FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

COVID-19

Guide synthèse

QUE FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR MUNICIPAL

COVID - 19

Le présent guide se veut un outil facile à utiliser et convivial. Dans ce contexte, vos obligations d'employeur lors de pandémie ont été synthétisées afin de maximiser son utilité.

En cas de doute, veuillez vous référer au service en ressources humaines et relations du travail de la FQM.

Nous tenons à souligner qu'il s'agit d'une situation exceptionnelle qui nécessite des mesures exceptionnelles et l'employeur se doit d'être conciliant durant cette période de pandémie.

FQM
porte-parole
DES RÉGIONS

Santé et sécurité
OBLIGATION GÉNÉRALE

En tant qu'employeur, vous avez le devoir de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de vos employés et d'assurer la sécurité de tous dans votre milieu de travail. À ce titre, vous devez mettre en place des mesures préventives face à la pandémie de COVID-19. Nous vous invitons à consulter la *Directive temporaire de mesures en cas d'épidémie pour vous inspirer* **ICI**.

Quelles informations devez-vous obtenir de vos employés?

L'employeur doit obtenir certains renseignements afin de protéger la santé de ses employés. Nous vous suggérons de vous limiter à ces informations, mais d'imposer leur divulgation.

Informations à déclaration obligatoire par les employés :

- Les voyages effectués à l'étranger dans les 14 derniers jours et ceux à venir;
- Les contacts avec une personne atteinte par la COVID-19 ou ayant des symptômes de celle-ci;
- La présence de symptômes de la COVID-19.

Que faire avec l'employé qui revient d'un voyage à l'étranger?

Vous devez exiger que l'employé ne se présente pas au travail pendant la période d'incubation, soit 14 jours suivant son retour au Québec (ci-après : la « période d'incubation »).

Si cela est possible, le télétravail devrait être permis.

Dans la mesure où le télétravail est impossible, vous pouvez décider de rémunérer ou non cette période. Sous réserve de dispositions expresses d'une convention collective, voici vos options[1] :

- Rémunérer à 100 % les jours qui auraient normalement été travaillés pendant la période d'incubation.
- Épuiser la banque de congés de maladie et rémunérer l'excédent, le cas échéant.
- Réduire en partie la banque de congés de maladie et rémunérer l'excédent, par exemple en réduisant la banque de congés de maladie de moitié en rémunérant l'excédent, de sorte que votre employé conserve des congés de maladie pour le reste de l'année.
- Ne pas rémunérer la période d'incubation.

SOLUTION EXPRESSE!

Il est possible d'adopter une directive claire portant sur les voyages à l'étranger. Voir les grandes lignes dans la directive suggérée[2] :

- Pour la durée de la pandémie, les employés qui partent en voyage à l'extérieur du Canada ne pourront pas se présenter au travail pendant les 14 jours suivant leur retour au Québec et ne seront pas rémunérés pendant cette période.
- Les employés ayant voyagé avant l'entrée en vigueur de la directive ou étant présentement en voyage ne pourront pas se présenter au travail pendant les 14 jours suivant leur retour au Québec. Ils seront cependant rémunérés durant cette période.
- Dans tous les cas, les employés pour qui le télétravail est autorisé doivent travailler. En cas de refus, ils ne seront pas rémunérés pendant la période d'incubation.

1. Si vous décidez de ne pas rémunérer en tout ou en partie la période d'incubation, il est possible qu'un employé dépose un recours en prétendant être apte et disponible à travailler.

2. En adoptant et diffusant une telle directive, les chances de succès d'un recours déposé par un employé sont amoindries, sous réserve des aléas inhérents à tout recours en justice.

Que faire avec un employé qui présente des symptômes de la COVID-19?

Vous devez retourner l'employé à la maison pour la période où il présente des symptômes.

Dans ce cas, la procédure habituelle en cas de maladie est suivie. L'employé malade qui n'est pas en état de travailler doit utiliser ses congés de maladie. S'il épuise ceux-ci, il peut faire une demande de prestation d'assurance salaire ou d'assurance-emploi.

Cependant, s'il est en mesure de travailler et que le télétravail est possible, il est alors rémunéré.

Lorsque l'employé vous présente des preuves qui démontrent qu'il n'est pas porteur de la COVID-19 ou n'est plus contagieux, vous devez alors le réintégrer en priorisant le télétravail.

Que faire si un employé refuse de travailler?

Un employé refuse de travailler par crainte de contracter la COVID-19 par ses collègues ou la clientèle ? Après en avoir été informé, vous devrez enquêter et déterminer s'il y a un risque réel pour la santé de l'employé. À l'issue de votre enquête, l'intervention d'un inspecteur de la CNESST pourrait être requise.

Au même titre, une employée enceinte ou qui allaite pourrait demander un retrait préventif selon la procédure habituelle prévue par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Dois-je demander des certificats médicaux en cas d'absence maladie prolongée, liée à la COVID-19 ou non?

Afin d'éviter d'engorger inutilement le réseau de la santé et d'éviter l'exposition au virus, nous recommandons d'accepter les absences pour maladie sans demander des billets médicaux durant la période de pandémie.

Cependant, avant de permettre le retour au travail d'un employé atteint de la COVID-19, l'employeur devrait demander un certificat médical confirmant qu'il n'est plus contagieux.

Il est entendu qu'à l'expiration des congés de maladie payés par l'employeur, l'employé ne sera plus rémunéré. Il appartiendra à l'employé de faire une demande d'assurance salaire ou d'assurance-emploi et de respecter les exigences de l'assureur ou de Service Canada.

Pouvez-vous réduire vos services?

Sous réserve de dispositions expresses d'une convention collective, l'employeur peut prendre la décision de réduire ses services, mais il doit le faire en s'assurant d'offrir les services essentiels dont il est responsable.

En cas de mises à pied temporaires d'employés à la suite d'une réduction de service, vous devez remplir des relevés d'emploi, comme à l'habitude.

Rappel des congés prévus par la *Loi sur les normes du travail*

Un employé peut s'absenter :

- **26 semaines**, pour maladie, sur une période de douze mois, sans salaire.
- **10 jours** pour obligations familiales (ex. : prendre soin d'un enfant en quarantaine). Les deux premières journées sont rémunérées si l'employé a trois mois de service continu.
- **16 semaines** sur une période de douze mois, pour s'occuper d'un parent, sans salaire.
- **36 semaines** sur une période de douze mois, pour s'occuper d'un enfant mineur, sans salaire.

EN BREF

Questions et réponses sur la COVID-19

L'employeur peut-il empêcher un employé d'effectuer un voyage personnel à l'étranger?	**NON**
L'employeur peut-il requérir que les employés l'informent de tout symptôme relié à la COVID-19?	**OUI**
L'employeur peut-il congédier un employé atteint de la COVID-19?	**NON**
L'employeur peut-il interdire l'accès aux lieux de travail à l'employé à risque?	**OUI**
Les employés ont-ils des responsabilités durant la pandémie?	**OUI**
Un employé peut-il s'absenter du travail pour s'occuper d'un proche?	**OUI**

À SURVEILLER
Assurance-emploi

Le délai de carence pour avoir droit à l'assurance-emploi a été supprimé. Service Canada a mis en place une ligne prioritaire de traitement des demandes en lien avec le coronavirus **1 833 381-2725.**

POUR INFORMATION

Nous suivons les développements et vous tiendrons informés.

Pour toute question relative à la COVID-19 en milieu de travail, nous vous invitons à contacter nos professionnels du service en ressources humaines et relations du travail au **1 866 951-3343**.

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

COVID - 19

1134, Grande Allée Ouest
Bureau RC 01
Québec (Québec) G1S 1E5

Téléphone 418 651-3343
Sans frais 1 866 951-3343
Télécopieur 418 651-1127

fqm.ca