CORONAVIRUS
[COVID-19]

RECOMMANDATIONS
à l'intention des employeurs et des travailleurs

Édité en mars 2020 par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Dans le cadre de la prévention contre le coronavirus, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a édité ce guide à l'intention des employeurs et des travailleurs. En complément des informations émises par les autorités gouvernementales et de santé publique, ce document propose quelques recommandations prudentielles et aspects légaux à considérer afin de ralentir au maximum la propagation du virus au sein des milieux de travail.

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

À propos de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Regroupant 11 000 professionnels agréés, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. Il assure la protection du public et contribue à l'avancement des CRHA et CRIA. Par ses interventions publiques, il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec. Pour en savoir plus, visitez le ordrecrha.org.

Responsabilité

Ce document fournit des orientations reposant sur des avis explicites, formalisées par les autorités sanitaires publiques et par des experts. Il repose toutefois sur les connaissances actuelles du coronavirus (COVID-19) et n'a pas vocation à apporter des réponses exhaustives à toutes les questions ni à confirmer, dans les détails, toutes les recommandations officielles publiées. Les mesures présentées ne constituent donc que des renseignements de base. Par ailleurs, ce guide sera actualisé à la lumière des nouvelles connaissances disponibles et en fonction de l'évolution de la situation.

ISBN 978-2-9813339-4-1

Rédigé en mars 2020 par l'Ordre des CRHA

Préambule

Hissé officiellement au rang d'une pandémie selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), le Coronavirus (COVID-19) soulève de nombreuses inquiétudes qui touchent non seulement les aspects médicaux et humains, mais contaminent également le volet économique.

D'un point de vue macro, la crise du Coronavirus, qui touche plusieurs pays, pourrait contribuer à un ralentissement de la moitié de la croissance économique mondiale selon le dernier rapport (*Coronavirus: l'économie mondiale menacée*), publié en mars 2020 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Les entreprises, les PME, en première ligne, pourraient certainement être les plus impactées par les implications négatives de cette situation.

D'un point de vue micro, la propagation du virus a un impact certain sur l'emploi et les employeurs. Ces derniers n'ont d'autres choix que de se préparer à gérer les conséquences de cette crise « qui peut durer des mois » comme l'a déclaré le premier ministre François Legault dans son allocution du 12 mars 2020.

Une série de mesures gouvernementales ont d'ailleurs été préconisées dans ce cadre, notamment l'obligation **d'annuler tout événement intérieur mettant en présence de manière simultanée plus de 250 personnes**.

Bien que la situation actuelle puisse engendrer un ralentissement des opérations, voire impacter les entreprises en raison de la réduction des postes ou des heures de travail, ces dernières doivent considérer les principaux scénarios qui pourraient s'offrir à elles et d'investir dans des mesures d'intervention et de gestion de crise appropriées.

Selon le Code du travail du Québec, les entreprises ont une obligation en matière de santé et de sécurité du travail envers leurs salariés, notamment en cas d'éventuelles pandémies. Ces dernières sont tenues de mettre en place tous les moyens adaptés aux risques encourus et doivent s'organiser pour anticiper et la propagation du virus, et c'est dans ce cadre que le présent guide a été élaboré.

1. Quelles précautions sanitaires sont recommandées pour les entreprises québécoises?

Le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et l'Agence de la santé publique du Canada recommandent pour le moment d'adopter les mêmes mesures d'hygiène respiratoire de base s'appliquant à la prévention des maladies infectieuses saisonnières comme le rhume et la grippe.

Cela inclut :

- Se couvrir la bouche et le nez avec le coude ou un mouchoir lorsqu'on tousse;
- Se laver souvent les mains à l'eau savonneuse pendant 20 secondes;
- Éviter de toucher ses yeux, son nez ou sa bouche avec ses mains non lavées.

De plus, les entreprises sont encouragées à adopter une politique de prévention des maladies infectieuses pouvant inclure des mesures telles que la désinfection des espaces d'affluence, la distribution de produits antiseptiques, un rappel des mesures d'hygiène respiratoire de base et une option de télétravail pour les employés qui présentent des symptômes grippaux.

L'accès à un point d'eau et à du savon, afin que les travailleurs puissent se laver les mains, est aussi fortement recommandé, ainsi que l'affichage d'une méthode efficace pour le lavage de mains comme celle prescrite par l'Organisation mondiale de la santé. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité d'offrir un accès à un point d'eau, fournir des solutions hydroalcooliques comme Purell aux travailleurs est fortement recommandé.

Dans le cas spécifique de la COVID-19, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec recommande aux travailleurs d'éviter les poignées de main afin de réduire les risques de propagation du virus.

Les entreprises ont en outre la responsabilité de suivre le protocole de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique AVANT de réintégrer au travail un employé présentant un risque de contamination.

2. Quelles questions puis-je poser à mes employés afin de déterminer si des risques de contamination sont présents?

À l'heure actuelle, la manière d'évaluer le risque d'infection d'une personne est de lui poser les trois questions suivantes :

1) A-t-elle voyagé dans une zone à risque (voir la liste mise à jour des zones à risque) ?
2) Croit-elle avoir été en contact avec une personne infectée?
3) Présente-t-elle des symptômes associés au COVID-19 (nez qui coule, toux, fièvre, maux de gorge ou de tête, difficultés respiratoires)?

Toutefois, il est à noter que les symptômes de la COVID-19 peuvent prendre jusqu'à 14 jours avant de se manifester chez une personne contaminée. Un employeur est donc justifié d'imposer une quarantaine de 14 jours à un employé qui répond « oui » à l'une des deux premières questions.

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*).

4. Quelles informations mon entreprise doit-elle communiquer aux salariés à propos de la COVID-19?

La COVID-19 est un nouveau virus détecté chez l'humain. Il comporte donc une part d'inconnu, et la situation est appelée à évoluer dans les mois à venir.

Le meilleur moyen de communiquer des informations fiables à ses employés est de s'en tenir aux informations émises par des sources officielles :

> **Agence de la santé publique du Canada :**
> Maladie à coronavirus (COVID-19) : mise à jour sur l'éclosion
> **Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec**
> Infection au coronavirus – Les autorités de santé publique du Québec en appellent au calme en rectifiant les faits.
>
> Mises à jour quotidiennes
>
> **Organisation mondiale de la Santé**
> Nouveau coronavirus (COVID-19) : rapport de situation (anglais)

5. Quelles stratégies l'employeur devrait-il mettre en place en cas d'absences multiples de travailleurs en raison de la COVID-19?

En cas de pandémie, plusieurs entreprises seront confrontées à un taux d'absentéisme anormalement élevé : des employés seront en quarantaine ou porteront assistance à un proche en quarantaine, d'autres refuseront de se présenter au travail par crainte de contamination.

Pour éviter la paralysie, les entreprises doivent se doter d'un plan de continuité des opérations (PCO), ou le mettre à jour s'il existe déjà.

Ce plan devrait inclure :

- Une politique des maladies infectieuses permettant d'appliquer rapidement les mesures d'hygiène requises;

- Une ligne de commandement;
- L'identification des opérations critiques;
- L'identification de ressources pouvant pallier un manque de personnel ou l'interruption de service d'un partenaire d'affaires.

Un PCO peut également prévoir des outils de formation, ainsi qu'une politique de gestion des absences.

À lire :
Responsabilités du CRHA et du CRIA en cas d'épidémie ou de pandémie

6. Est-il recommandé d'encourager le télétravail afin d'éviter la propagation du virus?

La COVID-19 se propage le plus souvent par des gouttelettes respiratoires (éternuement), un contact physique avec une personne infectée ou avec une surface infectée.

Le télétravail constitue donc une bonne approche afin de freiner la propagation du virus en limitant le contact entre les personnes. Il est d'ailleurs recommandé d'inclure cette option — lorsqu'elle est possible — dans une politique de prévention des maladies infectieuses et dans un PCO.

7. Un de mes employés revient d'une région à risque : comment gérer la situation?

L'Agence de la santé publique du Canada demande aux personnes ayant visité une zone à risque de communiquer avec les autorités locales de santé publique de leur province. (Québec : 811)

Elle recommande ensuite d'observer une quarantaine de 14 jours à la maison. Voir les détails ici.

Une entreprise est donc en droit de demander à un employé qui revient d'une zone à risque de suivre ce protocole de quarantaine et, aussi, d'exiger une autorisation médicale avant son retour sur les lieux de travail.

Durant la quarantaine, l'employeur peut proposer à l'employé de faire du télétravail si la situation s'y prête. Autrement, l'employé peut se prévaloir des jours de congé prévus dans la Loi ou dans sa convention collective. Consulter une liste des congés.

Dans son allocution de 20 mars, le premier ministre a demandé également l'isolement volontaire durant 14 jours des personnes ayant voyagé à l'étranger, peu importe le pays, ou qui présentent des symptômes. Pour les employés du secteur public, cet isolement est obligatoire.

Si aucun de ces recours ne s'applique, un employeur n'a toutefois pas l'obligation de rémunérer un employé placé en quarantaine.

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.

10. Est-il permis d'envoyer un salarié dans une zone à risque?

À l'heure actuelle, l'Agence de la santé publique du Canada déconseille « tout voyage non essentiel » dans les zones à risque. (Consulter la liste mise à jour des zones à risque.)

Les entreprises sont par conséquent encouragées à réévaluer leur nécessité de voyager vers ces destinations, tout en cherchant des solutions pour les éviter.

Aussi, on peut raisonnablement penser qu'il serait légitime pour un employé d'exercer son droit de refus si un employeur insistait pour l'envoyer dans une zone à risque.

11. Quelles sont les obligations de l'employeur si un employé a été contaminé?

Si un employé déclare sa contamination avant de retourner sur les lieux de travail, l'employeur a la responsabilité de lui demander une autorisation médicale avant de le réintégrer à nouveau sur les lieux de travail.

Si un employé s'est présenté sur les lieux de travail en étant contaminé, l'employeur a également le devoir de communiquer avec les autorités de santé publique pour connaître les mesures adéquates de décontamination des lieux et de gestion de la situation.

*****

REMERCIEMENTS
L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier Me Marie-Hélène Jetté, avocate associée, Langlois, Me Philippe Bélisle, avocat, Langlois, Me Marie-Krystel Ouellet, CRHA, avocate senior, Norton Rose Fulbright et Marie-Hélène Robert, CRIA, pour leur participation à la production de ce document.

VOLET EMPLOYÉS

1. Mon travail peut m'amener à voyager à l'étranger ou à recevoir des visiteurs étrangers. Comment m'informer des pays à risque ?

L'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) est informée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de la propagation du virus dans tous les pays.

L'ASPC établit 4 niveaux de risque selon la présence du virus et l'efficacité des services de santé dans les différents pays.

En date du 11 mars 2020 :

- la province du Hubei, en Chine, est au niveau 4 qui recommande d'éviter tout voyage sur ce territoire;
- la Chine continentale, l'Italie du Nord et l'Iran sont au niveau 3, qui recommande d'éviter tout voyage essentiel;
- d'autres pays moins touchés sont aux niveaux 2 ou 1.

Les niveaux de risque sont actualisés dans la section Conseils aux voyageurs du site de l'ASPC et dans la section Coronavirus (COVID-19) du site du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).

Les réponses aux questions suivantes dépendent des niveaux de risques et des recommandations qui en découlent.

2. Si je reviens d'un pays à risque ou si j'ai été en contact avec une personne infectée :

- **Quelles sont les précautions à prendre ?**

L'Agence de la santé publique du Canada demande à toute personne revenant de la province du Hubei et d'Iran de respecter une quarantaine de 14 jours, de rester à la maison et de ne pas accueillir de visiteurs à la maison. Les voyageurs doivent aussi communiquer avec l'autorité locale de santé publique (le 811 pour le Québec) dans les 24 heures suivant leur retour au Canada.

Pour les autres voyageurs, l'ASPC demande de surveiller l'apparition des symptômes de la COVID-19 pendant les 14 jours suivant leur retour au pays et, le cas échéant, de s'isoler à la maison et de communiquer avec l'autorité locale de santé publique.

Dans tous les cas, en présence de symptômes correspondant à la COVID-19, il faut appeler le 811 qui indiquera dans quel point de service de santé se rendre.

Les mesures d'hygiène de base s'appliquent, notamment se laver les mains, se couvrir le nez et la bouche quand on tousse ou qu'on éternue et jeter les mouchoirs.

- **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, l'employeur est fondé à 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.

5. Si un collègue revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne infectée :

- **Dois-je en informer mon supérieur, s'il n'est pas déjà informé ?**

Un employé qui revient d'une zone à risque ou qui a côtoyé une personne infectée est susceptible d'être lui-même infecté. Il présente donc un risque d'exposition au virus pour ses collègues.

Selon l'article 49 de la LSST, un employé doit « participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail » et devrait donc informer son supérieur du risque présenté par son collègue susceptible d'être infecté.

Pour les employés de la fonction publique fédérale ou ceux œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale, l'article 126 du CCT demande « de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie ».

- **Puis-je exercer mon droit de refus pour ne pas travailler avec ce collègue et, dans ce cas, serai-je rémunéré ?**

L'exercice du droit de refus est prévu dans les articles 12 à 31 de la LSST et à l'article 128 du CCT. Pour s'en prévaloir, l'employé doit présenter un motif raisonnable de croire que sa santé est mise en danger.

C'est le cas si le collègue en question revient d'une zone à risque et qu'il n'a pas été mis en quarantaine, puisque l'ASPC reconnaît implicitement un danger de voyager dans ces régions.

Pour les autres situations, dans l'état actuel, il serait difficile de conclure à la présence d'un danger. Le CCT et la LSST prévoient une procédure à suivre pour évaluer le danger.

Si, après évaluation, le droit de refus est justifié, l'employé sera rémunéré et l'employeur ne peut pas le sanctionner ni le congédier.

6. Si mon employeur me demande de me rendre dans une zone à risque, puis-je refuser ?

L'employé peut invoquer la directive de santé publique de l'ASPC et du MSSS qui est d'éviter les voyages essentiels dans le Hubei

(niveau 4) et les voyages non essentiels en Iran, Chine et Italie du Nord (niveau 3) pour refuser de voyager dans ces régions, car peu de voyages devraient être considérés comme essentiels.

Pour les autres destinations, l'employé devrait avoir une discussion saine avec son employeur pour évaluer le risque d'exposition au virus en fonction de la mission à l'étranger et pour lui rappeler ses obligations relativement à la santé et la sécurité de ses employés.

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 Me 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.