

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

**POINTS D'INFORMATION .....1**

**1 Mesures adoptées par le Gouvernement du Québec .....1**  
**2 Mesures adoptées par le Gouvernement fédéral .....10**  
**3 Tenue d'audiences .....13**

**QUESTIONS..... 15**

**Relations de travail .....15**

4 Est-ce que l'Employeur peut demander à un employé de s'isoler ? .....15  
5 Quelle est la procédure à suivre si un employé doit s'isoler du travail, volontairement ou à la demande de son employeur ? .....16  
6 L'Employeur peut-il exiger une justification de l'absence en cas d'isolement ? .....17  
7 Est-ce que les compagnies d'assurances peuvent exiger un billet médical en cas de réclamation liée à la COVID-19 ? .....17  
8 Est-ce que les travailleurs ayant effectué un séjour à l'étranger ont l'obligation de divulguer ce séjour à l'Employeur ? .....17  
9 L'Employeur peut-il interdire à un employé d'effectuer tout voyage à l'étranger ? .....18  
10 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 ? .....18  
11 Les écoles et les garderies sont fermées. Est-ce que les employés peuvent prendre congé afin de s'occuper de leurs enfants ? .....19  
12 Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, est-ce que la force majeure peut être invoquée par l'employeur afin de surseoir à l'application de la convention collective ? .....19  
13 Compte tenu des circonstances, est-ce qu'un Employeur peut licencier ses employés, et ce, sans préavis ? .....20  
14 Quels sont les recours disponibles si l'Employeur met à pied des employés pour cause de force majeure, dans le non-respect de la convention collective ? .....20  
15 Qu'advient-il des protections d'assurance collective lors d'une période de mise à pied ? .....21  
16 Est-ce que l'Employeur peut exiger des employés qu'ils mesurent leur température avant de débiter leur quart de travail, compte tenu du contexte actuel ? .....21

**Santé et sécurité du travail.....22**

17 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 ? .....22  
18 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 ? .....22  
19 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 ? .....23  
20 Est-ce que le port du masque est une mesure de protection afin d'éviter de contracter l'infection ? .....24  
21 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 ? .....25  
22 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 ? .....25  
23 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 ? .....25  
24 Est-ce qu'un salarié, effectuant un travail jugé essentiel, peut refuser de travailler s'il habite avec une personne présentant un risque à la COVID-19 en raison d'une caractéristique personnelle ? ..26  
25 Est-ce qu'une personne salariée du réseau de la santé ou des services sociaux âgée de plus de 70 ans ou immunodéprimée est dans l'obligation d'effectuer son travail, compte tenu du contexte actuel ? .....26  
26 Est-ce qu'une personne salariée travaillant dans le réseau de la santé étant aux prises avec une maladie chronique est dans l'obligation d'effectuer son travail ? .....27

	<b>Prestation canadienne d'urgence et Assurance-emploi .....</b>	<b>27</b>
27	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 ? .....	27
28	Est-ce qu'un employé doit fournir un billet médical afin d'avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi ?.....	28
29	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 et parental est admissible à l'assurance-emploi ?.....	28
30	Est-ce qu'une personne salariée effectuant un départ volontaire de son emploi peut effectuer une demande afin de recevoir la Prestation canadienne d'urgence mise en place par le gouvernement canadien ? .....	28
31	Est-ce qu'un parent devant s'absenter du travail afin de s'occuper d'un ou de plusieurs enfants ou d'autres personnes à charge dont l'établissement de soins ou de garde est fermé en raison de la COVID-19 est admissible à la Prestation canadienne d'urgence ? .....	29
32	Est-ce qu'une personne salariée étudiante est admissible pour recevoir la Prestation canadienne d'urgence ? .....	29
33	Est-ce qu'une personne salariée est admissible à recevoir la Prestation canadienne d'urgence, si elle reçoit toujours un certain revenu? .....	29
	<b>DOCUMENTS ET SITES INTERNET À CONSULTER.....</b>	<b>30</b>
34	Documents produits par le Service de la santé et de la sécurité du travail du SCFP : .....	30
35	Documentation produite par le SCFP national .....	31
36	Documents de nature gouvernementale .....	31
37	Divers.....	32

## POINTS D'INFORMATION

### **1 Mesures adoptées par le Gouvernement du Québec**

#### **1.1 Décrets adoptés par le Gouvernement du Québec**

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>

Décret gouvernemental numéro 223-2020 adopté le **24 mars 2020** déclarant la suspension de toute activité effectuée en milieu de travail jugée non prioritaire.

Ce décret prévoit qu'à compter du 25 mars 2020, toute activité effectuée en milieu de travail soit suspendue, à l'exception :

- Des milieux de travail où sont offerts des services prioritaires prévus en annexe ;
- Des opérations minimales requises pour assurer la reprise des activités des entreprises œuvrant dans les services non prioritaires ;

Cette suspension ne doit pas empêcher le télétravail ou le commerce en ligne ou à distance des entreprises et services non prioritaires :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/Decret-223-2020.pdf?1585098631>

Décret gouvernemental numéro 388-2020 adopté le **29 mars 2020** renouvelant l'état d'urgence sanitaire

Ce décret prolonge l'état d'urgence sanitaire dans la province jusqu'au 7 avril 2020 :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-388-2020.pdf?1585512705>

Décret gouvernemental numéro 418-2020 adopté le **7 avril 2020** renouvelant l'état d'urgence sanitaire

Ce décret prolonge l'état d'urgence sanitaire dans la province jusqu'au 16 avril 2020 :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-418-2020.pdf?1586293884>

Décret gouvernemental numéro 460-2020 adopté le **15 avril 2020** renouvelant l'état d'urgence sanitaire

Ce décret prolonge l'état d'urgence sanitaire dans la province jusqu'au 24 avril 2020 :

- <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/decret-460-2020.pdf?1586988086>

## **1.2 Arrêtés ministériels adoptés par le Gouvernement du Québec**

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)

**Arrêté numéro 2020-009 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 23 mars 2020**

Cet arrêté prévoit notamment la suspension des visites aux usagers dans certains établissements ou centres d'hébergement ainsi que la suspension de délais prévus au Code de procédure pénale :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-009.pdf?1585060917](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-009.pdf?1585060917)

**Arrêté numéro 2020-010 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 27 mars 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services gouvernementaux et activités prioritaires, pour y ajouter notamment les activités effectuées par les notaires :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-010.pdf?1585401770](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-010.pdf?1585401770)

Arrêté numéro 2020-011 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du  
**28 mars 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services gouvernementaux et activités prioritaires et limite l'accès à certaines régions sociosanitaires (Bas-Saint-Laurent, Saguenay- Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Nunavik, Terres-Cries-de-la-Baie-James) :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-011.pdf?1585431873](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-011.pdf?1585431873)

Arrêté numéro 2020-012 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du  
**30 mars 2020**

Cet arrêté permet aux pharmacies, épiceries et autres commerces d'alimentations d'étendre les heures d'admission du public au-delà des périodes légales pour répondre aux besoins de la clientèle du lundi au samedi ainsi que la fermeture au public de certains de ces lieux les dimanches :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-012.pdf?1585617584](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-012.pdf?1585617584)

Arrêté numéro 2020-013 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du  
**1<sup>er</sup> avril 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services gouvernementaux et activités prioritaires et modifie certaines obligations reliées au dépôt d'actes de procédure dans des matières jugées urgentes par le Tribunal. Il restreint également l'accès aux territoires de certaines municipalités des Laurentides, de Lanaudière, de la Mauricie et Centre du Québec :

Arrêté numéro 2020-014 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du  
**2 avril 2020**

Cet arrêté prévoit notamment qu'une municipalité soit tenue d'obtenir l'autorisation du directeur national de la santé publique avant de déclarer un état d'urgence local pour un motif lié à la COVID-19 et modifie certaines règles de passation de contrats applicables au secteur municipal :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-014.pdf?1585915528](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-014.pdf?1585915528)

**Arrêté numéro 2020-015 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 4 avril 2020**

Cet arrêté prévoit notamment ce qui suit :

- a. La modification des ententes nationales et locales des conventions collectives dans le réseau de la santé et des services sociaux :
  - La personne salariée **immunodéprimée** ou âgée de **70 ans et plus** dont l'état de santé nécessite une réaffectation est retirée du travail si l'employeur n'a pas pu mettre en place du télétravail ou offrir une réaffectation. La personne salariée à temps complet continue de recevoir un salaire.
  - La personne salariée à temps complet qui a reçu un ordre d'isolement d'une autorité de la santé publique continue de recevoir sa rémunération comme si elle était au travail, à l'exception d'une personne qui voyage après le 16 mars 2020
  - La personne salariée à temps complet en attente d'un résultat du test de dépistage de la COVID-19 qui a reçu un ordre d'isolement continue de recevoir sa rémunération
  - Aucune somme ne peut être récupérée par l'employeur à la suite du résultat d'un test
  - La personne salariée conserve le même port d'attache en cas de déplacement aux fins du calcul des allocations de déplacement
  - Suspension des délais pour le dépôt et la procédure liée à une plainte de fardeau de tâche
  - Dans le cas d'un arbitrage médical, l'Employeur ne pourra réclamer, à titre de récupération, les sommes versées à la personne salariée en prestation d'Assurance salaire pour une période excédant 60 jours
  - Modification des conditions de travail du personnel non visé par la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales
  
- b. Primes et compensations pour les personnes salariées dans le réseau de la santé et des services sociaux :
  - La personne salariée qui effectue une prestation de travail en temps supplémentaire se voit offrir, lorsqu'une période de repas est prévue durant ce quart de travail, une compensation financière de 15 \$, sauf exception
  - La personne salariée qui effectue un quart de travail complet de travail en temps supplémentaire de soir, de nuit ou de fin de semaine peut bénéficier d'une allocation équivalente à un montant fixe de 30 \$ en compensation des frais de garde d'enfants âgés de 13 ans et moins ;



- Ajout d'une prime de 4 % ou 8 % pour les personnes salariées travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux (**voir la liste dans l'arrêté**)
- c. **Restriction d'accès** au territoire des municipalités régionales de comté de Charlevoix, de Charlevoix Est, de la Ville de Rouyn-Noranda et de la Ville de Gatineau
- d. Le directeur de la santé publique est autorisé à ordonner qu'une personne qui ne consent pas à s'isoler volontairement et qui se trouve dans les situations décrites dans l'arrêté s'isole pour une période de 14 jours sans une ordonnance de la Cour
- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-015.pdf?1586042112](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-015.pdf?1586042112)

**Arrêté numéro 2020-016 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 7 avril 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services et activités essentiels et restreint l'accès au territoire des municipalités régionales de Bellechasse, de L'Islet et de Montmagny :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero2020-016.pdf?1586301572](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero2020-016.pdf?1586301572)

**Arrêté numéro 2020-017 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 8 avril 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services et activités essentiels et accorde une prime temporaire de 4 ou 8 %, selon le cas, au personnel à l'emploi des titulaires de permis d'exploitation de services ambulanciers, des centres de communication santé ou de la Corporation d'urgences-santé :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-017.pdf?1586435993](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-017.pdf?1586435993)

**Arrêté numéro 2020-018 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du 9 avril 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services et activités essentiels pour y ajouter les services « d'inspection et surveillance relatives à la santé des animaux et des cultures » et prévoir le confinement de certains résidents d'un secteur de la ville de Boisbriand.

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_2020-018.pdf?1586521101](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_2020-018.pdf?1586521101)

Arrêté numéro 2020-019 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du **10 avril 2020**

Cet arrêté prévoit que, malgré toute disposition des conventions collectives en vigueur entre les commissions scolaires et les collèges (Cégeps) et les Syndicats, toute personne pourrait être redéployée pour effectuer d'autres tâches ou d'autres fonctions dans le réseau de la santé et des services sociaux. Pour voir les modalités d'application, voir les détails de l'Arrêté. Précisons que les syndicats doivent être consultés avant de redéployer du personnel. À moins que l'urgence de la situation ne permette pas de le faire.

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_2020-019.pdf?1586606750](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_2020-019.pdf?1586606750)

Arrêté numéro 2020-020 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du **10 avril 2020**

Cet arrêté module les droits de garde ou les droits d'accès lorsque l'autre parent, qui a la garde de l'enfant, réside dans une maison d'hébergement pour personnes victimes de violence conjugale. Il prévoit aussi qu'une infirmière exerçant dans certains établissements puisse constater le décès d'un majeur.

Cet arrêté prévoit aussi que les personnes devant être déplacées afin d'assurer la continuité des soins et services continuent de bénéficier des primes et suppléments rattachés à son poste avant le déplacement, à l'exception des primes d'inconvénient. Pour les détails et modalités entourant cette mesure, nous vous invitons à consulter le libellé de l'Arrêté.

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_2020-020.pdf?1586613278](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_2020-020.pdf?1586613278)

Arrêté numéro 2020-021 de la ministre de la Santé et des Services sociaux en date du **14 avril 2020**

Cet arrêté modifie la liste de services et activités essentiels pour y ajouter les activités d'exploitation minière ; l'industrie des produits du bois et travaux sylvicoles ; les produits, pièces et autre matériel nécessaires aux services de transport et logistique ; les activités d'aménagement et d'entretien paysagers ; les stations-service, entreprises d'entretien et de réparation de véhicules, les firmes de dépanneuses, camions et équipements spécialisés et assistance routière.

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-021.pdf?1586952805](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-021.pdf?1586952805)

**Arrêté numéro 2020-022 de la ministre de la Santé et des services sociaux en date du 15 avril 2020**

Cet arrêté permet les visites d'une personne proche aidante pour les usagers hébergés dans les installations d'établissements de soins de longue durée, sous certaines conditions. Il prévoit aussi que le directeur général ou secrétaire de certains ordres professionnels permette à des étudiants ou des personnes qui ne sont plus membres de l'ordre de pouvoir exercer temporairement la profession régie par l'ordre. Pour plus de précisions, voir le texte de l'Arrêté :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-022.pdf?1587039154](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-022.pdf?1587039154)

**Arrêté numéro 2020-023 de la ministre de la Santé et des services sociaux en date du 17 avril 2020**

Cet arrêté ajoute « les services de soutien à domicile » à la liste des milieux de travail pour lesquels une personne salariée peut recevoir une prime de 8 % applicable sur le salaire prévu à l'échelle de son titre d'emploi pour les heures travaillées. Il modifie également la liste de services et activités essentiels :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-023.pdf?1587168754](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-023.pdf?1587168754)

**Arrêté numéro 2020-25 de la ministre de la Santé et des services sociaux en date du 19 avril 2020**

Cet arrêté modifie la rubrique « secteur de la construction » de la liste de services et activités essentiels :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_2020-025.pdf?1587337341](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_2020-025.pdf?1587337341)

**Arrêté numéro 2020-026 de la ministre de la Santé et des services sociaux en date du 20 avril 2020**

Cet arrêté prévoit qu'un médecin non participant ou désengagé au sens de la *Loi sur l'assurance maladie* puisse aussi exercer sa profession ou toute autre activité dans un

centre exploité par un établissement sans autre formalité que celle d'obtenir une autorisation temporaire à cet effet par les autorités compétentes :

- [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-026.pdf?1587471025](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-026.pdf?1587471025)

**Arrêté numéro 2020-027 de la ministre de la Santé et des services sociaux en date du 22 avril 2020 :**

Cet arrêté modifie la liste de services et activités essentiels. Il permet également à la Commission de la construction du Québec de vérifier, sur les chantiers de construction, l'application de certaines mesures du Guide COVID-19 – Chantiers de constructions :

[https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM\\_numero\\_2020-027.pdf?1587644265](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/lois-reglements/AM_numero_2020-027.pdf?1587644265)

### **1.3 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.

En date du **25 mars 2020**, les activités syndicales prioritaires ont été jugées comme étant un service essentiel.

En date du **5 avril 2020**, le gouvernement du Québec prolonge la fermeture de l'ensemble des commerces et services non essentiels, et ce, jusqu'au 4 mai 2020.

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>

### **1.4 Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels du Gouvernement du Québec**

Le gouvernement du Québec annonce une nouvelle aide financière qui est accordée aux travailleurs essentiels pendant la période de pandémie et qui vise à compenser la différence entre leur salaire et la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Les travailleurs

admissibles pourront demander cette aide en ligne à partir du 19 mai et recevront 100 \$ pour chaque semaine de travail admissible, rétroactivement au 15 mars 2020, pendant un maximum de 16 semaines.

Pour être admissible au programme, il faut remplir les critères suivants :

- Travailler à temps plein ou à temps partiel dans un secteur lié aux services essentiels ;
- Gagner un salaire brut de 550 \$ ou moins par semaine ;
- Avoir un revenu de travail annuel d'au moins 5 000 \$ et un revenu total annuel de 28 600 \$ ou moins pour l'année 2020 ;
- Être âgé d'au moins 15 ans au moment de faire la demande des prestations offertes dans le cadre du PIRTE ;
- Résider au Québec le 31 décembre 2019 et vous prévoir résider au Québec tout au long de l'année 2020.

## **2 Mesures adoptées par le Gouvernement fédéral**

### **2.1 Plan d'urgence du Gouvernement fédéral (*Prestation canadienne d'urgence*)**

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 annoncée 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 suivants 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.

Compte tenu de cette situation, tous les Canadiens qui ne peuvent plus travailler à cause de la COVID-19, qu'ils soient admissibles ou non à l'assurance-emploi, pourraient recevoir la Prestation canadienne d'urgence, ce qui leur garantirait l'aide au revenu dont ils ont besoin en temps opportun.

En date du **15 avril 2020**, le Gouvernement du Canada annonce qu'il élargit l'admissibilité à la Prestation canadienne d'urgence. Les personnes suivantes pourraient y avoir droit :

- Les employés gagnant moins de 1000 \$ par mois ;
- Les travailleurs saisonniers ;
- Les travailleurs qui n'ont plus d'assurance-emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;
- Les artistes qui n'ont plus à tenir compte des droits d'auteurs dans leurs revenus.

Plus de détails seront annoncés dans les prochains jours.

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

- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique/covid19-particuliers.html>
- <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/03/instaure-la-prestation-canadienne-durgence-pour-venir-en-aide-aux-travailleurs-et-aux-entreprises.html>

Voici aussi un document produit par le SCFP regroupant plusieurs questions et réponses à propos de la Prestation canadienne d'urgence :

- <https://scfp.ca/la-prestation-canadienne-durgence-questions-et-reponses>

## **2.2 Loi concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19 - Modifications au Code canadien du travail**

Par la *Loi concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19 (Loi C-13)*, le Gouvernement du Canada a adopté certaines modifications au *Code canadien du travail*. Nous rappelons que le Code canadien du travail s'applique seulement aux employés travaillant pour un employeur de compétence fédérale. Les principales modifications sont les suivantes :

- Un employé peut se prévaloir des congés prévus aux articles 206.3, 206.4 et 239 du Code canadien du travail, et ce, même si aucun certificat n'a été délivré par un professionnel de la santé ;
- L'employé peut interrompre et reporter, pour certaines raisons, différents congés auxquels il a droit ;
- L'employé a droit à un congé en raison d'une mise en quarantaine ;

- L'employé a droit à un congé s'il n'est pas en mesure de travailler ou s'il n'est pas disponible pour travailler pour des raisons reliées à la COVID-19.

Pour plus de détails, voir le texte de la **Loi** :

- [https://www.parl.ca/Content/Bills/431/Government/C-13/C-13\\_4/C-13\\_4.PDF](https://www.parl.ca/Content/Bills/431/Government/C-13/C-13_4/C-13_4.PDF)

### 2.3 Subvention salariale d'urgence du Canada

Le **11 avril 2020**, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi no 2 concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19*. Cette loi instaure la Subvention salariale d'urgence.

Cette subvention est offerte à toutes les entreprises canadiennes, petites et grandes – y compris les organisations à but non lucratif (OBNL), **les organismes de bienfaisance, les entreprises à propriétaire unique, les sociétés en nom collectif (partnerships) et les entreprises cotées en bourse (corporations) – qui ne reçoivent pas de fonds publics\***.

La subvention couvrira 75 % des premiers 58 700 \$ d'un salaire annuel normal. Cela équivaut à un maximum de 847 \$ / semaine.

Les fonds seront disponibles dans environ six semaines et la subvention sera offerte pour la période du 15 mars (de façon rétroactive) au 6 juin 2020.

Les entreprises qui demanderont à y avoir accès devront prouver que leurs revenus bruts ont baissé d'au moins 30 % en avril et en mai et de 15 % en mars 2020, en raison de la pandémie de Covid-19. Les employeurs pourront choisir d'utiliser leurs revenus gagnés au cours du même mois de l'année précédente ou la moyenne de leurs revenus gagnés en janvier et en février 2020 à titre de période de référence. De plus, si un employeur admissible satisfait au critère de réduction des revenus pour le premier mois de sa demande de SSUC, il sera réputé satisfaire au critère pour le mois suivant.

Pour y avoir accès, les entreprises devront présenter une demande en ligne sur un portail de l'Agence du revenu du Canada qui sera lancé sous peu. Il faudra renouveler la demande chaque mois pour obtenir la subvention.

L'objectif du gouvernement est d'aider les entreprises à maintenir les emplois et des revenus convenables pour leurs employés. Le ministre a indiqué que les employeurs devront prouver qu'ils font tout pour payer les 25 % restants des salaires, même s'il sait que ce ne sera pas possible dans tous les cas.

Il y aura des sanctions sévères pour ceux qui **tenteront de déjouer le système**.

Nous vous invitons à consulter le lien suivant pour obtenir plus de détails :

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

#### **2.4 Prestation canadienne d'urgence destinée aux étudiants**

Le 22 avril 2020, le gouvernement fédéral a mis sur pied un programme d'aide destiné aux étudiants des collèges et des universités. Les étudiants qui retourneront à l'école en septembre et ceux qui ont été diplômés après décembre 2019 seront admissibles. Les étudiants qui ont un emploi, mais qui gagnent 1000 \$ par mois ou moins seront également admissibles.

Le programme consiste en une prestation de 1 250 \$ par mois, s'étalant du mois de mai au mois d'août 2020. Pour les personnes étudiantes avec un handicap ou pour celles qui ont une personne à charge, cette prestation sera de 1 750 \$ mensuellement.

Le paiement de cette prestation sera rétroactif au premier mai et sera effectué jusqu'au mois d'août.

#### **2.5 Loi fédérale sur la mise en quarantaine**

Le 25 mars 2020, la ministre de la Santé du gouvernement du Canada a annoncé l'adoption d'un décret d'urgence en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* qui oblige toute personne entrant au Canada par voie aérienne, maritime ou terrestre à s'auto-isoler pendant 14 jours, qu'elle présente ou non des symptômes de la COVID-19.

Le défaut de se conformer à ce décret constitue une infraction à la *Loi sur la mise en quarantaine*. Les peines maximales prévues comprennent une amende pouvant aller jusqu'à 750 000 \$ ou une peine d'emprisonnement de six mois.

Toutes les personnes autorisées à entrer au Canada sont assujetties à ce décret, à l'exception de certaines personnes qui traversent régulièrement la frontière pour assurer la circulation continue des biens et des services, et de celles qui fournissent des services essentiels.

### **3 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 :



### 3.1 Tribunal administratif du travail

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.

Le Tribunal administratif du travail (TAT) a annulé toutes les audiences et les séances de conciliation en personne, jusqu'au 15 mai 2020 inclusivement, à l'exception des cas urgents : 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.

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

### 3.2 Conférence des arbitres du Québec

En date du **23 avril 2020**, la Conférence des arbitres du Québec recommande à ses membres d'annuler, sans frais, toutes les audiences fixées jusqu'au 15 mai 2020 inclusivement, dans la mesure où les parties conviennent d'une nouvelle date d'audience ou de l'adoption de mesures alternatives.

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

### 3.3 Greffe de l'éducation

En date du **15 avril 2020**, le Greffe de l'éducation a pris la décision de proroger la suspension des activités du Greffe jusqu'au 30 mai 2020. Seules les affaires jugées urgentes ou qui peuvent être entendues de manière non traditionnelle pourront faire l'objet d'une audience, et ce, sur entente entre les parties et l'arbitre mandaté au dossier.

### 3.4 Conseil canadien des relations industrielles

Les audiences et les rencontres en personne fixées d'ici la fin mai n'auront pas lieu comme prévu. Le Conseil communiquera avec les parties concernées au cas par cas afin de prévoir des méthodes alternatives pour tenir ces audiences, rencontres ou scrutins.

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

## QUESTIONS

### Relations de travail

#### **4 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.

En date du **25 mars 2020**, le gouvernement fédéral oblige toutes les personnes revenant d'un séjour à l'étranger à s'isoler pour une période de 14 jours, sous peine de sanctions pénales.

En date du **5 avril 2020**, le gouvernement québécois adopte l'Arrêté ministériel 2020-015, permettant au directeur national de santé publique d'ordonner à toute personne se trouvant dans l'une des situations suivantes de s'isoler pendant une période de 14 jours :

- Elle présente des symptômes liés à la COVID-19 et il y a des motifs sérieux de croire qu'elle a été en contact avec une personne atteinte de la maladie ;
- Elle vit ou séjourne dans un milieu où vivent ou séjournent aussi des personnes qui présentent des facteurs de vulnérabilité à la COVID-19 ou dans un milieu où le risque de propagation de la COVID-19 est accru, et il y a des motifs sérieux de croire qu'elle a été en contact avec une personne atteinte de la maladie ;

- Elle vit ou séjourne dans un milieu où vivent ou séjournent aussi des personnes qui présentent des facteurs de vulnérabilité à la COVID-19 ou dans un milieu où le risque de propagation de la COVID-19 est accru, et elle présente des symptômes liés à la COVID-19 ;
- Elle est en attente du résultat d'un test de dépistage prioritaire de la COVID-19 ;

## **5 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.

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.

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 **5 avril 2020**, l'employé pourra effectuer une demande de Prestation d'urgence canadienne, s'il répond aux critères d'admissibilité. Nous vous référons à la section à ce sujet.

## **6 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.

## **7 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.

## **8 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.

Les personnes de retour de voyage doivent s'isoler pendant quatorze jours et ne doivent pas sortir à l'extérieur. Une personne qui refuse de respecter ces restrictions contrevient à une loi fédérale et s'expose à des sanctions.

## **9 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.

En date du **25 mars 2020**, tous les voyages non essentiels à l'extérieur du Canada sont interdits.

Les personnes de retour de voyage doivent s'isoler pendant quatorze jours et ne doivent pas sortir à l'extérieur. Une personne qui refuse de respecter ces restrictions contrevient à une loi fédérale et s'expose à des sanctions.

## **10 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.

En date 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.

En date du **25 mars 2020**, les activités syndicales prioritaires ont été jugées comme étant un service essentiel par le gouvernement du Québec.

### **11 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, en date du **16 mars 2020**, 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.

En date du **25 mars 2020**, les parents qui doivent cesser de travailler pour s'occuper d'enfants malades ou qui doivent rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des garderies peuvent faire une demande afin de recevoir la *Prestation canadienne d'urgence*. Il s'agit d'une indemnité de 2000 \$ par mois pour une période de quatre mois. Nous vous référons à cet effet au point 2 du présent document.

### **12 Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, est-ce que la force majeure peut être invoquée par l'employeur afin de surseoir à l'application de la convention collective ?**

En l'espèce, les employeurs, pour invoquer la force majeure afin de suspendre certaines dispositions des conventions collectives en vigueur, doivent prouver que la situation actuelle était imprévisible et irrésistible. Nous estimons qu'il est tout-à-fait raisonnable d'affirmer que la pandémie de la COVID-19 remplit ce critère. Toutefois, l'employeur devrait aussi démontrer qu'en vertu de cette pandémie, celui-ci est dans l'impossibilité d'honorer le contrat de travail en vigueur.

En date du **31 mars 2020**, nous estimons que les employeurs qui invoqueront la force majeure dans le contexte de la COVID-19 afin de se soustraire à l'application des

conventions collectives devront faire la preuve qu'ils sont dans l'impossibilité de respecter le contrat de travail.

Nous vous invitons à consulter ce lien afin d'avoir plus de détails : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/ES7IEUhONMRAsQrWn-HmLfcBqY4rHOJFj88wdQwS1UEHA?e=FHgjlw](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/ES7IEUhONMRAsQrWn-HmLfcBqY4rHOJFj88wdQwS1UEHA?e=FHgjlw)

### **13 Compte tenu des circonstances, est-ce qu'un Employeur peut licencier ses employés, et ce, sans préavis ?**

Tout d'abord, il est nécessaire de se référer à ce qui est prévu à la convention collective en vigueur entre les parties. Si aucune disposition n'y est prévue, la *Loi sur les Normes du travail* trouvera application.

Selon la *Loi sur les Normes du travail*, malgré les circonstances actuelles, l'Employeur est tenu de donner un avis écrit aux personnes salariées qui ont au moins 3 mois de service continu avant de mettre fin à leur contrat de travail ou de les mettre à pied pour 6 mois ou plus. La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu. L'employeur qui ne donne pas d'avis doit verser à la personne salariée une indemnité équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Toutefois, précisons qu'en cas de mise à pied pour une période de moins de 6 mois, l'Employeur n'est pas tenu de donner un tel préavis aux employés, et ce, en vertu des dispositions prévues à la *Loi sur les Normes du travail*.

### **14 Quels sont les recours disponibles si l'Employeur met à pied des employés pour cause de force majeure, dans le non-respect de la convention collective ?**

Tout d'abord, il serait opportun de tenter de négocier une entente avec l'employeur afin de prévoir une solution alternative à la mise à pied, telle qu'une réaffectation des employés visés.

Ensuite, si l'Employeur refuse toute entente, le véhicule procédural approprié demeure le grief.

Dans la mesure où un employeur communique avec chaque employé individuellement afin de proposer des solutions alternatives à la mise à pied dont, notamment, une réaffectation ; une utilisation des banques de congés ; un congé payé sous réserve d'un remboursement ; l'utilisation des banques de vacances, il est nécessaire d'évaluer la situation au cas par cas en fonction des dispositions de la convention collective. Si l'Employé accepte une entente individuelle, celui-ci devrait signer une lettre avec l'ajout d'une réserve.

Nous vous proposons deux modèles de clause à ajouter à toute entente individuelle prise avec des employés :

Option 1 : Je signe la présente entente sous toutes réserves de mes droits et recours.

Option 2 : Je signe la présente entente sous réserve et je ne renonce à aucun droit et recours qui pourraient éventuellement être pris par mon syndicat devant quelques instances que ce soit relativement à la situation ayant mené à cette entente.

Au surplus, nous sommes d'avis que le dépôt d'une ordonnance de sauvegarde aurait peu de chances de succès dans un tel cas et que le grief demeure la procédure appropriée.

### **15 Qu'advient-il des protections d'assurance collective lors d'une période de mise à pied ?**

Tout d'abord, plusieurs conventions collectives prévoient le maintien des protections d'assurance collective lors d'une période de mise à pied.

Toutefois, l'assureur n'est pas parti à la convention collective et n'est pas lié par celle-ci. Il arrive souvent que la définition de « participant » dans la police d'assurance exclue spécifiquement les employés mis à pied. Par conséquent, si tel est le cas, nous vous invitons à informer l'employeur de cette situation et de prendre les mesures pour la corriger.

De plus, mentionnons que, si une personne salariée se voit refuser un bénéfice de l'assurance alors que la convention prévoit qu'elle y a droit, l'employeur sera tenu de lui octroyer ce bénéfice, et ce, compte tenu de son défaut de respecter la convention. Dans l'éventualité où l'employeur refuse de s'exécuter, le véhicule procédural approprié sera alors le dépôt d'un grief.

Finalement, il est important de prévoir avec l'employeur des modalités de paiement de la prime d'assurance pendant la période de mise à pied. Il serait notamment opportun de proposer l'utilisation de chèques postdatés ou une accumulation, par la personne salariée, d'une dette devant être acquittée au retour.

### **16 Est-ce que l'Employeur peut exiger des employés qu'ils mesurent leur température avant de débiter leur quart de travail, compte tenu du contexte actuel ?**

Tout d'abord, demander aux travailleurs de prendre leur température avant de débiter leur quart de travail constitue une intrusion à leur vie privée de la part de l'Employeur. Pour déterminer si cette demande est légitime, il est nécessaire de se demander si cette atteinte est minimale et constitue une atteinte proportionnelle dans les circonstances.



Évidemment, chaque cas est un cas d'espèce et une analyse appropriée doit être effectuée.

Dans tous les cas, les personnes salariées doivent donner un consentement libre et éclairé à cette pratique. Nous estimons toutefois que l'employeur pourrait demander aux travailleurs de se soumettre à une telle mesure, de façon volontaire.

Finalement, l'employeur ne devrait ni conserver ni colliger ces données recueillies.

Au surplus, précisons qu'il est de la responsabilité de tous les individus d'être attentifs aux symptômes de la COVID-19 et, en cas de doute, de vérifier s'ils ne font pas de fièvre. De plus, il est aussi de leur responsabilité de ne pas se présenter au travail et de s'isoler s'ils font de la fièvre, même légère, conformément aux recommandations de l'OMS et de la santé publique.

### **Santé et sécurité du travail**

#### **17 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.

#### **18 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.

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

Dans le milieu de la santé, bien que le risque de contracter un « virus » fasse nécessairement partie des conditions de travail normales, si les travailleurs doivent travailler sans l'équipement adéquat ou recommandé par la santé publique, un droit de refus serait justifié. Le même principe s'appliquera pour les personnes à risque si ces mêmes conditions ne sont pas respectées et que les règles de l'art ne sont pas suivies. Le droit de refus se fera non pas uniquement sur la condition personnelle du travailleur, mais en raison des « conditions de travail à risque ».

Pour les travailleurs en invalidité qui seraient rappelés au travail, le même principe s'appliquera, c'est-à-dire que le droit de refus devra être basé sur les conditions de travail et non uniquement sur la condition personnelle du travailleur.

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.

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 SCFP.

Nous vous invitons à consulter ce lien afin d'avoir plus de détails : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EdA6mhWK5dFBjdVp3CxMQmlBB84J-qvDIYmU1Tl9pi2wog?e=ZrY0uh](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EdA6mhWK5dFBjdVp3CxMQmlBB84J-qvDIYmU1Tl9pi2wog?e=ZrY0uh)

### **19 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.

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

En date du **14 avril 2020**, il est recommandé que tous les travailleurs de la santé (hôpitaux, cliniques médicales, CHSLD, soins à domicile) qui donnent des soins et qui sont à moins de 2 mètres d'un usager portent un masque de procédure en continu (ils doivent le changer s'il est mouillé, souillé ou à la fin du quart de travail). Chaque milieu devrait aussi déterminer la nécessité de garder le masque lors de proximité entre les travailleurs de la santé eux-mêmes.

Selon les autorités sanitaires du gouvernement du Québec, les masques ne constituent pas un outil de protection efficace pour la population générale. Leur utilisation est plutôt indiquée pour les patients chez qui une infection est suspectée ainsi que pour les professionnels de la santé qui les soignent.

Toutefois, il est recommandé par le gouvernement canadien à tous et à toutes de porter un masque artisanal lors de sorties dans des lieux publics, et ce, afin d'éviter la propagation du virus.

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>
- <https://www.inspq.qc.ca/publications/2968-port-masque-procedure-milieux-soins-transmission-communautaire-soutenue-covid-19>

Voici aussi des liens vers des documents produits par le SFP concernant le port de masque N-95 :

- [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EVvrTsOEzx9GmqmkeRFq-UYBbgYdeYhalgw0HEZO6ETycw?e=Zq614p](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EVvrTsOEzx9GmqmkeRFq-UYBbgYdeYhalgw0HEZO6ETycw?e=Zq614p)
- [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EczyZeaAV09PiGDR8tFUZeSBT7qYKcU22J6cNnHs-vV1vw?e=ZHCsCk](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EczyZeaAV09PiGDR8tFUZeSBT7qYKcU22J6cNnHs-vV1vw?e=ZHCsCk)

**21 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.

**22 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.

Nous vous invitons à consulter ce lien afin d'avoir plus de détails : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/ESL4rbbfQvNlnMqMZEMSXbMBdaiGduXgg1SJYkgR-a6mdw?e=e55p1j](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/ESL4rbbfQvNlnMqMZEMSXbMBdaiGduXgg1SJYkgR-a6mdw?e=e55p1j)

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>

**23 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 ?**

En date du 25 mars 2020, nous sommes d'avis qu'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.

Nous vous invitons à consulter ce lien afin d'avoir plus de détails : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EdJH0jvJyG1NhDawO9Y1yWkBaOJr5qTsJoUTw7yapIHYNQ?e=feBj7M](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EdJH0jvJyG1NhDawO9Y1yWkBaOJr5qTsJoUTw7yapIHYNQ?e=feBj7M)

En date du 1<sup>er</sup> avril 2020, la CNESST a prévu qu'elle poursuivra le versement des indemnités de remplacement de revenu pour les travailleuses qui étaient en retrait préventif au moment de la fermeture de l'entreprise en raison de la COVID-19 ou au moment de la diminution de ses activités. La travailleuse a toutefois l'obligation d'aviser la CNESST de la fermeture de l'entreprise.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le lien suivant :  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>

**24 Est-ce qu'un salarié, effectuant un travail jugé essentiel, peut refuser de travailler s'il habite avec une personne présentant un risque à la COVID-19 en raison d'une caractéristique personnelle ?**

En date du 31 mars 2020, ce salarié ne pourra pas, en théorie, exercer ni un droit de refus ni un retrait préventif, puisque « ce risque » n'est pas une condition qui lui est propre.

L'alternative serait de tenter de prendre une entente individuelle avec l'Employeur afin de voir s'il est possible de relocaliser le salarié dans un endroit où il n'y a pas de cas de COVID-19 de répertorié.

Notons que, toujours en date du 31 mars, il semble que seulement les employés de la fonction publique ont pu, alors qu'ils vivaient sous le même toit qu'une personne jugée comme étant à risque, être retirés du travail tout en étant rémunérés.

Précisons que si l'Employeur effectue des mises à pied, le salarié pourrait se porter volontaire afin d'être mis à pied et ainsi être admissible à la *Prestation canadienne d'urgence* mise en place par le gouvernement fédéral.

Finalement, si le salarié décide de ne pas se présenter au travail, cela pourrait être considéré comme un départ volontaire et ne serait pas admissible à la *Prestation canadienne d'urgence*.

**25 Est-ce qu'une personne salariée du réseau de la santé ou des services sociaux âgée de plus de 70 ans ou immunodéprimée est dans l'obligation d'effectuer son travail, compte tenu du contexte actuel ?**

En date du 5 avril 2020, le gouvernement provincial prévoit que la personne salariée immunodéprimée ou âgée de 70 ans et plus dont l'état de santé nécessite une réaffectation soit retirée du travail si l'employeur n'a pas pu mettre en place du télétravail ou offrir une réaffectation. La personne salariée à temps complet doit continuer de recevoir un salaire.

**26 Est-ce qu'une personne salariée travaillant dans le réseau de la santé étant aux prises avec une maladie chronique est dans l'obligation d'effectuer son travail ?**

Selon les recommandations de l'institut national de santé publique du Québec mises en place le **3 avril 2020**, l'Employeur devrait, dans la mesure du possible, réaffecter ces personnes de manière à éliminer :

- La présence dans un même local avec les personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19 ;
- Les soins, prélèvements, examens médicaux et traitements des personnes sous investigation ou cas probables ou confirmés de COVID-19 ;
- Le transport des personnes sous investigation ou cas probables ou confirmés de COVID-19 ;
- Les tâches reliées au nettoyage et à la désinfection de l'environnement, du matériel et des effets personnels ayant été en contact avec une personne sous investigation, un cas probable ou confirmé de COVID-19 ;
- La gestion des dépouilles qui étaient des personnes sous investigation ou des cas probables ou confirmés de COVID-19 ;
- Les contacts, soins ou traitement des personnes sous investigation ou cas probables ou confirmés de COVID-19 en confinement au domicile ou en hébergement ;
- Toutes tâches dans les secteurs où les établissements déclarés en isolement pour la COVID-19 par les autorités de l'établissement concerné.

De plus, en cas de transmission communautaire, des recommandations additionnelles sont de mise et le télétravail doit être favorisé pour ces personnes salariées.

Pour voir la liste des travailleurs ciblés par ces recommandations, nous vous invitons à consulter la quatrième page du document suivant :

- [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2967\\_protection\\_travailleurs\\_sante\\_maladies\\_chroniques.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2967_protection_travailleurs_sante_maladies_chroniques.pdf)

**Prestation canadienne d'urgence et Assurance-emploi**

**27 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 ?**

En date du **18 mars 2020**, la réponse est 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.

**28 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>

En date du **25 mars 2020**, les demandes à l'assurance-emploi seront redirigées vers la *Prestation canadienne d'urgence*.

**29 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 et parental est admissible à l'assurance-emploi ?**

En date du **26 mars 2020**, ces travailleuses seraient admissibles à la *Prestation canadienne d'urgence* mise en place le **25 mars 2020** par le gouvernement canadien. Nous vous invitons à consulter le point 3 du présent document à cet effet.

En date du **1<sup>er</sup> avril 2020**, la CNESST a pris la décision de poursuivre le versement des indemnités de remplacement du revenu pour toutes les travailleuses qui recevaient des indemnités en date du 12 mars 2020. Il n'y aurait aucune interruption des versements. Donc, si la travailleuse recevait des indemnités de remplacement de revenu de la CNESST en date du 12 mars 2020, elle n'a pas besoin d'effectuer une demande afin de recevoir la *Prestation canadienne d'urgence*.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le lien suivant :

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

**30 Est-ce qu'une personne salariée effectuant un départ volontaire de son emploi peut effectuer une demande afin de recevoir la Prestation canadienne d'urgence mise en place par le gouvernement canadien ?**

En date du **27 mars 2020**, nous sommes d'avis que la *Prestation canadienne d'urgence* ne couvre pas les départs volontaires. En effet, le paragraphe 6 alinéa 2 de la *loi C-13* prévoit qu'un travailleur qui quitte volontairement son emploi sera exclu du bénéfice de la *Prestation* et ce, sans aucune possibilité d'expliquer les circonstances de son départ.

**31 Est-ce qu'un parent devant s'absenter du travail afin de s'occuper d'un ou de plusieurs enfants ou d'autres personnes à charge dont l'établissement de soins ou de garde est fermé en raison de la COVID-19 est admissible à la Prestation canadienne d'urgence ?**

En date du 2 avril 2020, selon notre compréhension de la PCU, il semble qu'ils seraient admissibles à la Prestation canadienne d'urgence mise en place par le Gouvernement du Canada. Toutefois, il faut que ces personnes aient cessé de travailler pendant 14 jours avant de faire la demande et doivent avoir gagné 5 000 \$ **dans l'année précédente.**

Toutefois, pour être admissible à la Prestation canadienne d'urgence, la personne ne peut quitter volontairement son emploi.

Pour plus d'informations concernant la Prestation canadienne d'urgence, nous vous invitons à consulter le lien suivant :

- <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application.html>

**32 Est-ce qu'une personne salariée étudiante est admissible pour recevoir la Prestation canadienne d'urgence ?**

Oui, aucune distinction n'est faite concernant le statut d'étudiant de la personne salariée. Si une personne remplit les critères de base, soit avoir gagné au moins 5 000 \$ au cours de l'année 2019 et a cessé de travailler ou prévoit cesser de travailler et de recevoir un salaire pendant quatorze (14) jours consécutifs, elle pourrait être admissible pour recevoir la Prestation canadienne d'urgence.

De plus, les personnes étudiantes pourraient également être admissibles à la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants. À cet effet, nous vous référons à la section (2) du présent document.

**33 Est-ce qu'une personne salariée est admissible à recevoir la Prestation canadienne d'urgence, si elle reçoit toujours un certain revenu?**

Une personne salariée demeure admissible à la Prestation canadienne d'urgence si elle gagne un revenu de mille (1 000 \$) dollars et moins par mois. Le montant de 1 000 \$ comprend les revenus d'emploi et/ou les revenus de travail indépendant. Les demandes seront vérifiées à l'aide des dossiers fiscaux de la personne salariée afin de confirmer leurs revenus.



## DOCUMENTS ET SITES INTERNET À CONSULTER

### **34 Documents produits par le Service de la santé et de la sécurité du travail du SCFP :**

#### Juridiction provinciale

- Retrait préventif de la femme enceinte : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EdJH0jvJyG1NhDawO9Y1yWkBaOJr5qTsJoUTw7yapLHYnQ?e=TEPghv](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EdJH0jvJyG1NhDawO9Y1yWkBaOJr5qTsJoUTw7yapLHYnQ?e=TEPghv)
- Retrait préventif en raison d'une exposition à un contaminant : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/ESL4rbbfQvNlnMqMZEMSXbMBdajGduXgg1SJYkgR-a6mdw?e=i6MTlw](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/ESL4rbbfQvNlnMqMZEMSXbMBdajGduXgg1SJYkgR-a6mdw?e=i6MTlw)
- Droit de refus : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EdA6mhWK5dFBjdVp3CxMQmIBB84J-qvDIYmU1TI9pi2wog?e=iLXied](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EdA6mhWK5dFBjdVp3CxMQmIBB84J-qvDIYmU1TI9pi2wog?e=iLXied)
- Obligations de l'employeur : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/Ea3-humNih1Fkn-hKFX3su8BxJ4vgi6FYrUaRh-gC\\_k3aA?e=qL8Dog](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/Ea3-humNih1Fkn-hKFX3su8BxJ4vgi6FYrUaRh-gC_k3aA?e=qL8Dog)

#### Juridiction fédérale

- Retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EaUNAFW4rcNAkHGgqzvnnsEBKcU9LbZdalw-9TGbpzgdqw?e=LPb3a5](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EaUNAFW4rcNAkHGgqzvnnsEBKcU9LbZdalw-9TGbpzgdqw?e=LPb3a5)
- Droit de refus : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EeMZsqhpokBCucXEU0vmOliBcxdcob9x0Kua0Qs14X9eZQ?e=mhJwbH](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EeMZsqhpokBCucXEU0vmOliBcxdcob9x0Kua0Qs14X9eZQ?e=mhJwbH)
- Obligations de l'employeur : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EWDMiPvcZ0FOvaQWaKt2x0wBi6az2KzLVjy-ElkRJ5SSeg?e=AgbiJW](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EWDMiPvcZ0FOvaQWaKt2x0wBi6az2KzLVjy-ElkRJ5SSeg?e=AgbiJW)

#### Documents sur le télétravail :

- [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EQdfr3E7DrJLI3LdzBqbTVoByarZvbE4eyPp1RA8qHLKaQ?e=linD7U](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EQdfr3E7DrJLI3LdzBqbTVoByarZvbE4eyPp1RA8qHLKaQ?e=linD7U)
- [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EU1S7TKjik1HsQy2N5yNaqkBrQmvmLxzxjZ3mgD5IXZoBw?e=Jk7Byv](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EU1S7TKjik1HsQy2N5yNaqkBrQmvmLxzxjZ3mgD5IXZoBw?e=Jk7Byv)

- Capsule vidéo sur le télétravail : [https://www.youtube.com/watch?v=m3Dalw\\_Kim8&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=m3Dalw_Kim8&feature=youtu.be)

### **35 Documentation produite par le SCFP national**

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)
- La Prestation canadienne d'urgence : Questions et réponses : <https://scfp.ca/la-prestation-canadienne-durgence-questions-et-reponses>
- Utilisation (et la réutilisation) des masques N-95 comme moyen de protection face à la COVID-19 : [https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EVvrTsOEzx9GmqmkeRFq-UYBbgydeYhalqw0HEZO6ETycw?e=Zq614p](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EVvrTsOEzx9GmqmkeRFq-UYBbgydeYhalqw0HEZO6ETycw?e=Zq614p)  
  
[https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere\\_scfp\\_ca/EczyZeaAV09PiGDR8tFUZeSBT7qYKcU22J6cNnHs-vV1vw?e=ZHCsCk](https://cupe-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/ngiguere_scfp_ca/EczyZeaAV09PiGDR8tFUZeSBT7qYKcU22J6cNnHs-vV1vw?e=ZHCsCk)

### **36 Documents de nature gouvernementale**

- Site web officiel du gouvernement du Québec à propos de la COVID-19 : [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)
- Site web officiel du gouvernement du Canada à propos de la COVID-19 : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>

- Site web officiel du ministère de la Santé et des services sociaux du Québec : <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/maladies-infectieuses/coronavirus-2019-ncov/>
- Guide du ministère des Affaires municipales et de l'habitation 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 le Conseil du trésor pour les ministères et organisme : [https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/03/DSPRP\\_PJ\\_QR\\_Coronavirus\\_200313-1.pdf](https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/03/DSPRP_PJ_QR_Coronavirus_200313-1.pdf)
- Informations spécifiquement destinées aux directions de santé publique à propos des milieux de travail : <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail>
- Recommandations intérimaires pour la protection des travailleurs avec maladies chroniques : [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2967\\_protection\\_travailleurs\\_sante\\_maladies\\_chroniques.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2967_protection_travailleurs_sante_maladies_chroniques.pdf)
- Recommandations et prévention en milieu de travail : <https://www.inspq.qc.ca/publications/2911-mesures-milieu-travail-covid19>
- Procédure d'habillage et de déshabillage en milieu de soin : [https://www.inspq.qc.ca/nouvelles/covid-19-procedure-d-habillage-deshabillage-en-milieu-soin?fbclid=IwAR3WDctP8TXLGr8oa8tcwhta-ZciWrA0WZxyEpb0Lkl7fdDbD\\_qjIPZPJXw](https://www.inspq.qc.ca/nouvelles/covid-19-procedure-d-habillage-deshabillage-en-milieu-soin?fbclid=IwAR3WDctP8TXLGr8oa8tcwhta-ZciWrA0WZxyEpb0Lkl7fdDbD_qjIPZPJXw)

### **37 Divers**

- Page d'information produite par l'APSAM : <https://www.apsam.com/theme/risques-biologiques/covid-19-coronavirus>
- CAIJ – Recherche juridique : dossier spécial COVID-19 : <https://www.caij.qc.ca/dossier/covid-19>
- Institut de recherche et d'informations socioéconomiques : <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/les-lois-du-travail-s-appliquent-meme-et-surtout-en-temps-de-crise?fbclid=IwAR0rFmOix4tFxsEOglx-asRRyFM9ohJ1kXcugUE-4nsJISxo4ziEyzUKybM>