

# L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LA PANDÉMIE DE COVID-19

Présenté par

Nathalie Roxborough et Sonia  
Fleury

**Dans le contexte de la reprise graduelle des activités au Québec, est-ce qu'une personne peut refuser de travailler parce qu'elle a peur de contracter le coronavirus ?**



<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019>



# Est-ce que la Loi sur les normes du travail prévoit des circonstances dans lesquelles une personne peut refuser de travailler ?

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PAR JOUR    | <ul style="list-style-type: none"><li>• plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte</li><li>• plus de 12 heures de travail par période de 24 heures pour quelqu'un dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue</li></ul> |
| PAR SEMAINE | <ul style="list-style-type: none"><li>• plus de 50 heures par semaine</li><li>• plus de 60 heures de travail par semaine;</li><li>• pour une personne qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, sauf si un étalement des heures de travail a été autorisé par la CNEST</li></ul>                                               |

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:59\\_0\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:59_0_1)

**Est-ce qu'il y a des exceptions au droit de refuser de travailler ?**



# Est-ce que je peux être congédié si je refuse de prolonger ma journée de travail parce que je dois m'occuper de mes parents malades ?

Une personne a le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence est nécessaire pour :

- remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint
- en raison de l'état de santé d'un parent
- en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:122>

**Dans le contexte de la COVID-19, est-ce qu'un employeur doit rémunérer son employé s'il lui demande de retourner à la maison pour s'isoler ?**

**COVID-19**



# Quels sont les droits d'une personne salariée si l'employeur oblige l'employé à s'isoler sans rémunération ?

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:113>

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:122>

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:124>

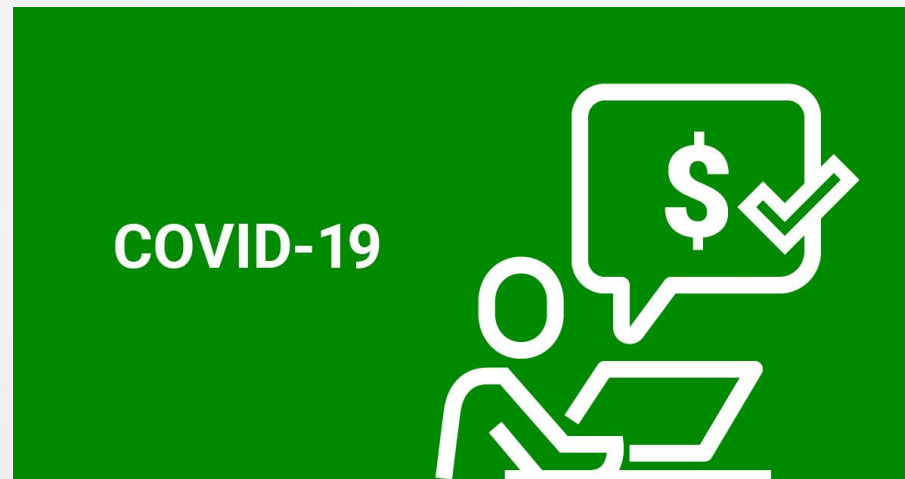
# **Un employeur peut-il décider de diminuer les salaires de son personnel en raison de la pandémie ?**

***Le droit de gestion est le droit de l'employeur de diriger son personnel et de prendre des décisions liées à la rentabilité de son entreprise dans l'intérêt de la bonne marche des affaires.***

**Lorsqu'une personne salariée en isolement est rémunérée, est-ce que les sommes reçues pendant cette période sont considérées comme du salaire ?**



**Est-ce que ce montant doit être inclus dans le calcul des indemnités (ex.) jours fériés, vacances, préavis?**



**Le Gouvernement du Québec a fait l'annonce d'une prime de 4% et 8% pour certains employés du réseau de la santé. À qui et pour quelle période, cette prime s'applique-t-elle?**

[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)

**Est-ce que la CNESST peut intervenir si ces personnes ne reçoivent pas la prime ?**



<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:113>

**Qu'en est-il de la subvention du Gouvernement du Canada pour les employeurs touchés par la COVID-19 (75 % des salaires). Est-ce que les sommes versées sont aussi considérées comme du salaire ?**

# Quelles sont les responsabilités de l'employeur par rapport aux frais liés au télétravail qui est effectué à sa demande en raison du contexte actuel ?

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Salaire minimum</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Droit au remboursement si les dépenses liées au télétravail font en sorte qu'une personne reçoit moins que le salaire minimum, parce qu'elle fournit ses outils de travail et acquitte certaines dépenses relatives à l'exécution de ses tâches (ex. : coût d'une connexion internet, électricité, assurances, etc.).</li></ul> |
| <b>En tout temps</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Droit au remboursement si, à la demande de l'employeur, une personne doit acheter des outils de travail qu'elle ne possédait pas avant d'être affectée en télétravail.</li><li>• De telles dépenses pourraient être assimilées à des frais liés aux opérations de l'entreprise de l'employeur.</li></ul>                        |

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:85\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:85_1)

**Un employeur peut-il modifier les tâches et l'horaire de son personnel en raison de la pandémie ?**



# Les employés ont-ils le droit de refuser d'effectuer les nouvelles tâches exigées ou de suivre le nouvel horaire ?

Une modification unilatérale et substantielle des conditions de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur qui aurait comme effet d'entraîner sa démission pourrait être considérée comme un congédiement déguisé, par exemple :

- une diminution du nombre d'heures de travail, une baisse de salaire ou une rétrogradation dans un autre poste pourraient être considérées comme les constituantes d'un congédiement déguisé si la travailleuse ou le travailleur choisissait de démissionner en raison de ses nouvelles conditions de travail. L'employeur aura alors à démontrer qu'il a exercé son droit de gestion de manière objective et équitable.
- un non-rappel au travail à la suite d'une mise à pied pourrait également être assimilé à un congédiement déguisé, si les autres personnes dans la même situation ont été rappelées au travail.

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:122>

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:124>

## Quelles sont les responsabilités d'un employeur qui doit fermer son entreprise ?

|                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mise à pied (fin d'emploi temporaire) de moins de 6 mois                | <ul style="list-style-type: none"><li>• L'employeur a l'obligation d'aviser la personne, verbalement ou par écrit.</li></ul>                                                                                                                                                     |
| Mise à pied de 6 mois ou plus et licenciement (fin d'emploi définitive) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Avis écrit obligatoire à toutes les personnes salariées comptant trois mois de service continu.</li><li>• Avis de cessation d'emploi aussi requis à l'expiration du délai de 6 mois pour une mise à pied à durée indéterminée.</li></ul> |

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:82>

## Quand l'avis de cessation d'emploi doit-il être remis ?

| Durée du service continu | Délai entre la remise de l'avis et la date de fin d'emploi |
|--------------------------|------------------------------------------------------------|
| 3 mois à 1 an            | 1 semaine                                                  |
| 1 à 5 ans                | 2 semaines                                                 |
| 5 à 10 ans               | 4 semaines                                                 |
| 10 ans et plus           | 8 semaines                                                 |

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:82>

## Qu'arrive-t-il si l'avis de cessation d'emploi n'est pas remis dans les délais requis ?



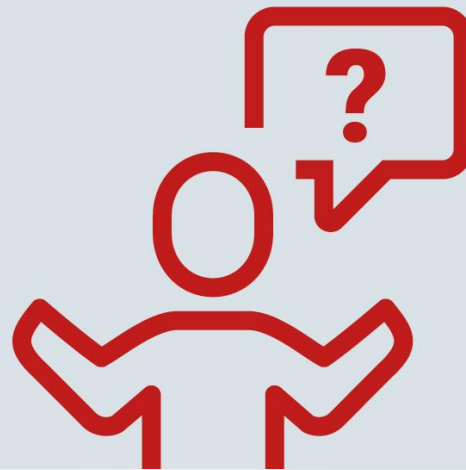
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:83>

**Est-ce qu'il y a des situations où l'employeur n'est pas obligé de remettre un avis de cessation d'emploi écrit?**

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:82\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:82_1)

**La situation actuelle est-elle considérée comme un cas de force majeure ?**

**COVID-19**



**Certaines personnes salariées sont en mise à pied temporaire depuis l'automne. Vu l'état d'urgence sanitaire, le retour au travail est retardé. Les mises à pied auront alors une durée de plus de 6 mois. L'employeur doit-il remettre l'avis écrit de cessation d'emploi et verser une indemnité à l'échéance du 6 mois?**

# Quelles sont les obligations de l'employeur qui licencie une personne pendant la période de mise à pied ?



<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:82>

**Les employés mis à pied doivent-il légalement continuer d'être inclus dans le régime d'assurance collective de l'employeur (assurance médicale, dentaire, invalidité, vie, voyage) pendant leur période de mise à pied ?**

**À la suite d'une fin d'emploi initiée par l'employeur, une personne salariée réclame son avis de cessation d'emploi. Toutefois, elle précise qu'elle a reçu la prestation canadienne d'urgence (PCU). A-t-elle droit à son avis de cessation d'emploi?**

**Est-ce qu'il existe des règles qui encadrent la décision de mettre à pied ou de licencier une personne ?**

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:122>  
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:124>

# Dans quelle situation parle-t-on de licenciement collectif ?



[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_1)

# L'employeur a-t-il des obligations particulières quand il y a un licenciement collectif ?

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_4](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_4)  
[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_6](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_6)

## Quand l'avis de licenciement collectif doit-il être produit ?

| Nombre de personnes visées | Délai entre la remise de l'avis et la fin d'emploi |
|----------------------------|----------------------------------------------------|
| 10 à 99 personnes          | 8 semaines                                         |
| 100 à 299 personnes        | 12 semaines                                        |
| 300 personnes et plus      | 16 semaines                                        |

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_4](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_4)

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_2](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_2)

# Qu'arrive-t-il si l'avis de licenciement collectif n'est pas produit dans les délais requis ?



[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_13](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_13)  
[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_14](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_14)

**La Loi sur les normes du travail dit que lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire. Est-ce que la pandémie de coronavirus est considérée comme un événement imprévu ou un cas de force majeure?**

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_5](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_5)

## Quelle sont les obligations de l'employeur dans le cas où un licenciement collectif arrive pendant que les employés visés sont en mise à pied ?

| Exception                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mise à pied pour une durée indéterminée | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les personnes salariées sont rappelées au travail moins de 6 mois après la mise à pied : l'employeur n'a pas à produire d'avis de licenciement collectif.</li></ul>                                                                                                      |
|                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• La mise à pied se prolonge au-delà d'une période de 6 mois et touche 10 salariés et plus d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs : il s'agira alors d'un licenciement collectif. L'employeur devra alors verser une indemnité.</li></ul> |

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84\\_0\\_3](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:84_0_3)

# Est-ce que j'ai droit à des congés de maladie si j'attrape la COVID-19 ?



[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:79\\_1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:79_1)

# Mon employeur doit-il me payer mes jours de maladie ?



<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:79> 7

# Si un membre de ma famille est atteint de la COVID-19, puis-je prendre congé pour prendre soin de cette personne?

|                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Une personne peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année :</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de votre conjoint (ex. écoles et garderies fermées);</li><li>• en raison de l'état de santé d'un parent;</li><li>• en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant.</li></ul> |
| En cas de maladie grave d'un proche, la personne peut s'absenter :                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou à titre de proche aidant (27 semaines si maladie potentiellement mortelle);</li></ul>                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• jusqu'à 36 semaine s'il s'agit de son enfant mineur.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                |

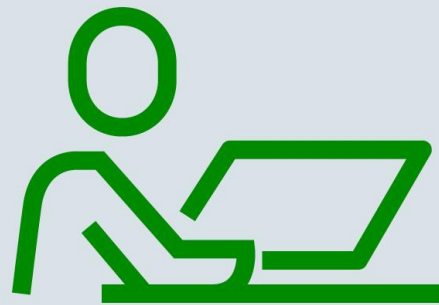
**Pendant l'état d'urgence sanitaire au Québec, est-ce qu'une personne salariée cumule son service continu?**

COVID-19



**Une personne en mise à pied temporaire  
continue-t-elle à accumuler du temps pour fin de  
vacances?**

COVID-19

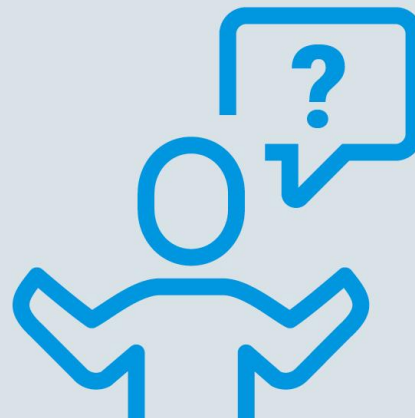


**Des vacances ont été prévues longtemps avant le décret de confinement. L'employé est-il obligé de les prendre aux dates prévues ?**

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:72>

**Est-ce qu'un employeur peut exiger qu'un employé utilise ses vacances pendant la période de confinement ?**

COVID-19



# Le retour au travail est prévu le lundi 18 mai, un jour férié. Quelles sont les options pour ne pas ajouter une journée de congé après une fermeture de près de 3 semaines ?

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Exceptions</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• L'employeur a le choix entre le vendredi et le lundi pour le congé de Pâques.</li><li>• Lorsque le 24 juin tombe un dimanche, le congé est reporté au 25 pour la personne qui est habituellement en congé le dimanche.</li><li>• Lorsque le 1<sup>er</sup> juillet tombe un dimanche.</li></ul> |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:60>

**Dans le cas où une entreprise décide d'augmenter le salaire de ses employés pour faire face à une pénurie de main d'œuvre ou en guise de bonus pour reconnaissance pendant la pandémie, est-ce que les employés provenant d'une agence de placement devront recevoir cette hausse salariale?**

[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:41\\_2](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:41_2)

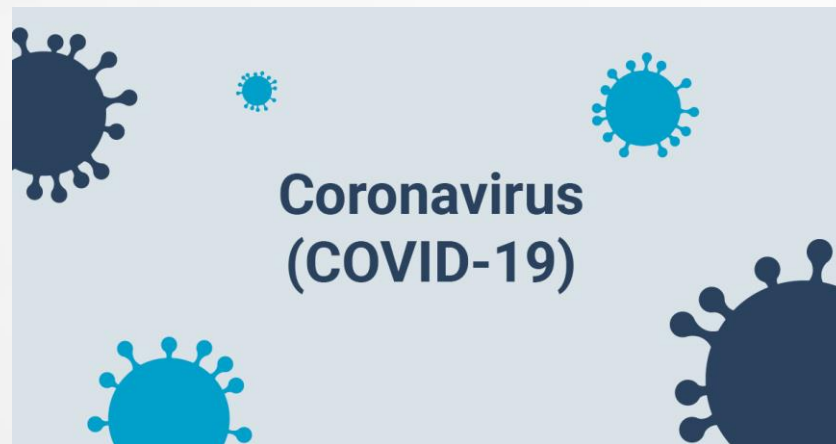
**Est-ce que les travailleurs étrangers sont couverts par les normes du travail? Est-ce que les travailleurs étrangers sont admissibles à l'assurance emploi?**

**COVID-19**



<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/reponses-questions-coronavirus-covid19/questions-reponses-employeurs-travailleurs-covid-19/#c52726>

**Dans le contexte actuel, est-ce qu'il y aurait d'autres enjeux ou éléments à prendre en considération ?**



[http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81\\_18](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1#se:81_18)

# Merci!



## Trousse d'outils

pour la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans le cadre de la reprise des activités dans le contexte de la **COVID-19**

EN SAVOIR PLUS