



**DÉCONFINEMENT: DIFFICULTÉS RÉELLES ET RÉPONSES
PRATIQUES**

Par Me Nicola Di Iorio, Ad. E. et Me Geneviève Beaudin

Présentation à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

26 mai 2020

Vos présentateurs



Me Nicola Di Iorio, Ad. E
Associé, avocat

514-397-6949
nicoladiiorio@bcf.ca



Me Geneviève Beaudin
Associée, avocate

514-397-6941
genevieve.beaudin@bcf.ca

Les enjeux

- Plusieurs éléments à considérer quant à la reprise du travail, dont:
 1. Scénarios de refus de travail et solutions concrètes
 2. Exigence du port du masque : état de la situation?
 3. Mettre à pied, licencier ou congédier : recettes ou fait sur mesure?
 4. État de santé, la vie privée et la frontière entre les deux

1. Scénarios de refus de travail et solutions concrètes

1.1 Cas de réticence de l'employé

- Droit de direction
- Rappel des obligations légales
- Communiquer vos directives

1.2 Exercice du droit de refus

- Seulement si le travailleur a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou expose une autre personne à un tel danger
- Distinction entre risque et danger
- Danger = risque qui est imminent et presque certain

1.2 Exercice du droit de refus - procédure (suite)

- 1) Employé avise son employeur
- 2) Examen de la situation et des corrections à apporter par l'employeur avec représentant à la prévention (ou représentant syndical)
- 3) Intervention de l'inspecteur notamment si l'employé persiste dans son droit de refus
 - Rôle de la Santé publique?
 - Avoir cahier / registre de vos mesures
 - Possible fermeture du lieu de travail
- 4) Contestation à la CNESST (DRA)
- 5) Recours devant le TAT

1.3 Cas particuliers de refus

1. Fermeture des garderies, écoles, prendre soin d'un proche

- Congé prévu par la Loi : max. 10 jours
- Garde, santé, éducation de l'enfant
- Soins de santé d'un « parent »
- Avis à l'employeur
- Prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise du congé
- 2 premières journées payées (avec congé maladie)

1. Fermeture des garderies, écoles, prendre soin d'un proche (suite)

- Obligation d'accommodement?

- Charte québécoise

- Situation parentale, état parental, congé parental: pas motif inclus
- Pas visés par « l'état civil »
- Absence de devoir d'accommodement

- Loi canadienne sur les droits de la personne

- Motif de distinction illicite: « la situation de famille »
- « Englobe l'ensemble des circonstances familiales et notamment les obligations liées à la garde des enfants »
- Ne protège pas les choix familiaux personnels
- Efforts raisonnables du salarié, par des moyens raisonnables et aucune autre solution n'est raisonnablement accessible

- Dans tous les cas: droits de direction

- Ne pas agir de façon abusive, discriminatoire ou arbitraire

1.3 Cas particuliers de refus (suite)

2. Maladie

- Congé prévu par la Loi: max. 26 semaines
- Aviser employeur de l'absence et motifs
- 2 premières journées payées (avec congé obl. familiales)

3. Salarié avec conditions particulières

- 70 ans et plus
- Santé

4. Continuation du télétravail

5. PCU

2. Exigence du port du masque : état de la situation?

- Absence de décret ou directive quant au port du masque en milieu de travail
- 2.1 LSST
 - Obligations de l'employeur
 - Protéger la santé et la sécurité des travailleurs
 - Organisation du travail, méthodes et techniques sécuritaires
 - Fournir gratuitement les moyens et équipements de protection individuels (EPI)
 - Formation quant aux EPI
 - Obligations du travailleur
 - Protéger sa santé et sa sécurité
 - Ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres

2. Exigence du port du masque : état de la situation?

- 2.2 Recommandations de l'INSPQ

- *Avis sur le port de la visière et du couvre-visage par les travailleurs (12 mai 2020)*
- 4 recommandations, en ordre de priorité:
 - 1) Priorité aux mesures de distanciation physique
 - 2) Port du couvre-visage possible lorsque les mesures de distanciation physique sont respectées
 - 3) Port du couvre-visage recommandé pour les travailleurs essentiels en cas d'indisponibilité de masque de procédure, lorsqu'il y a impossibilité de respecter les mesures de distanciation physique
 - Si distanciation impossible pendant plus de 15 minutes
 - 4) Port d'une visière seule possible, comme solution de tout dernier recours, en cas de risques à la sécurité.

2. Exigence du port du masque : état de la situation?

- 2.2 Recommandations de l'INSPQ (suite)
 - Recommandations pour certains secteurs
 - Incluant pour le port du masque
 - Mises à jour régulières
- 2.3 Recommandations de la CNESST
 - Guide général
 - Guides par secteur
 - Si impossible de respecter la distanciation, diverses mesures proposées
 - Barrières physiques
 - Réorganisation des lieux de travail
 - Équipement de protection individuelle...

2. Exigence du port du masque : état de la situation?

- 2.4 Conséquences juridiques quant au non respect de recommandations?
 - Contenu: reprise d'un décret, arrêté?
 - Possible contestation de la validité de décrets ou arrêtés
 - Base législative habilitante (art. 123 *Loi sur la santé publique*)
 - Responsabilité civile de l'employeur?
 - À l'égard des salariés: immunité prévue à la LATMP (art. 438)
 - À l'égard des tiers: art. 1457 et 1458 C.c.Q.
 - Autres conséquences juridiques?
 - Inspections et droit de refus (LSST)
 - Lésions professionnelles (LATMP)
 - Dispositions pénales et criminelles

2. Exigence du port du masque : état de la situation?

2.5 Refus de porter le masque

- Réticences
- Problèmes de santé
 - Exemples: irritations cutanées, difficultés à respirer...
 - Alternatives vs accommodements
- Atteinte aux droits et libertés?
 - Arrêt *Singh*, CA, 2019
 - Refus du port d'un EPI pour motifs religieux
 - Obligation de l'employeur en prévention du danger (C.c.t.)
 - On ne peut permettre de s'exposer volontairement au danger
 - Politique la moins attentatoire possible
 - Affaire *Rebuts Solides Canadiens* (TA, 2014)
 - Salarié refuse de porter le masque N95 car il doit se raser
 - Obligation imposée par la CSST
 - Aucun accommodement acceptable
 - Congédiement maintenu

3. Mettre à pied, licencier ou congédier : recettes ou fait sur mesure?

3.1 Distinction entre les concepts

- Mise à pied
 - Suspension du contrat de travail
 - Quid? Mise à pied de 6 mois et plus et la L.n.t.
- Licenciement
 - Réorganisation, motifs économiques
- Congédiement
 - Faits attribuables au salarié
 - Fautifs vs non fautifs

3. Mettre à pied, licencier ou congédier : recettes ou fait sur mesure? (suite)

3.2 Maintenir la mise à pied ou licencier maintenant?

- Préavis
- Force majeure
 - Imprévisible, irrésistible et non imputable
- Licenciement collectif
 - Conditions (art. 84.0.1 L.n.t.) et avis au ministre
 - Cessation d'emploi ou mise à pied pour 6 mois et plus
 - Min. 10 salariés d'un même établissement
 - Au cours d'une période de 2 mois consécutifs
 - En cas d'avis insuffisant: indemnité pour durée résiduaire
 - Exception: si force majeure ou événement imprévu, pas tenu de verser indemnité (art. 84.0.13 al. 3)

3. Mettre à pied, licencier ou congédier : recettes ou fait sur mesure? (suite)

3.3 Licencier ou congédier?

- Pandémie et durée du préavis
 - *Loi sur les normes du travail et Code civil du Québec*
 - Licenciement: possibilité d'invoquer la force majeure?
- Préavis travaillé ou non travaillé
- Attention au congédiement déguisé!

4. État de santé, la vie privée et la frontière entre les deux

- Obligation de l'employeur:
 - Protéger la santé et la sécurité des travailleurs
- Obligation des travailleurs
 - Protéger sa santé et sécurité et celle des autres travailleurs
- Possible atteinte à la vie privée
 - Balance entre les droits et libertés
- Notion de renseignement personnel
 - Renseignement nécessaire
 - Consentement du salarié
 - Objet de la collecte
 - Utilisation des renseignements

4. État de santé, la vie privée et la frontière entre les deux (suite)

- Outils:
 - Questionnaires
 - Prise de température
- Méthode
 - Scientifique
 - Protocole
 - Directives gouvernementales / Recommandations INSPQ
 - Assistance d'un professionnel de la santé
- Problématique : personnes asymptomatiques
- Tests sérologiques : dépistage des anticorps
 - 1^{ère} version autorisée par Santé Canada le 13 mai 2020
 - Résultats rapides

Merci!

Vos présentateurs et toute notre équipe de droit du travail et de l'emploi sont disponibles pour toute question



Me Geneviève Beaudin
Associée, avocate

514-397-6941
genevieve.beaudin@bcf.ca



Me Nicola Di Iorio, Ad. E.
Associé, avocat

514-397-6949
nicoladiiorio@bcf.ca