

CORONAVIRUS [COVID-19]

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS



Dans le cadre de la prévention contre le coronavirus, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a rédigé 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 et aspects à considérer afin de ralentir au maximum la propagation du virus au sein des milieux de travail.

Les données de ce document peuvent être sujettes à changements et, à ce titre, ce guide est évolutif. Une mise à jour continue est prévue suivant les évolutions réglementaires prochaines.

Ce document pourra également être consulté en version électronique à l'adresse suivante : crha.li/covid-19

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 affectent également le volet économique.

D'un point de vue macro, la crise du coronavirus, qui touche désormais 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, aussi les employeurs 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'adoption, le 13 mars 2020, d'un décret déclarant l'état d'urgence sanitaire sur tout le territoire québécois;
- L'interdiction de tout rassemblement intérieur mettant en présence de manière simultanée plus de 250 personnes;
- L'évitement de tous les rassemblements intérieurs qui ne sont pas nécessaires;
- L'isolement volontaire de 14 jours de toutes les personnes revenant de l'étranger le 12 mars 2020 ou une date ultérieure. Ces personnes doivent faire preuve de vigilance et surveiller leurs symptômes.

Tous les détails concernant les mesures prises par le gouvernement pour juguler la propagation du virus sont disponibles sur le site quebec.ca/coronavirus.

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.

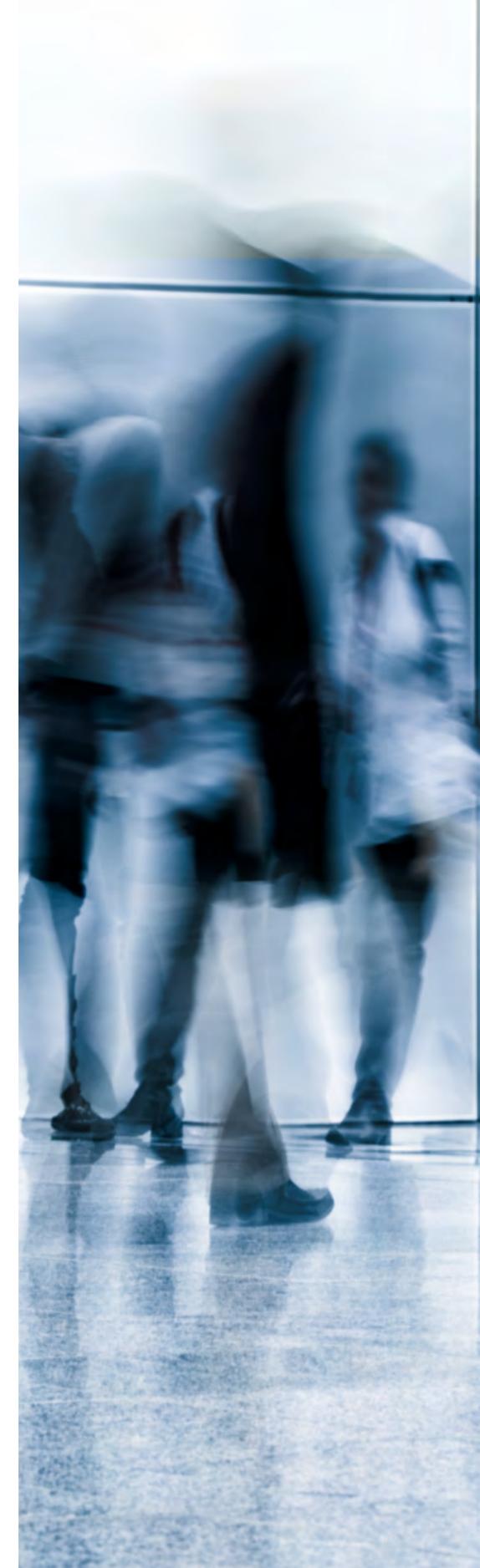


TABLE DES MATIÈRES

VOLET EMPLOYEURS

| | | |
|-----------|--|----|
| 1 | QUELLES PRÉCAUTIONS SANITAIRES SONT RECOMMANDÉES POUR LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES? | 7 |
| 2 | QUELLES QUESTIONS PUIS-JE POSER À MES EMPLOYÉS AFIN DE DÉTERMINER SI DES RISQUES DE CONTAGION SONT PRÉSENTS? | 8 |
| 3 | QUELS SONT LES ASPECTS LÉGAUX À CONSIDÉRER DANS LE CADRE DE LA PROPAGATION DU NOUVEAU CORONAVIRUS? | 9 |
| 4 | QUELLES INFORMATIONS MON ENTREPRISE DOIT-ELLE COMMUNIQUER AUX SALARIÉS À PROPOS DE LA COVID-19? | 10 |
| 5 | QUELLES STRATÉGIES L'EMPLOYEUR DEVRAIT-IL METTRE EN PLACE EN CAS D'ABSENCES MULTIPLES DE TRAVAILLEURS EN RAISON DE LA COVID-19? | 11 |
| 6 | EST-IL RECOMMANDÉ D'ENCOURAGER LE TÉLÉTRAVAIL AFIN D'ÉVITER LA PROPAGATION DU VIRUS? | 12 |
| 7 | UN DE MES EMPLOYÉS REVIENT D'UNE RÉGION À RISQUE : COMMENT GÉRER LA SITUATION? | 13 |
| 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? | 14 |
| 9 | UN EMPLOYÉ PEUT-IL REFUSER DE TRAVAILLER AVEC UN COLLÈGUE QUI REVIENT D'UNE RÉGION À RISQUE? | 15 |
| 10 | EST-IL PERMIS D'ENVOYER UN SALARIÉ DANS UNE ZONE À RISQUE? | 16 |
| 11 | QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR SI UN EMPLOYÉ A ÉTÉ CONTAMINÉ? | 17 |
| 12 | QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT ADOPTER POUR GÉRER CETTE CRISE? | 18 |
| 13 | MAINTENIR DES POINTS D'INFORMATION RÉGULIERS AVEC LES EMPLOYÉS | 19 |
| | REMERCIEMENTS | 19 |

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? | 22 |
| 2 | SI JE REVIENS D'UN PAYS À RISQUE OU SI J'AI ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE : | 23 |
| | ■ QUELLES SONT LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE? | 23 |
| | ■ QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS ENVERS MON EMPLOYEUR? | 24 |
| | ■ MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INTERDIRE L'ACCÈS À MON LIEU DE TRAVAIL? | 24 |
| 3 | COMMENT ME FAIRE INDEMNISER SI JE SUIS ATTEINT DE LA COVID-19 OU SI JE SUIS EN QUARANTAINE? | 25 |
| | ■ SI UN EMPLOYÉ A DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19, UN DIAGNOSTIC CLINIQUE OU UN ORDRE DE MISE EN QUARANTAINE | 25 |
| | ■ SI L'EMPLOYÉ NE PRÉSENTE PAS DE SYMPTÔMES ET EST MIS EN QUARANTAINE PRÉVENTIVE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR | 26 |
| 4 | MON EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL? | 27 |
| 5 | SI UN COLLÈGUE REVIENT D'UNE ZONE À RISQUE OU A ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE : | 28 |
| | ■ DOIS-JE EN INFORMER MON SUPÉRIEUR, S'IL N'EST PAS DÉJÀ INFORMÉ? | 28 |
| | ■ PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE REFUS POUR NE PAS TRAVAILLER AVEC CE COLLÈGUE ET, DANS CE CAS, SERAI-JE RÉMUNÉRÉ? | 28 |
| 6 | SI MON EMPLOYEUR ME DEMANDE DE ME RENDRE DANS UNE ZONE À RISQUE, PUIS-JE REFUSER? | 29 |
| 7 | QUE FAIRE SI UN MEMBRE DE MA FAMILLE DOIT RESPECTER UNE PÉRIODE D'ISOLEMENT? | 30 |
| 8 | SERAI-JE PAYÉ SI MON EMPLOYEUR M'OBLIGE À RESTER À LA MAISON PAR MESURE PRÉVENTIVE ALORS QUE JE NE SUIS PAS MALADE? | 31 |
| | REMERCIEMENTS | 31 |

VOLET EMPLOYEURS



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. Les entreprises sont tenues de mettre en place tous les moyens adaptés aux risques encourus et doivent s'organiser pour anticiper et limiter 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, l'évitement des réunions physiques, la prédilection pour les audio-conférences 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 contagion.

Tous les détails concernant les mesures prises par le gouvernement pour freiner la propagation du virus sont disponibles sur le site quebec.ca/coronavirus.

2 QUELLES QUESTIONS PUIS-JE POSER À MES EMPLOYÉS AFIN DE DÉTERMINER SI DES RISQUES DE CONTAGION 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 à la 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.

Toutes les ressources en lien avec le nettoyage des surfaces sont disponibles à cette adresse : www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html

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. Elle 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'écllosion](#)

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 contagion.

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](#).

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 d'exiger un certificat médical 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 du 12 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.

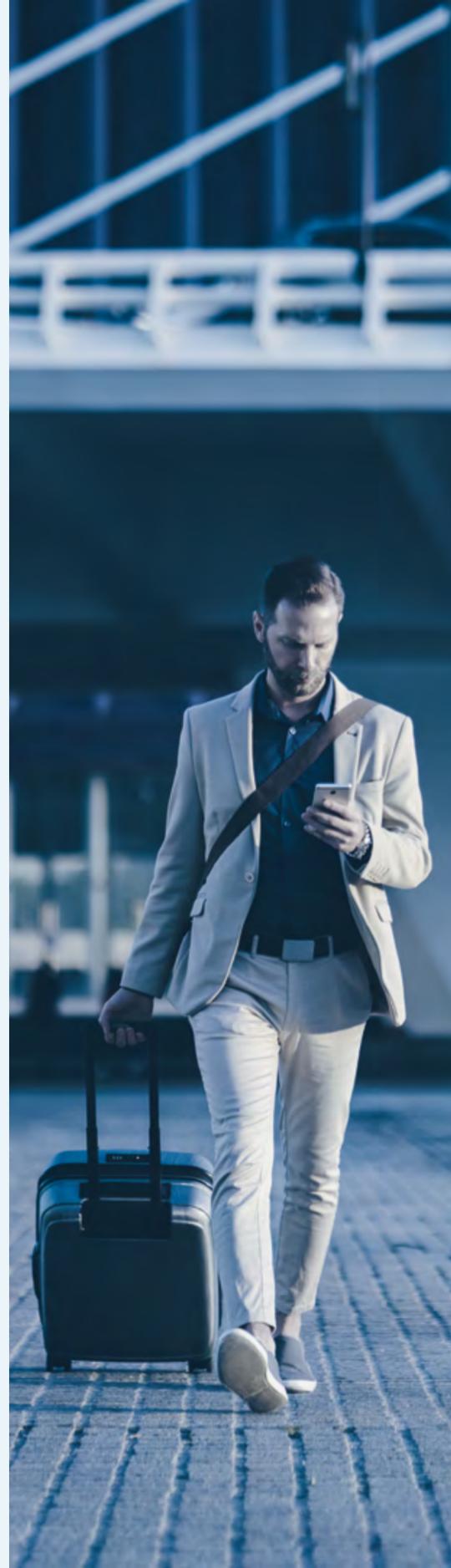
Un travailleur peut aussi déposer une plainte de manière anonyme. Cette dernière sera traitée afin d'évaluer les mesures devant être mises en place pour contrôler le risque.

Pour ce qui est de la femme enceinte ou qui allaite, la loi sur la santé et sécurité du travail prévoit un mécanisme de retrait préventif.

Ce droit ne pourrait cependant pas être invoqué pour des motifs personnels ne correspondant pas aux recommandations des autorités officielles. Il pourrait également ne pas être invoqué si les conditions d'exécution de ce travail sont normales ou encore si l'exécution de ce travail ne met pas en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne tel que prévu à l'article 13 de la LSST.

[Pour les détails complémentaires, se référer aux mesures -Volet Santé et sécurité du travail- telles que préconisées par la CNESST.](#)

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 la 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 un certificat médical avant de le réintégrer 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.

12 QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT ADOPTER POUR GÉRER CETTE CRISE?

Face à la situation exceptionnelle que le coronavirus provoque, les entreprises sont appelées à adopter de bonnes pratiques pour bien gérer la crise auprès de leurs employés :

- Mettre en place un plan de continuité des activités. Il consiste pour l'entreprise à dresser la liste des opérations prioritaires à maintenir en cas d'absences de plusieurs employés, et des mesures pour protéger les salariés qui seront au travail.
- Adopter une communication constante avec ses employés afin de minimiser la panique et le climat anxieux qu'une telle crise peut provoquer. Ceci vaut autant pour les mesures de prévention, d'isolement, sa politique de rémunération et congés en cas d'absence ou d'isolement, que si l'entreprise entrevoit une baisse de ses activités étant donné un ralentissement économique dans son secteur. La transparence vaut souvent mieux que l'incertitude et les rumeurs.
- Dans le cas d'un ralentissement économique pour l'entreprise, et dans le respect de sa capacité, il est fortement suggéré d'explorer les mesures alternatives avant les mises à pied temporaires, comme les congés volontaires sans solde, les heures réduites, le gel des recrutements, etc.
- Encore une fois, le travail à distance devrait être favorisé pour maintenir leurs activités et assurer une rémunération continue aux employés, quand cela est possible.
- Dans ce cadre, rappelons que les travailleurs ne pouvant se présenter à leur emploi en raison du virus, qui auront épuisé les congés de maladie ou autres absences autorisées, auront des prestations d'assurance-emploi dès le premier jour, sans délai de carence. Il s'agit de l'une des mesures annoncées le 11 mars par le premier ministre Justin Trudeau pour faire face à l'impact économique de la propagation de la COVID-19.
- Finalement, rappelons que la fidélisation des employés demeure un enjeu crucial pour les entreprises. Lorsque la crise sera passée, ce sont toutes les mesures de soutien aux employés que les employeurs auront pu mettre en place, dans le respect de leurs capacités, qui pourront faire la différence et fidéliser les gens.

13 MAINTENIR DES POINTS D'INFORMATION RÉGULIERS AVEC LES EMPLOYÉS

Les employeurs sont appelés à rester vigilants et à maintenir une veille active auprès des autorités de santé publique municipales, provinciales ou fédérales. L'objectif étant, d'une part de s'assurer de connaître leurs devoirs et obligations, notamment en ce qui a rapport avec les normes d'emploi, les droits de la personne, l'hygiène et la sécurité du travail dans ce contexte de crise. Mais également de tenir informés leurs employés et leur fournir des mises à jour régulières sur l'évolution de la situation.

Il est important de communiquer aux employés et de leur fournir des mises à jour régulières sur les mesures que vous mettez en place et sur votre politique quant à la continuité des salaires dans tous les cas de figure :

- Pour l'employé malade;
- Pour l'employé qui reste à la maison pour s'occuper de quelqu'un qui est malade;
- Pour l'employé à qui vous demanderez de rester en isolement à la maison, même s'il ne présente pas de symptômes;
- Pour l'employé qui a déclaré avoir été en contact avec quelqu'un présentant les symptômes ou qui revient de voyage et qui lui-même se met en quarantaine.

Même si vous jugez que vos politiques RH sont claires quant aux absences et congés, prenez le temps de les clarifier pour vos employés, et considérez de quelles façons, dans le respect de votre capacité à payer, vous pourriez trouver des moyens de soutenir financièrement les employés touchés.

REMERCIEMENTS

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

VOLET EMPLOYÉS



Si les employeurs ont des obligations envers leurs salariés, cette obligation s'applique également à chaque employé. Chacun doit comprendre son rôle et ses responsabilités pour favoriser ou, a minima, faire en sorte de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de ses collègues de travail.

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.

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 risque 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 voyage à l'extérieur du Canada 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.

Lors d'un retour d'un séjour à l'étranger, 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.

Bien qu'il n'y a pas d'obligation dans la Loi sur les normes du travail de déclarer à son employeur la visite d'un pays visé par de nombreux cas de COVID-19, il est de la responsabilité de chaque employé de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et celles de ses collègues selon l'article 49 de la LSST.

■ 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, il est fondé pour l'employeur de 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. Pour de plus amples informations, consulter [la rubrique Absences pour cause de maladie ou d'accident de la CNESST](#).

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?

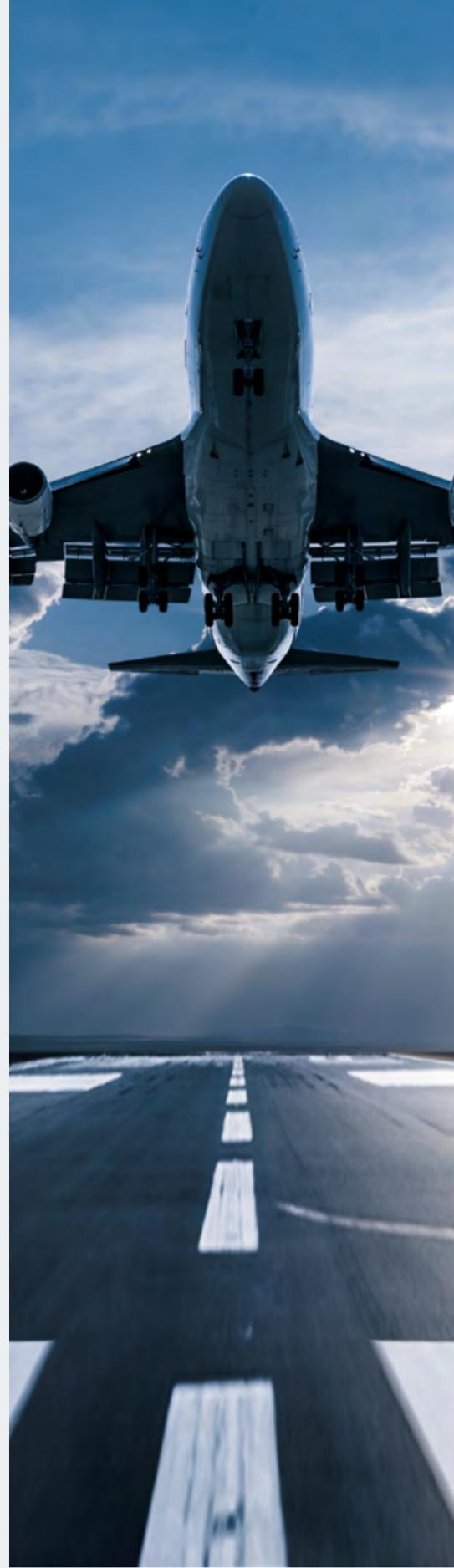
L'exercice du droit de refus est prévu dans les articles 12 à 31 de la LSST et à l'article 128 du CCT. Pour s'en prévaloir, l'employé doit présenter un motif raisonnable de croire que sa santé est mise en danger.

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?



Le gouvernement du Canada et l'Agence de la santé publique du Canada recommandent aux voyageurs d'éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du Canada jusqu'à nouvel ordre.

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.

L'employé devant voyager doit consulter régulièrement les avertissements ou avis pour sa destination à partir de la page "[Conseils aux voyageurs et avertissements](#)" du [gouvernement du Canada](#) pour vérifier les recommandations relatives à la santé et à la sécurité des voyageurs.

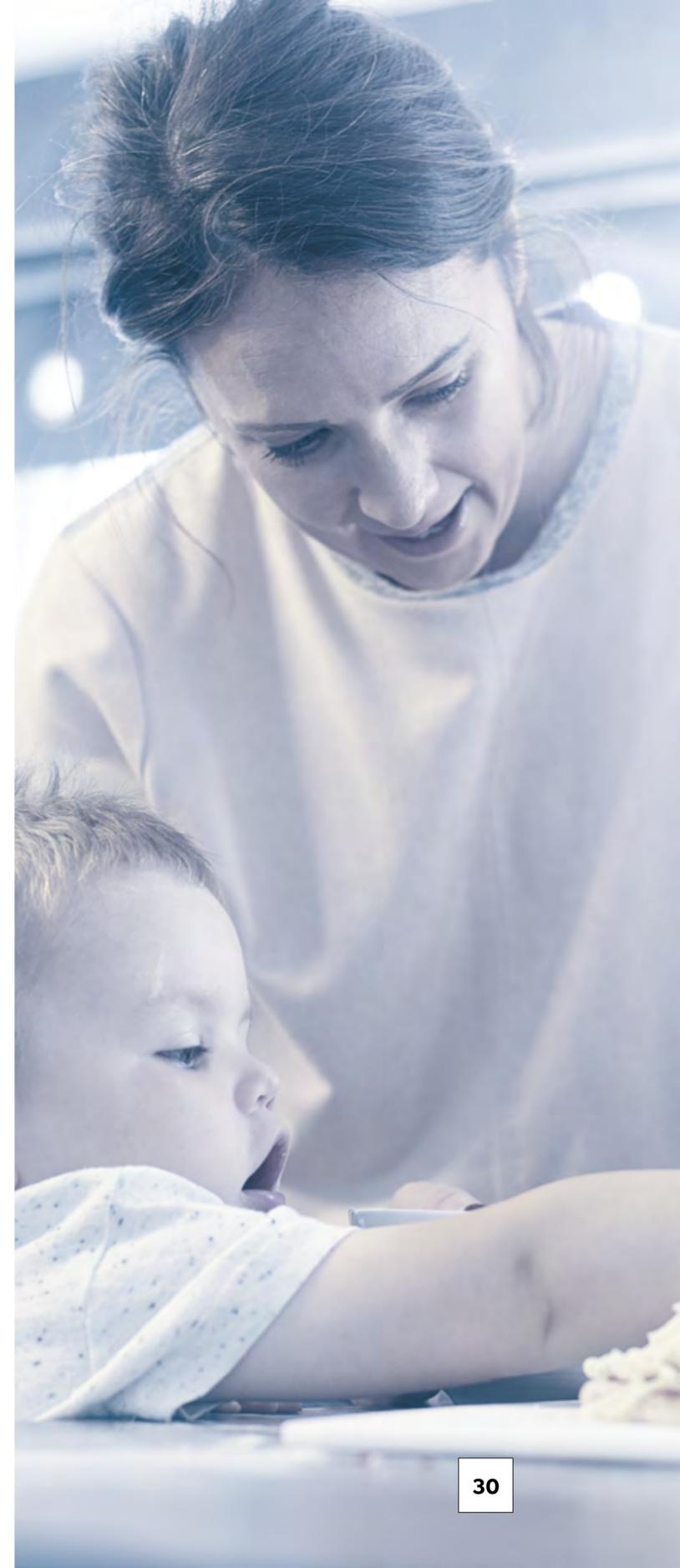
7 QUE FAIRE SI UN MEMBRE DE MA FAMILLE DOIT RESPECTER UNE PÉRIODE D'ISOLEMENT?

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).

Le terme « parent » désigne, notamment, le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

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.

Pour de plus amples informations sur les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales, [veuillez vous référer aux dispositions de la Loi sur les normes du travail](#).



8 SERAI-JE PAYÉ SI MON EMPLOYEUR M'OBLIGE À RESTER À LA MAISON PAR MESURE PRÉVENTIVE ALORS QUE JE NE SUIS PAS MALADE?

Toute décision relative au salaire est à la discrétion de l'employeur.

Un travailleur en isolement à la maison et ayant la capacité et la possibilité de faire du télétravail pourra conserver son salaire.

Pour les employés qui n'ont pas cette possibilité de télétravail, il faut valider avec l'employeur la politique qui s'applique pendant la période d'isolement. Les conventions collectives ou les politiques RH de l'entreprise sont vos points de référence.

Si vous avez une assurance maladie court terme avec votre employeur, selon les assureurs, ceci pourrait être considéré comme une absence pour maladie, mais il vaut mieux valider l'information auprès de votre employeur.

Pour ce qui est des employés mis en quarantaine par un médecin ou une autorité gouvernementale, et n'ayant pas la possibilité de travailler de chez eux, la porte-parole de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) affirmait le 11 mars dernier que ces ceux-ci pourraient avoir droit à des prestations d'assurance invalidité de courte durée pendant la période de quarantaine.

Le premier ministre du Québec a confirmé dans son point de presse du 12 mars que les **employés de l'État** continueront de toucher leur salaire pendant leur période d'isolement.

Par ailleurs, pour aider les Canadiens touchés par la COVID-19 et mis en quarantaine, le gouvernement canadien a supprimé la période d'attente d'une semaine pour les [prestations de maladie de l'assurance-emploi](#) pour les nouveaux prestataires qui sont placés en quarantaine afin que cette première semaine leur soit payée (55 % du salaire assurable) et traitera en priorité les demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi provenant de personnes en quarantaine.

REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier M^e 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.

1200, av. McGill College - 14^e étage
Montréal QC H3B 4G7

514-879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

