

Actualité juridique

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

Le 18 mars 2020 – 8 h
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 de surveiller les principaux enjeux qui se présentent. Voici une nouvelle mise à jour qui recense de nouvelles questions qui ont été soulevées ainsi les recommandations formulées par nos avocats.

1) Quoi faire si un cas de la COVID-19 est diagnostiqué dans votre milieu de travail?

- Nous vous recommandons d'abord de suivre l'ensemble des recommandations formulées par les autorités gouvernementales et les professionnels de la santé, le cas échéant;
- Faites enquête de manière proactive afin d'identifier ceux et celles qui ont été en contact avec la personne infectée et exigez une période de quarantaine obligatoire de 14 jours;
- Prenez les mesures de prévention nécessaires, notamment effectuez le nettoyage et la désinfection des endroits qui ont été fréquentés par la personne infectée;
- Établissez un plan de communication qui mise sur la transparence et dans lequel toutes les mesures prises par l'entreprise pour faire face à la situation sont énumérées;
- Prêtez une attention particulière à la présence de symptômes chez d'autres employés et assurez-vous d'exiger la mise en quarantaine de ceux-ci si des symptômes se manifestent;
- Envisagez des mesures de réduction de vos activités sur les lieux physiques du travail, voire une fermeture d'établissement, si nécessaire;

2) Est-il possible, comme mesure d'urgence et compte tenu des difficultés financières auxquelles les entreprises font face, de ne pas donner suite aux augmentations de salaire prévues dans les politiques internes ou dans les conventions collectives?

- Sur ce point, nous vous référons à notre [bulletin](#) portant, entre autres, sur la possibilité d'invoquer la force majeure pour justifier le manquement à certaines obligations contractuelles;

- Dans le cas des milieux syndiqués, des mesures de report ou d'atténuation peuvent également être envisagées en tenant des discussions avec la partie syndicale. Si vous n'êtes pas en mesure de vous entendre avec le syndicat, nous vous recommandons d'entrer en contact avec un membre de notre équipe;
- Dans le cas des milieux non syndiqués, il est reconnu qu'un employeur peut imposer des modifications unilatérales aux conditions d'emploi si celles-ci ne sont pas considérées comme substantielles. De plus, sauf si le contrat d'emploi ou les politiques internes le prévoient expressément, un employeur n'est pas tenu d'accorder de hausses salariales. Ainsi, à notre avis et compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, il pourrait être justifié qu'un employeur impose un gel salarial.

3) En cas de mises à pied temporaires, les avantages sociaux doivent-ils être maintenus?

- Il n'existe aucune obligation à cet égard puisque la mise à pied temporaire entraîne la suspension de la prestation de travail et des conditions d'emploi;
- Toutefois, le maintien de certains avantages pendant une période de mise à pied pourrait être envisagé à titre de mesure d'atténuation;
- Par ailleurs, nous vous invitons à communiquer avec votre assureur collectif et à analyser les obligations prévues par contrat en ce sens puisque certaines dispositions pourraient prévoir un délai de maintien des protections en cas de mise à pied ainsi que leurs modalités;
- Dans tous les cas, nous recommandons fortement de mettre en place un plan de communication qui établit clairement les avantages qui sont maintenus ou non pendant la mise à pied temporaire ou encore les délais à prendre en compte, afin de permettre aux salariés d'entreprendre des démarches individuelles, s'il y a lieu;

4) Des solutions de rechange peuvent-elles être prises en considération pour éviter des mises à pied temporaires complètes en cas de diminution ou d'interruption des activités?

- En milieu syndiqué, plusieurs mesures d'atténuation peuvent être envisagées et faire l'objet de discussions avec la partie syndicale. Nous croyons que dans le contexte actuel, les représentants syndicaux ont, à l'instar des entreprises, tout intérêt à faire preuve d'ouverture et de créativité pour limiter les conséquences de la présente situation;
- Un employeur peut également envisager de procéder à des mises à pied tout en offrant une compensation jusqu'à concurrence de 95 % du salaire des salariés pendant que ceux-ci touchent des prestations d'assurance-emploi. Il est ainsi possible de bonifier les prestations d'assurance-emploi de cette façon. Vous pouvez obtenir plus de détails ici : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-supplement-chomage.html>;
- Dans les milieux non syndiqués, un employeur peut aussi envisager diverses mesures qui auraient pour effet de réduire la pression financière, notamment une réduction du nombre d'heures de travail. Ces mesures doivent faire l'objet d'un plan d'action global, et notre équipe pourra vous conseiller sur ces questions afin de minimiser les risques d'allégations de congédiement déguisé;
- Selon certaines modalités, il est aussi possible de bénéficier du Programme de travail partagé offert par l'assurance-emploi, qui permet d'éviter des mises à pied en réduisant le nombre d'heures de travail pendant une certaine période alors que des prestations sont versées aux salariés. Pour plus d'information : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>;

5) Les règles applicables en matière de licenciement collectif s'appliquent-elles en cas de mises à pied visant plusieurs salariés?

- Que ce soit en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (entreprises de compétence provinciale) ou du *Code canadien du travail* (entreprises de compétence fédérale), les règles en matière de licenciement collectif ne s'appliquent pas aux mises à pied de nature temporaire;
- Nous sommes toutefois fort conscients que certaines mises à pied actuellement envisagées de façon temporaire pourraient devenir permanentes selon l'évolution de la situation;
- Dans ce contexte, certaines approches préventives peuvent être envisagées, ce que nous vous invitons à examiner en fonction des scénarios auxquels vous faites face. Notre équipe pourra vous présenter certains scénarios possibles à cet égard qui tiennent compte de toutes les circonstances pertinentes à chaque situation;
- À tout événement, nous invitons les employeurs à porter une attention particulière aux communications qui seront transmises aux employés et aux syndicats, le cas échéant;

6) La COVID-19 peut-elle être reconnue comme maladie professionnelle ou comme accident de travail

- Ce scénario 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 lorsqu'une preuve probante démontre que celle-ci a été contractée dans un milieu à risque ou que la lésion découle de circonstances directement liées au travail;
- Néanmoins, le lien entre la COVID-19 et le milieu de travail doit être démontré, ce qui, à notre avis, peut s'avérer difficile dans un contexte de contamination potentielle massive dont la source est susceptible de ne pas être unique;
- Ce qui précède renforce donc la nécessité 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;

7) Quels sont les risques courus par une entreprise qui ne met pas en place des mesures préventives qui respectent notamment les recommandations des autorités gouvernementales?

- Il est primordial que des mesures de prévention proactives et musclées soient prises dans chaque milieu de travail, ce sur quoi il importe d'insister;
- Sur le plan pratique, les risques sont de nature humaine, c'est-à-dire qu'ils facilitent la transmission de la maladie, et de nature commerciale puisque l'absence de mesures pourrait mener à une interruption des activités;
- Sur le plan juridique, en l'absence de mesures préventives adéquates, des droits de refus pourraient alors s'exercer et être considérés comme valides par les instances responsables;
- De plus, il importe de rappeler qu'une entreprise qui fait défaut de respecter ses obligations en matière de santé et sécurité du travail peut s'exposer, selon le cas et la gravité des manquements, à des poursuites pénales et criminelles;

8) Quelles sont les principales mesures de soutien annoncées pour les employés?

- Le gouvernement du Québec a annoncé la mise sur pied d'un programme d'aide temporaire aux travailleurs du Québec qui doivent s'isoler temporairement et qui ne peuvent bénéficier de l'assurance-emploi. Les détails se trouvent ici : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/programme-aide-temporaire-aux-travailleurs/>;
- Le gouvernement du Canada a annoncé son intention de confirmer des mesures d'aide additionnelles au cours de la semaine. Nous vous tiendrons informés.
- Nous vous rappelons que des mesures d'assouplissement ont déjà été mises en place afin de lever le délai de carence pour bénéficier de l'assurance-emploi dans le contexte d'une mise en quarantaine. Pour plus d'information : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html>;

9) 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 de façon générale;
- Nous vous invitons toutefois à lire nos bulletins à la lumière de l'ensemble des communications transmises par les autorités gouvernementales et de leurs recommandations, lesquelles évoluent rapidement;
- Nous vous rappelons également que nos recommandations sont formulées dans le but de faire connaître à nos clients les possibilités juridiques et pratiques qui leur sont offertes, mais que les politiques internes peuvent évidemment être adaptées selon le cas. Nous demeurons d'ailleurs disponibles pour vous guider en ce qui concerne 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.