



**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<sup>ère</sup> 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