

COVID-19 / Vigie en santé et sécurité au travail

Québec, 20 mars 2020

COVID-19 / Vigie en santé et sécurité du travail

COVID-19 : VOS EMPLOYÉS PEUVENT-ILS REFUSER DE TRAVAILLER?

Le droit de refus

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c. S-2.1, prévoit qu'un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de celui-ci l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Dans le contexte actuel, les employeurs, qui ont le devoir de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés, doivent s'assurer de l'application des mesures de prévention recommandées par les différentes instances gouvernementales afin d'éviter que leurs employés refusent de travailler en raison de la crainte d'être infecté par la COVID-19. À cet effet, nous vous invitons à consulter la section « Rappel des mesures essentielles à mettre en place en situation de pandémie » de la présente infolettre.

Sans la mise en place de telles mesures, un risque de contamination pourrait devenir un danger réel de contamination pour les travailleurs, qui justifierait l'exercice de droits de refus. L'état de santé d'un travailleur pourrait également être considéré dans l'appréciation de l'existence d'un tel danger.

Par exemple, un travailleur pourrait valablement refuser d'être en contact avec un collègue qui présente des symptômes de la COVID-19. Il appartient à l'employeur, mais aussi aux employés de prendre les mesures nécessaires pour qu'une telle situation ne survienne pas.

Procédure à suivre pour l'exercice du droit de refus

Pour que l'exercice du droit de refus par le travailleur soit valide, il doit aviser son supérieur immédiat, son employeur ou un représentant de celui-ci des raisons de son refus et demeurer disponible sur les lieux de travail.

Ce dernier doit ensuite convoquer un représentant du travailleur avec qui il pourra s'entendre sur la présence d'un danger et sur des mesures correctives à apporter. À défaut, ils pourront demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST qui rendra une décision à cet effet.

Exception au droit de refus

Il est important de noter que le droit de refus ne peut pas être exercé par un travailleur 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.

Ainsi, dans la plupart des cas, les employés des services essentiels ne pourront pas se prévaloir de ce droit.

Évidemment, chacune des situations doit s'analyser au cas par cas. Par ailleurs, au moment d'écrire ces lignes, la Commission de la santé et de la sécurité du travail n'avait pas émis de directives quant à l'analyse du droit de refus en lien avec la COVID-19.

En cas de questions, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels.

MESURES D'ASSOUPLISSEMENT MISES EN PLACE PAR LA CNESST LE 20 MARS

Résumé du dernier communiqué, à compter du 20 mars et jusqu'à nouvel ordre :

- Le paiement de l'État de compte lié à la cotisation à la CNESST est reporté au 31 août 2020. Aucune pénalité ni intérêt ne seront exigés pendant cette période;
- Le délai pour transmettre la Déclaration des salaires 2019 est prolongé jusqu'au 1er juin 2020;
- Il y aura tolérance dans l'application des délais pour le dépôt de plaintes, par exemple pour la transmission des documents nécessaires à une enquête;
- La signification des constats d'infraction aux lois appliquées par la CNESST est limitée pour permettre d'agir en cas de situation grave;
- Les exécutions de jugement sont suspendues, limitées aux cas de force majeure ou interrompues;
- La transmission de mises en demeure est suspendue ou limitée aux cas de force majeure;
- Le dépôt des certificats de défaut de paiement est suspendu ou limité aux cas de force majeure;
- La CNESST recommande d'utiliser prioritairement ses services en ligne;

- Aucune pénalité pour les travailleurs qui ne pourraient se présenter à leurs traitements (suivi médical, physiothérapie, etc.);
- Remboursement autorisé pour les traitements médicaux et de réadaptation effectués à distance, par exemple par téléphone ou en ligne;
- Allègement de la procédure de traitement du programme pour une maternité sans danger. Une travailleuse enceinte ou qui allaite peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin dans le cas où le danger de la COVID-19 soit présent, et sous certaines conditions.

RAPPEL DES MESURES ESSENTIELLES À METTRE EN PLACE EN SITUATION DE PANDÉMIE

La santé et le milieu de travail

Diffuser des mesures d'hygiène reconnues et en assurer la mise en place, fournir le matériel nécessaire (ex : désinfectant à base d'alcool, accès au savon et eau chaude, lingettes, mouchoirs, etc.), tous les moyens de communication peuvent être utilisés (affiches, message vidéo, intranet, etc.)

Adopter des directives imposant l'isolement/quarantaine des employés qui reviennent d'un voyage à l'extérieur du Québec ou s'ils sont en contact avec un membre de leur famille immédiate qui a voyagé à l'extérieur du Québec, et ce pour une période de 14 jours.

Adopter des directives pour prévoir une période d'isolement préventif pour les employés qui présenteraient des symptômes du virus (fièvre et toux) et ce, sous réserve d'une preuve de ne pas ou de ne plus être affectée avant d'autoriser un retour au travail.

La continuité de vos services

Adopter des mesures additionnelles pour permettre d'effectuer du télétravail, ainsi que l'utilisation des moyens technologiques pour tenir des rencontres virtuelles, par téléconférence ou par vidéoconférence.

Limiter les déplacements, les rencontres et les formations à l'extérieur de vos bureaux.

Si vos employés doivent absolument se rendre chez vos clients et partenaires d'affaires, adopter des mesures pour assurer le nettoyage de leurs équipements et outils, selon le cas, ainsi qu'un engagement de la part des employés qu'ils adoptent les mesures d'hygiène et se conforment aux directives mises en place.

Communiquer aux clients les mesures de protection mises en place pour le maintien des services, dont celles de protection.

Enfin, maintenir une vigie des développements liés à cette pandémie pour adapter vos mesures et directives à la situation.

La présente n'est pas exhaustive et selon les développements, sujets à modification. Pour toutes questions additionnelles, notre équipe demeure à votre disposition, www.morencyavocats.com.

Guillaume Saindon, associé
Claire Fournier, avocate
Marianne Lefrançois, avocate

Notre équipe expérimentée de droit du travail et de l'éducation

Pierre Bégin

Serge Bouchard

Maryse Catelier Boulianne

Raphaëlle Chabot Fournier

Bernard Cliche

Geneviève Dechêne

Jonathan Desjardins Mallette

Émilie Dion

Jean-Hugues Fortier

Claire Fournier

Jean-Claude Girard

Martine Gravel

Samuel Gray

Carole-Ann Griffin

Bernard Jacob

Geneviève Lapointe

René Lapointe

Marianne Lefrançois

Stéphanie Lelièvre

Marjolaine Paré

Guillaume Saindon

Julien Sirois

* * * * *

Notre cabinet

Morency, société d'avocats en nom collectif à responsabilité limitée, offre depuis 1970 des services juridiques à la mesure des besoins d'une clientèle diversifiée.

Disposant de bureaux à Québec, Montréal, Lévis et Saint-Jean-sur-Richelieu, et compte tenu de la richesse et de la complémentarité de ses ressources, Morency propose à sa clientèle un ensemble de services juridiques de grande qualité à un coût raisonnable.

La philosophie de notre cabinet étant celle du travail d'équipe, les clients de Morency bénéficient de services adaptés pour tous les aspects de leurs affaires ou de leurs litiges. Une approche multidisciplinaire nous permet d'offrir les services les plus complets et les plus adéquats à notre clientèle.