Travail, confinement et couvre-feu : les réponses à vos questions

12 janvier 2021

Afin de réduire la contamination communautaire, préserver la sécurité de tous et diminuer la pression exercée sur notre réseau de la santé, le gouvernement requiert des efforts supplémentaires de chacun, tant dans sa vie privée qu'au travail.

Ces efforts comprennent notamment le maintien de la fermeture des commerces de détail sauf exceptions, de même que la poursuite d'un confinement pour contrer les rassemblements et l'institution d'un couvre-feu à compter du 9 janvier 2021, qui demeurera en vigueur jusqu'à la date présentement annoncée du 8 février 2021.[1]

Comment les employeurs peuvent-ils revoir leur organisation du travail dans la mesure où cela leur est possible, ce, dans le respect des consignes gouvernementales?

La foire aux questions suivantes vise à leur apporter des réponses.

En raison du couvre-feu, dois-je revoir mon organisation et les horaires de travail si mes activités ne sont pas suspendues ou interdites?

Si vous exploitez un commerce de détail identifié comme prioritaire, vous êtes requis de revoir les horaires et heures de travail de vos employés afin de respecter le couvre-feu, de sorte que vos employés puissent quitter le commerce au plus tard à 19h30, de façon à se trouver à leur domicile pour 20h.

Pour les entreprises du secteur de la construction, les entreprises manufacturières et de transformation primaire, les activités doivent être diminuées « *pour ne poursuivre que celles qui sont nécessaires à l'exécution de leurs engagements* » :

> Pour bien mesurer la portée de cette exigence, les orientations et directives des autorités (dont la CNESST) seront à suivre de près;
> Toutefois, à la lumière de cet énoncé du décret adopté en soirée du 8 janvier 2021, pour être en mesure de démontrer les démarches effectuées pour se conformer aux consignes, les entreprises devraient revoir les contrats et commandes confirmés, les dates de livraison convenues et les délais inhérents de production pour modifier la planification du travail (p. ex. : commandes prioritaires parce qu'elles sont livrables d'ici le 8 février, jours et heures de travail des effectifs, quarts de soir et de nuit);
> En effet, dans ses communications Internet, le gouvernement du Québec demande non seulement de réduire au minimum les activités pour assurer la réalisation des engagements, mais également d'ajuster les quarts de travail pour limiter les présences sur les sites de production et de construction au même moment.

Dans ces commerces et entreprises, les ajustements nécessaires peuvent exiger des négociations particulières compte tenu des conditions ou politiques de travail ou des conventions collectives en vigueur.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Quand devrais-je envisager des mises à pied temporaires d'employés en raison d'une réduction de mes activités résultant du confinement accru ou du couvre-feu?

Sous réserve des protections prévues aux termes d'une convention collective ou d'un contrat de travail (p. ex. : heures de travail garanties), un employeur peut évaluer la possibilité de réorganiser le travail et de répartir les heures de travail entre les employés en convenant avec eux de conditions de travail temporaires afin d'éviter des mises à pied.

Si un tel réaménagement n'est pas possible pour des motifs juridiques, organisationnels ou d'efficacité, des mises à pied peuvent être envisagées :

> Avec confirmation du motif de mise à pied comme étant relié à la Covid-19, auquel cas les employés affectés pourront vérifier leur admissibilité à la prestation canadienne de relance ou aux prestations d'assurance emploi suivant les circonstances.
> Un employeur devrait également documenter les motifs de sa décision de procéder à des mises à pied temporaires, par exemple, dans la détermination des personnes affectées suivant les critères applicables dans l'organisation, en vue des rappels au travail et pour fins d'analyse de la nécessité éventuelle de prolonger ou non ces mises à pied.

Comment protéger mes employés essentiels qui auraient à circuler pendant le couvre-feu pour se rendre au travail ou retourner à la maison?

Pour chaque employé requis de circuler pendant le couvre-feu de 20h à 5h, l'employeur prépare une lettre explicative suffisante (lettre d'attestation) pour démontrer que les activités de l'employeur sont autorisées selon les consignes en vigueur et que le travail de l'employé est essentiel à la réalisation de ces activités autorisées (y compris le transport des biens nécessaires à ces activités).

Cette lettre d'attestation doit énoncer des éléments pouvant raisonnablement permettre aux policiers de conclure que l'employé est admis à circuler pendant le couvre-feu parce qu'il bénéficie de l'une ou l'autre des exceptions prévues par le gouvernement.

On sait que les exceptions sont interprétées restrictivement.

Compte tenu de la lettre type diffusée par le gouvernement et des objectifs de cette lettre d'attestation, celle-ci devrait donc comprendre des renseignements tels que :

> l'identification de l'employeur et de son représentant autorisé (sur papier entête confirmant les coordonnées de l'entreprise, dont le site Internet);
> la nature des activités de l'employeur;
> les fonctions, adresse du domicile et coordonnées du lieu de travail de l'employé;
> l'horaire de travail de cet employé;
> les coordonnées et le numéro de téléphone de la personne disponible entre 20h et 5h, qui est en mesure de fournir des précisions aux policiers qui interpelleraient l'employé (cette personne connaissant les activités autorisées de l'employeur auxquelles contribue l'employé, le poste de l'employé et son horaire);
> la période de validité de cette attestation et sa date de signature.

J'exploite un commerce de détail, mais qui ne fait pas partie des commerces prioritaires autorisés depuis le 25 décembre dernier. Puis-je me livrer à mes activités et vendre des articles ou de la marchandise en ligne? Comment mes clients peuvent-ils récupérer leurs achats?

Le commerce en ligne est permis même pour des biens non essentiels (la vente pouvant aussi être réalisée par téléphone).

À retenir :

> Le télétravail doit être maximisé le plus possible, la présence physique devant être réservée aux seuls employés dont cette présence est essentielle sur les lieux du travail.
> Les biens peuvent être livrés ou cueillis à la porte sans entrer dans le commerce.
> Le paiement doit être effectué par téléphone si la vente est ainsi effectuée, sans que le client ne pénètre dans le commerce.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Nous suivrons les événements et vous en tiendrons informés, car il importe de suivre les changements ou ajustements possibles et souvent fréquents aux consignes.

Les professionnels de notre équipe Travail et Emploi demeurent disponibles pour vous conseiller et répondre à vos questionnements.

---

1. Voir https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/confinement-du-quebec-covid-19/ et Décret 2-2021 du 8 janvier 2021 concernant l'ordonnance de mesures visant à protéger la santé de la population dans la situation de pandémie de la COVID-19.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.