

Guide à l'intention des employeurs

Bien qu'une série de mesures gouvernementales aient été mises en place pour prévenir les risques de contagions, la crise que nous vivons présentement aura un impact certain sur l'emploi au Québec.

Les employeurs peuvent aider à prévenir et à gérer la propagation du virus en appliquant des pratiques qui priorisent la santé et la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

C'est dans cette perspective que nous avons préparé le présent guide qui se veut un outil pour aider les employeurs qui doivent gérer les conséquences de la propagation de la COVID-19 dans leur entreprise.

La loi prévoit qu'un employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses employés. L'employeur est donc tenu de mettre en place les moyens nécessaires pour anticiper et limiter la propagation du virus dans l'entreprise.

Le travailleur doit quant à lui 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 de ceux-ci. Il est donc tenu d'informer son employeur d'une infection possible.

Les voyages à l'étranger

Est-ce que je peux interdire à mes employés de faire un voyage professionnel à l'étranger?

Oui, votre droit de gérance vous permet de limiter ou d'interdire les voyages professionnels à l'étranger à vos employés, sauf autorisation préalable.

Par mesure de précaution, et considérant les dernières recommandations émises par les autorités gouvernementales, cette restriction devrait être appliquée de manière générale et ne pas se limiter aux seuls pays à haut risque de contagion.

Est-ce que je peux empêcher mes employés de faire un voyage personnel à l'étranger ?

À l'heure actuelle, il ne semble pas possible d'interdire à vos employés de voyager à l'étranger en l'absence de directives gouvernementales en ce sens.

Toutefois, tous les voyages personnels à l'extérieur du Québec sont assujettis aux recommandations d'usage des autorités gouvernementales et font l'objet de mesures de précaution avant tout retour au travail.

Un employeur pourrait ainsi exiger qu'un employé qui a récemment voyagé qu'il travaille à partir de son domicile pour une période de 14 jours ou qu'il s'absente si le télétravail est impossible et ce, même s'il ne présente aucun des symptômes associés au virus.

Un avertissement officiel global aux voyageurs est en vigueur d'éviter les voyages non essentiels à l'extérieur du Canada jusqu'à nouvel ordre et d'éviter tout voyage en croisière.

L'accès aux lieux de travail

Est-ce que je peux interdire l'accès à mon établissement à un employé que je crois être infecté par le virus?

Vous pouvez empêcher l'accès à votre établissement à un employé si vous avez des motifs sérieux de croire qu'il pourrait mettre en péril la santé et la sécurité des autres employés parce qu'il a été en contact avec une personne porteuse du virus ou qu'il présente symptômes de la maladie.

Un employé qui présente des symptômes du COVID-19 ne devrait pas avoir accès au lieu de travail. Il devrait immédiatement être renvoyé à la maison et être invité à consulter un médecin le plus rapidement possible.

À quel moment un employé ayant présenté des symptômes de la COVID-19 pourra-t-il revenir au travail ?

Vous pouvez exiger de l'employé qui a présenté des symptômes qu'il fournisse un billet médical confirmant qu'il est apte à travailler et qu'il ne présente pas de risques de contagion avant de pouvoir reprendre le travail.

Assurez-vous que la direction et les employés de l'entreprise connaissent les principaux symptômes du coronavirus afin de savoir comment réagir et quelles mesures prendre si un employé présentant ces symptômes se présente sur les lieux du travail.

La période d'isolement

Pendant quelle période un employé devrait-il être en isolement pour éviter les risques de propagation?

Les autorités gouvernementales et sanitaires recommandent un isolement volontaire de 14 jours pour toutes les personnes qui, à compter du 12 mars 2020, reviennent de l'étranger. Après ce délai, et en absence de symptômes, la quarantaine pourra être levée.

Pour le personnel de la santé, de l'éducation et des services de garde, privés et publics et pour tous les employés de la fonction publique, cet isolement de 14 jours est obligatoire.

Les entreprises qui livrent des marchandises au Québec en provenance de l'étranger n'ont quant à elles pas à demander à leurs employés de se placer en isolement temporaire.

Lorsqu'un employé revient d'un voyage effectué dans une région à risque, vous pourriez exiger que celui-ci soit placé en isolement et qu'il fournisse un billet médical avant de pouvoir physiquement réintégrer au travail.

Les instances gouvernementales et sanitaires préconisent que tous les québécois qui reviennent d'un voyage à l'étranger s'isolent de manière préventive pour une période de 14 jours à partir de la date de leur retour.

La rémunération

Est-ce que je dois rémunérer un employé en isolement à cause du COVID-19?

Il n'y a aucune obligation pour un employeur de verser la rémunération d'un employé placé en isolement. Le versement de la rémunération dépendra de la politique de l'entreprise ou de la convention collective s'il y en a une et du contrat de travail le cas échéant. Le gouvernement demande toutefois aux employeurs privés d'être compréhensif à ce sujet et promet des mesures d'aide pour les entreprises. Ces mesures n'ont toutefois pas encore été annoncées.

Les employés du domaine de la santé, de l'éducation et des services de garde, privés et publics et les employés de la fonction publique les employés du secteur public continueront pour leur part d'être payés pendant ce temps.

L'employé en isolement qui présente des symptômes sera considéré comme « malade ». La *Loi sur les normes du travail* prévoit que les deux premières journées d'absence sont rémunérées pour l'employé qui justifie plus de 3 mois de service chez l'employeur.

Au-delà de ces deux journées, l'employé devra avoir recours à sa banque de congés maladie. Si l'employé est mis en quarantaine sous la recommandation d'un médecin, il pourrait bénéficier de l'assurance invalidité de courte durée offerte par son employeur ou de l'assurance-emploi (chômage-maladie). Le premier ministre Trudeau a d'ailleurs annoncé que les prestations d'assurance-emploi seront versées sans délai de carence.

Le gouvernement du Québec a annoncé qu'il offrirait une aide financière pour les employés mis en isolement, mais ces mesures n'ont pas encore été dévoilées.

Si l'employé en isolement ne présente pas de symptôme, il ne sera pas considéré comme étant « malade ». Il ne bénéficiera pas de l'assurance courte durée offerte par l'employeur ou de l'assurance-emploi. Dans cette situation, la prise de congés personnels ou la prise de vacances pourrait être à considérer.

Si l'employé considère que l'isolement préventif est exagéré, il pourra présenter un certificat médical confirmant qu'il est apte à travailler et qu'il ne présente pas de risques de contagion.

Que prévoit la loi pour un employé qui s'absente du travail pour prendre soin de l'un de ses proches?

La *Loi sur les normes du travail* accorde aux employés qui justifient plus de 3 mois de service chez l'employeur, 2 jours rémunérés pour diverses raisons familiales et 10 jours ouvrables sans salaire pour veiller à la santé de leurs proches.

Il faut noter que les deux journées payées par la *Loi sur les normes du travail* pourront être prises par l'employé pour raison de maladie ou pour raisons familiales, ces journées ne sont pas cumulatives.

Pour les entreprises assujetties à la réglementation fédérale, le Code canadien du travail accorde 5 jours à un employé qui doit s'occuper d'un membre de sa famille, les 3 premiers étant rémunérés si l'employé justifie plus de 3 mois de service chez l'employeur sans interruption.

La fidélisation des employés étant un enjeu crucial pour les entreprises, les mesures mises en place par l'employeur pour atténuer les conséquences de la crise pourront faire la différence dans la rétention du personnel.

Le refus de travail

Est-ce qu'un employé qui craint d'être contaminé par la COVID-19 peut refuser de travailler?

Le droit de refus est prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ainsi, un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail comporte un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou qu'il peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Une mesure similaire existe dans le *Code canadien du travail* pour les entreprises assujetties à la réglementation fédérale.

L'employeur devra enquêter sur le refus de travail en présence d'un représentant du travailleur¹. Après l'examen de la situation, l'intervention d'un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pourra être requise pour déterminer si l'exercice du droit de refus est légitime et si le danger justifie le refus. Actuellement, il n'est pas possible de déterminer si un tel refus sera considéré comme justifié, surtout dans la mesure où des mesures préventives ont été mises en place dans l'entreprise.

Il est important de mentionner qu'un employeur ne peut réprimander un employé parce qu'il a exercé ou tenté d'exercer un refus de travail. Il peut toutefois refuser la demande d'un employé de travailler de chez lui par crainte de contracter le virus.

¹ Il peut s'agir du représentant à la prévention, du représentant syndical ou du travailleur désigné.

La confidentialité des informations

Quels sont les renseignements que je peux exiger de mes employés?

Compte-tenu de la situation, un employeur serait en droit d'exiger la communication de certains renseignements nécessaires à la conduite de ses activités, renseignements qui seraient autrement considérés comme confidentiels.

Par exemple, vous pourriez :

- Exiger que vos employés vous informent à l'avance de tout voyage à l'étranger et de l'itinéraire qui sera emprunté
- Exiger que vos employés vous informent sans délai s'ils ont été en contact avec une personne infectée ou soupçonnée d'être infectée par la COVID-19
- Exiger que vos employés qui subissent un test de dépistage ou qui présentent des symptômes du COVID-19 vous en informent sans délai

Il faut toutefois se garder d'être trop intrusif dans les questions posées, elles devront être précises et être limitées à ce qui est nécessaire pour protéger la santé et la sécurité des employés de l'entreprise.

Des mesures devront être mises en place pour assurer la protection et la confidentialité de ces renseignements.

L'employeur doit respecter le droit à la vie privée de ses employés. Il doit donc limiter ses questions à celles recommandées par les autorités de santé publique et préserver la confidentialité des renseignements obtenus.

Les pratiques à mettre en place

- La situation évoluant rapidement, restez à jour sur les nouvelles informations transmises par les instances sanitaires et gouvernementales
- Avisez vos employés de l'évolution de la situation au sein de l'entreprise
- Informer vos employés de la politique de rémunération de l'entreprise en cas d'absence ou d'isolement
- Communiquer à vos employés les renseignements concernant les règles de prévention et les symptômes à surveiller
- La préparation d'un plan de continuité d'affaires contenant les besoins en ressources humaines, matérielles et financières pourrait être envisagée
- Adopter une politique interne formelle faisant état des mesures de prévention ou modifier celles existantes dans l'entreprise
- Demeurer à l'affût des symptômes s'apparentant à la grippe

Les mesures de prévention

- Veiller à ce que les lieux de travail soient entretenus et nettoyés plus fréquemment
- Rappeler les mesures d'hygiène de base à vos employés et les inciter à les respecter
 - Se laver les mains
 - Tousser et éternuer dans le pli du coude
 - Éviter les poignées de main
 - Éviter de porter les mains au visage à moins de les avoir bien nettoyées

- Mettre à la disposition de vos employés du savon, des produits antiseptiques et des masques le cas échéant
- Exiger des employés qui rentrent au pays de se placer en isolation de manière préventive pour une durée de 14 jours à partir de la date du retour

L'organisation du travail

- Limiter ou interdire les rassemblements et rencontres qui ne sont pas essentiels
- Privilégier les rencontres virtuelles par vidéoconférence ou les appels conférence
- Favoriser le télétravail lorsque possible
- Envisager d'instaurer des horaires de travail variables afin, par exemple, d'éviter aux employés d'être dans les transports en commun aux heures de pointe
- Inciter les employés à conserver une « distance sociale » d'un à deux mètres

Les sources officielles d'information

Nous vous rappelons que le meilleur moyen de communiquer des informations fiables à ses employés est de s'en tenir aux informations émises par des sources officielles.

[Informations sur le Coronavirus \(COVID-19\) – Gouvernement du Québec](#)

[Agence de la santé publique du Canada](#)

[Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec](#)

[Organisation mondiale de la santé](#)

Nous tenons à aviser le lecteur que le présent « Guide à l'intention des employeurs » ne constitue pas une opinion juridique et ne devrait pas être utilisé comme tel. Chaque situation devant être analysée à la lumière de différents éléments, nous nous vous suggérons de consulter afin d'obtenir une solution appropriée pour votre entreprise.