



Régine Manacé, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

La pandémie de COVID-19, de nouveaux enjeux légaux dans une perspective jurisprudentielle canadienne

La pandémie de COVID-19 soulève plusieurs questions juridiques relatives à la santé et à la sécurité du travail. Les organisations doivent trouver rapidement des réponses afin de se conformer à leurs obligations légales. Toutefois, la crise sanitaire est un événement sans précédent dont les balises légales sont peu développées. Une question se pose : y a-t-il des jugements disponibles pour répondre aux nouveaux enjeux légaux, amenés par la COVID-19?

Récemment, plusieurs décideurs ont publié des décisions sur des sujets en lien avec la pandémie de COVID-19. Dans un premier temps, je vais présenter des décisions prononcées par des tribunaux québécois. Par la suite, je m'attarderai à deux litiges débattus devant des tribunaux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Ces derniers abordent de nouveaux enjeux légaux ayant trait à la COVID-19, pour lesquels, au moment d'écrire le présent article, et au meilleur des informations disponibles, les tribunaux québécois ne se sont pas encore prononcés.

PERSPECTIVE DU QUÉBEC

Au Québec, il y a quatre débats en lien avec la COVID-19, que je souhaite présenter dans l'ordre antichronologique des dates de publication de décision.

Le premier, Professionnel(le)s en soins de santé unis (PSSU-FIQP) et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth¹, traite des obligations d'employeurs du secteur de la santé en matière de SST. La fourniture d'équipements de protection individuels (EPI), entre autres les masques N95, en zones froides, tièdes, chaudes ou tampons, est l'un des sujets abordés. Il faut préciser que le classement dans les quatre zones est effectué de la façon suivante : les résidents déclarés négatifs à la COVID-19 sont placés en zone froide, ceux suspectés d'être atteints demeurent en zone tiède et ceux étant porteurs doivent rester dans la zone chaude. Une zone tampon est créée autour de la zone chaude par la libération des chambres qui y sont adjacentes.

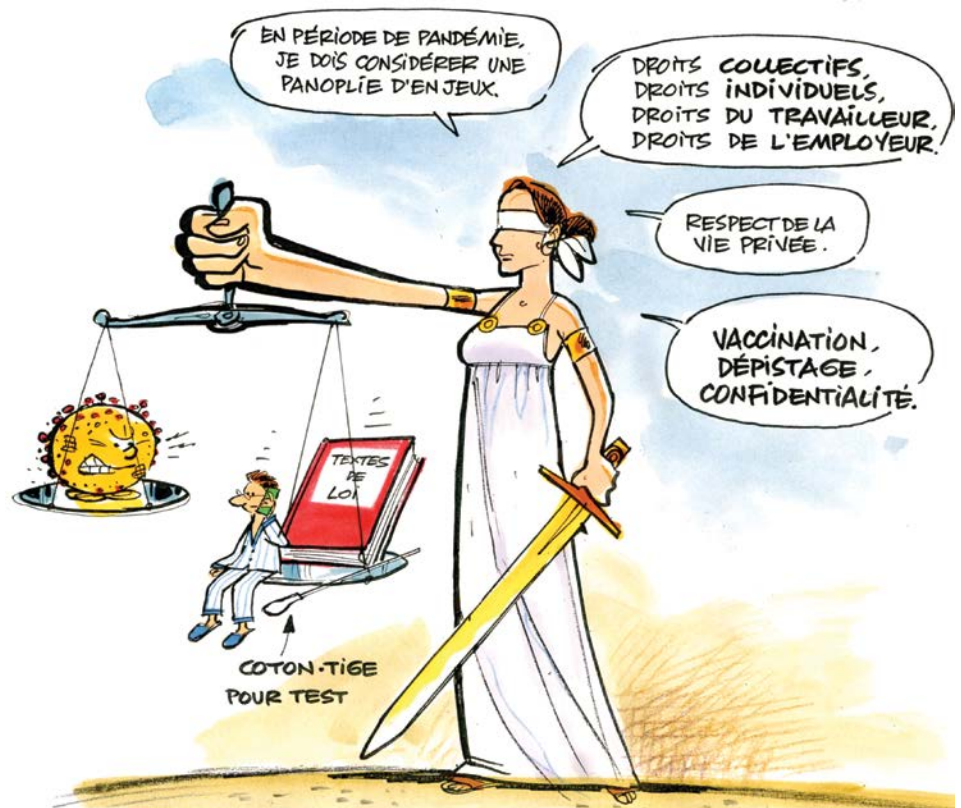
Le Tribunal conclut que l'EPI le plus approprié pour prévenir la COVID-19 est une protection respiratoire dont l'étanchéité est garantie par sa forme et son ajustement. Par exemple, les masques N95, ou un équipement équivalent ou de qualité supérieure. De plus, le Tribunal ordonne aux employeurs de

fournir des masques N95 à tous les travailleurs qui interviennent dans les zones tièdes ou chaudes.

Le deuxième, Fiset et Olymel Yamachiche² aborde l'exercice du droit de refus, celui d'un opérateur au désossage, eu égard au port du masque. Le refus du travailleur est-il fondé sur des motifs raisonnables? Là est la question. Le juge répond par la négative. Le travailleur ne réussit pas à démontrer la présence d'un danger. Il semble davantage utiliser le droit de

refus comme prétexte afin d'éviter de faire face à une mesure disciplinaire pour insubordination.

Le troisième, Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec³ porte sur un grief qui oppose les travailleurs municipaux du service à la clientèle 311 et la Ville de Québec. Le litige porte sur l'interprétation appropriée du terme « privilégié » dans le décret 669-2020, publié le 25 juin 2020. Le décret est une ordonnance qui énonce une série de



mesures préventives pour lutter contre la COVID-19. L'extrait pertinent du décret stipule « que, lorsqu'une prestation de travail peut être rendue à distance, le télétravail à partir d'une résidence principale ou de ce qui en tient lieu soit privilégié ». L'arbitre considère que le législateur, par le choix du libellé, a laissé aux employeurs la latitude nécessaire pour exercer leur droit de gérance. En d'autres mots, le choix du télétravail relève de la discrétion de la Ville de Québec. Le télétravail n'est pas obligatoire, mais fortement recommandé. Le grief est rejeté.

Le quatrième, Teamsters Québec et Exceldor Coopérative⁴, a trait aux conséquences disciplinaires associées au refus de remplir un questionnaire médical de dépistage de la COVID-19. Une employée à la production remplit le questionnaire médical de façon malhonnête et est congédiée. Elle dépose ensuite un grief. L'arbitre juge que l'employeur peut exiger que les travailleurs remplissent un questionnaire de dépistage de la COVID-19, car il s'agit d'une mesure préventive légitime et nécessaire. Le grief de la travailleuse est rejeté.

PERSPECTIVE DE L'ONTARIO

Caressant Care Nursing & Retirement Homes c. Christian Labour Association of Canada⁵ est une décision qui provient de l'Ontario. Les travailleurs ont le rôle d'effectuer la lessive des résidents de la maison de retraite. Ils présentent un grief pour contester une politique de l'employeur qui énonce notamment que tous les employés doivent régulièrement se soumettre à des tests de dépistage de la COVID-19 faits avec un coton-tige inséré dans le nez.

L'arbitre retient les arguments de l'employeur. D'une part, elle indique qu'à son avis, lorsque l'on évalue l'aspect intrusif du test, soit un coton-tige à l'intérieur du nez tous les 14 jours, par rapport au problème à gérer, soit la prévention d'une éclosion de COVID-19 dans la maison de retraite, la politique est raisonnable.

D'autre part, l'arbitre mentionne qu'elle est complètement en désaccord avec l'argument du syndicat voulant que le test soit un instrument de surveillance limité. Un test négatif peut avoir une valeur limitée pour le travailleur qui a subi le test, mais se révéler d'une grande valeur pour la maison de retraite. Un test positif mène à l'identification, à l'isolation, au retraçage et à toute la panoplie d'outils utilisés pour combattre la propagation du virus. L'arbitre rejette ainsi le grief.

PERSPECTIVE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

La décision de la Colombie-Britannique⁶ tranche un litige sur l'indemnisation d'une travailleuse qui affirme avoir contracté la COVID-19 dans son milieu de travail.

Le Workers' Compensation Board (Commission d'indemnisation des travailleurs) accepte la réclamation de la travailleuse, une agente de bord. Toutefois, l'employeur présente une demande de révision.

L'arbitre conclut qu'il est aussi probable qu'improbable que le travail de l'agente de bord ait eu un lien de causalité significatif dans le développement de la COVID-19. Le *Workers Compensation Act (Loi d'indemnisation des travailleurs)* prévoit qu'une telle conclusion force le décideur à trancher en faveur du travailleur. De la sorte, l'arbitre rejette la demande de l'employeur.

En conclusion, nous retenons que les enjeux légaux dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19 se multiplient. Les tribunaux ont rendu des jugements importants sur plusieurs sujets, mais tout n'a pas encore été couvert.

Il est vrai que les décideurs québécois peuvent se prononcer sans s'appuyer sur la jurisprudence d'autres provinces et qu'ils ne sont pas contraints par ces tribunaux. Toutefois, l'examen des décisions prises par les tribunaux ailleurs au Canada peut permettre de mieux appréhender des aspects légaux précis non encore abordés au Québec. En ce sens, les décisions de l'Ontario et de la Colombie-Britannique peuvent être très utiles. Quels seront les nouveaux enjeux en lien avec la vaccination ? C'est à suivre.

RÉFÉRENCES

1. Professionnel(le)s en soins de santé unis (PSSU-FIQP) et CHSLD Vigi Reine-Élisabeth, 2021 QCTAT 1401 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jdvq2>>
2. Fiset et Olymel Yamachiche, 2021 QCTAT 872 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jd9xv>>
3. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec c. Québec (Ville), 2021 CanLII 9541 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/jd5nx>>
4. Teamsters Québec, local 1999 c. Exceldor Coopérative, usine de St-Bruno-de-Montarville, 2020 CanLII 102415 (QC SAT), <<https://canlii.ca/t/jc9b6>>
5. Caressant Care Nursing & Retirement Homes c. Christian Labour Association of Canada, 2020 CanLII 100531 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jc66g>>
6. WORKSAFE BC. Review Reference #0267763, [En ligne], 2021. [www.worksafebc.com/en/resources/decisions/review-decisions/2021/compensation-decisions/review-reference-0255356].