

Obligations de l'employeur concernant le retour au travail pendant la COVID-19

Le 5 juin 2020

La présente FAQ répond à quelques-unes des questions les plus fréquemment posées sur les obligations et le devoir d'accommodement des employeurs à l'égard des travailleurs dans un contexte de pandémie de COVID-19.

Il faut souligner que même si le droit sur les mesures d'accommodement et la COVID-19 n'a pas encore fait l'objet de règlements par les cours et les tribunaux, les obligations d'accommodement doivent habituellement s'appliquer lorsqu'une personne ou un membre de sa famille est immunodéficient ou immunodéprimé, ou lorsqu'il faut fournir des soins à un membre de la famille malade. Nous sommes donc d'avis que l'employeur serait tenu de respecter les obligations ci-dessous.

Qu'arrive-t-il si je crois que mon milieu de travail est dangereux à cause de la COVID-19?

Les employés qui croient que leur employeur n'a pas mis en œuvre les mesures de sécurité nécessaires pour rendre le lieu de travail sans danger ou pour respecter les lignes directrices en matière de sécurité établies par le gouvernement ont le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Pour en savoir plus sur la COVID-19 et le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux : <https://scfp.ca/la-covid-19-et-le-droit-de-refuser-deffectuer-un-travail-dangereux>.

Qu'arrive-t-il si je suis immunodéficient ou immunodéprimé?

Un employeur a le devoir légal d'accommoder les employés souffrant d'une maladie ou d'un handicap qui les rend vulnérables à la COVID-19, sauf si ces mesures entraînent une contrainte excessive. Autrement dit, l'employeur doit prévoir des ajustements pour permettre aux employés de continuer à travailler sans danger, à moins qu'il ne soit excessivement coûteux ou dangereux de le faire. Par exemple, le télétravail est une mesure d'accommodement fréquente pour les employés immunodéficients ou immunodéprimés. Si le télétravail est impossible, il faut tenter d'explorer d'autres mesures d'accommodement, le congé non payé étant la dernière solution.

.../2

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

DENIS BOLDOC, PAUL FAORO, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Qu'arrive-t-il si les écoles sont fermées et que mes enfants ont besoin de service de garde?

Dans chaque province et au niveau fédéral, les lois sur les droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur la situation familiale. Les employeurs doivent offrir des accommodements pour permettre aux employés qui sont responsables d'un enfant de continuer à travailler même sans accès à des services de garde, à moins qu'il ne soit excessivement coûteux ou dangereux de le faire. La protection relative à la situation familiale vise aussi les parents non biologiques et ceux qui jouent un rôle de parent.

Une fois la nécessité d'un accommodement établie par les employés, les options peuvent inclure le télétravail, un horaire modifié ou un congé payé si possible. Les employés travaillant de la maison peuvent, s'ils sont les principaux responsables des soins pendant les heures de travail, avoir besoin de mesures d'accommodement additionnelles, comme des pauses irrégulières, la réduction du nombre d'heures ou une modification des tâches qui permet de travailler à un poste où les interruptions ne sont pas problématiques. Prendre un congé non payé serait la dernière option.

Qu'arrive-t-il si un membre de ma famille est atteint de la COVID-19?

Là aussi, l'obligation de fournir des soins à des parents âgés fait partie des protections relatives à la situation familiale. Même si les cours et les tribunaux n'ont pas tenu compte de la situation familiale dans le respect de toutes les exigences relatives aux soins familiaux dans un contexte de COVID-19, il est plus que probable que si un employé vit avec un membre de la famille qui est malade ou qu'il doit s'occuper de membres de la famille qui sont à risque élevé s'ils contractent la COVID-19 (comme les personnes âgées, immunodéprimées, immunodéficientes ou médicalement vulnérables), l'employeur a le devoir d'accommoder l'employé, à moins qu'il ne soit excessivement coûteux ou perturbateur pour les activités de le faire. Les mesures d'accommodement possibles incluent le télétravail, les heures variables, les congés ou d'autres options flexibles.

Qu'arrive-t-il si les mesures d'accommodement ne suffisent pas?

Si l'employé et l'employeur ont épuisé toutes les mesures d'accommodement possibles et sont incapables d'en arriver à une solution, certaines conventions collectives contiennent des clauses d'accès à des congés payés pour « d'autres raisons » si un employé ne peut pas travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté. En cas de quarantaine, les employés doivent éviter d'utiliser leurs congés de maladie et demander des congés payés pour « d'autres raisons » dans la mesure du possible.

Si la convention collective ne prévoit pas de congés payés, certains employés pourraient avoir droit à des congés légaux en vertu des [lois sur les normes d'emploi](#). Les congés applicables aux responsabilités parentales ne sont habituellement que de trois à cinq jours par année et non payés. Toutefois, plusieurs provinces ont augmenté

les congés légaux pour les employés qui s'absentent du travail pour prendre soin d'un membre de la famille atteint de la COVID-19. Le [Code canadien du travail](#) prévoit également jusqu'à 17 semaines de congé médical avec protection d'emploi.

Pour les changements concernant les congés légaux en cas de COVID-19 due à l'emploi au Canada, voir [Tableau de référence : Initiatives et changements législatifs en emploi dans le contexte de la COVID-19](#) (en anglais seulement).

Puis-je refuser de travailler par peur d'une exposition au virus?

Même si les employés sont, à juste titre, inquiets pour leur santé à cause de la pandémie, ils ne peuvent pas refuser de travailler uniquement par crainte d'une exposition potentielle. Il doit y avoir un lien entre la COVID-19 et la croyance raisonnable de l'employé qu'il est en danger de blessure ou de maladie. Une raison légitime de refuser un travail peut être par exemple le fait que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé de l'employé et minimiser le danger potentiel.

Mon employeur peut-il me congédier si je contracte la COVID-19?

Un employeur ne peut pas congédier un employé parce qu'il a contracté la COVID-19. Même si la question n'a pas encore été tranchée de manière concluante, la COVID-19 constitue probablement un handicap selon les lois provinciales et fédérales sur les droits de la personne. Ainsi, les employés incapables de se rendre au travail parce qu'ils ont contracté la COVID-19 doivent bénéficier de mesures d'accommodement, à la condition que ces mesures n'imposent pas de contrainte excessive. Un employeur ne peut pas imposer de mesures disciplinaires à un employé qui ne peut pas venir travailler parce que des agents de la santé lui ont ordonné de se mettre en quarantaine ou de s'isoler à cause de la COVID-19. Un employeur doit offrir des mesures d'accommodement à un employé dans ces circonstances, sans aller jusqu'à la contrainte excessive. Puisque la COVID-19 est un état temporaire et que la pandémie est censée être temporaire et non permanente, la plupart des employeurs devront accommoder ceux qui sont incapables de travailler à cause de la COVID-19, soit en modifiant leurs conditions de travail dans la mesure du possible pour leur permettre de travailler à la maison, soit tout simplement en maintenant leur lien d'emploi pendant la durée des effets relatifs à la COVID-19.