

# COVID-19 en milieu de travail : les conséquences pour l'employeur qui n'assure pas un environnement sécuritaire à ses travailleurs

05 juin 2020

Avec la réouverture progressive de l'économie québécoise, les employeurs ont tout intérêt à mettre en place un plan concret pour lutter contre la propagation de la COVID-19 dans leurs établissements afin d'éviter que le milieu de travail devienne un foyer de transmission. Des mesures de prévention adéquates telles que des protocoles d'hygiène et de distanciation sociale sont primordiales afin d'offrir un environnement sécuritaire à ses travailleurs. Cela dit, qu'en est-il des conséquences pour l'employeur qui ne prend pas ces mesures?

## Réclamation pour maladie professionnelle ou accident du travail

Un travailleur pourrait produire une réclamation pour lésion professionnelle en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) s'il devait être contaminé par la COVID-19 sur les lieux de travail, que ce soit suite à une contamination survenue à un moment très précis (accident du travail) ou par propagation dans le milieu alors que les mesures de prévention en place étaient insuffisantes (maladie professionnelle). Si la contamination alléguée relève d'une maladie professionnelle, le travailleur atteint de la COVID-19 aura alors le fardeau de démontrer que sa maladie est reliée directement aux risques particuliers du travail. Naturellement, si une grande concentration de cas devait se retrouver dans un même milieu, la démonstration du fait qu'il s'agit d'une maladie professionnelle liée aux risques de l'environnement de travail serait facilitée.

Si la réclamation est acceptée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le travailleur pourra bénéficier d'une indemnité de remplacement de revenu égale à 90 % du revenu net qu'il tire annuellement de son emploi. Dans certains cas, cette couverture pourrait être plus avantageuse sur le plan économique que le programme de Prestation Canadienne d'Urgence auquel le travailleur infecté aurait également droit. Le travailleur pourrait donc préférer réclamer en vertu du régime d'indemnisation en matière de lésion professionnelle, qui lui offrira

une couverture prolongée en plus de la possibilité d'être indemnisé pour toute atteinte permanente à l'intégrité physique pouvant découler de sa lésion.

## **Exercice du droit de refus**

Au Québec, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) permet à un travailleur de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un danger menace sa santé ou celle d'autrui. Ainsi, un travailleur rappelé au travail pourrait se prévaloir de son droit de refus si, dans l'exercice de ses fonctions, celui-ci est appelé à côtoyer étroitement des collègues ou des clients qui sont potentiellement porteurs du virus sans que des directives strictes de distanciation soient établies ou sans être muni de l'équipement de protection adéquat.

Le travailleur qui refuse d'exécuter un travail doit aviser immédiatement l'employeur et expliquer les raisons de son refus. L'employeur doit alors examiner la situation avec le travailleur (ou son représentant) et, le cas échéant, proposer des solutions permettant de corriger la situation. En cas de désaccord, les parties peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. L'inspecteur sera alors appelé à examiner la situation et déterminer dans les plus brefs délais s'il existe effectivement un danger pour la santé du travailleur. Le cas échéant, l'inspecteur pourra ordonner l'arrêt complet d'une partie ou de l'entièreté des opérations de l'établissement, ordonner la mise sous scellé d'équipements, prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il déterminera.

## **Sanctions pénales en matière de santé et sécurité du travail**

La LSST prévoit également que l'employeur est passible de sanctions pénales variant selon la gravité des risques identifiés par l'inspecteur de la CNESST si les mesures de prévention en place s'avéraient inadéquates à la lumière de la réglementation, ou compromettaient directement et sérieusement la sécurité des travailleurs. De telles sanctions pourraient par ailleurs ternir l'image de l'organisation et porter atteinte à la confiance que porte le public à la marque de l'entreprise.

## **Recours civil et poursuite criminelle**

En cas de négligence, il est possible d'envisager que des tiers (clients, partenaires, etc.) logent un recours civil contre l'organisation. Notons toutefois que le travailleur ayant subi une lésion professionnelle et/ou ses bénéficiaires ne peuvent pas loger de recours civil contre l'employeur, la LATMP limitant grandement la responsabilité civile des employeurs.

Par ailleurs, l'organisation négligente pourrait faire face à une poursuite criminelle engageant sa responsabilité et celle des dirigeants ou travailleurs impliqués en vertu de l'article 217.1 du Code criminel qui prévoit qu'il incombe à quiconque qui dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

## Miser sur la prévention : préparer adéquatement le milieu de travail pour la reprise des activités

Il est impératif dans les circonstances de mettre en œuvre les mesures de prévention requises afin de préparer le retour au travail des travailleurs. La CNESST a mis en ligne un guide des mesures préventives qui devrait être consulté par tout employeur en vue de réaménager les lieux en conséquence, disponible ici : [Trousse COVID-19](#).

Cette trousse comprend un guide et des affiches permettant de rappeler aux travailleurs les consignes en vigueur. Le site web de la CNESST comprend également des guides spécifiques aux activités de la construction, du secteur minier et du commerce de détail, qui devraient être étudiés et implantés avant la reprise des activités des organisations visées.

Composer avec les nouvelles exigences de santé et sécurité peut représenter un défi de taille pour les employeurs. Les professionnels de BLG en droit du travail et de l'emploi sont disponibles pour vous aider à mettre en place une politique de gestion du milieu de travail en contexte de pandémie afin de limiter au maximum le risque de propagation du virus et pour vous aider à identifier les différentes stratégies de gestion de la main-d'œuvre en pareil contexte.

### Par

[Katherine Poirier, Don J. Alberga, François Longpré, Catherine Pronovost, Marie-Pier Emery, Stéphanie Desjardins](#)

### Services

[Travail et emploi](#)

## BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

[blg.com](http://blg.com)

### Bureaux BLG

#### Calgary

Centennial Place, East Tower  
520 3rd Avenue S.W.  
Calgary, AB, Canada  
T2P 0R3

T 403.232.9500  
F 403.266.1395

#### Ottawa

World Exchange Plaza  
100 Queen Street  
Ottawa, ON, Canada  
K1P 1J9

T 613.237.5160  
F 613.230.8842

#### Vancouver

1200 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, BC, Canada  
V7X 1T2

T 604.687.5744  
F 604.687.1415

#### Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest  
Suite 900  
Montréal, QC, Canada  
H3B 5H4

T 514.954.2555  
F 514.879.9015

#### Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower  
22 Adelaide Street West  
Toronto, ON, Canada  
M5H 4E3

T 416.367.6000  
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à [desabonnement@blg.com](mailto:desabonnement@blg.com) ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans [blg.com/fr/about-us/subscribe](http://blg.com/fr/about-us/subscribe). Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à [communications@blg.com](mailto:communications@blg.com). Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur [blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels](http://blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels).

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.