

Planification relative au COVID-19 en milieu de travail – obligations et considérations pour les employeurs

Date : 6 mars 2020

Le COVID-19 a été identifié pour la première fois dans la ville de Wuhan, en Chine, à la fin de 2019. Initialement connu sous le nom de «?nouveau coronavirus 2019?», le premier cas a été signalé le 31 décembre 2019, suivi de la confirmation et de l'identification le 7 janvier 2020. En date du 5 mars 2020, le Canada recensait 34 cas confirmés (20 en Ontario, 13 en Colombie-Britannique et un au Québec). Le 2 mars 2020, le [gouvernement de l'Ontario a annoncé](#) qu'il mettait en œuvre des mesures renforcées pour protéger le public contre le COVID-19, dont une nouvelle structure d'intervention pour garantir l'état de préparation du système de santé.

À mesure que les cas de COVID-19 augmentent au Canada et dans le monde, les employeurs devraient se préparer à une aggravation de la situation ou même à une pandémie. Le fait d'avoir des plans et des politiques appropriés en place pour gérer le COVID-19 en milieu de travail contribuera non seulement à la continuité des activités, mais aussi à la protection des employés. Cet article Au Point détaille certaines des principales obligations juridiques et des questions importantes dont les employeurs devraient tenir compte dans leurs préparatifs.

Que sont les coronavirus?

Les coronavirus sont une famille de virus courants généralement associés à des maladies bénignes comme le rhume. Un «?nouveau coronavirus?» est une souche de coronavirus qui n'a jamais été identifiée chez l'humain. Le syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS) et le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) en sont des exemples.

La voie de transmission de ces virus n'est pas toujours bien déterminée, mais en général, ils se propagent d'une personne à l'autre par l'intermédiaire de gouttelettes respiratoires lorsque les gens sont en contact étroit. Les contacts étroits incluent par exemple :

- se trouver à moins de deux mètres d'une personne qui est infectée par le virus mais ne porte aucun équipement de protection?;
- entrer en contact direct avec des gouttelettes respiratoires provenant de la toux ou de l'éternuement d'une personne infectée?;
- entrer en contact physique avec une surface contaminée par des liquides infectieux.

Symptômes des coronavirus

Bien que leur gravité soit variable, les symptômes des coronavirus les plus courants sont généralement des troubles respiratoires, de la fièvre, de la toux et de la difficulté à respirer. Dans les cas graves, l'infection peut entraîner une pneumonie, une insuffisance rénale et parfois la mort.

Les symptômes associés au COVID-19 sont typiques d'un coronavirus et comprennent la fièvre et des symptômes respiratoires comme la toux et la difficulté à respirer. L'identification du COVID-19 se fait au moyen de tests et des antécédents du patient, particulièrement en matière de voyage.

Prévention de la transmission d'un coronavirus

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) fournit des [recommandations utiles](#) pour prévenir la propagation du virus. L'OMS recommande aux personnes :

- de se laver les mains fréquemment avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon?;
- d'éviter de se toucher les yeux, le nez et la bouche?;
- de se couvrir la bouche et le nez avec le pli du coude ou avec un mouchoir en cas de toux ou d'éternuement (jeter le mouchoir immédiatement après l'utilisation)?;
- d'éviter tout contact avec une personne qui a de la fièvre ou qui tousse?;
- de consulter un médecin sans tarder en cas de fièvre, de toux et de difficulté à respirer.

Pour le personnel des services de santé, l'OMS recommande l'utilisation d'équipements de protection individuelle, tels que des gants, des blouses à manches longues, des masques chirurgicaux, des visières ou des écrans faciaux.

Lois applicables aux employeurs en cas de crise de COVID-19

Loi sur la santé et la sécurité au travail

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST), les employeurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs. La LSST donne également à la plupart des employés le droit de refuser ou de cesser de travailler lorsque leur santé ou leur sécurité est menacée. Ce droit est limité pour certains employés (agents de police, travailleurs de la santé, etc.) lorsque :

- le danger est une condition normale d'emploi?; ou

- le refus mettrait directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

Les employés peuvent exercer leur droit d'arrêter de travailler s'ils croient qu'ils se retrouveront en présence du COVID-19 dans leur milieu de travail. À la première étape d'un refus de travailler, il n'est pas nécessaire que la conviction de l'employé soit justifiée ni même raisonnable. Même lorsque le risque réel de contracter le COVID-19 est assez faible, si un employé croit sincèrement être menacé, le refus de travailler doit être pris au sérieux et traité conformément aux procédures de la LSST. C'est seulement après la confirmation par un inspecteur du ministère du Travail que le lieu de travail est sans danger que le travailleur est tenu de justifier objectivement son refus continu de travailler. Jusqu'à ce stade, le travailleur qui refuse de travailler a droit à une rémunération normale et un employeur ne peut pas lui imposer de mesures disciplinaires.

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Si un travailleur est infecté par le COVID-19 dans le cadre de son emploi, il peut avoir droit à une indemnisation et à des services en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* («?LSPAAT?»). La LSPAAT couvre les blessures personnelles survenant du fait et au cours de l'emploi, et les déficiences découlant d'une maladie professionnelle que le travailleur contracte en raison de la nature d'un ou de plusieurs emplois qu'il occupe. Bien qu'il puisse être difficile pour certains travailleurs d'établir qu'une infection à COVID-19 s'est produite dans le cadre de leur emploi, un certain nombre de travailleurs de la santé ont présenté des demandes d'indemnisation en vertu de la LSPAAT lors de l'épidémie de SRAS de 2003. Comme pour toutes les demandes présentées en vertu de la LSPAAT, chaque demande relative au COVID-19 sera tranchée individuellement.

Loi de 2000 sur les normes d'emploi

La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) prévoit un certain nombre de congés non payés avec protection de l'emploi d'une durée variable et qui pourraient s'appliquer en cas d'écllosion généralisée du COVID-19. Par exemple :

Congé de maladie

Les dispositions de la LNE relatives aux congés de maladie permettent à un employé qui a travaillé pour l'employeur pendant au moins deux semaines consécutives de prendre trois jours de congé par année civile en cas de «?maladie, blessure ou urgence médicale?». Notez que si un employé

prend un congé en vertu d'un contrat d'emploi pour les mêmes circonstances qui auraient donné droit au congé de maladie de la LNE, il est réputé avoir pris le congé de maladie de la LNE. Cette disposition déterminative s'applique, que le congé en vertu du contrat de travail ait été payé ou non.

Congé pour obligations familiales

Si un employé a travaillé pendant deux semaines consécutives pour l'employeur, il a droit à trois jours de congé par année civile en cas de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou de toute question urgente mettant en cause l'une des personnes suivantes :

- le conjoint de l'employé?;
- un parent, un parent par alliance ou un parent de la famille d'accueil de l'employé ou de son conjoint?;
- l'enfant, l'enfant par remariage ou l'enfant en famille d'accueil de l'employé ou de son conjoint?;
- un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint?;
- le conjoint d'un enfant de l'employé?;
- le frère ou la sœur de l'employé?;
- un parent de l'employé qui dépend des soins ou de l'aide de l'employé.

Une disposition déterminative semblable à celle du congé de maladie s'applique au congé pour obligations familiales. Si une personne prend un congé pour obligations familiales en vertu d'un contrat d'emploi, payé ou non, elle est réputée avoir pris le congé pour obligations familiales de la LNE.

Congé familial pour les aidants naturels

Un congé pour aidants naturels est offert pour fournir des soins et du soutien pendant une période pouvant aller jusqu'à huit semaines par année civile et par membre de la famille désigné lorsqu'un professionnel de la santé qualifié a délivré un certificat attestant qu'il a un problème de santé grave. Il n'est pas nécessaire qu'un employé soit employé pendant une période donnée pour avoir droit à ce congé. Les membres de la famille désignés sont les mêmes que ceux mentionnés ci-dessus dans le cadre du congé pour obligations familiales.

Congé spécial : situation d'urgence déclarée

La LNE permet également un congé spécial pour les situations d'urgence déclarée par le gouvernement en vertu de l'article 7.0.1 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* (LPCGSU). Ce congé s'applique lorsque l'employé ne s'acquittera pas de ses fonctions en raison de l'urgence déclarée et de l'une des raisons suivantes :

- un décret qui s'applique à l'employé en vertu de l'article 7.0.2 de la LPCGSU (en vertu de cet article, le lieutenant-gouverneur en conseil a le pouvoir de prendre des décrets sur un certain nombre de choses comme les déplacements, les évacuations et la fermeture d'espaces publics et privés)?;
- un ordre qui s'applique à l'employé en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* (LPPS) (aux termes de la LPPS, un médecin-hygiéniste en chef dispose de larges pouvoirs pour émettre des ordres concernant un certain nombre de choses, notamment la fermeture de locaux, l'isolement de personnes susceptibles d'être atteintes de maladies transmissibles et l'obligation de se soumettre à des examens)?;
- l'employé est tenu de prodiguer des soins ou de l'aide à une personne désignée (parmi les personnes énumérées dans le congé pour obligations familiales)?;
- tout autre motif qui peut être prescrit.

Sous réserve de quelques exceptions, y compris lorsqu'un employé utilise le congé pour prendre soin d'une personne désignée, le congé d'urgence déclarée se termine le jour où il est mis fin à l'urgence en vertu de la LPCGSU.

La LNE prévoit également plusieurs congés non payés à long terme avec protection de l'emploi :

- Le congé familial pour raison médicale est d'une durée maximale de 28 semaines par période de 52 semaines afin de prodiguer des soins ou d'offrir du soutien à une personne désignée pour laquelle un praticien de la santé qualifié a émis un certificat faisant état d'une maladie grave et d'un risque important de décès au cours des 26 semaines à venir.
- Le congé en cas de maladie grave permet à un employé de s'absenter du travail pour offrir des soins et du soutien à un membre de sa famille gravement malade, c'est-à-dire une personne. «?dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure?». Les employés qui travaillent depuis au moins six (6) mois consécutifs ont droit à : (i) 37 semaines de congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade?; ou (ii) 17 semaines de congé pour s'occuper d'un membre de la famille adulte gravement malade.

Le terme «?membre de la famille?» est défini de manière large aux fins des congés familiaux pour raison médicale et des congés en cas de maladie grave.

Finalement, lors de la crise SRAS en 2003, l'Assemblée législative de l'Ontario avait adopté le projet de loi 1, *Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS* notamment afin de créer un «?congé lié au SRAS?» pour une période définie suivant l'éclosion, en sus des congés déjà prévus par la LNE. Bien que ce ne soit pas encore le cas, l'Assemblée législative pourrait adopter une nouvelle loi spécifique au COVID-19 et créer de nouveaux congés temporaires additionnels pour les employés en fonction de la sévérité de l'éclosion et d'autres considérations.

Code canadien du travail

Dans le cas des employeurs sous réglementation fédérale, le *Code canadien du travail* prévoit certains congés semblables à ceux prévus par la LNE, y compris un congé de maladie non payé d'une durée maximale de 17 semaines en raison d'une maladie ou d'une blessure, pourvu que l'employé compte trois (3) mois de service continu auprès de l'employeur.

Loi sur l'assurance-emploi

La *Loi sur l'assurance-emploi* peut offrir des prestations aux employés qui n'ont pas de congés de maladie ou d'avantages sociaux payés par l'entreprise, ou lorsque ces prestations payées par l'entreprise sont complètement épuisées. Pourvu que l'employé ait accumulé suffisamment d'heures assurables, la Loi prévoit jusqu'à 15 semaines de prestations pour les employés qui subissent une réduction d'au moins 40 % de leur rémunération hebdomadaire normale en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «?Code?») interdit la discrimination et le harcèlement fondés sur un handicap, la race, le lieu d'origine et l'état familial. Bien que le rhume et la grippe n'aient pas été considérés comme des handicaps aux fins du Code, en 2003, la Commission ontarienne des droits de la personne a déclaré que le SRAS devrait être traité comme un handicap. Une infection à COVID-19 serait donc probablement aussi considérée comme un handicap en vertu du Code.

Les employeurs doivent veiller à ce que les mesures de précaution prises en milieu de travail ne soient pas discriminatoires. Cela signifie que les employeurs doivent faire attention de ne pas assujettir un employé atteint du COVID-19, ou qui est perçu comme étant à risque de contracter le COVID-19, à un traitement différent au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer un milieu de

travail sécuritaire. Les employeurs ont l'obligation d'accommoder les employés qui sont handicapés ou qui sont considérés comme handicapés en raison du COVID-19. L'étendue et la nature de cette obligation varieront selon les circonstances du handicap de l'employé.

Le Code peut également s'appliquer si un employé prend congé pour prendre soin d'un membre de sa famille. Le Code protège contre la discrimination fondée sur « l'état familial », qui a été interprété afin d'englober les obligations de soins d'un employé envers les enfants et les parents. Cela signifie que les employeurs peuvent avoir à accommoder les obligations de l'employé en matière de soins jusqu'à ce qu'il y ait préjudice injustifié.

Loi sur la protection et la promotion de la santé

Comme il a été mentionné ci-dessus dans le contexte du congé en vertu de la LNE pour des situations d'urgence déclarées, le pouvoir de placer des personnes en quarantaine provient de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* (la « LPPS »). La LPPS donne aux médecins-hygiénistes de vastes pouvoirs pour limiter la mobilité et la conduite des personnes.

Pratiques, politiques et procédures en milieu de travail pour la préparation à une pandémie

Continuité des activités, absentéisme et dotation

En cas de pandémie de COVID-19, la seule chose qui peut être certaine, c'est que l'absentéisme va augmenter. Les employeurs qui sont aux prises avec un taux élevé d'absentéisme devront régler les problèmes de dotation et de continuité des activités et devront peut-être trouver d'autres sources pour remplacer leur personnel, comme des employés temporaires. Pour veiller à ce que l'entreprise puisse continuer de fonctionner, les employeurs doivent déterminer les postes clés dans l'organisation et offrir une formation polyvalente aux employés pour veiller à ce que ces postes clés puissent être adéquatement pourvus. Une formation polyvalente ciblée et stratégique peut donner aux employeurs la souplesse et l'agilité nécessaires pour réorganiser le milieu de travail afin de gérer les absences imprévues et prolongées.

La plupart des employeurs ont déjà des politiques et des procédures qui énoncent les exigences pour les employés qui s'absentent en raison d'une maladie ou pour prendre soin d'autres personnes. Ces politiques devraient être appliquées de la manière normale aux employés infectés par le COVID-19, tant sur le plan de l'admissibilité que de la procédure. Les employeurs devraient également se demander si leur politique actuelle sur les congés de maladie s'applique aux employés qui ne sont pas infectés, mais qui sont mis en quarantaine.

Les politiques devraient préciser comment aviser le milieu de travail en cas d'absence liée au COVID-19 et si un certificat médical est nécessaire. Un employeur pourrait renoncer à cette exigence en cas de pandémie, car les hôpitaux et les cabinets de médecins seront probablement surchargés.

Les employeurs peuvent également vouloir mettre en œuvre une politique ou un plan de prévention des infections en milieu de travail afin de prévenir la propagation du COVID-19 en milieu de travail. Cela pourrait comprendre de fournir ce qui suit aux employés :

- installations propres pour le lavage des mains?;
- désinfectants pour les mains à base d'alcool?;
- boîtes de mouchoirs en papier?;
- systèmes de ventilation en bon état de fonctionnement.

Les employeurs peuvent promouvoir d'autres bonnes pratiques d'hygiène dans le cadre du plan en s'assurant que les objets qui sont fréquemment touchés en milieu de travail sont nettoyés et désinfectés régulièrement. Cela comprend les poignées de porte, les rampes d'escalier, les bouilloires, les refroidisseurs d'eau, etc. Il faut rappeler aux employés de ne pas partager verres, tasses, vaisselle ou couverts et de bien laver ces articles après utilisation. Les employeurs peuvent aussi tenter de réduire le nombre d'objets fréquemment touchés en milieu de travail. Par exemple, les revues dans les salles d'attente ou les aires communes peuvent être retirées.

Si un employé a été identifié comme ayant une infection, son poste de travail et les autres aires de travail dans lesquelles il a travaillé doivent être entièrement désinfectés.

Isolement social

L'isolement social consiste à minimiser les contacts ou les interactions en personne pendant les phases de pointe de la pandémie. Cela peut comprendre :

- permettre aux employés de travailler à domicile?;
- limiter les réunions et les rassemblements du personnel?;
- tenir des réunions du personnel à distance?;
- limiter ou interdire les voyages?;
- éliminer les déplacements inutiles?;
- permettre aux employés de travailler selon des horaires de travail atypiques afin d'éviter de se rendre au travail ou d'en revenir aux heures de pointe.

Pour les employeurs qui envisagent de mettre en œuvre des politiques sur le travail à domicile, il peut être utile de déterminer d'abord quelles responsabilités d'emploi se prêtent au travail à

domicile. Les employeurs doivent énoncer clairement les tâches et les attentes de ces employés, y compris les heures de travail et les échéances. Les employeurs peuvent aussi envisager diverses options de supervision.

Les options technologiques devraient également être examinées. Par exemple, les employeurs pourraient vouloir fournir un réseau à distance pour donner accès aux courriels et aux fichiers de travail. Les employeurs devraient veiller à ce que les employés qui travaillent à domicile disposent du matériel, des logiciels et des connexions Internet appropriés. Cela pourrait également obliger les employeurs à élaborer des mesures de sécurité et de protection des renseignements personnels adéquates.

L'isolement social peut également comprendre la restriction de l'accès au lieu travail des employés, des clients et des fournisseurs qui ont été exposés au COVID-19 ou qui présentent des symptômes.

Plans de communication

Les employeurs devraient fournir aux employés les dernières nouvelles de l'entreprise, y compris les politiques et procédures révisées, les protocoles de santé et de sécurité et les décisions de continuité des activités qui ont été prises ou qui sont envisagées (p. ex. fermeture temporaire ou maintien en poste) et toute politique des RH concernant la rémunération et les congés. Les employeurs devront envisager la meilleure méthode de communication et s'assurer d'avoir des listes de contacts exactes. Les employeurs dont la main-d'œuvre est syndiquée devraient suivre les protocoles de la convention collective pour ces communications.

À notre avis

Cet article offre un aperçu de certaines des obligations et des questions importantes liées à l'emploi soulevées par la menace d'une pandémie de COVID-19. De plus amples renseignements et des mises à jour quotidiennes sur le COVID-19 peuvent être obtenus auprès des ressources suivantes :

[Agence de la santé publique du Canada](#)

[Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario](#)

[Santé publique Ontario](#)

[Organisation mondiale de la Santé](#)

Pour de plus amples renseignements, ou pour des conseils sur vos droits et obligations en tant qu'employeur face au COVID-19 et à des situations semblables, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au [613-940-2735](#).