

La grippe aviaire : les entreprises insouciantes en prendront pour leur rhume

Par Marie-Claude Perreault et Vicky Lemelin

(Avec la collaboration de Sophie Prigent, étudiante)

Pendant que la crise de la filière avicole gagne du terrain et que les pays sont à l'affût de flambées des cas d'infections signalés dans leurs élevages de volaille, les scientifiques suivent de près l'évolution du virus qui s'oriente vers de nouveaux foyers d'infection.

Avant qu'il y ait péril en la demeure, les entreprises ont intérêt à se prémunir contre les conséquences d'un absentéisme élevé. Ce faisant, il serait avisé qu'elles se dotent de stratégies préventives et qu'elles comprennent dès maintenant les tenants et aboutissants juridiques de leurs actions. Nous survolerons donc brièvement dans ce bulletin trois volets particuliers : la préparation des entreprises, la gestion de l'absentéisme et la fermeture pour cause de force majeure.

Préparation des entreprises

En cas de pandémie de grippe aviaire, l'interruption des activités des entreprises touchera essentiellement le secteur des ressources humaines¹. Il est donc essentiel que les entreprises élaborent un plan de continuité de leurs activités et étudient leurs relations de dépendance internes.



Plan de continuité des activités²

Selon l'Agence de santé publique du Canada³, advenant une pandémie, de 15 % à 35 % de la population ne sera pas en mesure de se présenter au travail ou à l'école. Toute entreprise peut donc se trouver dans une situation où il lui est impossible de remplir ses engagements relativement à son carnet de commandes, l'approvisionnement est interrompu, la disponibilité des services de sous-traitance est modifiée et la demande de services lourdement touchée.

Peu importe sa taille, l'entreprise doit assurer le maintien de ses activités par l'élaboration à titre préventif d'un plan de continuité. Un tel plan vise à maintenir l'exploitation à un niveau apte à assurer la viabilité, de sorte que l'entreprise puisse respecter ses obligations contractuelles, ses engagements à l'égard de ses clients ainsi que les exigences législatives, tout en limitant les risques auxquels elle est exposée. De plus, une entreprise qui se dote d'un plan de continuité des activités fait preuve d'une attitude proactive qui contribue à rehausser son image.

¹ Manufacturiers et Exportateurs du Canada, *Pandémie de grippe : Guide de planification de la continuité pour les entreprises canadiennes*, mars 2006.

² *Pour la sécurité du Canada (Guide de planification de la continuité des activités)*, Sécurité publique et Protection civile Canada, 13 juin 2006, en ligne : http://www.psepc-sppcc.gc.ca/prg/em/gds/bcp-fr.asp?lang_update=1.

³ *Foire aux questions - Pandémie d'influenza*, Agence de santé publique du Canada, 31 octobre 2005, en ligne : http://www.phac-aspc.gc.ca/influenza/pandemic_qa_f.html.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Selon le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada⁴, un plan de continuité des activités se divise généralement en cinq sections :

- La régie du plan de continuité des activités à l'aide d'un comité, qui devra assurer « [...] le respect des engagements de la haute gestion et [définir] le rôle et les responsabilités de ses membres.»⁵ Pour une entreprise de petite taille, il faudrait procéder à la nomination d'un coordonnateur du plan de continuité des activités.
- L'analyse des répercussions sur les activités, qui consiste à déterminer les effets des interruptions et les relations de dépendance internes (le personnel) et externes (les clients et fournisseurs).
- Le plan pour la continuité des affaires qui vise à maintenir les activités de l'entreprise à un niveau convenable tout en établissant les moyens pour ce faire.
- Les procédures d'intervention immédiate afin d'offrir à l'avance la formation nécessaire aux membres du personnel, y compris faire des exercices de simulation pour maintenir un haut niveau de préparation.
- Les techniques d'assurance qualité afin d'évaluer la pertinence du plan et son efficacité. Une mise à jour régulière du plan sera nécessaire pour s'assurer de sa fiabilité.

Règles de conduite interne - Directives

Un employeur est tenu de veiller à la santé et à la sécurité de ses employés, comme le prévoient les articles 9 et 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁶, l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷ ainsi que l'article 2087 du *Code civil du Québec*⁸.

Cette obligation en est une de moyens et non de résultat. Ainsi, l'employeur ne doit pas tenter de parvenir à un résultat précis; comme, par exemple, de garantir à ses employés qu'il ne seront pas exposés à la grippe aviaire dans leur milieu de travail. Il doit plutôt identifier les risques inhérents à son entreprise et, par la suite, prendre les dispositions appropriées pour protéger la santé de ses employés et veiller à leur sécurité.⁹

Le respect de cette obligation peut se faire par la mise en place de directives qui seront utiles, voire essentielles en cas de pandémie de grippe aviaire. La rigueur de telles directives variera en fonction de la gravité de la situation. Elles devront d'abord viser l'hygiène et la lutte contre la propagation du virus de même qu'elles chercheront à modifier la fréquence et la nature des contacts entre les employés.

Absentéisme au travail

Absence pour cause de maladie

Des employés ne pourront accomplir leurs tâches s'ils sont infectés par le virus de la grippe aviaire.

À moins d'une disposition contraire dans sa convention collective ou d'une condition négociée dans son contrat de travail, le salarié peut s'absenter sans salaire pour une période maximale de vingt-six semaines sur une période de douze mois, s'il justifie de trois mois de service continu et s'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁰, et ce, en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail*¹¹.

Absences ou congés pour raisons familiales ou parentales

Des employés devront peut-être s'absenter pour s'occuper d'un proche ou pour rester avec leurs enfants, notamment en cas de fermeture des écoles.

Comme le prévoit l'article 79.7 L.N.T., un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix jours par année en raison de l'état de santé de son conjoint, son père, sa mère, un frère, une sœur ou l'un de ses grands-parents. Pour ses enfants ou ceux de son conjoint, il peut aussi s'absenter en raison d'une obligation reliée à la garde, à la santé ou à l'éducation de ceux-ci.

Par ailleurs, en vertu de l'article 79.8 L.N.T., le salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pour une période d'au plus

douze semaines sur une période de douze mois, si sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de ce dernier, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison d'une grave maladie. Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le commencement de celle-ci.

Lois spéciales

Il se peut également que certains employés soient forcés de s'absenter par suite de l'adoption d'une loi spéciale qui exigerait que les personnes ayant la formation nécessaire dispensent, par exemple, des soins dans les hôpitaux.¹² La *Loi sur la santé publique*¹³, loi provinciale, donne le pouvoir d'intervenir lorsque la santé

⁴ *Pour la sécurité du Canada (Guide de planification de la continuité des activités)*, précité, note 2.

⁵ *Pour la sécurité du Canada (Guide de planification de la continuité des activités)*, précité, note 2.

⁶ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, ci-après «L.S.S.T.».

⁷ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

⁸ *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, ci-après «C.c.Q.».

⁹ C.S.S.T. c. *G.T.E. Sylvania Canada Ltée*, [1984] T.T. 382.

¹⁰ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001.

¹¹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, ci-après «L.N.T.».

¹² Le gouvernement mène présentement une campagne de recrutement volontaire pour les infirmières qui ne font pas partie du réseau public. Toutefois, ces dernières hésitent à se porter volontaires. Voir *Les infirmières se dérobent à l'appel*, radio-canada.ca, 22 juin 2006, en ligne : <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/regional/modele.asp?page=/regions/ottawa/2006/06/22/001-infirmieres-influenza.shtml>.

¹³ *Loi sur la santé publique*, L.R.Q., c. S-2.2 voir notamment les articles 2, 3 et 4.

de la population est menacée, tout comme la *Loi sur les mesures d'urgence*¹⁴, loi fédérale. Il est important de souligner également que la *Loi sur la quarantaine*¹⁵ vise, quant à elle, à empêcher l'introduction au Canada de maladies épidémiques. Ainsi, l'employeur peut se trouver dans une situation où certains employés doivent s'absenter malgré eux.

De plus, le législateur peut prévoir, par l'adoption d'une loi spéciale, des congés reliés à la grippe aviaire. C'est ce qui s'est produit en Ontario en 2003 lors des épisodes du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS).¹⁶

Droit au refus de travailler

Un employé peut refuser de se présenter au travail par crainte de contamination. Le droit au refus de travailler est prévu aux articles 12 et suivants de la L.S.S.T. Pour justifier son refus de travailler, il lui faut être un travailleur au sens où l'entend la loi et avoir :

« [...] 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. »¹⁷

Ainsi, dans le cas de la grippe aviaire, cela signifie être en présence d'un danger de contagion grave, réel et imminent.

Comme le mentionne le Tribunal du travail dans l'affaire *Villeneuve c. Gouvernement du Québec (ministère des Transports)* :

« En qualifiant les motifs de raisonnables, le législateur a voulu indiquer que les motifs ne doivent pas être comparés à des caprices, à des prétextes, à des moyens de pression, mais bien à des motifs raisonnables suivant la norme de l'homme moyen. »¹⁸

Par ailleurs, l'article 13 L.S.S.T. stipule que, dans certains cas, un travailleur ne peut invoquer le droit au refus de travailler si :

« [...] le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce. »

On peut présumer que cette disposition législative vise à pallier les risques de départs massifs de professionnels de la santé, tels les infirmières et infirmiers, entre autres.

Fermeture d'entreprise et force majeure

Si la pandémie touche la majeure partie de son personnel, l'employeur peut décider de fermer son entreprise. Le cas échéant, il peut aussi être relevé de son obligation de continuer à verser les salaires s'il prouve l'existence d'une force majeure, telle qu'elle est définie à l'article 1470 du C.c.Q :

« Toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui si elle prouve que le préjudice résulte d'une force majeure, à moins qu'elle ne se soit engagée à le réparer. La force majeure est un événement imprévisible et irrésistible; y est assimilée la cause étrangère qui présente ces mêmes caractères. »

Ainsi, pour constituer une force majeure,¹⁹ l'événement doit être imprévisible, irrésistible et non imputable à celui qui l'invoque.²⁰ L'employeur doit alors prouver qu'il n'a pu prévoir la survenance de la pandémie et qu'il n'a pu l'empêcher. Nous croyons que même dans les cas où les critères de l'irrésistibilité et de l'imputabilité sont satisfaits, il sera difficile de prouver l'imprévisibilité, car une entreprise diligente ne peut être tout à fait ignorante de l'imminence d'une pandémie et de la possibilité de devoir prendre différentes mesures pour atténuer les risques.

Conclusion

Enfin, rappelons qu'il est primordial pour toute entreprise d'envisager la possibilité de la survenance d'une pandémie et ses répercussions sur son personnel et ses activités. Il est recommandé de préparer un plan de continuité des activités et d'examiner toutes les avenues possibles pour pallier à un taux d'absentéisme élevé.

Une situation de ce genre démontre toute l'importance que revêt la communication, que ce soit avec les employés, les clients ou les fournisseurs. Aborder le tout sous un angle positif et mettre l'accent sur ce qui est fait plutôt que ce qui reste à faire est conseillé.

Une préparation adaptée et une communication adéquate se révéleront d'excellents outils pour permettre à toute entreprise de se remettre de cette grippe le plus rapidement possible.

Marie-Claude Perreault

mcperrault@lavery.qc.ca

Vicky Lemelin

vlemelin@lavery.qc.ca

Avec la collaboration de

Sophie Prigent, étudiante

¹⁴ *Loi sur les mesures d'urgence*, L.R., 1985, ch.22 (4e suppl.).

¹⁵ *Loi sur la quarantaine*, L.R., 1985, ch. Q-1. Il est à noter que cette loi sera abrogée par la *Loi sur la mise en quarantaine*, L.C., 2005, ch. 20, lors de son entrée en vigueur, laquelle vise essentiellement le même objectif, c'est-à-dire prévenir l'introduction et la propagation de maladies transmissibles.

¹⁶ *Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS*, L.O. 2003, c.1.

¹⁷ L.S.S.T., art. 12.

¹⁸ *Villeneuve c. Gouvernement du Québec (ministère des Transports)*, [1986] T.T. 274, à la page 278, AZ-86147066.

¹⁹ Certains événements ont été reconnus comme constituant une force majeure, comme les attentats du 11 septembre 2001 : voir notamment *Boulé c. Vacances Esprit, AZ-50178800, Jarry c. 9009-2297 Québec inc., AZ-50155312* et la tempête de verglas qui s'est abattue sur le Québec en 1998 : voir notamment *2750-0552 Québec inc. c. St-Charles-de-Drummond (Municipalité de), AZ-50085312*.

²⁰ Voir *Vandry c. Quebec Railway, Light, Heat and Power Co.*, 53 R.C.S. 72, AZ-50292984.

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.

À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Jean Beauregard	514 877-2976
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Isabelle Gosselin	514 877-2960
Jean-François Hotte	514 877-2916
Nicolas Joubert	514 877-2918
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Dominique L'Heureux	514 877-2975
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Érik Sabbatini	514 877-2948



À nos bureaux de Québec

Eve Beaudet	418 266-3066
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Claude Larose	418 266-3062
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault	450 978-8107
-----------------	--------------

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec

Bureau 500
925, Grande Allée Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant notre site Internet www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2006, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

www.laverydebilly.com

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS