

## Gestion de la santé et de la sécurité du travail en temps de pandémie COVID-19 : questions les plus fréquentes

Québec et Montréal, 15 avril 2021

Outre les décisions à prendre sur le maintien des activités, la gestion de la santé et de la sécurité du travail (la « SST ») devient un incontournable par l'obligation, pour l'employeur, d'adopter un plan d'action spécifique.<sup>1</sup>

Quelques questions et réponses devenues « virales » témoignant que la SST est au cœur de nos relations quotidiennes.

### **Un employé peut-il exercer un droit de refus de travail s'il craint une exposition à la COVID-19?**

Oui, La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « LSST ») 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.

L'employeur a le devoir de prendre les mesures recommandées pour assurer une protection contre les infections par la COVID-19. Attention, on doit identifier dans le milieu du travail un danger réel d'exposition au virus pour justifier l'exercice du droit de refus. L'appréciation d'un tel danger diffère des seules craintes exprimées, alors que toutes les mesures de protection sont en place. Le droit de refus doit respecter une procédure spécifique de déclaration qui impliquera l'intervention de l'inspecteur de la CNESST.

Le travailleur a aussi le devoir de prendre les mesures nécessaires pour se protéger et protéger ses collègues (art. 49 LSST). Le droit de refus ne peut pas être exercé si le refus d'exécuter le 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.

Également, les tribunaux n'hésiteront pas à déclarer que l'utilisation du droit de refus n'est pas un moyen d'éviter des mesures disciplinaires ou pour défendre son opinion sur le port du masque de procédure.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> CNESST Trousse Covid-19 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx>;

<sup>2</sup> Fiset et Olymel Yamachiche, 2021 QCTAT 872 (SST)

### **Est-ce qu'un employé infecté par la COVID-19 peut être reconnu comme victime d'une lésion professionnelle?**

Oui, s'il est démontré que l'employé a contracté l'infection dans son milieu de travail, « par le fait ou à l'occasion du travail ». La preuve peut impliquer, notamment, l'absence ou l'insuffisance de mesures de sécurité mises en place par l'employeur. La CNESST rappelle que c'est par une prépondérance de preuve qu'elle évaluera la réclamation.

### **Est-ce que l'employeur a l'obligation de fournir gratuitement les équipements de protection individuels (EPI) à ses employés pour assurer une protection contre le virus?**

Oui, la LSST prévoit l'obligation de l'employeur de fournir gratuitement les EPI (art. 51(11)). Au-delà de fournir gratuitement des EPI, il y a le plan d'action pour l'élimination des risques d'infection qui implique, outre des mesures liées à l'organisation du travail, les mesures d'hygiène et de salubrité, l'utilisation d'EPI comme le masque, la visière ou lunette de sécurité et les gants. Dans une récente affaire touchant le secteur hospitalier, le tribunal a statué, entre autres, que l'utilisation du masque N95 était requise, mais qu'il n'y avait pas lieu de fournir des couvre-têtes ou des couvre-chaussures.<sup>3</sup>

À l'obligation de fournir des EPI, de former et d'informer les travailleurs, il y a l'obligation de les porter et de suivre les procédures mises en place pour éliminer les risques d'infection. Un travailleur qui ne respecte pas ces procédures peut se voir imposer des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

### **Est-ce que l'employeur ou le travailleur s'expose à des infractions en cas de non-respect de ces nouvelles mesures de santé et sécurité du travail?**

Oui, l'inspecteur de la CNESST évalue si la LSST et ses règlements sont bien mis en application. À la suite de sa visite, un rapport d'intervention précise les mesures de corrections et les délais pour les effectuer. Chaque manquement peut entraîner un constat d'infraction (amende). D'où l'importance d'assurer la formation, l'information et la surveillance des mesures adoptées. Il est possible que le travailleur s'expose à une amende, quoique plus rarement observé. La CNESST a une année pour donner un constat d'infraction à la suite de l'intervention de l'inspecteur.<sup>4</sup>

Il est recommandé d'exercer un suivi des corrections demandées et de documenter toutes les activités de gestion de la SST. L'utilisation de pause-sécurité, par exemple, est un bon outil d'information et de validation des connaissances de vos employés. La traçabilité des mesures mises en place permettra d'évaluer l'efficacité de votre gestion.

Enfin, toute personne qui ne respecte pas les consignes de la santé publique, telle la mise en quarantaine, est passible d'une amende en vertu de la loi fédérale, *Loi sur la mise en quarantaine*

<sup>3</sup> Professionnel (le)s en soins de santé unis (PSSU-FIQP) et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2021 QCTAT 1401; ce jugement traite également de l'organisation du travail, de la formation et de l'information aux travailleurs ainsi que de la ventilation;

<sup>4</sup> CNESST c. 8653631 Canada inc. 2020 QCCCQ 6684;

et la loi provinciale, *Loi sur la santé publique*.

### **Est-ce qu'un employeur peut obtenir des renseignements médicaux en relation avec l'exposition au virus auprès de son travailleur?**

Oui, les directives de la santé publique et de la CNESST sont à l'effet d'utiliser quotidiennement le questionnaire d'auto-évaluation sur l'état de santé de ses travailleurs et ainsi de valider s'ils ont des symptômes ou ont été exposés à une personne ayant des symptômes de la COVID-19. Une réponse positive impliquera des mesures de mises en quarantaine. Les renseignements médicaux ainsi obtenus requièrent qu'ils soient conservés de façon à en assurer la confidentialité et d'accès très limité. Aussi, un diagnostic confirmé de COVID-19 pourrait obliger la mise en place de mesures de salubrité additionnelles, entre autres, le nettoyage du poste de travail, des lieux communs et outils utilisés par l'employé, en plus de la quarantaine de collègues.

En conclusion, nul doute que la gestion de la santé et de la sécurité du travail s'intègre dans la gestion des relations du travail, considérant que les comportements non sécuritaires pourraient entraîner l'imposition de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.<sup>5</sup>

### **Avis juridique**

Le contenu de cet article ne constitue pas un avis juridique de notre cabinet et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Morency. Nous vous invitons à communiquer avec nos avocats et notaires pour toute question relative au contenu de cette infolettre en lien avec une situation particulière.

En cas d'interrogations à ce sujet, nous vous invitons donc à communiquer avec l'un de nos professionnels qui se fera un plaisir de vous accompagner.

Bernard Cliche, avocat émérite ([bcliche@morencyavocats.com](mailto:bcliche@morencyavocats.com))

Claire Fournier, avocate ([cfournier@morencyavocats.com](mailto:cfournier@morencyavocats.com))

Carole-Ann Griffin, avocate ([cagriffin@morencyavocats.com](mailto:cagriffin@morencyavocats.com))

William Gagné, avocat ([wgagne@morencyavocats.com](mailto:wgagne@morencyavocats.com))

Émilie Dion, avocate ([emdion@morencyavocats.com](mailto:emdion@morencyavocats.com))

Carolane Pétrin, avocate ([cpetrin@morencyavocats.com](mailto:cpetrin@morencyavocats.com))

---

<sup>5</sup> Teamsters Québec, local 1999 et Exceldor Coopérative, usine de St-Bruno-de-Montarville, 2020 QCTA 632; congédiement pour avoir fait une fausse déclaration au questionnaire ne divulguant pas que son conjoint avait testé positif à la Covid-19;