MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

QUÉBEC
MONTRÉAL
LÉVIS
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU

COVID-19 / Coronavirus : conseils pour la gestion du personnel

Québec, 12 mars 2020

Vous constatez, tout comme nous, que le COVID-19 affecte désormais notre quotidien.

Le COVID-19 touche aussi la gestion du personnel. Plusieurs mesures doivent être prises et plusieurs questions émergent. L'équipe de droit du travail et de l'éducation de Morency souhaite répondre à quelques-unes avec cette infolettre.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question plus pointue.

Questions et réponses sur la gestion des employés en lien avec le COVID-19.

Q. Est-ce que je peux interdire à mes employés de faire un voyage professionnel?
R. Oui. Vous pouvez modifier les plans de vos employés pour toute activité professionnelle. Il s'agit de votre droit de gérance. Considérant la propagation du COVID-19 dans de nouveaux pays chaque jour, il serait avisé de ne pas se limiter aux zones à haut risque, mais de restreindre de manière générale toutes les activités professionnelles à l'étranger.

Q. Est-ce que je peux empêcher un employé de faire un voyage personnel?
R. C'est plus compliqué. Vous pouvez par contre l'obliger à vous divulguer l'ensemble des destinations visitées et les escales effectuées pour vous permettre de prendre une décision éclairée à son retour. L'objectif de ces questionnements est de vous permettre de juger de son état de santé à son retour et d'assurer la sécurité de vos employés.

Gardez en tête que, même si votre employé voyage dans un endroit qui n'est pas reconnu

à risque, il pourrait avoir croisé d'autres voyageurs provenant d'une zone à risque dans un lieu touristique ou dans un aéroport.

Q. Peut-on interdire l'accès à nos établissements à un employé?
R. Oui. Afin d'assurer la santé et la sécurité des autres employés, vous pouvez empêcher l'accès d'un employé à vos établissements si vous avez des motifs sérieux. Par exemple, revenir d'un voyage à l'étranger, surtout en provenance d'une zone à haut risque. Le premier ministre François Legault a d'ailleurs demandé à tous les Québécois qui rentrent de voyage, peu importe le pays d'où ils arrivent, de s'isoler de façon préventive. Cette mesure est obligatoire dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Q. Quelle est la durée de la quarantaine requise pour éviter les risques de propagation?
R. Une quarantaine de 14 jours est recommandée pour surveiller l'apparition de fièvre, de toux et de difficultés à respirer. Après ce délai, en absence de symptômes, la quarantaine peut normalement être levée.

Q. Que faire si un employé présente des symptômes?
R. Vous devez le retirer immédiatement du travail, lui demander de s'isoler et le retourner à la maison.

Q. Après qu'un employé ait présenté des symptômes, quand peut-il revenir au travail ?
R. Lorsqu'il fournit un billet médical confirmant sa capacité à travailler ou l'absence du virus.

Q. Est-ce qu'un employé peut refuser de travailler par crainte d'être contaminé par le COVID-19?
R. Le droit de refus est une mesure prévue dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui requiert l'analyse par un inspecteur de la CNESST. Ce sera à cet inspecteur de déterminer s'il existe ou non un danger justifiant le refus de travail. Cette décision est exécutoire, mais contestable.

En appliquant des mesures préventives, vous réduisez les risques qu'un employé soulève un droit de refus.

Q. Doit-on rémunérer un employé en arrêt de travail à cause du COVID-19?
R. La réponse est complexe

- Si l'employé présente des symptômes, il sera invalide et pourra bénéficier de prestations d'assurance salaire. Si l'employé ne bénéficie pas d'assurance salaire, il

pourra bénéficier d'indemnités d'assurance-emploi (chômage maladie). Selon les propos du premier ministre Justin Trudeau, les prestations seront versées sans délai de carence.

- Si l'employé est en quarantaine en attendant de vérifier s'il a des symptômes, il ne semble pas pouvoir bénéficier de l'assurance salaire puisqu'il n'est pas invalide. Par contre, selon les propos du premier ministre François Legault, les employés du secteur public continueront d'être payés pendant ce temps. Le gouvernement demande aux employeurs privés d'être compréhensif et promet des mesures d'aide.
- Si l'employé est en quarantaine et qu'il convient avec l'employeur de fournir sa prestation de travail à distance (télétravail), il faudra rémunérer cet employé pour le travail effectué.

Guide des bonnes pratiques de l'employeur

Voici une liste de bonnes pratiques à mettre en place :

- Communiquez avec vos employés, avisez-les des informations pertinentes;
- Rappelez les mesures d'hygiène;
- Annulez les réunions non essentielles ou modifiez-les en visioconférence;
- Favorisez le télétravail lorsque possible;
- Accompagnez vos gestionnaires dans leur gestion de situations nouvelles;
- Restez à jour sur les nouvelles informations puisque la situation évolue rapidement.

Liens pour obtenir des informations à jour :

- Gouvernement du Québec :

  https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/

- Gouvernement fédéral :

  https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html

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
- Claire Fournier
- Jean-Hugues Fortier
- 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.

morencyavocats.com | Suivez-nous sur:

QUÉBEC, Édifice Le Delta 3, 2875, boulevard Laurier, bureu 200, Québec QC G1V 2M2 **T** 418 651-9900 **F** 418 651-5184
MONTRÉAL, 500, Place d'Armes, 25e étage, Montréal QC H2Y 2W2 **T** 514 845-3533 **F** 514 845-9522
LÉVIS, 1200, boulevard de la Rive-Sud, bureau 501, Lévis QC G6W 5M6 **T** 418 833-4443 **F** 418 833-6130
ST-JEAN-SUR-RICHELIEU, 188, rue Longueuil, bureau 101, St-Jean-sur-Richelieu QC J3B 6P1 **T** 450 347-5317 **F** 450 347-5383

© MORENCY SOCIÉTÉ D'AVOCATS 2020