

Reprise graduelle des activités des secteurs de l'économie québécoise et refus de retour au travail d'un employé

Depuis maintenant plusieurs semaines tout le Québec était en pause en raison de la crise sanitaire reliée à la COVID-19. Or, le Gouvernement du Québec a annoncé ce 28 avril 2020 que le Québec allait pouvoir revivre à nouveau, et que, graduellement pendant le mois de mai, plusieurs secteurs de l'économie allaient pouvoir reprendre leurs activités.

Évidemment que cette nouvelle amène bons nombres d'interrogations pour les employeurs qui se questionnent notamment quant au droit de leurs employés de refuser le retour au travail en raison de craintes fondées ou non de contracter la COVID-19 dans leur milieu de travail.

En d'autres mots, la présente chronique vise à répondre à la question suivante :

Quelles sont les mesures que devra prendre l'employeur en cas de refus de retour au travail de la part d'un employé?

Tout d'abord, l'employeur devra être patient et indulgent à l'égard des réactions de ses employés eu égard au retour au travail. Il est certain que dans les circonstances que nous connaissons, le retour au travail des employés va créer chez certains d'entre eux certaines appréhensions. Il sera de la responsabilité et du devoir de l'employeur de rassurer ses employés et de répondre à leurs questions.

Ceci étant dit, d'une part, l'employeur doit légalement prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés. L'employeur a le devoir d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques qui menacent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

D'autre part, avant le retour au travail des employés, l'employeur devra mettre en place les différentes mesures proposées notamment par les autorités publiques et la CNESST. À titre d'exemple, l'employeur devra évaluer la configuration de ses espaces de bureaux afin que la règle de distanciation physique de deux (2) mètres soit respectée. L'employeur devra également expliquer et afficher les mesures

d'hygiène prises pour limiter la propagation du virus aux employés qui accèdent au milieu de travail.

Néanmoins, malgré la mise en place des différentes mesures de protection par l'employeur, il est possible légalement qu'un employé refuse son retour au travail notamment en raison d'une crainte de contracter la maladie dans son milieu de travail.

L'employé devra vous présenter des motifs raisonnables selon lesquels sa santé, sa sécurité ou son intégrité est menacée dans le cadre de son travail.

Il est important de comprendre que ce droit de refus ne peut pas être soulevé par l'employé si le risque de contracter la maladie définit son emploi, comme c'est le cas notamment pour le personnel du réseau de la santé. Ce droit de refus ne peut pas non plus être exercé s'il fait en sorte que la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne est compromise.

En cas de difficulté et de doute d'un employé, un inspecteur de la CNESST pourra être appelé à se prononcer rapidement sur le droit de refus invoqué par ledit employé. Par la suite, si la CNESST déclare que le milieu de travail est sécuritaire et que l'employé refuse toujours le retour au travail sans aucune justification, autre que ses propres inquiétudes, à ce moment des mesures disciplinaires pourront être appliquées contre l'employé.

Chaque cas sera un cas d'espèce et les mesures applicables pourront être différentes d'un cas à l'autre. Nous vous conseillons de consulter un professionnel pour obtenir un avis propre à votre situation.

Si des précisions additionnelles étaient nécessaires, nous vous invitons à contacter le service juridique du RLSQ.

Avis de non-responsabilité

Cette chronique constitue un instrument d'information et de vulgarisation juridique. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique du Service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec sur les points de droit qui y sont discutés. Aucune personne qui est un membre, un administrateur, un employé ou un consultant du Regroupement Loisir et Sport du Québec n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette conférence ou à ce document. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez contacter les membres de notre Service juridique.