

L'ÉTAT DES RELATIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC AU TEMPS DE LA COVID-19 (CORONAVIRUS) 17 MARS 2020

Le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec a déclaré l'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire québécois. Cette mesure d'urgence permet dorénavant aux autorités gouvernementales de mettre en place différents mécanismes afin de contrôler la propagation du virus et d'assurer ainsi la protection de la population du Québec.

L'objectif étant de limiter les interactions non nécessaires entre les individus, ces mesures évoluent de jour en jour. De plus, plusieurs d'entre elles ont des impacts directs sur les travailleuses et travailleurs du Québec.

L'objectif du présent document est de faire un survol de la situation actuelle et d'analyser de façon générale quels sont les droits et obligations des travailleuses et travailleurs touchés par les effets de cette pandémie, tout en soulignant les nuances qui pourraient s'imposer.

Nous soulignons qu'il s'agit d'une situation d'exception, sans précédent et qui évolue rapidement. Ce faisant, des mises à jour de ce document seront sans doute nécessaires dans les prochains jours.

1. DÉFINITION DE TERMES

Avant de procéder à l'analyse des différentes mesures prises par les autorités gouvernementales et leurs effets sur les relations de travail au Québec, voici une courte présentation des termes et expressions fréquemment utilisés en cette période de crise :

Isolement volontaire :

L'isolement volontaire survient suite à la demande faite à une personne infectée ou risquant d'être infectée de s'isoler à la maison afin d'éviter la propagation du virus. Ces personnes ne peuvent quitter leur domicile sous aucun prétexte. Elles doivent également communiquer au 1-877-644-4545 avant de se rendre aux urgences si elles éprouvent des difficultés respiratoires.

Par exemple, un isolement volontaire de 14 jours est recommandé par le gouvernement pour toute personne qui revient de l'étranger depuis le 12 mars 2020.

Isolement obligatoire :

L'isolement est obligatoire pour tous les employés de la fonction publique et pour tout le personnel de la santé, de l'éducation et des services de garde, privés et publics, qui reviennent d'un voyage à l'étranger.

Les mesures de distanciation sociale :

Il s'agit des mesures prises par les autorités gouvernementales afin de limiter la fréquence des contacts sociaux et ainsi limiter la propagation du virus dans la population. Elles comprennent la fermeture des écoles, la restriction ou l'interdiction des rassemblements de masse, la restriction de déplacements (isolement), le contrôle des frontières, etc.

Quarantaine :

Au sens strict, la quarantaine se veut une mesure d'isolement ordonnée par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine, L.C. 2005, ch. 20*. Toutefois, au sens commun, on réfère souvent à des mesures d'isolement obligatoires comme étant une forme de quarantaine.

Force majeure :

La force majeure est prévue et définie ainsi dans le *Code civil du Québec* :

1470. Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui si elle prouve que le préjudice résulte d'une force majeure, à moins qu'elle ne se soit engagée à le réparer.

La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères.

La force majeure a été interprétée par la doctrine et la jurisprudence comme un événement extérieur (hors du contrôle des parties), imprévisible et irrésistible.

En raison de l'imprévisibilité et de l'irrésistibilité de la pandémie actuelle, la COVID-19 risque d'être considérée par plusieurs tribunaux comme un événement de force majeure. Cela pourrait avoir pour effet de libérer les employeurs de certaines obligations envers les travailleuses et les travailleurs du Québec.

2. LES EFFETS DES MESURES DE DISTANCIATION SOCIALE SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL AU QUÉBEC

2.1 Les conséquences de l'isolement volontaire et obligatoire sur la prestation de travail et la rémunération

Tel que mentionné ci-haut, on demande à tous les individus revenant de voyage à l'étranger de se placer en isolement volontaire pendant 14 jours. Cet isolement est obligatoire pour les employées et employés de la fonction publique. Le gouvernement provincial a annoncé que tous les employées et employés visés par cette mesure d'isolement obligatoire seraient rémunérés pendant toute la période d'isolement.

Par contre, la situation est incertaine quant aux salariées et salariés, revenant de l'étranger depuis le 12 mars 2020, travaillant pour des entreprises privées. En effet, la rémunération pour une salariée ou un salarié s'isolant volontairement n'est pas certaine.

Pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, le point de départ est la convention collective. Plusieurs conventions collectives prévoient des dispositions particulières en cas de mise en quarantaine (isolement obligatoire) qui pourraient s'appliquer dans le présent contexte. Elles peuvent également contenir des clauses de force majeure qui pourraient permettre à l'employeur de se libérer de certaines obligations, dont entre autres, celle de permettre l'exécution de la prestation de travail. Toutes dispositions concernant les congés, l'assurance-salaire et les mises à pied devront être analysés. Malgré la situation de crise, la convention collective devrait être respectée par les parties.

2.1.1 Impact des distinctions entre les isolements volontaires et obligatoires

Si la convention collective ne prévoit pas la conduite des parties dans cette situation, il faut distinguer les cas où l'employé(e) décide de s'isoler volontairement, les cas où c'est l'interdiction du gouvernement qui entraîne le refus de la prestation de travail par l'employeur et les cas où l'employeur refuse la prestation de travail de la travailleuse ou du travailleur sans y être obligé par le gouvernement.

Lorsque l'isolement est volontaire, l'employeur pourrait valablement choisir de ne plus verser de salaire, puisque la travailleuse ou le travailleur est dans l'impossibilité d'effectuer sa prestation de travail. L'employeur devrait toutefois lui permettre de s'absenter pour respecter la période d'isolement volontaire, sans préjudice, à moins que cet isolement ne puisse être raisonnablement justifié. Dans ce cas de figure, la travailleuse ou le travailleur devra alors recourir aux congés prévus dans sa convention collective ou à défaut, à ceux prévus par la *Loi sur les*

normes du travail, RLRQ, c.N-1.1 (ci-après la « **LNT** »)¹. Elle ou il pourrait aussi recourir aux congés pour obligations familiales si elle ou il doit être présent pour sa famille².

De plus, une travailleuse ou un travailleur décidant aujourd'hui de planifier un voyage à l'étranger, dans le contexte actuel, pourrait difficilement obtenir, par voie de grief, un remboursement de sa période d'isolement volontaire. En effet, la travailleuse ou le travailleur a aussi sa part de responsabilités à prendre pour limiter les situations où elle ou il ne sera pas en mesure d'offrir sa prestation de travail.

La situation pourrait être différente dans les milieux de travail où le télétravail est possible. Dans ce cas, la salariée ou le salarié en isolement pourrait continuer de fournir une prestation de travail pendant la période d'isolement et donc recevoir une rémunération. Toutefois, il nous semble que l'employeur n'a pas l'obligation d'accommoder les travailleuses et travailleurs en isolement en permettant le télétravail dans tous les cas.

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur se voit forcé par des mesures gouvernementales de s'isoler, cela pourrait avoir pour effet d'entraîner une situation de force majeure qui affecterait le contrat de travail et les obligations qui y sont prévues.

Par contre, lorsque l'employeur va au-delà des instructions du gouvernement en étant plus restrictif, par exemple en imposant à ses travailleuses et travailleurs des isolements non obligatoires selon le gouvernement, l'exception pour force majeure pourrait ne pas s'appliquer. Alors, cet employeur pourrait être obligé de remplir sa part du contrat de travail, même s'il refuse la prestation de travail. Son droit de direction lui permettrait de refuser la prestation de travail mais cela ne serait pas sans conséquences.

2.1.2 Contester les modifications aux conditions de travail

Étant donné la nouveauté de la situation actuelle et l'importance des faits de chaque affaire, il nous semble adéquat pour les associations de salariés d'adopter une position visant à préserver les droits des travailleuses et des travailleurs dans tous les cas où l'employeur suit une recommandation du gouvernement ou va au-delà des recommandations pour annuler un ou des quarts de travail qui sont à l'horaire :

¹ Article 79.1 LNT.

² Article 79.7 LNT.

- Les travailleuses et les travailleurs devraient exprimer par écrit ou devant témoins leur volonté de fournir leur prestation de travail;
- Les travailleuses et les travailleurs devraient chercher à obtenir une confirmation écrite d'un représentant de l'employeur, autant que possible, qui leur indique que, dans leur cas précis, l'employeur refuse qu'ils fournissent leur prestation de travail pour une période donnée;
- Un grief devrait être logé pour contester cette décision de l'employeur en réclamant le salaire perdu et les autres avantages, avec les intérêts et indemnité additionnelle.

Il importe, encore une fois, de différencier les situations où le gouvernement interdit les activités de l'entreprise ou vient les limiter considérablement de celles où l'employeur prend des mesures qui vont au-delà de ce qui est décrété par les autorités gouvernementales.

Dans le premier cas de figure, l'employeur est obligé de suivre les mesures gouvernementales. À la lumière de la jurisprudence, il semble que des arbitres pourraient interpréter cette situation comme étant un évènement de force majeure, permettant à l'employeur de se libérer de certaines obligations contenues à la convention collective, dont notamment les dispositions concernant les mises à pied ou encore la modification des horaires de travail. Par conséquent, un grief aurait peu de chance de succès.

Dans la deuxième situation, où l'employeur va au-delà de ce qui est recommandé, un grief aurait plus de chances de succès, sous réserve des obligations de santé et sécurité de l'employeur et des prochaines mesures gouvernementales.

Un employeur pourrait également avoir recours à des heures supplémentaires obligatoires pour combler des besoins accrus pendant la crise actuelle. Encore une fois, la convention collective sera utile à ce sujet.

En l'absence de dispositions dans la convention collective, la LNT prévoit la possibilité pour une salariée ou un salarié de refuser d'accomplir des heures supplémentaires dans certains cas³. Toutefois, le contexte actuel de pandémie pourrait permettre à plusieurs employeurs d'imposer des heures supplémentaires obligatoires puisque la LNT prévoit des exceptions, comme lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité de la population et, dans certains cas, de force majeure.

³ Article 59.0.1 LNT

2.2 Les travailleuses et travailleurs présentant des symptômes de la COVID-19 (Coronavirus)

En premier lieu, il importe que tous les travailleuses et les travailleurs présentant des symptômes du virus s'isolent à leur domicile. Le gouvernement fédéral conseille également aux employeurs de ne pas exiger de certificat médical pour les salariés souffrant de symptômes de la COVID-19.

Par ailleurs, il nous semble que les dispositions applicables aux congés maladies devraient gouverner l'absence de la travailleuse ou du travailleur, comme ce serait le cas pour d'autres incapacités de travailler pour cause de maladie. L'employeur pourrait être fondé à exiger un certificat médical pour le retour au travail qui confirmerait l'absence de risques pour les autres travailleurs.

Il convient de garder à l'esprit que les travailleuses et travailleurs salarié(e)s pourraient avoir droit, en présence d'une interruption de rémunération de la part de leur employeur, au paiement de prestations d'assurance-emploi, s'il n'y a pas d'autres protections qui s'offrent à ceux-ci.

Le gouvernement Legault a annoncé qu'un programme sera mis sur pied pour aider les travailleuses et les travailleurs non admissibles à l'assurance-emploi.

2.3 Les conséquences sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs

Les travailleuses et les travailleurs, tout comme les employeurs, ont des droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, tous sont interpellés par ce qui se déroule actuellement avec la COVID-19.

2.3.1 Les droits et obligations en général

Les obligations les plus pertinentes pour les travailleuses et les travailleurs sont prévues à l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1* (ci-après « **LSST** ») :

49. Le travailleur doit:

(...)

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° 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;

Ainsi, en période de pandémie causée par la COVID-19, une travailleuse ou un travailleur devrait faire le nécessaire pour réduire les risques qu'elle ou qu'il contamine ses collègues de travail, notamment en suivant les directives de son employeur et celles des autorités de santé publique. Elle ou il devrait également éviter de se placer dans des situations à risque, autant que possible.

Pour les employeurs, les obligations les plus pertinentes sont prévues à l'article 51 LSST :

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

(...)

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

(...)

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

Ainsi, les employeurs devraient s'assurer de mettre en place des mesures d'hygiène suffisantes sur les lieux de travail pour s'assurer de la sécurité des personnes s'y trouvant. De plus, les employeurs devraient s'assurer de limiter la possibilité de contagion dans les milieux de travail, notamment en agissant auprès des travailleuses et des travailleurs qui sont visés par les recommandations du gouvernement et en tenant informés ses travailleuses et travailleurs de l'évolution

de la situation au sein de l'entreprise. Cela pourrait aller jusqu'à fournir des équipements de protection individuelle si les circonstances l'exigent.

2.3.2 Les recours qui s'offrent en matière de santé et de sécurité au travail

Étant donné la propagation rapide de la COVID-19, il n'est pas impossible qu'une travailleuse ou un travailleur craigne pour sa santé et sa sécurité au travail en raison de risques particuliers associés à la propagation de ce virus.

La LSST prévoit notamment la possibilité pour une travailleuse ou un travailleur de refuser d'effectuer un travail lorsqu'elle ou lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique⁴. Toutefois, une importante restriction à l'exercice de ce droit est prévue à l'article 13 LSST :

13. Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Pour ces raisons, chaque cas devra être analysé selon ses particularités, afin de déterminer si la crainte d'un danger était raisonnable et qu'il n'y a rien qui empêche l'exercice d'un droit de refus. Toutefois, il est possible que ces dispositions soient applicables en raison de la COVID-19.

Il en est de même pour les retraits préventifs de la travailleuse enceinte ou qui allaite, si l'accomplissement du travail entraîne des dangers physiques pour la travailleuse ou l'enfant à naître⁵. Un droit de retrait pourrait également être exercé par une travailleuse ou un travailleur qui présente un état de santé particulier pour lequel la COVID-19 engendre un danger particulier⁶.

Quant à la possibilité de se voir indemniser par la CNESST pour la COVID-19 à titre de lésion professionnelle, il nous semble que l'élément déterminant sera la preuve que la maladie a été contractée sur les lieux ou à l'occasion du travail⁷. Cela risque de poser un défi, surtout si la maladie continue de se répandre de manière aussi exponentielle et que ce fait, elle peut facilement être contractée à l'extérieur du milieu de travail.

⁴ Article 12 LSST

⁵ Articles 40 et 46 LSST

⁶ Article 32 LSST.

⁷ Article 30 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

3. CONCLUSIONS

La prudence est de mise dans le contexte actuel. De plus, ce qui est recommandé ou exigé par le gouvernement évolue rapidement. Nous vous invitons à vous tenir informés des mesures actuelles qui sont mises de l'avant par les deux paliers de gouvernement afin de bien conseiller les travailleuses et les travailleurs qui se poseraient des questions quant à leurs droits et obligations. Il est important de s'adapter rapidement puisqu'une mesure adéquate aujourd'hui pourrait ne plus l'être demain.

Le présent document vise à fournir un aperçu général des droits et obligations en cause relativement à diverses questions soulevées en relation avec l'épidémie de COVID-19. Il ne constitue pas une opinion applicable à un cas particulier, pour lequel il importe de prendre en considération tous les faits et circonstances applicables. Nous demeurons disponibles pour répondre à toute question qui pourrait se poser à cet égard.

Philion Leblanc Beaudry, avocats, s.a.