GUIDE POUR LES EMPLOYEURS
COVID-19
14 avril 2020

ÉTAT D’URGENCE SANITAIRE

QUARANTAINE ET VOYAGES?

DES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS
Puisque la santé et la sécurité sont au cœur de toutes nos actions, nous proposons aux employeurs un guide pratique sur les impacts et les développements récents de la COVID-19.

Visitez régulièrement notre site web www.beauvaistruchon.com ou notre compte LinkedIn pour consulter les mises à jours de ce guide. Celles-ci seront indiquées en bleu foncé avec une infobulle afin de faciliter le repérage des nouvelles informations.

N’hésitez pas à communiquer avec l’un de nos avocats en droit du travail pour toute question en lien avec la COVID-19 par courriel à covid19@avbt.com.

L’équipe de droit du travail de BEAUVAIS TRUCHON
INTRODUCTION

Le contexte actuel entraîne des bouleversements importants dans les milieux de travail et suscite chez les employeurs des questions légitimes quant à l’absentéisme, au télétravail, aux voyages et à l’application des mesures d’urgence annoncées par le gouvernement.

Depuis plusieurs jours, l’équipe de droit du travail de Beauvais Truchon est mobilisée pour répondre aux besoins de sa clientèle par des conseils, avis et recommandations utiles pour composer avec cette situation exceptionnelle.

En conséquence, nous portons à votre attention les rubriques suivantes résumant les informations les plus fréquemment communiquées à nos clients.

Il importe par ailleurs de rappeler qu’un employeur responsable doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l’intégrité de ses employés et doit, notamment, mettre en place les différentes mesures gouvernementales recommandées.

ÉTAT D’URGENCE SANITAIRE

L’état d’urgence sanitaire a été décrété le 13 mars 2020 dernier en vertu de l’article 118 de la Loi sur la santé publique (RLRQ c S-2.2), qui permet notamment au gouvernement d’ordonner toute mesure nécessaire pour protéger la santé de la population.

Cet état d’urgence était initialement valable pour une durée de dix (10) jours, mais pouvait être renouvelé, de dix jours (10) en dix jours (10), autant de fois que nécessaire. Un tel décret oblige toutes les personnes physiques ou morales à se conformer aux obligations formulées par le gouvernement dans ledit décret.

Le gouvernement du Québec a d’ailleurs renouvelé l’état d’urgence sanitaire sur tout le territoire québécois jusqu’à présent, à trois reprises. L’état d’urgence sanitaire est actuellement renouvelé jusqu’au 16 avril 2020.

En marge du décret, un certain nombre d’informations émises par le gouvernement font état de recommandations par opposition à des obligations ou interdictions.

Il y a effectivement une différence au strict plan légal entre ces concepts. Cependant, compte tenu du caractère exceptionnel de la situation et de l’évolution possible de celle-ci, nous encourageons fortement les employeurs à se conformer aux recommandations du gouvernement et à les considérer comme des obligations.
Le simple fait de ne pas suivre ces recommandations pourrait entraîner votre responsabilité.

SYMPÔTÔMES

Selon les données médicales connues jusqu’à maintenant, les principaux symptômes connus de la COVID-19 sont la fièvre, la toux ainsi que des difficultés respiratoires.

Un employeur est en droit et a le devoir d’interdire à un employé souffrant de tels symptômes de se présenter sur les lieux du travail ou s’il est au travail, de le retourner à la maison.

Dans de telles circonstances, l’employeur devrait imposer à l’employé un isolement obligatoire d’une durée indéterminée et lui suggérer d’effectuer les validations nécessaires auprès d’un professionnel de la santé ou des autorités sanitaires.

Il est utile de souligner que depuis le 13 mars 2020, le Collège des médecins et l’Ordre des infirmières et infirmiers du Québec autorisent les infirmiers et infirmières à émettre des billets médicaux autorisant les arrêts de travail des employés affichant des symptômes de la COVID-19.

Par ailleurs, l’arrêt ministériel 2020-015 autorise désormais le directeur national de la santé publique et tout autre directeur de la santé publique à ordonner à une personne qui ne consent pas à s’isoler volontairement qu’elle s’isole pour une période d’au plus 14 jours, et ce, sans autorisation préalablement de la cour.

Cette ordonnance d’isolement pourrait être émise à toute personne :

• Qui présente des symptômes liés à la COVID-19 et qu’il y a des motifs sérieux de croire qu’elle a été en contact avec une personne atteinte de la maladie;

• Qui vit ou séjourne dans un milieu où vivent ou séjournent aussi des personnes qui présentent des facteurs de vulnérabilité à la COVID-19 ou dans un milieu où le risque de propagation de la COVID-19 est accru et qu’il y a des motifs sérieux de croire qu’elle a été en contact avec une personne atteinte de la maladie ou qu’elle présente des symptômes liés à la COVID-19;

• Qui est en attente du résultat d’un test de dépistage prioritaire à la COVID-19;

• Qui a obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19 et est toujours considérée comme étant contagieuse.
Depuis le 25 mars 2020, les autorités gouvernementales obligent une période d’isolement de quatorze (14) jours suivant tout voyage à l’étranger, peu importe la destination.

Rappelons qu’avant cette date, les autorités gouvernementales recommandaient une période d’isolement volontaire de quatorze (14) jours.

Par ailleurs, le gouvernement a précisé que les voyageurs ne respectant pas la quarantaine obligatoire de quatorze (14) jours après leur arrivée au Canada s’exposent à une amende allant jusqu’à 750 000 $. Ces mesures prises en vertu de la Loi sur la mise en quarantaine sont effectives depuis la nuit du 24 au 25 mars 2020.

On interdit aussi aux voyageurs qui arrivent au Canada et qui présentent des symptômes pouvant être associés à la COVID-19 de circuler dans les transports en commun pour se rendre vers leur lieu de quarantaine.

Il est à noter que le gouvernement provincial imposait déjà à tous les employés de l’État qui reviennent d’un voyage à l’étranger ou qui ont des symptômes s’apparentant à ceux de la COVID-19 de se placer en quarantaine pendant quatorze (14) jours. Ces jours seront rémunérés.

Le choix de rémunérer l’employé absent en raison d’une telle quarantaine varie dans le secteur privé selon l’employeur, ses politiques existantes, le régime d’assurance collective ou la convention collective, le cas échéant. L’employeur n’a pas l’obligation de payer son employé si celui-ci ne travaille pas à moins qu’il ne le décide, sous réserve de l’application des politiques, régimes d’assurance et conventions collectives.

Dans tous les cas, les autorités provinciales et fédérales recommandent d’éviter tout voyage non essentiel et d’annuler les déplacements à l’étranger prévus. De plus, en date du 18 mars 2020, le gouvernement du Canada a interdit aux ressortissants étrangers de tous les pays, à l’exception des États-Unis, d’entrer au Canada. Cette mesure ne s’applique pas au personnel navigant, aux voyageurs transitant par le Canada en route vers un autre pays, aux résidents canadiens permanents, aux diplomates ou aux membres immédiats de la famille de résidents canadiens.

Pour sa part, le gouvernement provincial incite la population à éviter les déplacements d’une région à l’autre afin de limiter la propagation de la COVID-19.

Pour sa part, le gouvernement restreint, depuis le 28 mars 2020, l’accès à plusieurs régions et a mis en place des points de contrôle routiers.

L’accès aux régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay – Lac-Saint-Jean, de l’Abitibi-Témiscamingue, de l’Outaouais, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Nunavik et des Terres-Cries-de-la-Baie-James, aux
territoires des municipalités régionales de comté d’Autray, de Joliette, de Matawinie et de Montcalm pour la région sociosanitaire de Lanaudière, aux territoires des municipalités régionales de comté d’Antoine-Labelle, d’Argenteuil, de Les-Pays-d’en-Haut et de Les Laurentides pour la région sociosanitaire des Laurentides et au territoire de l’agglomération de La Tuque pour la région sociosanitaire de la Mauricie et Centre-du-Québec, est désormais limité.

L’accès au territoire des municipalités régionales de comté de Charlevoix et de Charlevoix-Est, pour la région de la Capitale-Nationale, l’accès au territoire des municipalités régionales de comté de Bellechasse, de L’Islet et de Montmagny, pour la région sociosanitaire de Chaudière-Appalaches ainsi que l’accès au territoire de la Ville de Rouyn-Noranda sont aussi limités.

Les personnes qui y ont leur résidence principale, celles qui transportent des biens dans ces régions pour permettre la continuité de toute activité effectuée en milieu de travail qui n’a pas été suspendue par décret ou arrêt ministériel et celles qui y travaillent ou y exercent leur profession dans un lieu de travail dont les activités n’ont pas été suspendues par décret ou arrêt ministériel peuvent accéder à ces régions.

Par ailleurs, les employés de la fonction publique fédérale dont le lieu de travail se situe dans l’une de ces régions ou dans l’un de ces territoires et dont la présence est requise par l’employeur sur ce lieu de travail et celles qui assurent le transport de marchandises en transit au Québec peuvent également continuer d’y accéder.

Malgré ce qui précède, il interdit à toute personne présentant des symptômes liés à la COVID-19 d’accéder à l’une de ces régions ou à l’un de ces territoires, sauf si l’accès vise l’obtention de services de santé ou de services sociaux requis par leur état de santé.

Soulignons que depuis le vendredi 13 mars 2020, le gouvernement fédéral recommande aux voyageurs canadiens de revenir au Canada par des moyens commerciaux pendant que ceux-ci sont encore disponibles.

FERMETURES ET RESTRICTIONS DÉCOULANT DES MESURES D’URGENCE

Comme mentionné précédemment, le gouvernement du Québec a adopté une approche proactive pour combattre la propagation de la COVID-19 en déclarant l’état d’urgence sanitaire. À ce jour, le gouvernement provincial a ordonné la fermeture de plusieurs lieux publics, comme le lui permet l’article 123 de la Loi sur la santé publique (RLRQ c. S-2.2).

Les établissements visés incluent:
• les garderies (une réserve toutefois pour le service offert aux travailleurs et travailleuses du réseau de la santé qui ont des enfants), les écoles et les établissements d’éducation postsecondaires;
• les bibliothèques, les musées, les théâtres, salles de spectacle, zoos, aquariums;
• les bars et discothèques;
• les piscines, saunas, aquaparc, spas;
• les lieux récréatifs tels que les stations de ski, les mégaparcs, centre de trampoline;
• les cinémas et les arcades;
• les centres d’entraînement, gymnases, salles de danse, arénas, stades intérieurs;
• et d’autres installations à vocation similaire;
• les centres commerciaux;
• les salons de coiffure, d’esthétique et de soins personnels;
• les salles à manger des restaurants.

Ces établissements seront fermés jusqu’au 1er mai 2020 inclusivement.

Par ailleurs, les établissements commerciaux de vente au détail seront fermés au public le dimanche, à l’exception des pharmacies, des dépanneurs, des stations-service, des restaurants pour les commandes à l’auto, les commandes pour emporter et la livraison, de même que des épiceries pour les commandes en ligne ou par téléphone et la livraison.

Le gouvernement du Québec interdit dorénavant tout rassemblement intérieur ou extérieur. Un rassemblement n’est pas interdit s’il est requis dans un milieu de travail qui n’est pas visé par une suspension du gouvernement du Québec, à condition que les employés maintiennent, dans la mesure du possible, une distance minimale de deux mètres entre eux.

Le gouvernement interdit les visites non essentielles dans les hôpitaux, les CHSLD, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial pour les aînés et les adultes vulnérables ainsi que dans les résidences pour aînés sur l’ensemble du territoire québécois.

RÉDUCTION AU MINIMUM DES SERVICES ET ACTIVITÉS NON PRIORITAIRES

Le 23 mars 2020, le gouvernement provincial a ordonné que l’ensemble des activités effectuées en milieu de travail qui ne sont pas prioritaires soit suspendu, et ce, jusqu’au 13 avril prochain. Cette pause de trois (3) semaines permettrait de freiner la propagation de la pandémie.

Il est important de noter que cette ordonnance a été prolongée jusqu’au 4 mai 2020.
Par ailleurs, les entreprises œuvrant dans les services non prioritaires, excluant les commerces, peuvent maintenir un niveau d’opérations minimum afin d’assurer la reprise de leurs activités, en tenant compte des directives de la santé publique.

Il est à noter que le télétravail est permis en tout temps pour toutes les entreprises.

Afin de savoir quels sont les services et activités jugés essentiels, nous vous invitons à consulter la liste sur le site officiel du gouvernement du Québec: https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/fermeture-endroits-publics-commerces-services-covid19/

On y retrouve notamment les services de soins de santé et de services sociaux, les services de sécurité publique, les services gouvernementaux, la maintenance et les opérations des infrastructures stratégiques, certaines activités manufacturières, certains commerces, les médias et les télécommunications, les services bancaires et financiers, certaines activités du secteur de la construction, les services de maintenance et d’entretien des édifices et autres bâtiments ainsi que les services de transport et de logistique.

Nous vous invitons à communiquer avec notre équipe de droit du travail et de l’emploi afin de déterminer si votre entreprise œuvre dans les services essentiels ou si vous pouvez maintenir un niveau d’opération minimum.

MESURES ÉCONOMIQUES

De l’aide gouvernementale a été annoncée afin d’aider les employeurs et les employés à faire face aux conséquences liées à la propagation de la COVID-19.

Mesures annoncées pour les employeurs

Les 13, 18 et 27 mars, le gouvernement fédéral a annoncé une série de mesure de soutien aux entreprises. Parmi cette série de mesures, on retrouve notamment :

- Soutien aux entreprises canadiennes exportatrices par l’intermédiaire du Compte du Canada;

- Subventions salariales temporaires pour une période de trois mois pour les entreprises dont les revenus ont chuté d’au moins 30% en raison de la COVID-19. Celle-ci couvrira jusqu’à 75% des premiers 58700 $ que gagne un employé, soit l’équivalent d’un maximum de 847 $ par semaine et prendra effet rétroactivement au 15 mars 2020.


Le 6 avril 2020, le gouvernement du Québec a également annoncé la création d’un nouveau programme pour préparer le Québec à la relance économique post pandémie. Le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) vise à optimiser le fonctionnement des entreprises en favorisant le maintien du lien d’emploi avec le plus grand nombre possible de salariés, le développement de leurs compétences et la mise en place de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

Mesures annoncées pour les employés

Le 16 mars dernier, le gouvernement provincial a annoncé la mise en place du Programme d’aide temporaire aux travailleurs (PATT) afin d’offrir une aide financière à ceux qui sont en isolement puisqu’ils ont contracté le virus, présentent des symptômes, ont été en contact avec une personne infectée ou reviennent de l’étranger.

Pour être admissible, le travailleur ne doit pas avoir été indemnisé par son employeur ni être couvert par une assurance privée ou par les programmes gouvernementaux, notamment l’assurance-emploi.

Les employeurs pourront informer leurs employés qu’ils peuvent faire une demande des prestations depuis le 19 mars 2020.

Le 25 mars 2020, le gouvernement fédéral a instauré la Prestation canadienne d’urgence (PCU), qui combine deux programmes annoncés antérieurement par le gouvernement, soit l’Allocation pour soins d’urgence et l’Allocation de soutien d’urgence.

Cette prestation, disponible en avril prochain, sera offerte aux Canadiens qui ont perdu leur emploi, qui tombent malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d’une personne atteinte de la COVID-19, ainsi que les parents qui doivent cesser de travailler pour s’occuper d’enfants malades ou qui doivent rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderias.

La PCU s’appliquerait aux salariés de même qu’aux travailleurs contractuels et aux travailleurs autonomes qui ne seraient autrement pas admissibles à l’assurance-emploi. Également, la PCU pourra être versée aux travailleurs qui sont toujours à l’emploi, mais qui ne reçoivent plus aucun revenu en raison d’une interruption du travail en lien avec la COVID-19.
Le 3 avril 2020, le gouvernement du Québec a annoncé une nouvelle aide financière qui est accordée aux travailleurs essentiels pendant la période de pandémie et qui vise à compenser la différence entre leur salaire et la Prestation canadienne d’urgence (PCU). Les travailleurs admissibles au nouveau Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE) pourront demander cette aide en ligne à partir du 19 mai 2020.

**ASSURANCE-EMPLOI**

Pour aider les Canadiens touchés par la COVID-19 et mis en quarantaine, le gouvernement fédéral a assoupli les règles en lien avec l’assurance-emploi maladie. Ainsi, un employé qui s’absente dans le présent contexte pourra être éligible à l’assurance-emploi et y sera admissible, sans délai de carence, dès les premiers jours d’absence.

Par ailleurs, les personnes qui présentent une demande de prestations auprès de l’assurance-emploi en raison d’une mise en quarantaine n’auront pas à fournir un certificat médical.

Les employés ayant perdu leur emploi en raison de la COVID-19 pourront faire une demande de prestations régulières auprès de l’assurance-emploi. Néanmoins, le délai de carence est maintenu.

Également, les employés qui ne peuvent travailler à cause de la COVID-19, qu’ils soient admissibles ou non à l’assurance-emploi, pourraient recevoir la PCU dès le début du mois d’avril, ce qui leur garantirait l’aide au revenu dont ils ont besoin en temps opportun.

Il est à noter que les employés devenus admissibles pour faire une demande de prestations régulières ou de prestations de maladie de l’assurance-emploi le 15 mars 2020 ou après verront leur demande automatiquement traitée au moyen du processus mis en place pour la PCU.

Les employés qui touchaient déjà des prestations d’assurance avant cette date continueront à les recevoir telles quelles.

**CONGÉ DE MALADIE**

La Loi sur les normes du travail accorde deux (2) jours de congé maladie payés si l’employé justifie de trois (3) mois de service continu. On s’adresse ici à la maladie de l’employé et non aux obligations familiales, qui sont traitées dans la rubrique suivante.
Par ailleurs, un employé peut bénéficier des protections prévues à un contrat d’assurance collective s’il doit s’absenter en raison de la COVID-19. Afin d’être prêt à répondre aux questions de ses employés, un employeur pourrait valider auprès de l’assureur la couverture offerte à ces derniers.
Le cas échéant, un employeur pourrait inviter un employé à utiliser les congés dans sa banque, ses journées de vacances accumulées ou sa banque d’heures supplémentaires à reprendre.

Comme précédemment exposé, un employeur pourrait diriger ses employés vers l’assurance-emploi ou un autre programme gouvernemental mis en place.

**OBLIGATIONS FAMILIALES**

Rappelons que les écoles et les garderies sont fermées depuis le 16 mars 2020.

Le 22 mars dernier, le gouvernement provincial a annoncé la prolongation de la fermeture des écoles et des établissements d’éducation postsecondaires, ainsi que la fermeture des garderies jusqu’au 1er mai 2020 inclusivement.

Compte tenu de ces circonstances, certains employés pourront être contraints de rester à la maison afin d’assurer la garde de leurs enfants. Un employé pourrait également être confiné à la maison afin de s’occuper d’un proche atteint du virus.

L’employé pourra bénéficier des congés pour obligations familiales auxquels il a droit en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, soit dix (10) jours de congé sans rémunération. Deux (2) de ces jours de congé pourraient être payés si l’employé justifie de trois (3) mois de service continu.

Toutefois, le droit aux deux (2) jours rémunérés n’est pas cumulatif, que ce soit pour obligations familiales ou parce que le salarié est lui-même malade. Ainsi, un salarié bénéficierait au total de deux (2) journées rémunérées et non pas de deux jours pour chacun des motifs.

Le cas échéant, un employeur pourrait inviter un employé à utiliser les congés dans sa banque, ses journées de vacances accumulées ou sa banque d’heures supplémentaires à reprendre.

Qui plus est, un employé tenu de rester à la maison pour s’occuper d’un enfant pendant la fermeture des écoles et qui n’est pas en mesure de gagner un revenu d’emploi aura droit, à compter d’avril prochain, à la PCU. La prestation sera versée toutes les quatre (4) semaines, pour une période maximale de quatre (4) mois.
RELEVÉS D’EMPLOI

Nombreux sont les employeurs qui se questionnent sur la codification à inscrire à la case 16 des relevés d’emploi à émettre pour leurs employés en raison de la COVID-19.

Nous avons été informés, dans les dernières heures, des nouvelles directives émises par Service Canada, lesquelles se résument comme suit :

- Si un employé est malade ou en quarantaine dû à la COVID-19, l’employeur doit inscrire comme raison au relevé d’emploi « Code D – maladie ou blessure ».

- En cas de mise à pied en raison de la COVID-19, l’employeur doit inscrire comme raison au relevé d’emploi « Code A – Manque de travail ».

- Si un employé n’effectue pas sa prestation de services pour d’autres motifs en lien avec la COVID-19, l’employeur pourrait inscrire comme raison, selon le cas, « Code E – départ volontaire » ou « Code N – Congé ».

Ces directives ont été émises dans le but d’accélérer le traitement des relevés d’emploi reçus ainsi que d’uniformiser les raisons indiquées par les employeurs dans le contexte de la COVID-19.

Service Canada précise également qu’il n’est plus nécessaire d’ajouter de commentaires sur les relevés d’emploi, à moins de circonstances particulières, puisque l’inscription de tels commentaires aurait comme conséquence de ralentir le processus de traitement.

Néanmoins, les relevés d’emploi déjà émis par les employeurs auprès de Service Canada comprenant de tels commentaires seront traités, et il n’est pas nécessaire d’émettre de nouveaux relevés d’emploi pour ce motif.

DROIT DE REFUS

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ c. S-2,1, art. 12) prévoit qu’un employé peut refuser de se présenter au travail s’il détient un motif raisonnable de croire que son travail l’expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Si cette situation se présente, le salaire doit être maintenu et l’employé ne devrait faire l’objet d’aucune mesure.

Dans les faits, c’est un inspecteur de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CINESST) qui doit être appelé à intervenir lorsqu’un droit de refus est exercé. Pour qu’un droit de refus soit valablement reconnu, il doit exister un danger imminent pour la santé et la sécurité du salarié ou celle de ses collègues de travail.
À l’heure actuelle, nous sommes d’avis que le risque de contagion ne pourrait être, de façon générale, considéré à lui seul comme étant un motif valable de refus de travail au sens de la LSST, à moins de circonstances particulières. Il pourrait le devenir dans la situation où l’employeur ne prend pas de mesures suffisamment sérieuses pour assurer la prévention de la santé au travail. De plus, si l’entreprise est d’une taille importante et que le milieu de travail ne peut être adapté, ledit milieu, même s’il est privé, pourrait devenir, à titre préventif, tout aussi problématique qu’un lieu de rassemblement public qu’on recommande déjà d’éviter. Ces nuances méritent une analyse particulière cas par cas.

Par ailleurs, un employeur peut convenir d’une entente de télétravail avec un employé craignant de contracter le virus ou pourrait exiger que celui-ci se présente au travail si la crainte de contamination de ce dernier est injustifiée, vu le respect par l’employeur des mesures de prévention recommandées par les autorités gouvernementales.

RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Bien que les employeurs soient soucieux de cerner et d’éliminer les risques de contagion dans les milieux de travail, il est tout aussi important de respecter les droits et libertés de la personne, dont le droit à la vie privée des employés.

Néanmoins, un employeur peut obtenir certaines informations auprès de ses employés et peut les questionner afin de savoir s’ils présentent des symptômes s’apparentant à ceux de la COVID-19 ou s’ils pensent avoir été en contact avec une personne atteinte ou présentant de tels symptômes.

Un employeur peut également recueillir de l’information relative aux voyages à l’étranger effectués par ses employés dans les quatorze (14) derniers jours ou sur leur intention de partir en voyage.

Par ailleurs, un employeur devrait prendre des mesures afin de protéger la confidentialité des renseignements recueillis telle l’identité d’une personne infectée ou soupçonnée de l’être.

MODIFICATIONS IMPORTANTES DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

À la suite du renouvellement de l’état d’urgence sanitaire, le 20 mars dernier, la ministre de la Santé et des Services sociaux a ordonné, par l’arrêté numéro 2020-07, que les conditions de travail du personnel du réseau de santé et des services sociaux soient modifiées afin d’assurer que les employeurs du réseau disposent des ressources humaines nécessaires pour répondre aux besoins de la population. À cet
égard, nous vous invitons à lire notre bulletin d’information publié le 23 mars 2020 à ce sujet.

Le 4 avril 2020, par l’arrêté numéro 2020-015, la ministre de la Santé et des Services sociaux a de nouveau ordonné la modification les dispositions nationales et locales des conventions collectives applicables dans le réseau de la santé et des services sociaux de même que les conditions de travail applicables au personnel salarié non syndiqué afin d’y ajouter des conditions de travail plus avantageuses.

On y prévoit notamment la rémunération pour un salarié ayant reçu un ordre d’isolement, une prime pour certains salariés, une compensation financière pour frais de repas ainsi qu’une compensation des frais de garde d’enfants pour les salariés qui effectuent des heures supplémentaires le soir, la nuit ou la fin de semaine.

Les ententes sectorielles particulières concernant les mesures relatives à l’état d’urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19 intervenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et certaines organisations syndicales sont également modifiées, dans la mesure où les conditions de travail prévues à l’arrêté susmentionné sont plus avantageuses que celles déjà négociées.

Par ailleurs, dans le domaine de l’éducation, l’arrêté ministériel numéro 2020-004, daté du 15 mars 2020, modifie certaines dispositions des conventions collectives ou ententes, de niveau national, local ou régional en vigueur entre les commissions scolaires d’une part, et l’ensemble des syndicats d’autre part.

Essentiellement, les modifications touchent les articles relatifs au mouvement de personnel et aux horaires de travail, afin de répondre aux besoins de l’employeur.

Qui plus est, l’arrêté prévoit que les articles relatifs à l’octroi d’une rémunération ou d’une compensation additionnelle à celle versée pour la rémunération des heures normales et des heures supplémentaires lorsque des services doivent être maintenus, notamment en raison d’un cas de force majeure, sont inapplicables.

L’arrêté ministériel numéro 2020-08 du 22 mars 2020 reconduit les mesures prévues à l’arrêté ministériel susmentionné, en plus de préciser qu’une commission scolaire doit, avant d’appliquer une mesure prévue par un arrêté, consulter les syndicats concernés, à moins que l’urgence de la situation ne permette pas de le faire. Le cas échéant, les syndicats devront être avisés dans les meilleurs délais.

En date du 10 avril 2020, la ministre de la Santé et des Services sociaux a signé l’arrêté ministériel 2020-019, lequel prévoit le redéploiement du personnel des commissions scolaires et des collèges dans le réseau de la santé et des services sociaux afin qu’il dispose des ressources humaines nécessaires pour protéger la santé de la population.

Un guide d’application pour le déploiement des ressources humaines devrait être disponible dans les prochains jours.
CONCLUSIONS

En somme, pour réduire les effets d’une propagation du virus, l’employeur devrait prendre les mesures suivantes, comme le prescrivent les autorités sanitaires :

- Encourager les mesures d’hygiène adéquates, auprès de vos employés, notamment le lavage fréquent des mains, ne pas se toucher les yeux, le nez ou la bouche avant de se laver les mains, éviter le contact direct avec les gens malades, tousser et éternuer dans son coude;
- Assurer le nettoyage des lieux de travail;
- Inciter ses employés à cesser les poignées de mains;
- Inciter les employés à participer aux rencontres par conférence téléphonique ou par visioconférence en lieu et place des rencontres en personne;
- Cesser tout voyage d’affaires à l’extérieur du pays pour une durée indéterminée;
- Sensibiliser les employés au sujet des destinations voyage à risque dans le cadre de leur vie personnelle;
- Inciter les employés à risque à suivre un examen médical et à obtenir une autorisation médicale permettant le retour au travail;
- Autoriser les employés à faire du télétravail;
- Encourager la distanciation sociale;
- Inciter les employés âgés de 70 ans et plus à rester à la maison, sauf en cas de nécessité ou d’exception;
- Inciter les employés à éviter les déplacements interrégionaux non essentiels.

Si vous êtes contraints d’obtenir des conseils juridiques spécifiques afin de gérer toute problématique particulière, nous vous invitons à contacter notre équipe de droit du travail et de l’emploi qui suivra de près la situation actuelle qui est appelée à évoluer.

Nous vous invitons à consulter les mises à jour régulières du présent guide d’information.