

La gestion des RH à l'ère de la pandémie

Aspects légaux et pratiques

Maude Grenier et Éric Lallier
Le 20 mars 2020



Plan de la présentation

- Retour rapide sur les obligations des employeurs
- Plan de match en cas de contamination dans le milieu de travail
- Discussion sur l'exercice du droit de refus
- La COVID-19 comme lésion professionnelle
- Les absences nombreuses pour raisons familiales
- Les mesures à envisager dans un contexte de réduction des activités

État actuel de la pandémie

- Mesures préventives et sanitaires renforcées par le gouvernement du Québec
- Autorisation de maintenir des activités commerciales même pour 250 personnes et plus
- Nouvelles mesures à venir et à anticiper – soyons prêts!

Obligations des employeurs et des employés

- Légalement, les employeurs ont l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs
- De la même manière, les employés doivent également s'assurer de prendre les mesures qui s'imposent afin de protéger leur propre santé et sécurité ainsi que celles des personnes qui les entourent
- La question qui se pose : comment jongler avec ces concepts dans un contexte de pandémie sans précédent?

Mesures préventives à envisager

- Permettre et favoriser le télétravail
- Limiter l'accès aux établissements, mettre en place et publiciser des mesures accrues d'hygiène sur les lieux du travail
- Établir un protocole clair de détection des symptômes et de gestion des cas problématiques (exigences de divulgation, vérifications régulières et systématiques, mesures de contrôle)
- Avoir un plan de communication efficace et transparent
- Adopter une approche proactive avec les employés à risque, notamment les travailleurs âgés ou présentant des conditions médicales particulières

Contamination dans votre milieu de travail?

- Refuser l'accès à l'établissement de façon immédiate et imposer une quarantaine jusqu'à nouvel ordre
- Coordination avec les autorités gouvernementales et la santé publique (proactivité)
- Mener une enquête complète afin d'identifier les individus avec qui il a été en contact et les endroits fréquentés
- Mise en quarantaine obligatoire de 14 jours pour les personnes ayant été en contact avec cet individu
- Plan de communication misant sur la transparence et les mesures concrètes
- Des mesures préventives additionnelles doivent être envisagées, incluant la fermeture temporaire de l'établissement si nécessaire

L'exercice du droit de refus

- Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour sa santé et sa sécurité ou celle des autres
- L'employeur doit faire enquête avec la participation de divers intervenants et ultimement, les organismes gouvernementaux peuvent avoir à trancher la question
- Un droit de refus doit à notre avis être analysé sur la base d'éléments objectivement dangereux pour le milieu de travail et sera tributaire de la preuve, notamment :
 - la présence d'une personne infectée ou avec des symptômes sur les lieux du travail
 - la tolérance de l'employeur à cet égard, mais aussi l'existence, le respect et le contrôle des mesures de prévention
- Comment gérer la situation des quarantaines volontaires et sans motifs (droit de refus indirect)?

La COVID-19 : une lésion professionnelle ?

- Un scénario qui ne peut être exclu
- Certains précédents ont effectivement reconnu l'existence d'une lésion professionnelle dans le cas de maladies similaires ou transmissibles par l'humain dans un milieu à risque ou lorsque la lésion découle de circonstances directement liées au travail
- Le lien entre la COVID-19 et le milieu de travail doit être démontré, ce qui peut être difficile dans un contexte de contamination potentielle massive dont la source peut être multiple
- Rappel de l'importance de mettre en place des mesures de prévention importantes et proactives afin de limiter la probabilité d'exposition et de contamination sur les lieux du travail

Les absences nombreuses pour raisons familiales

- En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, l'employé a en principe droit à 10 jours d'absence afin, notamment, de vaquer à ses obligations familiales (compétence provinciale)
- En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur a un devoir d'accommodement découlant de la situation familiale de ses employés (compétence fédérale)
- Selon que ce soit en vertu de la LNT ou du CCT, des jours rémunérés sont accordés
- Les employés doivent prendre les mesures qui s'imposent afin de minimiser l'absence
- Dans le contexte actuel cependant, la flexibilité est de mise et la possibilité d'accorder des congés sans solde additionnels doit être analysée

Scénarios à envisager en cas de réduction des activités

- **Travail à distance :**
 - Peut-on forcer les employés à travailler à distance et quel est le niveau de contrôle?
- **Réduction du nombre d'heures de travail :**
 - Un employé peut-il refuser ou exiger une mise à pied?
- **Mise à pied temporaires de moins de 6 mois :**
 - Y a-t-il une obligation de fournir un préavis ou une indemnité et doit-on parler d'un licenciement collectif?
- **Réductions salariales imposées :**
 - S'agit-il d'une avenue possible et à quelles conditions?

Mesures d'aide gouvernementale en place

- **Assouplissements des règles à l'assurance-emploi**
 - 15 semaines en cas de maladie ou mise en quarantaine
 - Suppression de la semaine d'attente pour les employés affectés par la maladie et en quarantaine (bien que non-définie)
 - Incertitude quant au délai de carence en cas de mise à pied
 - Délais de traitement inconnus et aux semaines d'attente v. quarantaine car revient de l'étranger, mise à pied par manque de travail, etc.
 - Maximum par semaine: 573\$
- **Allocation de soins d'urgence**
 - 450\$ par semaine pour une période de 15 semaines
 - Vise les travailleurs placés en quarantaine ou atteints de la Covid-19 mais non admissible à l'AE, ceux qui doivent s'occuper d'un membre de la famille atteint ou encore ceux qui doivent s'occuper d'un enfant à charge touché par la fermeture des écoles et garderies

Faits saillants, mesures gouvernementales récentes et autres

- **Programme d'aide temporaire aux travailleurs (PATT)**

- Pour les employés québécois non couverts par l'AE, par une assurance-privée ou indemnisés par l'employeur et qui doivent être en quarantaine car ils ont contracté la maladie ou présentent des symptômes, ont été en contact avec quelqu'un d'infecté ou reviennent de l'étranger
- 573\$ par semaine jusqu'à un maximum de 28 jours

- **Aide aux entreprises :**

- Aide aux entreprises, notamment par l'entremise de subvention de trois mois visant 10% du salaire des employés qui sont gardés en place, avec un maximum de 1375\$ par employé et 25 000\$ maximum par employeur, certains critères d'admissibilité s'appliquant (fédéral)
- Programme de prêts et d'aide aux entreprises annoncé par le gouvernement provincial de 2.5 milliards. Des prêts d'un minimum de 50 000\$ seront accordés aux entreprises admissibles à de très bas taux



Le droit à l'échelle mondiale

nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright US LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. et Norton Rose Fulbright South Africa Inc. sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Cette mention ne signifie pas que les entités Norton Rose Fulbright forment ensemble une société, ni qu'une entité Norton Rose Fulbright accepte la responsabilité des actes ou des omissions d'une autre entité, sauf dans la mesure où une entente en ce sens est conclue entre notre client ou l'autre partie contractante et les entités Norton Rose Fulbright pertinentes.

Chaque entité Norton Rose Fulbright fournit des services juridiques dans des territoires déterminés et est assujettie aux lois et à la réglementation professionnelle du ou des pays où elle exerce ses activités. Chaque entité Norton Rose Fulbright continuera à protéger la confidentialité des renseignements des clients et le secret professionnel, toutefois, les entités Norton Rose Fulbright échangeront des renseignements entre elles pour vérifier les clients représentés par d'autres entités Norton Rose Fulbright et à des fins de recherche, de gestion de la pratique et de formation ainsi qu'à des fins administratives.