

Actualité juridique

COVID-19 : Mise à jour et état de la situation pour les employeurs du Québec

Le 16 mars 2020 – 11 : 00

Droit de l'emploi et du travail

La situation entourant la COVID-19 constitue un défi jamais vu pour les employeurs du Québec et notre équipe continue sa vigie des principaux enjeux entourant celle-ci.

Comme nous l'avons fait au cours des derniers jours, nous vous transmettons une nouvelle mise à jour recensant les questions plus fréquemment posées et les recommandations formulées par nos avocats à ce sujet.

1. Comment traiter les absences découlant de la fermeture des établissements scolaires et des milieux de garde?

- Dans la mesure où un employé ne peut se présenter au travail pour cette raison ou n'est pas en mesure d'offrir sa prestation en télétravail compte tenu des circonstances, nous estimons que cette absence peut être considérée comme une absence pour obligations familiales;
- Pour les entreprises de compétence provinciale, deux (2) jours rémunérés sont accordés aux employés annuellement, alors que trois (3) congés rémunérés personnels sont offerts aux salariés dont l'employeur est de compétence fédérale;
- Sinon, l'absence est normalement considérée comme étant sans solde;
- Les autorités gouvernementales encouragent toutefois les employeurs à faire preuve de flexibilité. Rappelons également que pour les entreprises de compétence fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) oblige les employeurs à accommoder leurs employés pour les situations de famille. Certaines options peuvent en effet être envisagées, notamment la prise de vacances accumulées ou encore des modifications/réductions d'horaire;
- Rappelons qu'en milieu syndiqué, ces arrangements et propositions devraient faire l'objet de discussions préalables avec les représentants syndicaux, s'il y a lieu;

2. Quoi faire en cas de fermeture ordonnée par les autorités gouvernementales?

- À ce sujet, nous recommandons évidemment de respecter intégralement les ordonnances émises par les autorités gouvernementales;

- Pour ce qui est des conséquences d'une telle fermeture, nous vous référons à notre dernier bulletin intitulé *Quoi faire si la COVID-19 entraîne une interruption des activités?*;

3. Quelles sont vos recommandations en lien avec les embauches en cours ou à venir?

- Dans le contexte actuel et à la lumière des recommandations émises par la santé publique, nous recommandons de limiter le processus aux embauches strictement nécessaires aux fins de vos activités;
- Dans la mesure du possible, le processus devrait s'effectuer à distance et à l'aide des moyens technologiques disponibles;
- Si le processus d'embauche requiert une rencontre en personne, des vérifications devraient être effectuées, à l'instar de tous les employés, pour confirmer que le candidat n'a pas de symptômes de la maladie, qu'il n'est pas de retour d'un voyage à l'étranger au cours des 14 derniers jours et qu'il n'a pas été en contact avec un individu ayant été porteur de la maladie ou ayant des symptômes. Le cas échéant, les mêmes mesures de prévention devraient être prises, soit l'isolement;
- Si des embauches sont requises en lien avec la présente situation et pour une période indéterminée, une attention particulière devrait être accordée aux modalités et conditions des ententes conclues;

4. Comment gérer la situation avec les partenaires d'affaires, fournisseurs de services et sous-traitants qui doivent se présenter sur les lieux du travail?

- Tout comme pour les employés, nous estimons qu'une entreprise peut limiter l'accès à l'ensemble de ses partenaires et des tiers qui ont normalement accès à l'établissement. Si votre entreprise loue des locaux, une liaison devrait être effectuée avec le locataire des lieux pour coordonner vos efforts;
- L'accès à votre établissement devrait être limité aux personnes dont la présence est nécessaire pour le maintien de vos activités;
- Nous recommandons de mettre en place un processus de vérification auprès des tiers afin de vous assurer, avant de permettre l'accès à l'établissement, d'établir que le visiteur n'a pas de symptômes de la maladie, qu'il n'est pas de retour d'un voyage à l'étranger au cours des 14 derniers jours et qu'il n'a pas été en contact avec un individu ayant été porteur de la maladie ou ayant des symptômes. Le cas échéant, l'accès devrait être soit interdit, soit restreint et des mesures de prévention devraient être mises en place;
- Par ailleurs, des vérifications à l'égard de vos contrats de services ou autres devraient être effectuées en cas d'interruption temporaire des activités ou si les besoins ne sont plus requis temporairement. De la même façon, une analyse devrait être effectuée si un fournisseur de services n'est pas en mesure de respecter ses obligations;

5. En savez-vous plus sur les mesures gouvernementales d'aide aux entreprises et aux salariés qui doivent être annoncées?

- Quant au gouvernement québécois, il a réitéré son intention d'annoncer des mesures concrètes au cours des prochains jours. Nous demeurons dans l'attente des détails et modalités, mais nous vous tiendrons informés;
- En ce qui a trait au gouvernement fédéral, les modalités entourant la levée du délai de carence pour permettre aux employés en quarantaine de bénéficier immédiatement de l'assurance-emploi ont été précisées au moyen d'une communication : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html>;

6. En cas de réduction des activités ou de fermeture temporaire entraînant des mises à pied, les employés auront-ils droit à l'assurance-emploi sans délai de carence?

- Cette question demeure incertaine. La communication publiée par le gouvernement fédéral évoque la situation de quarantaine uniquement et ne précise pas les modalités en cas de fermeture ou réduction des activités;
- Pour le moment, nous recommandons aux employeurs qui feraient face à une telle situation d'émettre un relevé d'emploi aussi rapidement que possible précisant que la mise à pied découle de la situation entourant la COVID-19 afin de faciliter les démarches entreprises par les employés;

7. Est-il approprié de mettre en place des mesures incitatives pour les employés qui doivent se présenter sur les lieux du travail?

- La mise en place de mesures incitatives doit à notre avis s'effectuer avec prudence. En effet, de telles mesures pourraient être interprétées comme favorisant la présence au travail, alors que celle-ci ne devrait être requise que pour assurer la nécessité du maintien des activités;
- Toutefois, des mesures peuvent être mises en place pour faciliter la vie des employés dont la présence est requise pour assurer le maintien de vos activités, le tout bien sûr en gardant en tout temps à l'esprit le respect des mesures d'hygiène recommandées. Nous pouvons entre autres penser au remboursement ou à l'offre de stationnements, nourriture, frais de gardiennage, etc. Nous recommandons toutefois d'avoir une approche cohérente et équitable dans la mise en œuvre de telles mesures;
- Dans la mesure où l'urgence de la situation entraîne des situations exceptionnelles et requiert des heures de travail bonifiées pour certains de vos employés, des ententes pourraient aussi être envisagées pour tenir compte de ce contexte particulier. Les diverses obligations prévues aux lois applicables doivent être prises en compte également;
- Dans les milieux syndiqués, ces questions peuvent aussi faire l'objet de discussions avec les représentants syndicaux;

8. L'employeur doit-il payer les coûts inhérents au télétravail?

- Les frais reliés aux équipements nécessaires au travail et à leur installation sont normalement à la charge de l'employeur, sauf si des règles spécifiques sont prévues au contrat de travail et que les conditions d'emploi sont plus généreuses que le minimum prévu par la loi;
- Toutefois, il s'agit d'une situation exceptionnelle et, avec le consentement de vos employés, l'utilisation d'équipements personnels peut à notre avis être envisagée;
- Le cas échéant, toutefois (et surtout pour les équipements technologiques), il importe de vous assurer de respecter vos obligations en matière de confidentialité et d'assurer la protection de vos systèmes. Une analyse de ces enjeux devrait donc être effectuée avant d'autoriser une telle mesure;
- En toutes circonstances, si votre entreprise met en place des aménagements pour favoriser le travail à distance, certaines balises devraient être communiquées par le biais d'une politique ou de lignes directrices temporaires;

9. Pour les entreprises de juridiction provinciale, la CNESST a-t-elle fourni des détails sur ses orientations en lien avec la présente situation?

- La CNESST a récemment publié une série de questions et réponses fournissant certaines informations additionnelles. Vous pouvez consulter ces renseignements en cliquant ici : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>;

10. Y a-t-il des éléments qui doivent être mis à jour en lien avec vos dernières publications?

- Nos bulletins publiés jusqu'ici demeurent d'actualité et les recommandations qui s'y trouvent s'appliquent toujours;
- Toutefois, pour éviter toute confusion, nous souhaitons préciser qu'à notre avis, toute personne ayant des symptômes de la COVID-19 ou qui revient de l'étranger au cours des 14 derniers jours ou qui a été en contact avec quelqu'un ayant contracté la maladie devrait être assujettie à une période d'isolation d'au moins 14 jours à titre de mesure préventive découlant de l'obligation de chaque employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses employés;
- Par ailleurs, des mesures préventives renforcées devraient être envisagées pour les employés ayant été en contact avec des individus ayant des symptômes de la COVID-19, soit la toux, la fièvre ou encore des difficultés respiratoires;
- À tout événement, les employeurs devraient à notre avis émettre des directives claires et impératives exigeant la divulgation de tous les renseignements médicaux pertinents décrits ci-dessus de façon immédiate;
- Nous vous invitons par ailleurs à faire la lecture de nos bulletins à la lumière de l'ensemble des communications faites par les autorités gouvernementales et de leurs recommandations, lesquelles évoluent rapidement;
- Nous vous rappelons également que nos recommandations sont formulées dans le but de fournir à nos clients les options juridiques et pratiques disponibles, mais que les politiques internes peuvent évidemment être adaptées et reportées selon le cas. Nous demeurons d'ailleurs disponibles pour vous aiguiller sur cet aspect et vous faire part de nos expériences pertinentes;

Éric Lallier

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Éric Lallier	Montréal	+1 514.847.4254	eric.lallier@nortonrosefulbright.com
> Charles-Émile Morin	Montréal	+1 514.847.6116	charles-emile.morin@nortonrosefulbright.com
> Jean-Sébastien Cloutier	Québec	+1 418.640.5046	jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP 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 »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.