

COVID-19 et milieu de travail : FAQ des employeurs

16 mars 2020

Alors que les écoles et les entreprises ferment dans tout le pays, les employeurs sont confrontés à des défis sans précédent. Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions les plus courantes que nous recevons des employeurs. Comme la situation évolue rapidement, les questions évolueront également. Veuillez considérer que cet article est destiné uniquement à des fins d'information et ne constitue pas un avis juridique. N'hésitez pas à contacter les personnes mentionnées plus bas pour obtenir des conseils plus spécifiques.

Que pouvons-nous faire pour assurer la sécurité de nos employés?

Dans la mesure du possible, les employés qui le peuvent devraient être autorisés et encouragés à travailler à domicile. De nombreux employeurs ne donnent plus le choix à leurs employés et rendent le télétravail obligatoire.

Pour les employés qui ne peuvent pas travailler à domicile, veuillez suivre les instructions données par les autorités de santé publique. Soyez prudents et respectez notamment les mesures suivantes :

- Limiter les contacts sociaux autant qu'il est raisonnablement possible de le faire;
- Nettoyer et désinfecter régulièrement les lieux de travail;
- Offrir la possibilité de se laver les mains;
- Échelonner les horaires de travail en équipe pour limiter les contacts et restreindre le nombre de personnes pouvant utiliser simultanément les aires de repos (telles que les cafétérias et les salles de pause);
- Nettoyer plus fréquemment les zones communes;
- Faciliter une bonne hygiène.

Pour obtenir plus de renseignements pertinents sur la situation actuelle, consultez nos précédents articles : [Nouvelle épidémie de coronavirus : Aperçu et perspectives juridiques et pratiques](#) (en anglais seulement) et [Gestion situationnelle du virus de la COVID-19](#).

Quelles étapes doivent être suivies si un employé a eu un résultat positif au test de la COVID-19?

Consultez les autorités de santé publique de votre province. Si le test de dépistage d'un employé est positif, l'autorité de santé publique sera automatiquement impliquée et identifiera avec qui cette personne aurait pu être entrée en contact. Cette autorité émettra des ordres et des directives, dont les directives concernant le lieu de travail. Les employeurs, en tant que membres de la collectivité, sont tous tenus de faciliter le travail des autorités de santé publique en ce moment.

À tout moment, avant que l'autorité de santé publique n'intervienne, les employeurs doivent rendre inaccessible tout lieu de travail où l'employé dont le test s'est avéré positif a travaillé. Cela peut signifier le renvoi des autres employés chez eux, la fermeture de magasins et la fermeture temporaire de lieux de travail.

Pouvons-nous vérifier la température de nos employés qui viennent sur le lieu de travail?

Il s'agit d'une question complexe. En temps normal, le contrôle systématique de la température des employés serait fort probablement considéré comme une atteinte injustifiée à la vie privée dans la plupart des environnements de travail, en dehors du secteur des soins de santé. Or, le contexte actuel ne s'inscrit pas dans le cours normal.

Il n'est donc pas surprenant qu'il existe des situations où il pourrait s'avérer pertinent de vérifier la température des employés. Ainsi, une situation analogue s'est produite en Colombie-Britannique et en Ontario dans le secteur hospitalier. Dans ces deux provinces, les hôpitaux ont imposé aux infirmières et autres travailleurs de première ligne la règle selon laquelle, durant la saison de la grippe, ils devaient soit être vaccinés, soit porter un masque. En Colombie-Britannique, cette règle a été confirmée par un arbitre qui a déterminé qu'il y avait un problème réel et sérieux de sécurité des patients, et que la règle était utile et favorisait la sécurité des patients. En revanche, deux décisions de l'Ontario ont annulé une règle identique, estimant qu'il n'y avait pas de preuve solide que la règle relative à la vaccination ou au port obligatoire du masque protégeait la sécurité des patients.

Les employeurs qui procèdent à des contrôles de température durant la crise actuelle pourraient s'exposer à des contestations, ultérieurement. Ils devront soupeser le risque que présentent de telles contestations et les avantages qu'ils en retireront. Actuellement, la vérification de la température ne permet pas de repérer tous les cas de la COVID-19, mais en intercepte tout de même certains, puisqu'une personne asymptomatique et sans fièvre peut être infectée. Les employeurs devront également évaluer le coût d'un tel programme puisque dans la plupart des provinces, ils devront rémunérer les employés qui se présentent au travail, mais sont renvoyés chez eux.

Que se passe-t-il si nous devons temporairement fermer complètement ou en partie de notre entreprise?

Les règles sont différentes d'une province à l'autre, ainsi qu'au niveau fédéral.

En Ontario par exemple, un employeur peut invoquer une mise à pied temporaire. Une mise à pied temporaire n'est pas une cessation ou un licenciement aux fins de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE). Une mise à pied temporaire est une période de 13 semaines sur une période de 20 semaines, ou de 35 semaines sur une période de 52 semaines, pendant laquelle l'employeur continue à verser des prestations. Sous réserve de tout contrat de travail ou convention collective, un employeur n'a pas besoin de motifs pour invoquer une mise à pied temporaire. Les employés mis à pied temporairement n'ont pas droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de départ en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi. Toutefois, les employés non syndiqués pourraient considérer la mise à pied temporaire comme un congédiement déguisé, à l'exception de ceux dont le contrat de travail permet une mise à pied temporaire.

Les employés mis à pied temporairement seront probablement admissibles aux prestations d'assurance-emploi. De plus, il convient de noter qu'à la lumière des circonstances actuelles, le gouvernement fédéral a renoncé au délai de carence d'une semaine visant les prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les nouveaux demandeurs qui sont mis en quarantaine afin qu'ils puissent être payés pour la première semaine de leur demande.

Au Québec, une mise à pied temporaire suspend le contrat de travail avec l'employé jusqu'à ce que ce dernier puisse être rappelé au travail. Une mise à pied temporaire devient une rupture permanente du lien d'emploi après six mois. Il importe de noter que le paiement du préavis légal et de l'indemnité de vacances accumulée ne sera dû qu'après la période de mise à pied de six mois. Dans la même logique, une mise à pied temporaire ne donne pas lieu à la mise en œuvre des dispositions relatives au licenciement collectif avant que la situation ne devienne un licenciement définitif. Il convient cependant de souligner que, selon une certaine jurisprudence, les salariés rémunérés sur la base d'un salaire annuel pourraient estimer qu'une période de mise à pied temporaire constitue un congédiement déguisé, à l'exception de ceux dont le contrat de travail autorise une mise à pied temporaire.

En date du 15 mars 2020, le gouvernement du Québec a ordonné la fermeture, jusqu'au 30 mars 2020, des entreprises et lieux publics suivants :

Bibliothèques, musées, théâtres; salles de concert, piscines, spas, saunas et parcs aquatiques; lieux de loisirs (stations de ski, parcs d'attractions, centres de trampoline, etc.); cinémas et arcades, centres d'entraînement, salles de danse, de spinning, de zumba et de yoga; arénas et centres de soccer intérieur; zoos; aquariums; bars et boîtes de nuit; restaurants de type buffet; cabanes à sucre ainsi toute autre installation ayant une vocation similaire.

Le gouvernement du Québec demande aux restaurateurs de limiter la clientèle à 50 % de la capacité des salles, soit une table sur deux. Les restaurants de type buffet et les cabanes à sucre doivent fermer temporairement. Les commandes à emporter, les livraisons et les services à l'auto sont toujours autorisés.

Puis-je exiger que les employés utilisent leurs jours de vacances?

En général, les employeurs ont le droit de déterminer quand un employé prend des vacances. Ce droit général est souvent limité par un contrat, une politique, une convention collective ou une pratique.

Au Québec, les employés ont le droit de connaître les dates de leur période de vacances au moins quatre semaines à l'avance. Les employeurs peuvent donc proposer à leurs employés d'utiliser leurs vacances, sans toutefois pouvoir l'imposer.

Que se passe-t-il si un employé refuse d'entrer au travail par crainte de la COVID-19?

Dans la plupart des provinces, les employés ont le droit de refuser un travail dangereux, y compris lorsqu'ils pourraient être exposés à un virus. Le refus doit être raisonnable.

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, par exemple, un travailleur a le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Lorsqu'un travailleur exerce ce droit en Ontario, son superviseur doit enquêter et tenter de résoudre le problème. Le travailleur est tenu de demeurer dans un endroit sécuritaire pendant l'enquête. Si le problème n'est pas résolu, la question sera portée à l'attention d'un inspecteur du ministère du Travail. Aucun autre travailleur n'est alors autorisé à travailler dans l'aire de travail concernée en attendant le résultat de l'enquête, à moins que ce travailleur ne soit informé de la situation et consente à y travailler.

Qu'en est-il des clauses de force majeure?

La force majeure est un concept juridique liée à des circonstances imprévisibles qui empêchent une partie de remplir ses obligations contractuelles. Certaines conventions collectives contiennent des clauses de force majeure ou des modalités qui font référence à des événements imprévus. En fonction du libellé de la clause, l'employeur peut ne pas être tenu de remplir toutes les obligations prévues par la convention, comme les obligations afférentes au préavis de fin d'emploi.

Avant de prendre des décisions relatives au préavis ou aux licenciements, il est essentiel de procéder à un examen approfondi de la convention collective ou du contrat de travail ainsi que des directives et exigences actuelles de l'autorité de santé publique de la province où l'entreprise exerce ses activités. La détermination de l'application du concept de force majeure peut nécessiter un avis juridique.

Que dois-je envisager pour les employés qui travaillent à domicile?

Si votre employé peut travailler à domicile, il y a encore des éléments à prendre en considération :

1. Comment allez-vous vérifier/enregistrer les heures de travail?
2. Comment allez-vous gérer le rendement?
3. Comment allez-vous protéger les informations confidentielles?
4. Un équipement spécifique est-il nécessaire?

5. Disposez-vous de suffisamment de licences ou d'autorisations d'accès à distance pour tous les employés?
6. L'employé dispose-t-il d'un bureau à domicile dédié? (Et une évaluation des risques est-elle requise?)
7. L'employé dispose-t-il d'une assurance adéquate?
8. Avez-vous besoin d'entrer dans la propriété de l'employé pour vérifier l'espace de travail, récupérer le matériel, etc.? (Le cas échéant, obtiendrez-vous son consentement?)
9. Devez-vous vérifier si l'employé est autorisé à travailler depuis son domicile du point de vue des règles applicables au zonage?

Quelles sont les autres options autres que le travail à domicile ou le licenciement?

Évaluez :

1. S'il existe des congés légaux qui peuvent s'appliquer à la situation.
2. Si certains employés seraient prêts à accepter une période de congé temporaire sans solde.
3. Si certains employés seraient prêts à réduire leurs heures de travail (par exemple, à quatre jours par semaine).
4. S'il est possible de diviser les équipes de travail en deux et d'alterner les semaines où ces équipes travaillent au bureau et à domicile.
5. S'il est possible d'établir un régime d'allocations de chômage supplémentaires. Un employeur a le droit de verser un complément s'ajoutant aux prestations d'assurance-emploi touchées par les employés en arrêt de travail et ceux qui reçoivent des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Ces régimes ne concernent pas uniquement les congés de maternité et les congés parentaux.

Pour obtenir des conseils en matière de droit du travail concernant les questions juridiques liées à la COVID-19, veuillez communiquer avec les avocats mentionnés ci-dessous. Ils sont prêts et disponibles pour vous aider à traverser cette période inédite. BLG a également créé un [Centre de ressources sur la COVID-19](#) pour aider les entreprises en ce qui concerne une variété de sujets, notamment les risques contractuels, les exigences de divulgation publique, les écoles et le droit pénal.

Par

Services

[Travail et emploi](#), [Droit de la santé](#), [Soins aux patients](#), [Gestion de crise](#)

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

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 ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur 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.