures qui peuvent ou devraient être mises en place par les employeurs?

Voici nos réponses aux principales questions soulevées par les employeurs en lien avec la gestion de la pandémie COVID-19.

1. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le contexte de gestion de la pandémie COVID-19?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et le bien-être physique des travailleurs, notamment dans le cadre de la propagation de virus contagieux comme le coronavirus.

L'employeur doit, entre autres, offrir un milieu de travail exempt de risques et s'informer de l'état de santé de ses employés.

Afin de répondre à ces obligations, l'employeur devrait mettre en place des mesures de prévention en milieu de travail incluant les différentes mesures recommandées par les autorités gouvernementales.

2. Quelles mesures sanitaires devraient être mises en place par l'employeur au sein de son établissement pour protéger ses employés?

L'employeur devrait, notamment :

- S'assurer que les employés ne se présentent pas au travail s'ils présentent des symptômes de fièvre, de toux ou de difficultés respiratoires;
- Questionner un employé qui présente des symptômes liés à la grippe;
- Encourager les employés et les visiteurs à adopter des mesures d'hygiène adéquates. Par exemple, installer des affiches démontrant la façon adéquate de se laver les mains, inviter les employés et les visiteurs à tousser ou éternuer dans son coude et à éviter de se toucher les yeux, le nez ou la bouche avec des mains non lavées;
- Mettre à la disposition des employés et des visiteurs des mesures favorisant une bonne hygiène, par exemple en leur fournissant des produits désinfectants;
- Prévoir des nettoyages plus fréquents des surfaces pouvant être contaminées, particulièrement dans les zones communes;
- Réagir de façon appropriée si des employés ou des visiteurs sont symptomatiques, par exemple en limitant l'accès au lieu de travail;
- Réserver la possibilité de questionner les employés ou les visiteurs symptomatiques;
- Afficher aux différentes entrées votre proactivité dans les mesures prises pour éviter la propagation du COVID-19 et les limites d'accès;
- Recommander à ses employés d'éviter les poignées de mains et les accolades.

3. Quelles stratégies devraient être mises en place par l'employeur afin de réduire les risques de contagion et d'accommoder ses employés?

L'employeur devrait s'assurer de mettre en place des politiques claires en lien avec la situation liée à la COVID-19, notamment des politiques concernant l'absentéisme, le télétravail et les voyages.

Également, pour les cas qui le permettent, l'employeur devrait encourager le télétravail afin de limiter les risques de propagation du virus. À noter que les autorités gouvernementales ont encouragé cette pratique dans le contexte de la COVID-19, en date du 12 mars 2020.

L'employeur pourrait limiter voire même annuler la tenue de rencontres, de réunions ou d'autres activités où la présence des employés est exigée. L'utilisation des technologies de communication, comme Skype, est à privilégier.

4. Quelles informations l'employeur peut-il obtenir de ses employés afin d'évaluer les risques de contagion?

Afin d'évaluer les risques et d'assurer un suivi adéquat de la situation, l'employeur peut demander à ses employés s'ils ont voyagé à l'extérieur du Canada dans les dernières semaines et, si tel est le cas, leur demander leur destination et leur date de retour au Canada. L'employeur peut également exiger d'être avisé de tout voyage à l'étranger à venir, peu importe la destination.

L'employeur peut également questionner ses employés afin de savoir s'ils présentent des symptômes associés à la COVID-19 ou s'ils pensent avoir été

en contact avec une personne atteinte ou présentant des symptômes de la COVID-19.

À la suite de l'obtention de ces réponses, l'employeur devrait assurer un suivi adéquat auprès de ses employés, puisque les symptômes peuvent prendre jusqu'à quatorze (14) jours avant de se manifester.

5. Est-ce qu'un employeur peut imposer un isolement de quatorze (14) jours à un employé qui est de retour d'un voyage à l'étranger?

Un employeur peut imposer une période d'isolement à un employé s'il a des motifs raisonnables de le faire, en conformité avec son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés.

Les autorités gouvernementales recommandaient une période d'isolement de quatorze (14) jours suivant tout voyage à l'étranger. **Est-ce qu'un employeur doit imposer un isolement de quatorze (14) jours à un travailleur étranger qui arrive au Canada en raison d'un programme d'immigration et qui doit débiter son emploi au sein de l'entreprise?**

Suivant les directives annoncées par le gouvernement, le travailleur devrait être mis en isolement pour les quatorze (14) jours suivant son arrivée. Les directives émises par les autorités gouvernementales devraient être suivies par l'employeur afin de limiter les risques de propagation de la COVID-19 au sein de l'entreprise. Dans ce contexte, il est possible qu'il y ait certaines règles de conformité à suivre concernant le paiement du salaire du travailleur étranger temporaire pendant l'isolement, dépendamment du programme d'immigration utilisé pour son embauche. Par exemple, si vous avez embauché un travailleur étranger en vertu du Programme de travailleurs étrangers temporaires, il est recommandé comme meilleure pratique de maintenir la rémunération du travailleur pendant la période d'isolement, afin

de ne pas poser de problème au niveau de la conformité de l'employeur avec les règles du programme si jamais il y a une enquête à ce sujet.

6. Comment l'employeur doit-il gérer le retour d'un employé qui a effectué un voyage dans une zone à risque?

L'employeur devrait suivre les recommandations des autorités gouvernementales à cet effet. Il devrait demander à l'employé qui revient d'un voyage à l'extérieur du Canada de suivre le protocole d'isolement volontaire de quatorze (14) jours mis en place actuellement.

7. Comment l'employeur doit-il réagir si un employé présente des symptômes de la COVID-19?

L'employeur devrait l'isoler rapidement du milieu de travail, lui imposer une période d'isolement de quatorze (14) jours et lui suggérer de consulter un médecin au besoin.

À noter également que le Collège des médecins a annoncé que les infirmières pouvaient désormais utiliser une ordonnance collective afin de signer un arrêt de travail d'une durée de quatorze (14) jours aux patients atteints de la COVID-19.

8. Est-ce qu'un employeur doit maintenir la rémunération d'un employé absent en raison d'un isolement à titre préventif?

Le choix de rémunérer l'employé absent en raison d'un isolement à titre préventif varie selon l'employeur, et ce, en fonction des politiques internes, de la convention collective, du régime d'assurances collectives, et autres mesures applicables dans l'entreprise. L'employé pourrait également avoir accès aux assurances collectives pour invalidité ou à l'assurance-emploi, dans certaines circonstances.

À noter que le 13 mars 2020, le ministre du Travail a annoncé que des mesures allaient être annoncées dans les prochains jours afin de soutenir les entreprises privées dont les employés devront s'absenter, ainsi que pour soutenir les employés qui s'absenteront sans salaire.

9. Est-ce qu'un employeur doit maintenir la rémunération d'un employé absent qui a contracté la COVID-19 ou qui présente des symptômes?

Tel qu'énoncé ci-haut, la rémunération variera selon l'employeur, en fonction notamment des conditions de travail en vigueur. Dans cette situation particulière, l'absence sera traitée comme toute autre absence en raison d'une maladie.

10. Advenant le cas où un employé n'entre pas au travail en raison de la fermeture des écoles et garderies, et qu'il a déjà pris les dix (10) jours prévus à la *Loi sur les normes du travail* pour obligations familiales ou que son absence fait en sorte qu'il les dépasse,

l'employeur peut-il refuser ces absences?

Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, même si le nombre de congés pris par un employé dépasse le nombre de congés prévus à la loi, l'employeur devrait faire preuve d'une grande ouverture avant de refuser les congés et d'exiger un retour au travail. Nous considérons tout de même qu'un employeur peut questionner l'employé sur les motifs réels de l'absence et sur les moyens alternatifs pour assurer la garde des enfants, par exemple, mais la souplesse est de mise. Chaque cas doit être analysé attentivement avant de refuser les demandes de congés au-delà de ceux prévus à la loi.

11. Quelles mesures financières sont mises en place par les autorités gouvernementales afin d'aider les employeurs et les employés à faire face aux conséquences liées à la propagation de la COVID-19?

Le gouvernement du Québec a invité les employeurs à se montrer conciliants, notamment, face aux demandes d'absences qui seront nombreuses dans les prochaines semaines. De l'aide gouvernementale sera également annoncée dans les prochains jours, il faudra donc suivre l'évolution de la situation à ce sujet.

Au niveau fédéral, le gouvernement a assoupli les règles en lien avec l'assurance-emploi afin d'aider les Canadiens touchés par la COVID-19 ou mis en isolement. Ainsi, les employés incapables de travailler en raison de la maladie ou d'une mise en quarantaine pourront bénéficier des prestations d'assurance-maladie de l'assurance-emploi. Notez que pour ces demandes, la période de carence d'une (1) semaine est supprimée. Les demandes devraient être traitées de façon prioritaire.

D'autres mesures sont aussi envisagées, spécifiquement pour aider les personnes qui ne seraient pas admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Comme la situation évolue rapidement, les employeurs devraient demeurer informés et suivre de près l'évolution de la situation.

12. Est-ce qu'un employé peut bénéficier des protections prévues au contrat d'assurance collective s'il doit s'absenter en raison de la COVID-19?

Certaines compagnies d'assurance ont publié de l'information spécifique en lien avec la COVID-19. Concernant les assurances collectives, une personne qui s'absente du travail après avoir contracté la COVID-19 devrait pouvoir bénéficier des clauses d'invalidité de courte durée prévues au contrat d'assurance.

Pour ce qui est d'une personne mise en isolement pour une certaine période de temps, la personne pourrait être couverte par sa protection d'assurance invalidité de courte durée, cela variera en fonction de chaque police d'assurance collective et devra être vérifié au cas par cas.

Afin d'être proactifs, nous suggérons donc aux employeurs possédant une assurance collective de valider la couverture de l'invalidité de courte durée offerte par l'assureur pour soutenir les employés.

13. Quel motif indiqué au relevé de fin d'emploi afin qu'un employé bénéficie des prestations d'assurance-emploi en lien avec les mesures COVID-19?

Notez que les autorités gouvernementales pourraient donner des instructions précises sur le code à utiliser. Il est important de s'informer avant l'émission d'un relevé de fin d'emploi. En date de ce jour, comme aucune indication n'existe à notre connaissance, nous recommandons ce qui suit selon les circonstances :

A) si l'employé est malade : code D et précision « Retrait COVID-19 »;

B) si l'employé est absent pour une période d'isolement : code K et précision « Période d'isolement liée - COVID-19 »;

C) si c'est pour une mise à pied code A : mise à pied consécutive à la situation reliée au COVID-19.

14. Est-ce qu'un employé peut refuser de travailler en raison de la COVID-19?

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit qu'un employé peut refuser de se présenter au 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. Dans une telle situation, le salaire de l'employé devrait être maintenu et l'employé ne devrait faire l'objet d'aucune mesure.

Cependant, un employé ne peut pas refuser de se présenter au travail par simple crainte de contamination, si son milieu de travail n'est pas propice à la contamination et si l'employeur respecte les mesures de prévention recommandées par les autorités gouvernementales. Dans un tel cas injustifié de refus de se présenter au travail, les règles usuelles d'absence injustifiées s'appliquent.

15. Quelles sont les restrictions qui peuvent être imposées par

l'employeur à ses employés concernant les voyages à l'étranger à venir?

L'employeur devrait annuler tout voyage d'affaires, sauf en cas de nécessité.

Relativement aux voyages de nature personnelle, l'employeur devrait exiger de ses employés qu'ils divulguent s'ils voyagent à l'étranger, mais il ne peut pas actuellement interdire de tels voyages. L'employeur devrait inciter fortement ses employés à demeurer au pays et aviser ces derniers que s'ils décident de voyager à l'étranger, il y a des risques importants quant à la possibilité d'effectuer un retour au pays ou un retour au travail et qu'ils seront soumis à une période d'isolement obligatoire à leur retour, et ce, selon les recommandations gouvernementales en vigueur à ce moment.

À noter que les autorités gouvernementales canadiennes ont recommandé à tous d'éviter les voyages non nécessaires à l'étranger.

Pour toutes questions additionnelles et pour obtenir des conseils afin de gérer adéquatement la situation actuelle liée à la COVID-19, nous vous invitons à contacter notre équipe en droit du travail et de l'emploi. L'équipe demeure à l'affût pour vous.

© 2020 Therrien Couture Joli-Coeur S.E.N.C.R.L.