

CORONAVIRUS [COVID-19]

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

3 QUELS SONT LES ASPECTS LÉGAUX À CONSIDÉRER DANS LE CADRE DE LA PROPAGATION DU NOUVEAU CORONAVIRUS?

De manière générale, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés sur les lieux de travail (Article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail), notamment à l'égard de la propagation d'un virus comme la COVID-19. Il a donc la responsabilité de s'informer de l'état de santé de ses employés dans ce cas précis.

Parallèlement à cette obligation, l'employeur doit aussi respecter le droit à la vie privée de ses employés (*Charte des droits et libertés de la personne*). Il doit donc limiter ses questions à celles recommandées par les autorités de santé publique tout en veillant à préserver la confidentialité des renseignements obtenus. Il est toutefois admis que si la santé d'un travailleur est en jeu, le devoir de protéger la santé et la sécurité des autres travailleurs a préséance sur le droit à la vie privée de ces derniers.

De plus, l'employeur doit s'abstenir de soupçonner un employé d'infection sur la base de sa nationalité, ce qui serait une atteinte évidente à ses droits et libertés (*Chartes des droits et libertés de la personne*).

8 SI L'EMPLOYEUR CROIT QU'UN EMPLOYÉ POURRAIT AVOIR ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE, PEUT-IL LUI IMPOSER UNE QUARANTAINE DE 14 JOURS?

Un employeur doit appliquer le protocole de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique seulement s'il a des « motifs raisonnables » de le faire; c'est-à-dire, si l'employé concerné confirme avoir voyagé dans une zone à risque ou croit avoir été en contact avec une personne infectée.



9 UN EMPLOYÉ PEUT-IL REFUSER DE TRAVAILLER AVEC UN COLLÈGUE QUI REVIENT D'UNE RÉGION À RISQUE?

Un employé qui a des « motifs raisonnables » de craindre pour sa santé ou sa sécurité au travail a le droit d'exercer son droit de refus de continuer à travailler (Article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Un employé peut donc refuser de côtoyer un collègue présentant un risque d'infection, selon les critères établis par les autorités de santé publique.

Ce droit ne pourrait cependant pas être invoqué pour des motifs personnels ne correspondant pas aux recommandations des autorités officielles.

■ QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS ENVERS MON EMPLOYEUR?

Selon l'[article 49 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (LSST), un travailleur doit « 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 ».

Pour les employés de la fonction publique fédérale ou ceux œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale, l'[article 126 du Code canadien du travail](#) (CCT) énonce également que « l'employé est tenu de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès ».

Un employé qui revient d'une région à risque, ou qui présente des symptômes, ou plus généralement qui est susceptible d'être porteur du virus, représente un risque pour ses collègues et doit donc informer son employeur de la situation.

■ MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INTERDIRE L'ACCÈS À MON LIEU DE TRAVAIL?

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 du travailleur ».

Du côté fédéral, l'article 124 du CCT stipule également que « l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail ».

Un employé qui a reçu un diagnostic de la COVID-19 ou qui en présente les symptômes constitue un risque pour ses collègues. En conséquence, l'employeur peut demander à l'employé de faire du télétravail, ou si son emploi ne le permet pas, de se mettre en quarantaine.

Pour un employé de retour d'une zone à risque, il est fondé pour l'employeur de le mettre en quarantaine, conformément à l'ASPC.

3 COMMENT ME FAIRE INDEMNISER SI JE SUIS ATTEINT DE LA COVID-19 OU SI JE SUIS EN QUARANTAINE?

■ SI UN EMPLOYÉ A DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19, UN DIAGNOSTIC CLINIQUE OU UN ORDRE DE MISE EN QUARANTAINE

La politique de l'employeur relatif au congé de maladie devrait s'appliquer.

L'[OMS recommande aux employeurs](#) d'assouplir la politique de congé de maladie en n'exigeant pas nécessairement un billet médical pour éviter d'engorger le système de santé et pour éviter la propagation.

Pour le retour au travail, l'employeur devrait exiger une preuve que l'employé n'était pas affecté par la COVID-19 ou que s'il en a été affecté, une preuve qu'il est guéri et qu'il n'a plus de signes de contagion.

En ce qui concerne les assurances collectives, en général, les compagnies d'assurance considèrent un employé en invalidité s'il présente des symptômes du nouveau coronavirus, s'il a un diagnostic clinique de ce virus ou s'il a reçu un ordre de mise en quarantaine.

Certaines compagnies d'assurance n'exigent pas, au début, de déclaration du médecin aux fins du traitement de votre demande de règlement d'invalidité de courte durée, si l'absence est due à des symptômes de la COVID-19, à un diagnostic clinique de ce virus, ou à un ordre de mise en quarantaine.

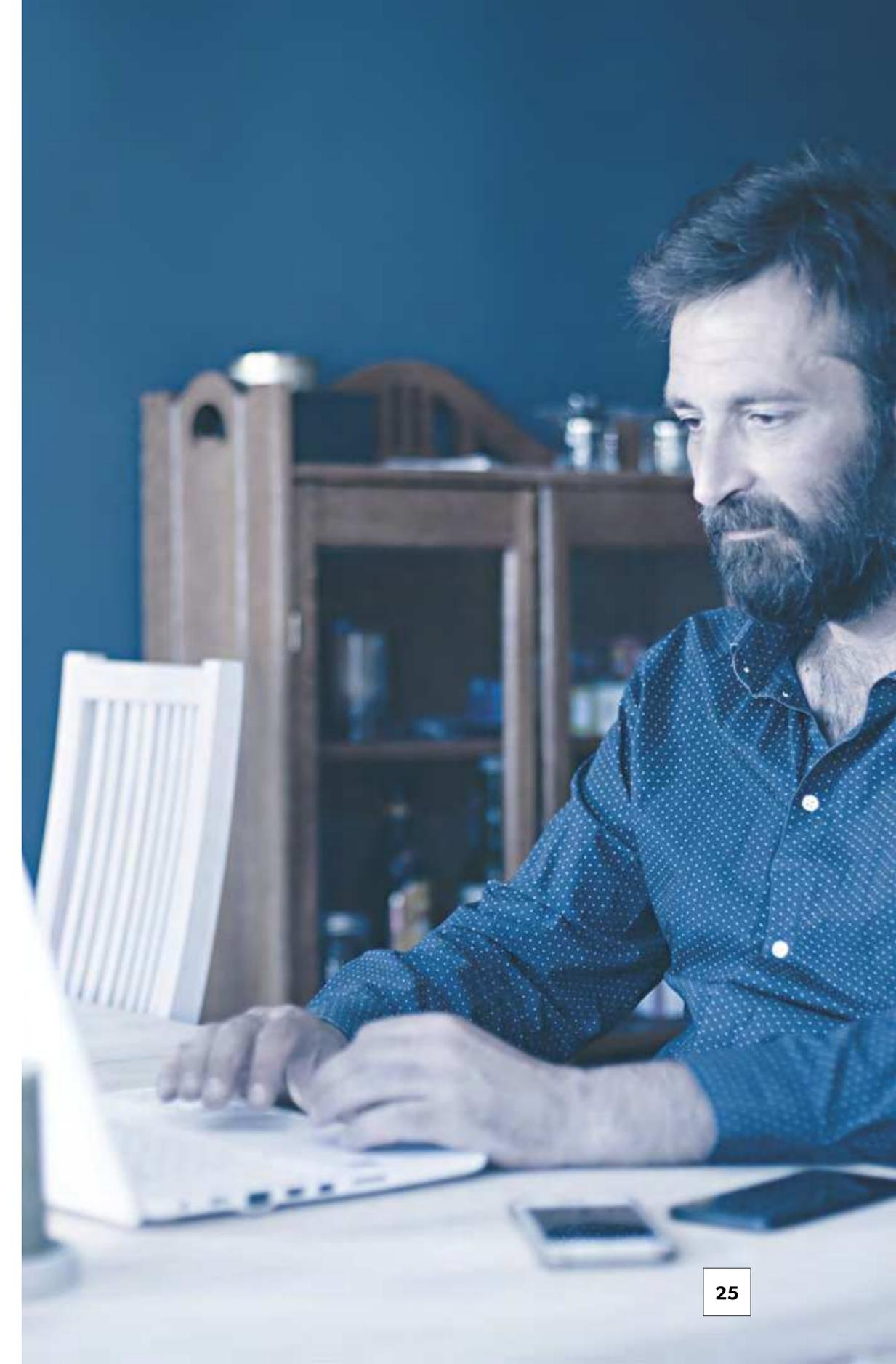
Si l'employé n'a pas accès à une assurance collective, le [gouvernement du Canada a aussi assoupli les règles de l'assurance-emploi](#) pour les prestations de maladie, notamment en supprimant le délai d'attente d'une semaine pour les personnes en quarantaine.

- SI L'EMPLOYÉ NE PRÉSENTE PAS DE SYMPTÔMES ET EST MIS EN QUARANTAINE PRÉVENTIVE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur pourrait être appelé à maintenir le salaire, car c'est à son initiative que la prestation de travail est suspendue.

Toutefois, si un employé se déplace volontairement vers un pays à risque et que l'employeur l'informe avant son départ qu'il exigera une mise en quarantaine à son retour, dans ce cas, l'employeur serait justifié de ne pas le rémunérer durant cette période.

Évidemment, l'employeur peut mettre en place des mesures comme le télétravail pour permettre tout de même la prestation de travail.



4 MON EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL?

Pour réduire les risques de propagation du virus et d'engorgement des systèmes de santé, [l'OMS recommande aux employeurs](#) de mettre un employé susceptible d'être infecté en télétravail ou en quarantaine, sans attendre un billet médical attestant que l'employé est atteint de la COVID-19.

Inversement, au retour de la quarantaine, l'employeur peut demander à son employé de fournir un certificat médical démontrant qu'il n'est pas porteur du virus.



7 QUE FAIRE SI MON ENFANT DOIT RESPECTER UNE PÉRIODE D'ISOLEMENT?

La [Loi sur les normes du travail](#) accorde **2 jours rémunérés** pour diverses raisons familiales et **10 jours ouvrables** sans salaire pour veiller à la santé de sa parenté (article 79.7).

Pour les employés de la fonction publique fédérale ou œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale, l'[article 206 du Code canadien du travail \(CCT\)](#) accorde **5 jours** à un employé qui doit s'occuper d'un membre de sa famille. Les 3 premiers jours sont rémunérés si l'employé est à l'emploi avec son employeur depuis 3 mois sans interruption.

REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier M^e Jean-François Cloutier, associé en droit du travail et de l'emploi au sein du cabinet Fasken pour son aide dans la préparation de ce document.

1200, av. McGill College - 14^e étage
Montréal QC H3B 4G7

514-879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

