

DESTINATAIRES : Aux conseillères et conseillers et aux membres du SCFP au Québec

EXPÉDITRICE : Danielle Lamy, Service juridique

**OBJET : Outils d'informations concernant l'impact de la COVID-19  
sur les travailleurs et les milieux de travail**

---

Conseurs, Confrères,

Ce document fait état des diverses questions qui ont été posées au Service juridique et au Service de la santé et de la sécurité du travail concernant l'impact de la COVID-19 sur les milieux de travail. Cet état des lieux ne constitue pas un avis juridique, mais bien des orientations pour vous permettre de bien conseiller vos sections locales.

De plus, ces orientations et ces informations sont mises à jour au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Si vous avez des questions plus précises, nous vous invitons à communiquer avec Danielle Lamy qui assurera le suivi avec l'équipe du Service juridique.

D'entrée de jeu, nous vous rappelons que dans de telles circonstances, les employeurs doivent prendre des précautions raisonnables afin de protéger les employés. Ils doivent prendre des mesures afin que ceux-ci soient à l'abri de quelque danger que ce soit dans le milieu de travail. L'intensité de ces mesures différera selon l'état de la situation. Les employeurs devront suivre les directives émises par les autorités concernées. Il est aussi de notre responsabilité collective de suivre l'évolution de la situation et les directives émises par les autorités afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité de nos membres.

Si des membres de vos sections locales présentent ou estiment présenter des symptômes pouvant s'apparenter aux symptômes de la COVID-19, nous vous invitons à les diriger vers le 1-877-644-4545.

Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions qui nous ont été fréquemment posées au cours des derniers jours en lien avec la COVID-19 ainsi que des points d'information.

Nous demeurons disponibles pour toute autre question que vous pourriez avoir en lien avec la pandémie de la COVID-19. Ce document sera mis à jour au fur et à mesure que la situation au Québec et à l'étranger évoluera.

Meilleures salutations,

DL/ng Unifor-2023

<b>POINTS D'INFORMATION .....</b>	<b>1</b>
1- Décrets et arrêtés adoptés par le Gouvernement du Québec.....	1
2- Mise en place d'un <i>Programme d'aide temporaire aux travailleurs</i> par le Gouvernement du Québec .....	2
<b>3- Plan d'urgence du Gouvernement fédéral (Projet de loi C-13) : .....</b>	<b>3</b>
4- Fermeture de tous les lieux publics jugés non-essentiels au Québec .....	4
<b>5- Mouvement action-chômage de Montréal.....</b>	<b>4</b>
6- Procédures entourant la tenue d'audiences .....	4
7- Documentations et Sites internet à consulter .....	6
<b>QUESTIONS.....</b>	<b>7</b>
8- Est-ce que l'Employeur peut demander à un employé de s'isoler ? .....	7
9- Quelle est la procédure à suivre si un employé doit s'isoler du travail, volontairement ou à la demande de son employeur ?.....	8
10- L'Employeur peut-il exiger une justification de l'absence en cas d'isolement ?.....	9
11- Est-ce que les compagnies d'assurances peuvent exiger un billet médical en cas de réclamation liée à la COVID-19 ? .....	9
12- Les employés peuvent-ils exercer leur droit de refus s'ils ont des motifs de croire qu'ils seront en contact avec la COVID-19 sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail ?10	10
13- Lorsqu'un vaccin sera disponible, l'employeur peut-il exiger d'un salarié qu'il se fasse vacciner ?.....	10
14- Quelle est la bonne pratique dans un cas où un travailleur a été ou a potentiellement été en contact avec une personne qui présente un risque d'être infectée par la COVID- 19 ?.....	11
15- Est-ce que les travailleurs ayant effectué un séjour à l'étranger ont l'obligation de divulguer ce séjour à l'Employeur ?.....	11
16- L'Employeur peut-il interdire à un employé d'effectuer tout voyage à l'étranger ?.....	11
17- Est-ce que le port du masque est une mesure de protection afin d'éviter de contracter l'infection ? .....	12
18- Compte tenu de la situation actuelle, est-ce que l'Employeur pourrait annuler toutes les libérations syndicales afin de rapatrier les salariés dans les milieux de travail ? ....	12
19- Les écoles et les garderies sont fermées. Est-ce que les employés peuvent prendre congé afin de s'occuper de leurs enfants ? .....	12
20- Un travailleur qui aurait contracté la COVID-19 lors d'une exposition dans son milieu de travail peut-il produire une réclamation à la CNESST ?.....	13
21- Quelles mesures doivent être prises dans un milieu de travail où il existe une grande proximité entre les employés ? .....	13

- 22- Est-ce qu'un employé qui reçoit des prestations d'assurance-invalidité courte ou longue durée continuera de les recevoir en cas de mise à pied ?.....14**
- 23- Est-ce qu'un employé mis à pied, alors qu'il bénéficie d'indemnités à la suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle (CNESST), continue de recevoir ces indemnités ? .....14**
- 24- Est-ce qu'un employé qui reçoit des indemnités de remplacement de revenu à la suite d'un retrait préventif au moment de la mise à pied continuera de les recevoir ? .....14**
- 25- Est-ce que les travailleurs peuvent bénéficier du retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant en vertu de l'article 32 de la LSST ?.....14**
- 26- Est-ce qu'un employé doit fournir un billet médical afin d'avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi ? .....14**
- 27- Est-ce qu'une travailleuse ayant été mise à pied (pour cause de la COVID-19) à la suite de son retour de congé de maternité est admissible à l'assurance-emploi?.....15**

## **POINTS D'INFORMATION**

### **1- Décrets et arrêtés adoptés par le Gouvernement du Québec**

#### **1.1 Arrêtés**

**Arrêté numéro 2020-004 du ministère de la Santé et des services sociaux en date du 15 mars 2020**

Cet arrêt ministériel adopté le **15 mars 2020** permet au gouvernement, et ce, malgré toute disposition de toute convention collective en vigueur, de redéployer tout employé de la fonction publique dans une autre fonction ou dans un autre lieu, selon les besoins.

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-004.pdf?1584380124](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-004.pdf?1584380124)

**Arrêté numéro 2020-007 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 21 mars 2020 :**

Cet arrêté stipule que les conditions de travail des employés dans le réseau de la santé sont modifiées afin de permettre à l'Employeur de répondre aux besoins de la population :

- Les articles relatifs aux libérations sont modifiés ;
  - Les articles relatifs aux congés et aux vacances sont modifiés ;
  - Les articles relatifs aux mouvements de personnel sont modifiés ;
  - Le régime d'assurance salaire est modifié ;
  - Les articles relatifs aux horaires de travail, aux quarts et aux postes de travail sont modifiés ;
  - Les articles relatifs aux aménagements du temps de travail sont modifiés ;
  - Les délais pour le dépôt d'un grief et les délais prévus à la procédure d'arbitrage sont suspendus ;
  - Tout arbitrage de grief en cours ou à venir est reporté à une date ultérieure ;
  - Les articles relatifs aux contrats à forfait ou aux contrats d'entreprise sont inopérants ;
  - L'Employeur peut procéder à l'embauche de personne additionnelle ;
- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-007.pdf?1584823544](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-007.pdf?1584823544)

**Arrêté numéro 2020-008 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 22 mars 2020**

Malgré toute disposition de toute convention collective en vigueur, cet Arrêté permet notamment que toute personne de la fonction publique peut être redéployée dans une autre fonction ou dans un autre lieu, selon les besoins, incluant dans un autre ministère ou organisme, dans le réseau de la santé et des services sociaux ou de l'éducation et dans une unité d'accréditation différente.

Toutefois, avant d'appliquer une mesure prévue par cet Arrêté, le ministère ou organisme doit consulter les Syndicats ou Associations concernés, à moins d'urgence.

Plusieurs modifications sont prévues aux conventions collectives:

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-008.pdf?1584983804](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-008.pdf?1584983804)

## **1.2 Décrets**

Décret gouvernemental 177-2020 adopté le vendredi **13 mars 2020** concernant la Déclaration d'urgence sanitaire :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-177-2020.pdf?1584224223>

Décret gouvernemental 222-2020 adopté le **20 mars 2020** renouvelant la Déclaration d'urgence sanitaire :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-222-2020.pdf>

## **2- Mise en place d'un *Programme d'aide temporaire aux travailleurs* par le Gouvernement du Québec**

Le 16 mars 2020, le Gouvernement du Québec a annoncé la mise en place d'un programme d'aide aux travailleurs. Le programme est destiné à offrir une aide financière pour répondre aux besoins des travailleurs de plus de 18 ans qui, en raison d'un isolement ordonné par une autorité compétente pour contrer la propagation du virus COVID-19, ne peuvent gagner en totalité leur revenu de travail et qui ne sont pas admissibles à un autre programme d'aide financière. Ce programme est offert aux personnes en isolement parce qu'ils ont (1) le virus, (2) été en contact avec quelqu'un ayant le virus, (3) présentent des symptômes du virus ou (4) reviennent de l'étranger.

Toutefois, les travailleurs étant soit indemnisés par leur employeur, qui bénéficient d'une assurance privée ou qui sont couverts par les programmes gouvernementaux, telle l'assurance-emploi, ne sont pas admissibles au programme.

Il s'agit d'une aide de 573 \$ par semaine, pour une période de 14 jours pouvant s'étaler sur un mois, au besoin.

Le formulaire de demande sera disponible en ligne à compter de jeudi.

Pour plus d'informations : [es/aide-financiere/programme-aide-temporaire-aux-travailleurs/#c46321https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personn](https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/programme-aide-temporaire-aux-travailleurs/#c46321)

### **3- Plan d'urgence du Gouvernement fédéral (Projet de loi C-13) :**

En date du **25 mars 2020**, le gouvernement fédéral annonce que le plan d'intervention économique sera plutôt de 52 milliards de dollars et remplace l'allocation de soutien d'urgence ainsi que l'allocation pour soins d'urgence annoncées le **18 mars** dernier par une prestation canadienne d'urgence. Il s'agira d'une prestation de 2 000 \$ par mois pour les quatre (4) mois suivant la demande. Les personnes admissibles peuvent remplir un formulaire qui sera mis en ligne dans les prochains jours et le chèque devrait leur être envoyé dans les dix (10) jours de la demande.

Les personnes pouvant bénéficier de cette prestation seraient :

- Les travailleurs qui doivent cesser de travailler en raison de la COVID-19 et qui n'ont pas accès à un congé payé ou à une autre forme de soutien du revenu;
- Les travailleurs qui sont malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d'une personne malade atteinte de la COVID-19;
- Les parents travailleurs qui doivent rester à la maison sans salaire pour s'occuper d'enfants qui sont malades ou qui ont besoin de soins supplémentaires en raison des fermetures d'écoles et de garderies;
- Les travailleurs qui ont encore leur emploi, mais qui ne sont pas payés parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail en ce moment et que leur employeur leur a demandé de ne pas venir travailler;
- Salariés et travailleurs autonomes, y compris les travailleurs à contrat, qui ne seraient pas admissibles par ailleurs à l'assurance-emploi.

Nous vous invitons à consulter et à diriger vos sections locales vers ce lien, afin de voir si vos membres sont admissibles aux diverses mesures :

- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique/covid19-particuliers.html>

#### 4- Fermeture de tous les lieux publics jugés non-essentiels au Québec

Le 23 mars 2020, le gouvernement du Québec ordonne la fermeture, à compter du 24 mars à minuit et jusqu'au 13 avril 2020, de l'ensemble des commerces et services non essentiels.

À noter que le télétravail et le commerce en ligne demeurent permis en tout temps pour toutes les entreprises. Liste des commerces et services jugés essentiels :

- <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/fermeture-endroits-publics-commerces-services-covid19/#c48419>

#### 5- Mouvement action-chômage de Montréal

Le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal a mis en ligne, le 24 mars 2020, une page d'information concernant la COVID-19 et l'assurance-emploi. Le MAC répond à plusieurs questions portant notamment sur l'auto-isolement, la procédure à suivre pour effectuer une demande de prestation, la fermeture temporaire des lieux de travail et le travail partagé :

- <http://macmtl.qc.ca/coronavirus-et-assurance-chomage/>

#### 6- Procédures entourant la tenue d'audiences

Plusieurs Tribunaux administratifs et de droit commun ont fait paraître des communiqués afin de mettre à jour leurs procédures au cours des prochains jours. Vous pouvez consulter lesdits communiqués aux liens ci-dessous :

Tribunal administratif du travail :

En date du **19 mars 2020**, le Tribunal administratif du travail a décidé d'annuler toutes les audiences et toutes les conciliations qui devaient se tenir en personne entre les 16 mars et 17 avril 2020, à l'exception de certaines affaires jugées urgentes, soit les demandes d'ordonnances urgentes en vertu du Code du travail, les demandes de sursis, les demandes de redressement en services essentiels, les avis de grève dans les services publics et les droits de refus.

**Mise à jour : 20 mars 2020 / 13 h 45**

Prendre note que les délais dans les dossiers du Tribunal administratif du travail, division des relations du travail sont maintenus malgré la situation. Si nécessaire, une demande de prolongation peut être faite pour obtenir un délai supplémentaire.

## **Mise à jour : 22 mars 2020 / 13 h 45**

Les délais pour introduire un recours relatif aux affaires entendues devant le Tribunal administratif du Travail sont suspendus jusqu'à l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire, à l'exception des affaires jugées urgentes. Voir décret du 20 mars 2020 ci-dessous.

- <https://www.tat.gouv.qc.ca/menu-utilitaire/actualites/coronavirus-covid-19-avis-important-mise-a-jour>

### **Conférence des arbitres du Québec :**

En date du **24 mars 2020**, la Conférence des arbitres du Québec recommande à ses membres d'annuler toutes les audiences fixées jusqu'au 17 avril 2020 inclusivement et de les reporter à une date ultérieure sans frais, à moins que les parties et l'arbitre de grief ne conviennent d'adopter des mesures alternatives.

- <http://www.conference-des-arbitres.qc.ca/>

### **Mesures prises par le Service d'arbitrage accéléré (SAA) :** (voir courriel du SAA ci-dessous)

*La propagation du virus Covid-19 entraîne une série d'effets en cascade et nous tentons tous d'y pallier, dans la mesure du possible. Nous sommes par ailleurs conscients et solidaires de l'effort collectif demandé.*

*Nous désirons donc informer notre clientèle des mesures suivantes prises par le SAA.*

*Les parties dont les dossiers sont fixés dans les semaines à venir seront contactées individuellement, au fur et à mesure de l'arrivée de la date d'audience, au moins trois semaines à l'avance.*

*Le SAA a pour mandat de donner aux parties la possibilité de régler rapidement le litige qui les oppose. Il offrira donc de procéder en utilisant des moyens alternatifs en tenant compte des particularités de chaque dossier. La faisabilité sera évaluée au cas par cas. Les remises accordées pour respecter les mesures sanitaires mises en place n'entraîneront par ailleurs pas de frais d'annulation lorsqu'une nouvelle date d'audience sera choisie.*

*Dans un autre ordre d'idées, plusieurs souhaitent que les façons de faire en arbitrage soient plus flexibles et innovatrices. C'est l'occasion de montrer l'ouverture nécessaire pour mettre en place ces moyens. La nécessité est le moteur du développement.*

### **Conseil canadien des relations industrielles :**

- <http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/fra/accueil>



Directive de la CNESST concernant les travailleuses enceintes du milieu de la santé :

En date du **20 mars 2020**, la CNESST a apporté des allègements dans le traitement des demandes de retrait préventif pour les travailleuses enceintes du milieu de la santé. Nous vous invitons à consulter le site web suivant afin de connaître l'ensemble des modalités :

- <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>

**7- Documentations et Sites internet à consulter**

Guide à l'intention des municipalités :

- [https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ministere/COVID-19/covid19\\_guide\\_aux\\_municipalites.pdf](https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ministere/COVID-19/covid19_guide_aux_municipalites.pdf)

Informations pour le personnel de la fonction publique :

- <https://www.quebec.ca/gouv/covid19-fonction-publique/>

Page d'information produite par l'APSAM :

- <https://www.apsam.com/theme/risques-biologiques/covid-19-coronavirus>

Page d'information produite par le Conseil du trésor pour les ministères et organisme :

- [https://sppgq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/03/DSPRP\\_PJ\\_QR\\_Coronavirus\\_200313-1.pdf](https://sppgq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/03/DSPRP_PJ_QR_Coronavirus_200313-1.pdf)

Documentation produite par le SCFP : Questions et réponses - le soutien du revenu des travailleurs pendant la pandémie de coronavirus

Français :

- [https://cupe.sharepoint.com/:w:/r/sites/communications-ottawa/\\_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B2189FCF8-7548-409B-A212-95CD56E7A7BA%7D&file=Text\\_income\\_supports\\_workers\\_coronavirus\\_2020\\_03\\_19\\_FR.docx&action=default&mobileredirect=true&cid=0dc89e9a-92bb-4979-bb96-8916313d6c5f](https://cupe.sharepoint.com/:w:/r/sites/communications-ottawa/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B2189FCF8-7548-409B-A212-95CD56E7A7BA%7D&file=Text_income_supports_workers_coronavirus_2020_03_19_FR.docx&action=default&mobileredirect=true&cid=0dc89e9a-92bb-4979-bb96-8916313d6c5f)

Anglais :

- [https://cupe.sharepoint.com/:w:/r/sites/communications-ottawa/\\_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BCBB24609-B433-497E-B1D4-112DEC3FC36F%7D&file=Text\\_income\\_supports\\_workers\\_coronavirus\\_2020\\_03\\_19\\_EN.docx&action=default&mobileredirect=true&cid=00e36c29-2517-41cc-8395-48213bc7009a](https://cupe.sharepoint.com/:w:/r/sites/communications-ottawa/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BCBB24609-B433-497E-B1D4-112DEC3FC36F%7D&file=Text_income_supports_workers_coronavirus_2020_03_19_EN.docx&action=default&mobileredirect=true&cid=00e36c29-2517-41cc-8395-48213bc7009a)

## CAIJ – Recherche juridique : dossier spécial COVID-19

- <https://www.caij.qc.ca/dossier/covid-19>

## Condensé des mesures provinciales et fédérales - Chaire en fiscalité et finances publiques de l'UdeS sur les mesures prises par les gouvernements par rapport à la Covid-19 :

- <https://cftp.recherche.usherbrooke.ca/suivi-mesures-economiques-gouv-covid-19/>.
- <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/maladies-infectieuses/coronavirus-2019-ncov/>
- <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>
- [https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/?utm\\_source=print&utm\\_medium=print&utm\\_campaign=coronavirus\\_2020](https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/?utm_source=print&utm_medium=print&utm_campaign=coronavirus_2020)

## QUESTIONS

### **8- Est-ce que l'Employeur peut demander à un employé de s'isoler ?**

L'Employeur doit informer les salariés ou il pourra demander à l'employé de se retirer du travail, et ce, afin d'assurer la santé et la sécurité des autres employés. L'employé peut aussi prendre la décision volontaire de s'isoler (quarantaine) s'il présente des risques.

Par exemple, si un employé ou un membre de sa famille avec qui il est en contact, revient d'un pays fortement infecté et/ou identifié par le gouvernement canadien, qu'un de ses proches a été infecté par la COVID-19 ou encore l'employé a des symptômes qui peuvent s'apparenter à ceux du COVID-19, l'Employeur pourrait demander à celui-ci de se retirer du travail pour quatorze jours (quarantaine).

En date du **12 mars 2020**, le Gouvernement rend obligatoire la période d'isolement de quatorze jours pour tous les employés de l'État, de la santé, des garderies et de l'éducation revenant de tous les pays étrangers. Toujours selon les directives gouvernementales, tous les employés de l'État continueront de toucher leur salaire au cours de cette période d'isolement.

Pour tous les autres employés revenant de l'étranger, le gouvernement leur demande de s'isoler de façon volontaire pour une durée de quatorze jours.

En date du **13 mars 2020**, nous vous invitons à vérifier les communiqués envoyés par les différents employeurs afin de voir la procédure mise en place en vue de la période

d'isolement de toute personne pouvant avoir contracté le virus ou ayant effectué un séjour à l'étranger.

**9- Quelle est la procédure à suivre si un employé doit s'isoler du travail, volontairement ou à la demande de son employeur ?**

Tout d'abord, l'Employeur peut permettre à l'employé concerné de faire du télétravail et ainsi, lui offrir la possibilité d'effectuer sa prestation de travail tout en étant pleinement rémunéré.

Dans l'éventualité où il est impossible pour l'Employeur de permettre à l'employé de faire du télétravail :

- Il est nécessaire de se référer à la convention collective. L'employé aura droit aux congés de maladie et aux dispositions concernant l'assurance-invalidité de courte durée y étant prévue, le cas échéant ;
- À défaut de telles dispositions dans la convention collective, il faut se référer aux congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* ou aux dispositions du *Code canadien du travail*, le cas échéant ;
- L'employé pourra aussi bénéficier des prestations prévues à la *Loi sur l'assurance emploi*. À cet effet, le gouvernement canadien a annoncé le 11 mars 2020 qu'il éliminait temporairement le délai de carence d'une semaine, dans de tels cas.

**Réclamation CNESST**

Les employés infectés par le virus qui auraient pu le contracter dans leur milieu de travail, notamment à la suite d'un contact avec une personne porteuse du virus, pourraient faire valoir que leur infection est survenue à l'occasion de leur travail et bénéficier des protections offertes par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*. Cela pourrait s'appliquer notamment aux employés qui travaillent dans les services de santé.

Dans tous les cas, il est possible de négocier, par lettre d'entente avec l'Employeur, des conditions d'absence et de rémunération différentes que celles mentionnées ci-haut.

En date du **12 mars 2020**, le Gouvernement rend obligatoire la période d'isolement de quatorze jours pour tous les employés de l'État, de la santé, des garderies et de l'éducation revenant de tous les pays étrangers. Toujours selon les directives gouvernementales, tous les employés de l'État continueront de toucher leur salaire au cours de cette période d'isolement.

Pour tous les autres employés revenant de l'étranger, le gouvernement leur demande de s'isoler de façon volontaire pour une durée de quatorze jours.

En date du **13 mars 2020**, nous vous invitons à vérifier les communiqués envoyés par les différents employeurs afin de connaître la procédure mise en place en vue de la période d'isolement de toute personne pouvant avoir contracté le virus et ayant voyagé à l'étranger. Pour l'instant, le mot d'ordre de la majorité des employeurs semble être de rémunérer de façon normale les employés devant s'isoler, de façon volontaire ou obligatoire, pendant quatorze jours.

Toutefois, pour les employés qui décident de partir à l'étranger à compter de la date du **13 mars 2020**, la question de la rémunération de la période d'isolement au retour de voyage suscite encore des discussions.

#### **10- L'Employeur peut-il exiger une justification de l'absence en cas d'isolement ?**

Compte tenu de la situation, il est probable que l'Employeur n'exigera pas de rapport médical. L'Employeur devrait simplement encourager les employés qui sont potentiellement infectés à rester à la maison et contacter les services de santé, au besoin, comme actuellement recommandé par le gouvernement du Québec.

À notre avis, demander un billet médical systématiquement pourrait avoir comme impact de surcharger inutilement le système de santé et favoriser la propagation du virus.

#### **11- Est-ce que les compagnies d'assurances peuvent exiger un billet médical en cas de réclamation liée à la COVID-19 ?**

L'employé devra suivre les exigences normales de l'assureur, exigences qui peuvent différer d'une compagnie d'assurance à une autre. Il est donc important de se référer, de valider la procédure mise en place par l'assureur ainsi que de se tenir à jour au fur et à mesure que la situation évolue.

À l'heure actuelle et compte tenu de la situation, il est à prévoir que les compagnies d'assurances vont accepter les prestations d'assurances-invalidité court terme, et ce, sans preuve d'invalidité, avec une déclaration du salarié et les avis du gouvernement et de l'Employeur.

**12- Les employés peuvent-ils exercer leur droit de refus s'ils ont des motifs de croire qu'ils seront en contact avec la COVID-19 sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail ?**

En vertu de l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employé peut exercer un droit de refus s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Si un employé refuse de travailler, l'employeur doit suivre le processus de résolution prévu dans la législation applicable. Les employeurs ont de façon générale l'interdiction de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'employés qui exercent leur droit de refus de travailler ou de les menacer.

Nous rappelons que les employeurs doivent prendre des mesures pour s'assurer que leurs employés soient à l'abri de tout danger sur leur lieu de travail. Les mesures précises qu'un employeur peut mettre en place pour protéger ses employés du coronavirus varient selon la probabilité qu'ils ont d'être exposés au virus et de le contracter sur leur lieu de travail.

Jusqu'à présent, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail n'a pas émis de directives relativement à une telle possibilité dans le contexte de la pandémie de la COVID-19.

La partie II du *Code canadien du travail* prévoit des dispositions similaires pour les employés de juridiction fédérale (partie II, article 122).

Dans l'éventualité où des membres de vos sections locales souhaitent exercer leur droit de refus, nous vous invitons à consulter le Service de santé et sécurité du SCSFP.

Dans le cas où un employeur ne respecte pas ses obligations en matière de santé et de sécurité, un inspecteur de la CNESST pourrait exiger la fermeture d'un milieu de travail jusqu'à ce que des correctifs soient apportés par l'employeur.

**13- Lorsqu'un vaccin sera disponible, l'employeur peut-il exiger d'un salarié qu'il se fasse vacciner ?**

Selon les informations actuelles, un vaccin ne sera pas disponible avant plusieurs mois. Le cas échéant, l'employeur ne pourra pas exiger d'un employé qu'il se fasse vacciner.

Toutefois, les employeurs doivent prendre des mesures pour s'assurer que leurs employés soient à l'abri de tout danger sur leur lieu de travail. Ainsi, l'Employeur pourrait exiger d'un employé représentant un danger pour la santé et la sécurité des autres qu'il retourne chez lui.

**14- Quelle est la bonne pratique dans un cas où un travailleur a été ou a potentiellement été en contact avec une personne qui présente un risque d'être infectée par la COVID-19 ?**

Tout d'abord, l'Employeur devrait effectuer une enquête sérieuse afin de répertorier toutes les personnes avec qui la personne potentiellement infectée a été en contact et aviser ces personnes du risque auquel elles ont peut-être été exposées.

Ensuite, nous sommes d'avis que, pour veiller à la santé et à la sécurité de l'ensemble des collègues, pour éviter la propagation du virus et conformément aux recommandations des autorités gouvernementales, les personnes qui ont été en contact avec une personne potentiellement infectée devraient s'isoler volontairement à la maison pour une période de quatorze jours.

**15- Est-ce que les travailleurs ayant effectué un séjour à l'étranger ont l'obligation de divulguer ce séjour à l'Employeur ?**

Nous sommes d'avis que, pour des raisons de santé et de sécurité, il est de la responsabilité de l'employé de dénoncer tout séjour à l'étranger dans un pays ou une région considérée à risque par les autorités gouvernementales. Précisons que les niveaux de risque de chaque région et de chaque pays varient au fur et à mesure que la situation évolue. Il est donc nécessaire de suivre attentivement cette évolution. De plus, nous suggérons à tout employé ayant séjourné dans un pays à risque, selon les autorités gouvernementales, de procéder à un isolement volontaire pour une période de quatorze jours.

Compte tenu des obligations de l'Employeur, celui-ci pourrait exiger un examen médical s'il a des doutes sérieux que la situation peut porter atteinte à la santé et la sécurité d'autrui.

**16- L'Employeur peut-il interdire à un employé d'effectuer tout voyage à l'étranger ?**

Nous sommes d'avis que l'Employeur pourrait recommander aux employés de ne pas voyager à l'étranger, particulièrement dans les régions identifiées comme étant à risque par les autorités gouvernementales. Toutefois, nous estimons qu'il ne peut pas l'interdire.

Si l'employé prend la décision d'aller en voyage dans un pays jugé comme étant à risque par les autorités gouvernementales, l'Employeur pourrait exiger un isolement volontaire aux frais de l'employé à son retour.

**17- Est-ce que le port du masque est une mesure de protection afin d'éviter de contracter l'infection ?**

Pour l'instant, il n'est pas recommandé par la Santé publique de porter un masque comme mesure de protection.

Nous vous invitons à prendre connaissance des recommandations de la santé publique à cet effet et de suivre les recommandations des professionnels de la santé. Vous pouvez consulter les sites suivants :

- <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/#c41503>
- <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques.html>

**18- Compte tenu de la situation actuelle, est-ce que l'Employeur pourrait annuler toutes les libérations syndicales afin de rapatrier les salariés dans les milieux de travail ?**

En premier lieu, il est nécessaire de se référer à la convention collective en vigueur afin de vérifier les dispositions applicables aux libérations syndicales.

Nous sommes d'avis que dans certains milieux, dont les milieux de soins de santé, les employeurs pourraient avoir besoin du service de tout le personnel disponible, dont les personnes libérées syndicalement. Toutefois, les membres ont, eux aussi, besoin du soutien et de l'appui de leur syndicat dans les circonstances actuelles. Nous vous invitons donc à tenter de négocier une entente avec l'Employeur afin de trouver une solution satisfaisante pour l'ensemble des parties.

**Mise à jour du 22 mars 2020**

Deux arrêtés ministériels, dans le secteur de la santé et de l'éducation qui prévoit des dispositions pour limiter les libérations syndicales.

**Mise à jour : 16 mars 2020 / 14 h 45**

**19- Les écoles et les garderies sont fermées. Est-ce que les employés peuvent prendre congé afin de s'occuper de leurs enfants ?**

Tout d'abord, il est possible de prendre entente avec l'Employeur afin d'effectuer du télétravail, lorsque les circonstances le permettent. Pour les employés dont le travail est jugé comme étant essentiel (notamment ceux à l'emploi d'un établissement de la santé, des services sociaux, les policiers, les pompiers, les ambulanciers, les employés d'Urgence Québec, les agents des services correctionnels ou les constables spéciaux), des sites de

services de garde en milieu scolaire ont été mis en place afin d'assurer la garde des enfants.

Ensuite, pour les parents qui doivent prendre congé pour prendre soin de leurs enfants tant que les écoles et garderies sont fermées, des congés pour obligations familiales doivent être prévus dans les diverses conventions collectives. Rappelons que la *Loi sur les normes du travail* prévoit dix (10) journées de congé par année pour remplir les obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de son conjoint.

#### **Mise à jour : 16 mars 2020 / 15 h 41**

##### **20- Un travailleur qui aurait contracté la COVID-19 lors d'une exposition dans son milieu de travail peut-il produire une réclamation à la CNESST ?**

Oui, les travailleurs qui auraient été infectés par la COVID-19 à l'occasion de leur emploi devront remplir, comme tout autre type de lésion professionnelle, une réclamation du travailleur accompagnée d'une attestation médicale, lesquelles devront être transmises à la CNESST.

Le travailleur devra par la suite démontrer avoir été en contact avec le virus par le fait ou à l'occasion de son travail. Ce lien devra être démontré de façon prépondérante.

#### **Mise à jour : 17 mars 2020 / 9 h 26**

##### **21- Quelles mesures doivent être prises dans un milieu de travail où il existe une grande proximité entre les employés ?**

Tout d'abord, rappelons que la Direction de la santé publique demande aux employeurs d'implanter du télétravail, si possible. Dans les cas où l'Employeur exige que les employés se déplacent sur les lieux du travail, l'ensemble de l'équipement utilisé devrait être désinfecté plusieurs fois par jour. De plus, l'Employeur devrait réaménager l'espace de travail des employés afin de respecter les règles de distanciation d'un mètre émises par la Direction de la santé publique.



**Mise à jour : 18 mars 2020 / 10 h 42**

**22- Est-ce qu'un employé qui reçoit des prestations d'assurance-invalidité courte ou longue durée continuera de les recevoir en cas de mise à pied ?**

Oui, puisque la période d'invalidité a débuté avant la mise à pied, l'employé pourra bénéficier des dispositions de la convention collective et, ainsi continuer de recevoir les prestations d'assurance.

**23- Est-ce qu'un employé mis à pied, alors qu'il bénéficie d'indemnités à la suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle (CNESST), continue de recevoir ces indemnités ?**

Oui, si l'accident de travail ou la lésion professionnelle est survenu avant la mise à pied de l'employé, celui-ci sera toujours indemnisé par la CNESST.

**24- Est-ce qu'un employé qui reçoit des indemnités de remplacement de revenu à la suite d'un retrait préventif au moment de la mise à pied continuera de les recevoir ?**

Non. Une mise à pied fait disparaître les conditions d'application du retrait préventif, puisque l'affectation n'est plus possible et les tâches comportant un danger n'existent plus.

**25- Est-ce que les travailleurs peuvent bénéficier du retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant en vertu de l'article 32 de la LSST ?**

La LSST permet à un travailleur dont la santé est altérée en raison de son exposition à un contaminant, de demander d'être affecté à des tâches qui ne comportent pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir. Les articles 32 à 39 LSST encadrent le retrait préventif.

La COVID-19 constitue un danger biologique pour certaines personnes à risques et peut être assimilée à la notion de contaminant au sens de la LSST. Ainsi, le travailleur qui est exposé à ce danger peut obtenir un certificat de retrait préventif auprès d'un médecin.

**Mise à jour : 18 mars 2020 / 14 h 13**

**26- Est-ce qu'un employé doit fournir un billet médical afin d'avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi ?**

Non, en date du **18 mars 2020**, le Gouvernement fédéral a annoncé l'élimination de l'obligation de fournir un billet médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les citoyens canadiens qui ne bénéficient pas de congés de maladie payés et qui sont malades, en quarantaine ou obligés de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants.

Nous vous invitons à consulter ce lien afin d'avoir plus de détails :  
<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/03/plan-dintervention-economique-du-canada-pour-repondre-a-la-covid-19.html>

**Mise à jour : 24 mars 2020 / 13h32**

**27- Est-ce qu'une travailleuse ayant été mise à pied (pour cause de la COVID-19) à la suite de son retour de congé de maternité est admissible à l'assurance-emploi?**

L'Employée doit tout de même avoir le nombre d'heures travaillées assurables dans la période de référence pour pouvoir se qualifier à l'assurance-emploi. Si la travailleuse a été en congé de maternité dans la dernière année et qu'elle a bénéficié du Régime québécois d'assurance parentale, il y a peu de chances qu'elle puisse se qualifier à l'assurance-emploi.