

EMPÊCHER LA PROPAGATION : CE QUE LES EMPLOYEURS DOIVENT SAVOIR AU SUJET DU CORONAVIRUS EN MILIEU DE TRAVAIL

Publié le 29 janvier, 2020

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

L'écllosion récente du nouveau coronavirus (le « 2019-nCoV » ou « **coronavirus** ») en Chine est en train de devenir une préoccupation pour la santé à l'échelle mondiale au fur et à mesure qu'elle prend de l'ampleur, les premiers cas ayant été confirmés au Canada au cours des derniers jours (deux à Toronto et un en Colombie-Britannique, confirmés le 28 janvier 2020). Cette préoccupation pour la santé a suscité des craintes de transmission d'une personne à l'autre, en particulier en milieu de travail, les employeurs et les employés ayant en mémoire l'écllosion du SRAS en 2003. La présente constitue un rappel des droits et responsabilités des employeurs et des employés en vertu des différentes lois liées à l'emploi concernant cette question.

Les employeurs trouveront d'autres informations sur l'écllosion du coronavirus, notamment les signes et les symptômes, sur le [site Web de Santé Canada](#).

Quelles sont mes obligations à titre d'employeur?

a. Sécurité du milieu de travail et droit de refuser d'effectuer un travail non sécuritaire

Les employeurs et les employés sont tous deux responsables de s'assurer que leur milieu de travail est sécuritaire.

En plus de rappeler aux employés de se laver les mains fréquemment, nous vous recommandons ce qui suit :

- Si un employé a des symptômes du coronavirus ou a été en contact direct avec quelqu'un qui a des symptômes du coronavirus, l'accès à son milieu de travail doit lui être refusé, et on doit lui demander de retourner à la maison pour s'isoler et lui recommander de consulter un médecin;
- Si un employé revient d'un voyage à Wuhan, en Chine, qui s'est déroulé pendant (ou juste avant) l'écllosion, vous devez évaluer si vous devriez demander à l'employé de retourner à la maison pour s'isoler;

Les employés [\[1\]](#) qui considèrent qu'une situation dans leur milieu de travail est susceptible de les exposer à un danger pour leur santé ou leur sécurité peuvent refuser de travailler en vertu de la législation sur la santé et la

sécurité du travail.

Les employeurs qui reçoivent un avis de refus de travailler lié au coronavirus doivent remplir leurs obligations en vertu de la législation sur la santé et la sécurité du travail. Ainsi, l'employeur doit enquêter sur la situation immédiatement et tenter de trouver un règlement satisfaisant pour l'employé. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit aviser un inspecteur ou un agent du ministère du travail, conformément à la législation provinciale^[2]. Il est important de rappeler qu'un employeur ne peut menacer d'imposer des mesures disciplinaires à un employé qui refuse de travailler pour cette raison.

b. Discrimination et harcèlement

Les employeurs ont l'obligation de s'assurer que leur milieu de travail est exempt de discrimination et de harcèlement. La législation provinciale sur les droits de la personne interdit la discrimination ou le harcèlement au travail fondé sur certains motifs protégés, notamment (selon la province) l'ascendance, un handicap, la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine. En 2003, pendant l'écllosion du SRAS, la Commission ontarienne des droits de la personne a [confirmé](#) que le handicap, qui s'entend de « tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie », pouvait être causé par des maladies telles que le SRAS. L'écllosion du coronavirus étant récente, il n'y a pas encore de jurisprudence ou de publications émanant des divers tribunaux des droits de la personne dans lesquelles le coronavirus est considéré comme un handicap, mais nous nous attendons à ce qu'il soit considéré au même titre que le SRAS, étant donné les préoccupations sérieuses pour la santé à l'échelle mondiale. Par conséquent, il est interdit, en vertu de la législation sur les droits de la personne, d'exercer de la discrimination envers une personne atteinte du coronavirus (ou perçue comme ayant le coronavirus) pour des motifs autres que la santé et la sécurité.

Le coronavirus, qui serait originaire de Wuhan, en Chine, se propage rapidement partout en Chine continentale, ainsi qu'à Hong Kong, au Japon, en Thaïlande et au Vietnam. Par conséquent, bon nombre de personnes pourraient présumer qu'une personne faisant partie de la communauté asiatique canadienne a soit le coronavirus soit été en contact avec d'autres personnes atteintes du coronavirus^[3]. Les employeurs doivent noter que le fait d'empêcher à une personne d'avoir accès à son lieu de travail en raison de sa race, de son origine ethnique ou de son lieu d'origine (perçu ou autre) constitue une violation de la législation sur les droits de la personne. Par conséquent, nous souhaitons rappeler aux employeurs de s'abstenir de faire des suppositions fondées sur des stéréotypes.

c. Questions liées à la protection de la vie privée

Les employés sont en droit de s'attendre à ce que leurs renseignements personnels, y compris leur état de santé, demeurent confidentiels et ne soient pas divulgués à l'ensemble de leur milieu de travail. Par contre, les

employeurs sont tenus, en vertu de la loi, de s'assurer que leur milieu de travail est sécuritaire. La question de savoir s'il y a lieu de divulguer les noms des employés qui ont des symptômes du coronavirus ou qui ont été mis en isolement ou en quarantaine n'est pas facile à répondre, et nécessitera un examen des intérêts en jeu.

Nous invitons les employeurs à faire preuve de prudence et à obtenir des conseils juridiques lorsque les circonstances le justifient. En cas de doute, veuillez communiquer avec un membre du groupe Protection des renseignements personnels de McMillan.

d. Normes du travail

Congés de maladie, congés pour obligations familiales et autres congés

Les employés peuvent avoir accès à des congés légaux non rémunérés lorsqu'ils doivent s'absenter en raison d'une maladie, telle que le coronavirus.

Par exemple, les employés en Ontario qui travaillent depuis au moins deux (2) semaines pour un employeur et qui ne peuvent se présenter au travail pour des motifs liés au coronavirus (y compris la quarantaine) ont droit à un congé de maladie en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*^[4] (la « **Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario** ») se limitant à un total de trois (3) jours. Les employés peuvent également être admissibles à un congé pour obligations familiales se limitant à un total de trois (3) jours pour prendre soin d'un membre de la famille qui est malade.

En Colombie-Britannique, les employés peuvent être admissibles à un congé de maladie si leur contrat d'emploi le prévoit. En vertu de la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Employment Standards Act*^[5], les employés peuvent également avoir droit à un congé pour obligations familiales se limitant à un total de cinq (5) jours pour prendre soin d'un membre de la famille qui est malade.

De même, au Québec, les employés peuvent être admissibles à un congé de maladie en vertu de la *Loi sur les normes du travail*^[6], qui prévoit un congé non rémunéré de 26 semaines (dont les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées si l'employé justifie de trois (3) mois de service) sur une période de 12 mois si l'employé est atteint d'une maladie ou a eu un accident. Les employés peuvent également être admissibles à un congé pour raisons médicales familiales se limitant à un total de 16 semaines sur une période de 12 mois afin de leur permettre de prendre soin d'un membre de la famille ou d'agir comme son proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

En Alberta, le *Employment Standards Code*^[7] prévoit qu'un employé qui justifie de 90 jours de service a droit un congé non rémunéré de 16 semaines pour cause de maladie, de blessure ou de quarantaine; l'employé peut également avoir droit à un congé non rémunéré de cinq (5) jours pour obligations personnelles et familiales en raison de la santé d'un membre de sa famille ou pour prendre soin d'un membre de sa famille.

Enfin, si l'écllosion du coronavirus atteint les niveaux d'urgence de santé publique en Ontario, le lieutenant-gouverneur en conseil ou le premier ministre peut déclarer l'existence d'une situation d'urgence en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*^[8] (la « **Loi sur la protection civile** »), auquel cas les employés qui ne peuvent travailler en raison d'une ordonnance rendue à leur égard en vertu de la *Loi sur la protection civile* ou de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*^[9], ou qui prennent soin de certaines personnes ou qui agissent comme leur proche aidant pourraient être admissibles à un congé spécial en raison d'une situation d'urgence déclarée. Des pouvoirs législatifs semblables existent dans d'autres provinces^[10].

Pendant l'écllosion du SRAS, le gouvernement de l'Ontario a adopté la *Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS*^[11], qui accordait aux employés un congé spécial non rémunéré, en sus des congés déjà prévus par la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, si eux-mêmes ou un membre de leur famille faisaient l'objet d'une enquête médicale, de soins médicaux ou avaient été mis en quarantaine. Les membres du groupe Droit du travail et de l'emploi de McMillan feront des mises à jour si une législation semblable est adoptée relativement à l'écllosion du coronavirus.

e. Sécurité professionnelle et assurance contre les accidents du travail

Les employés qui ont été infectés par le coronavirus pourraient également avoir droit à des indemnités pour accident du travail si l'infection découle de la nature de son emploi.

Par exemple, en Ontario, la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*^[12] prévoit l'indemnisation des employés « qui subissent une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi ou qui souffrent d'une maladie professionnelle » et si « le travailleur souffre d'une maladie professionnelle qui résulte de la nature d'un ou de plusieurs emplois qu'il occupait, et que cette maladie le rend déficient ». De la législation semblable existe dans d'autres provinces^[13].

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (la « **Commission** ») n'a pas encore fait de déclarations concernant le droit des employés à des prestations et à des services s'ils sont infectés par le coronavirus. Toutefois, des réclamations semblables ont été faites par des travailleurs au cours de l'écllosion du SRAS en 2003.

À ce moment-là, la Commission a déclaré que les employés qui avaient été infectés par le SRAS dans le cadre de leur emploi pourraient avoir droit aux prestations et services qui sont habituellement offerts, au cas par cas. Toutefois, la Commission a refusé de couvrir les employés qui avaient été mis en quarantaine étant donné qu'ils n'avaient pas développé de symptômes du SRAS et ce, même si la quarantaine avait été imposée dans le cadre de leur emploi.

À la suite de l'écllosion du SRAS en 2003 et compte tenu de la rapidité à laquelle le coronavirus se propage, il se pourrait que la Commission suive la même voie. Le groupe Droit du travail et de l'emploi de McMillan fera des mises à jour si la Commission publie des déclarations semblables relativement à l'écllosion du coronavirus.

Gestion des cas où les employés s'absentent du travail en raison du coronavirus

Pour que votre milieu de travail soit protégé contre la propagation du coronavirus, les employés ne devraient pas avoir l'impression qu'ils seront pénalisés s'ils ne se présentent pas au travail. Nous encourageons les employeurs à bien évaluer les conséquences de ne pas rémunérer les employés pendant une période d'isolement ou de quarantaine. Un congé non rémunéré pourrait inciter les employés à se présenter au travail et, par conséquent, entraîner un risque de contamination de votre effectif. Les options suivantes pourraient être envisagées :

- Offrir aux employés un congé pour cause de maladie ou d'invalidité de courte durée. Le coronavirus devrait satisfaire aux critères des polices de l'employeur en matière de congés ou d'invalidité de courte durée. Toutefois, les employés qui sont mis en quarantaine mais qui n'ont pas de symptômes liés au coronavirus ne seront pas nécessairement admissibles à recevoir des prestations, selon le libellé de la police en particulier. Nous encourageons les employeurs à communiquer avec leur assureur pour savoir si leurs politiques couvrent la quarantaine ou si leur assureur acceptera ces réclamations sur une base extracontractuelle;
- Permettre aux employés d'utiliser des jours de vacances ou des jours de compensation.

Modifications apportées aux règlements pris en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*^[14]

Pendant l'écllosion du SRAS en 2003, Développement des ressources humaines Canada (maintenant Emploi et Développement social Canada (« **EDSC** »)) a annoncé des modifications aux règlements afin de faciliter l'accès à des prestations d'assurance-emploi pour cause de maladie aux employés atteints du SRAS.

Les modifications étaient les suivantes :

- Le délai de carence habituel de deux semaines pour la réception de prestations a été supprimé;
- L'obligation de produire un certificat médical a été supprimée. Toutefois, si le prestataire était malade au début de la période de quarantaine, ou est devenu malade avant la fin de celle-ci, il devait fournir un certificat médical. En effet, le prestataire recevait alors des soins médicaux et aurait dû être en mesure d'obtenir un certificat médical.

Les règlements modifiés s'appliquaient à toutes les réclamations de prestations d'assurance-emploi pour cause de maladie liées au SRAS pendant qu'une période de quarantaine avait été :

- soit imposée à l'employé par un agent responsable de la santé publique;
- soit recommandée par un agent responsable de la santé publique et l'employeur, un médecin, un infirmier ou toute autre personne en situation d'autorité avait demandé à l'employé de s'y soumettre.

Il est trop tôt pour savoir si le gouvernement canadien suivra à nouveau cette pratique et accordera un recours semblable aux employés en cas d'épidémie du coronavirus. Le groupe Droit du travail et de l'emploi de McMillan fera des mises à jour si EDSC annonce des modifications semblables relativement à l'écllosion du coronavirus.

Considérations pratiques pour les employeurs

Les employeurs devraient s'assurer que les employés puissent consulter facilement les politiques sur les divers congés auxquels ils pourraient avoir droit en cas de maladie et lorsque leur présence est requise auprès d'une personne pour laquelle ils agissent comme proche aidant, et qu'ils comprennent qu'ils ne seront pas pénalisés si leur absence est liée à la limitation de la propagation du coronavirus. En cas de doute concernant le droit d'un employé à un congé, les employeurs devraient faire preuve de discernement et encourager les employés qui ont des symptômes à rester à la maison, plutôt que de risquer que leur milieu de travail soit contaminé.

Nous recommandons aux employeurs de poser plus d'affiches sur le lavage des mains et de fournir du désinfectant pour les mains, en plus d'envoyer des courriels rappelant les mesures de précaution qui devraient être prises pendant la période des rhumes et de la grippe saisonnière. Les employeurs devraient également avoir en place un plan d'intervention si des employés clés s'absentent pour cause de maladie.

Enfin, les employeurs devraient s'assurer d'agir raisonnablement tout en étant soucieux des considérations liées aux droits de la personne. Pour obtenir de plus amples informations ou de l'aide, veuillez communiquer avec l'un des membres du groupe Droit du travail et de l'emploi de McMillan.

par Alexis Lemajic, Marie-Eve Jean, Dave McKechnie, Dianne Rideout, Gordana Ivanovic et Shari Munk-Manel

[1] Certaines exceptions s'appliquent – en Ontario, les agents de police, les pompiers, les agents correctionnels et les employés dans les hôpitaux ne peuvent exercer ce droit.

[2] Noter que les employeurs en Colombie-Britannique doivent informer WorkSafe BC de toutes les enquêtes non résolues.

[3] Par exemple,

voir <https://www.thestar.com/news/gta/2020/01/28/coronavirus-fears-are-sparking-an-outbreak-of-xenophobia-and-hoaxes-gta-chinese-communities-warn.html> (en anglais seulement) (en date du 29 janvier 2020)

[4] L.O. 2000, ch. 41.

[5] RSBC 1996, c 113.

[6] RLRQ, ch. N-1.1.

[7] RSA 2000, c E-9.

[8] L.R.O. 1990, ch. E.9.

[9] L.R.O. 1990, ch. H.7.

[10] Voir par exemple la loi de l'Alberta intitulée *Emergency Management Act*, RSA 2000, C E-6.8.

[11] L.O. 2003, ch. 1 – *Projet de loi 1*.

[12] L.O. 1997, ch. 16, annexe A.

[13] Voir par exemple la loi intitulée *Workers' Compensation Act*, RSA 2000 c W-15 (Alberta); la loi intitulée *Workers Compensation Act*, RSBC 1996, c 492 (Colombie-Britannique); et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ ch. A-3 (Québec).

[14] L.C. 1996, ch. 23.

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020