



la Chambre de commerce
du Montréal métropolitain

Webinaire d'expert

Présenté par :  **Hydro
Québec**

« Préparer demain aujourd'hui : La pandémie et ses suites »

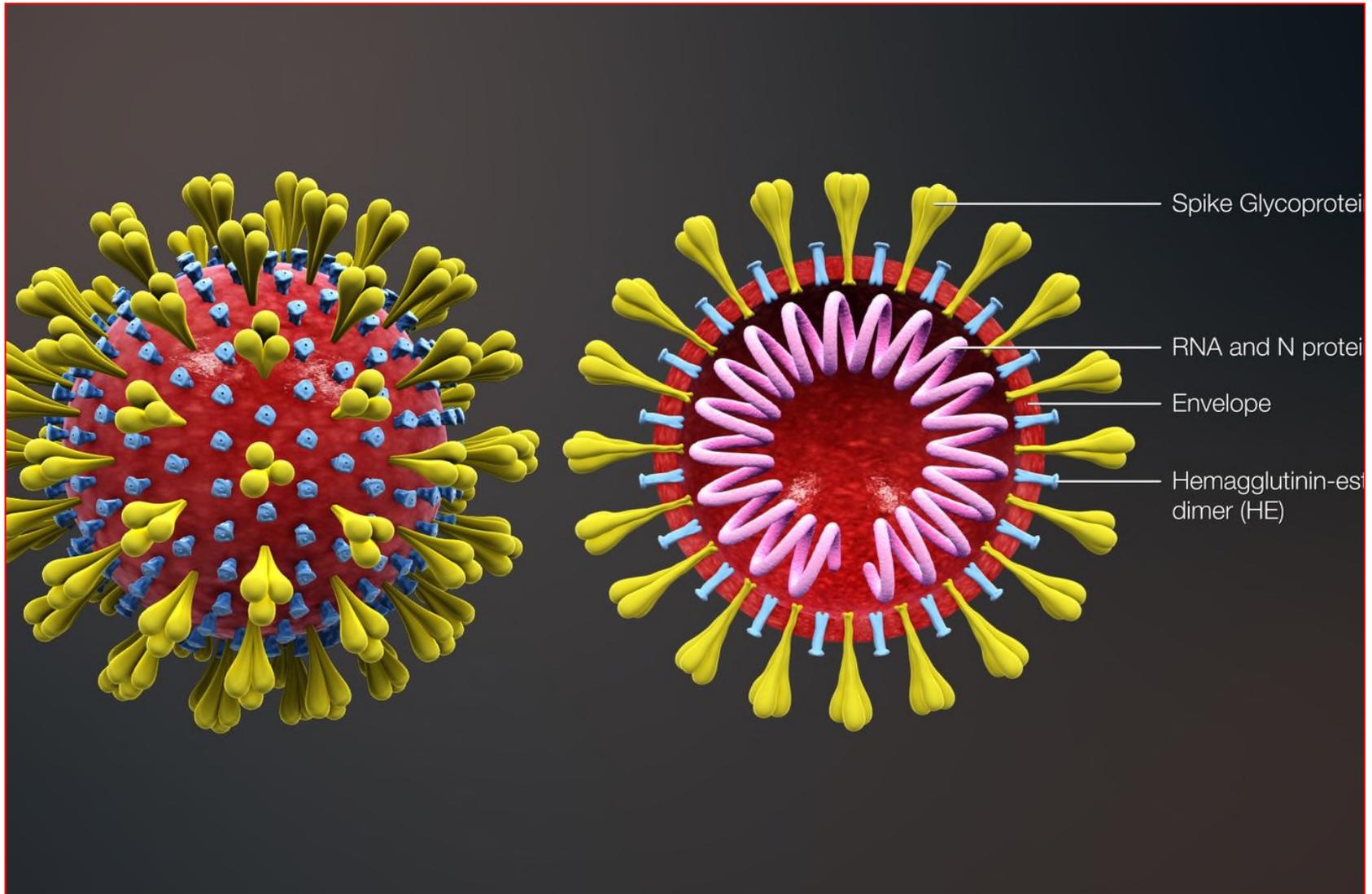
Webinaire avec Philippe Couillard et Christian Létourneau de Dentons

23 avril 2020

Situation actuelle entourant la COVID-19

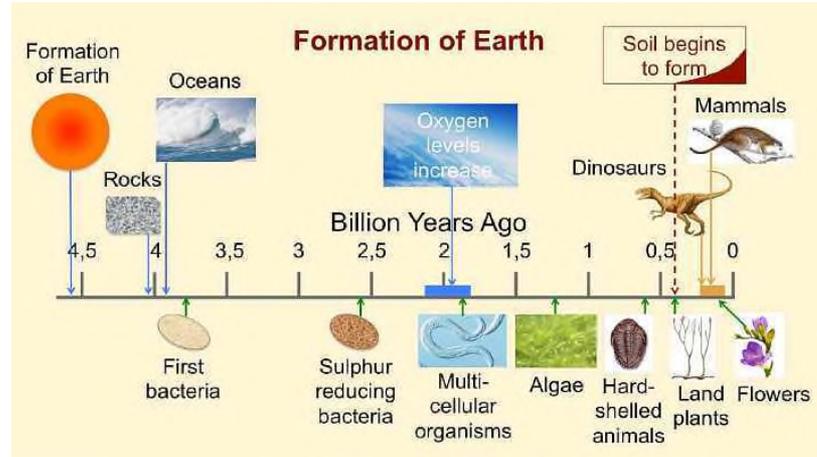
Philippe Couillard, Conseiller principal, Affaires, Dentons

SARS-CoV-2 et COVID-19

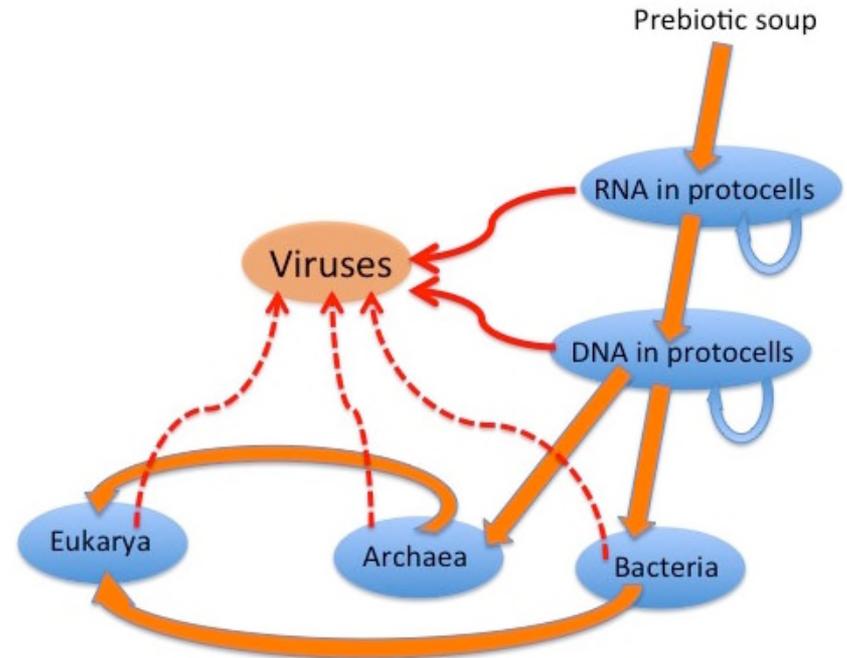
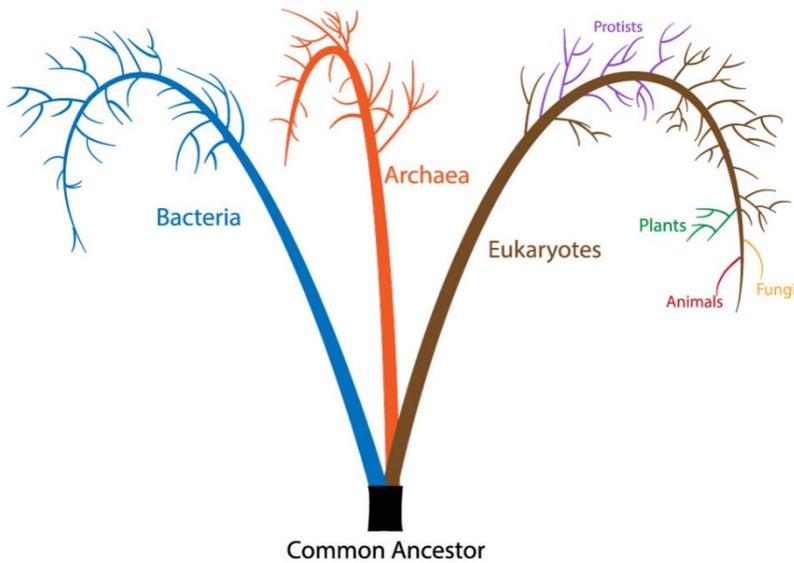


Source de l'image : ThriveGlobal, 2020, <https://thriveglobal.com/stories/corona-virus-global-outbreak/>

Les Virus : brève histoire

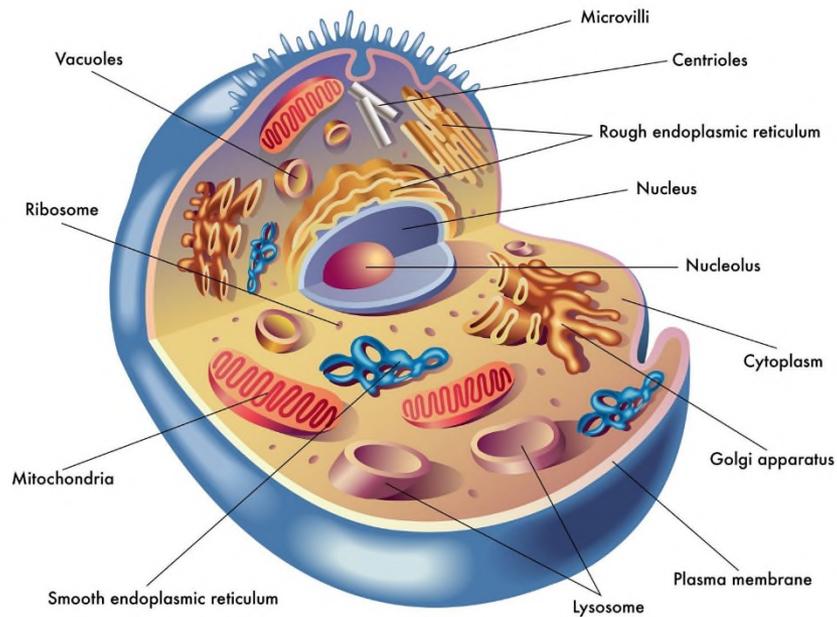


Tree of Life



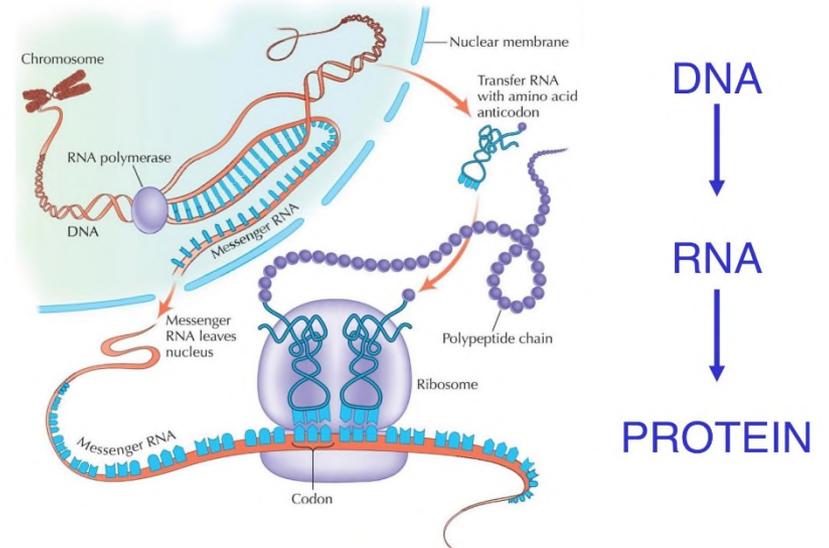
Sources des images : University of Utah, 2020, <https://learn.genetics.utah.edu/content/astrobiology/environments/ViroBiology,RussGeorge.net>

Cellule et matériel génétique



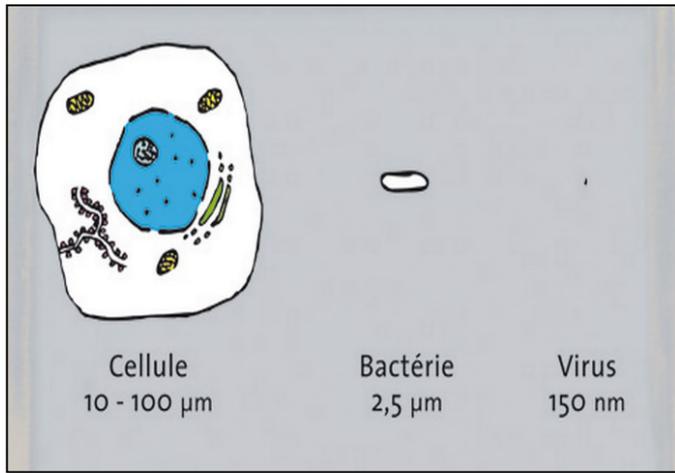
Source de l'image : EMSOM, 2020, <https://emsom.edu/anatomy-physiology-cell/>

Translation and Proteins

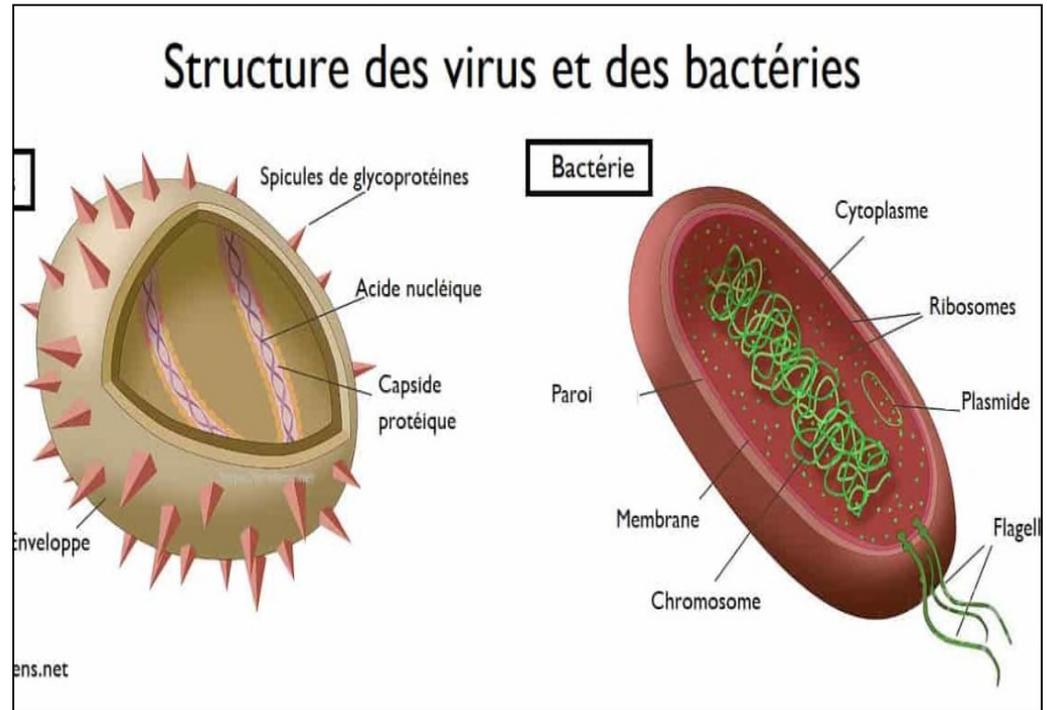


Source de l'image : SlidePlayer, 2020, <https://slideplayer.com/slide/7962625/>

Virus vs Bactérie

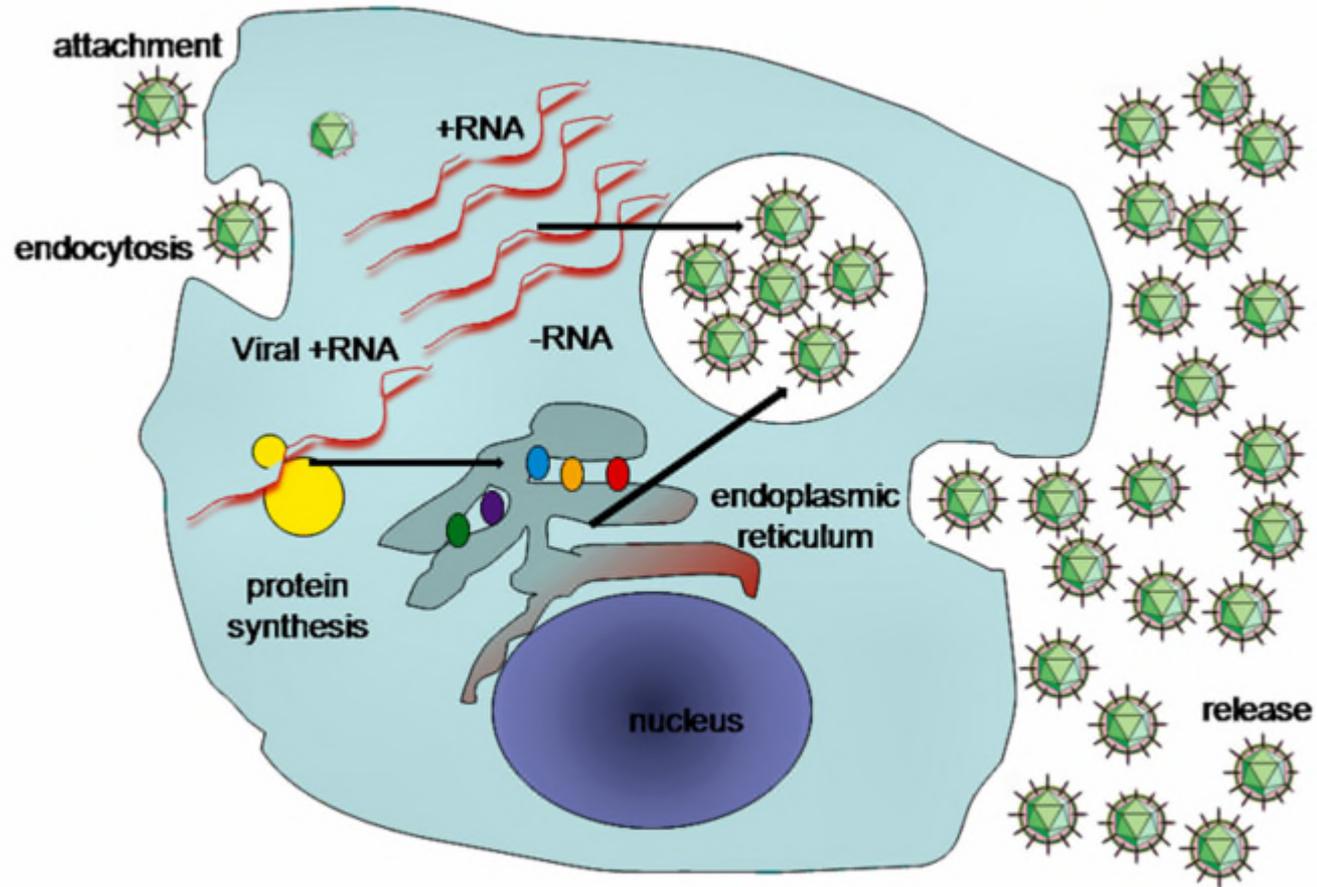


Source de l'image : <https://www.rts.ch/decouverte/sante-et-medecine/corps-humain/microbes/2000144-qu-est-ce-qu-un-microbe-.html>



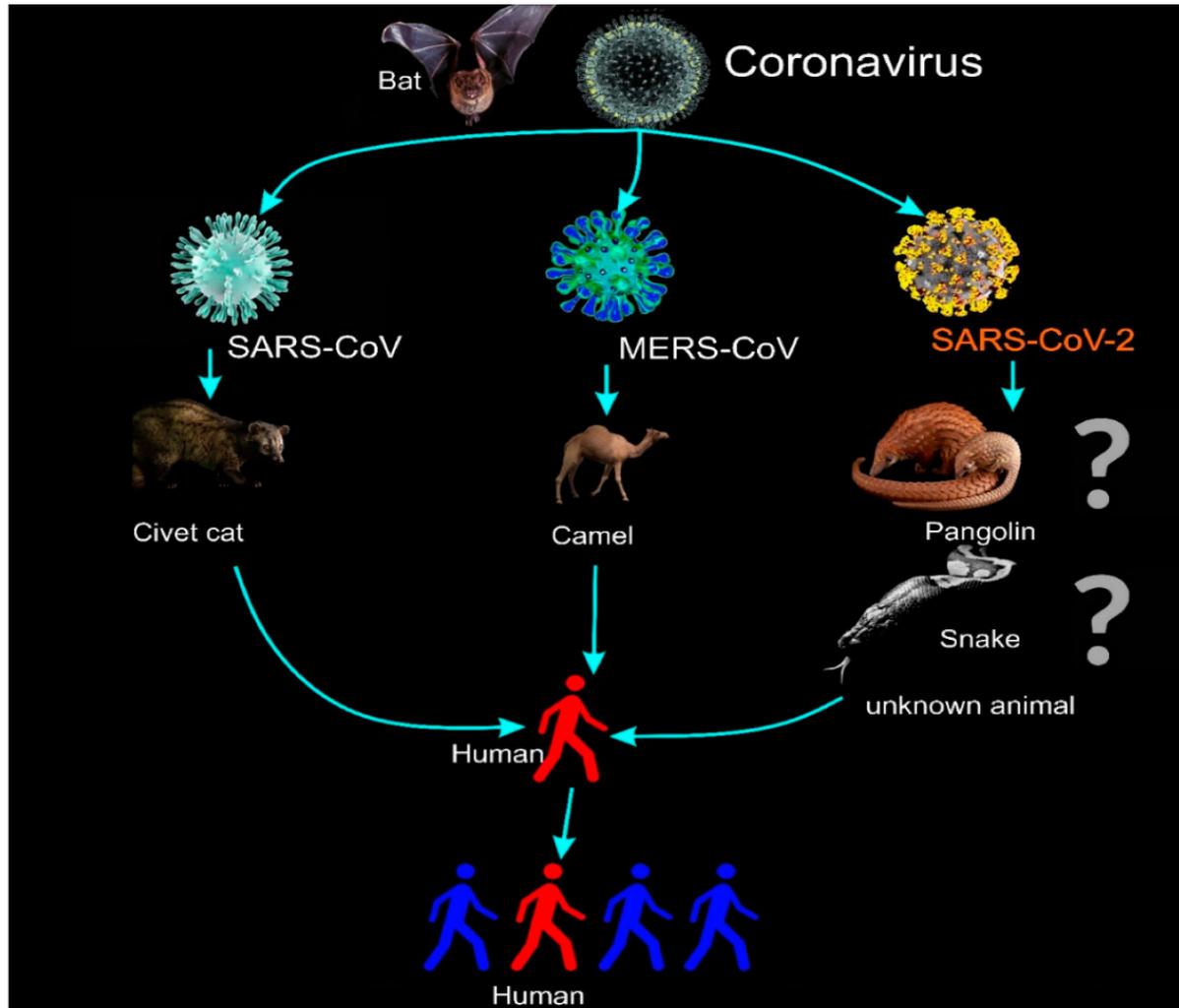
Source de l'image : <https://jeretiens.net/quelle-difference-entre-virus-et-bacterie/>

Le virus : maître de la cellule infectée = « hacker »



Source de l'image: <https://courses.lumenlearning.com/boundless-microbiology/chapter/viral-replication/>

Le Coronavirus : une rencontre du 3^e type

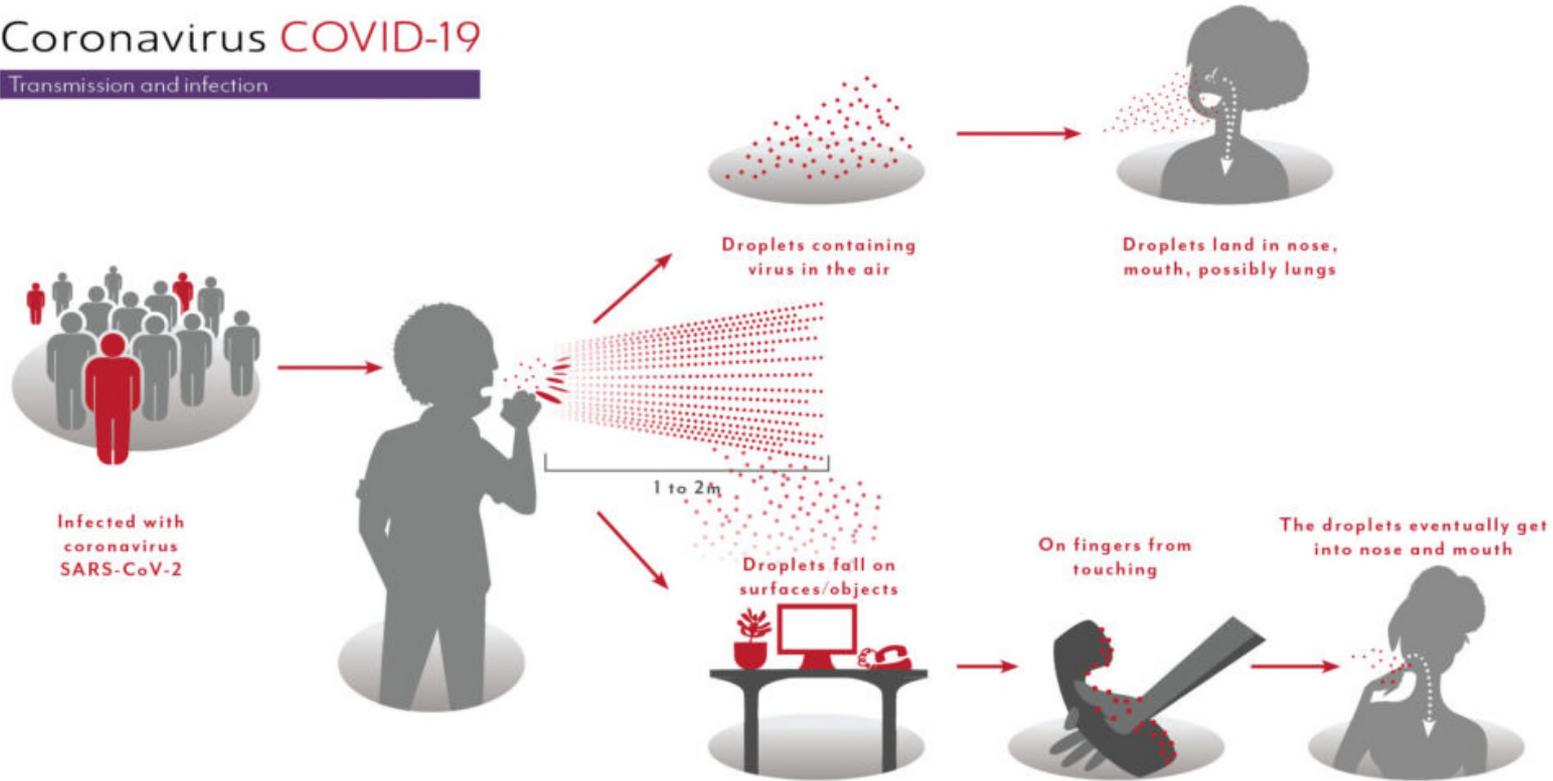


Source de l'image : MDPI, 2020, <https://www.mdpi.com/2072-666X/11/3/306>

Modes de transmission

Coronavirus COVID-19

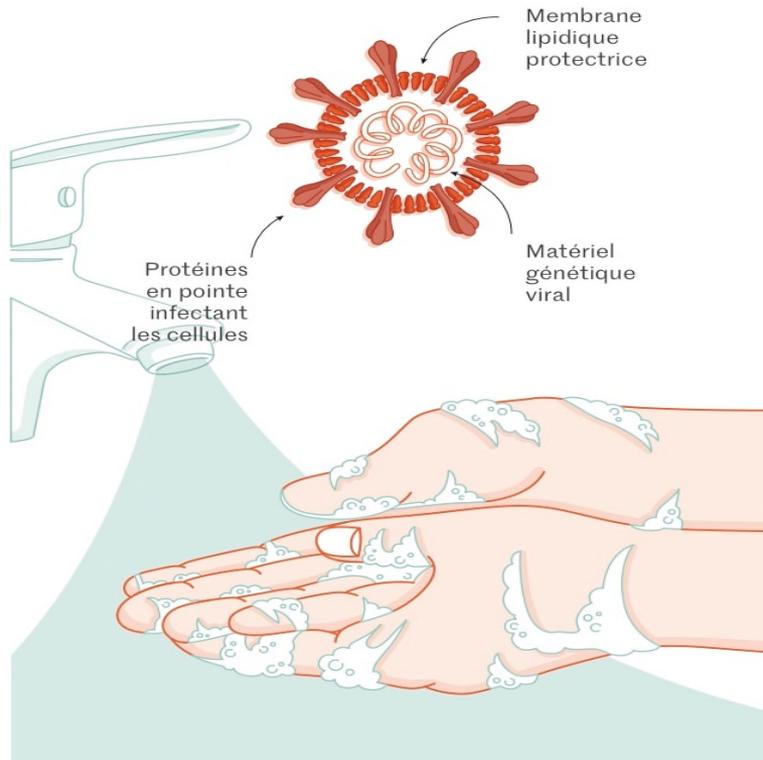
Transmission and infection



Freiner la transmission

Le virus Sars-CoV-2

Large de quelques dizaines de nanomètres, il est un assemblage moléculaire fragile de trois ingrédients. Les protéines en pointe le font ressembler à une tête couronnée d'où son nom de coronavirus.



Sources des images : Le Monde, 2020, <https://www.lemonde.fr/sciences/article/2020/03/24>
<https://lejournaldesaxe.com>
www.sylprotec.com

Freiner la transmission

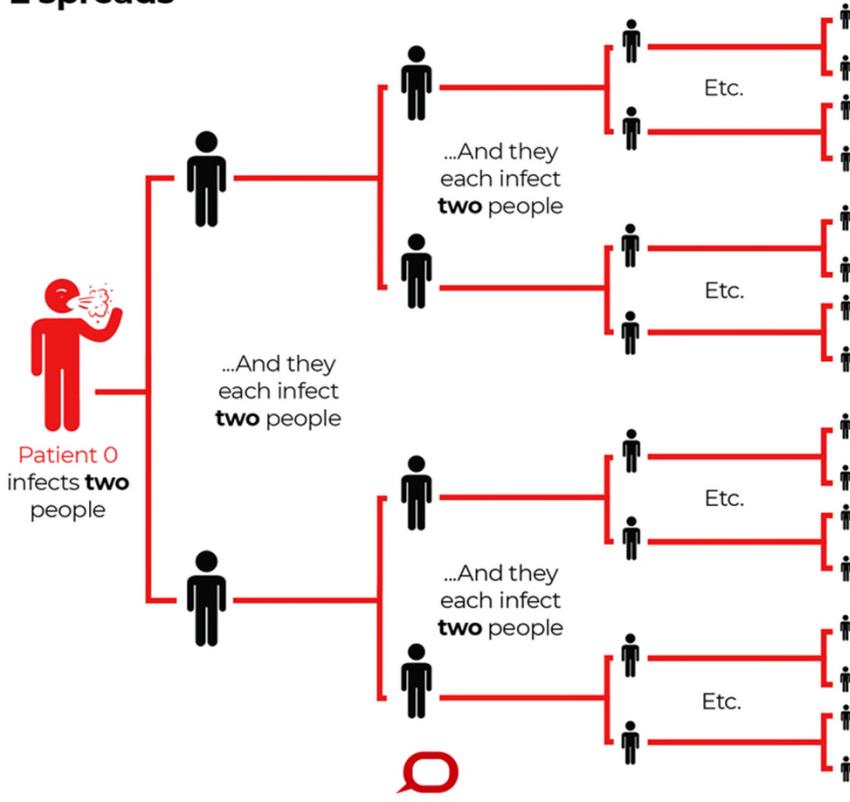
Distance physique : Le cœur des mesures

**Prenez vos distances
à l'extérieur.**



Épidémiologie 101 : Le Ro

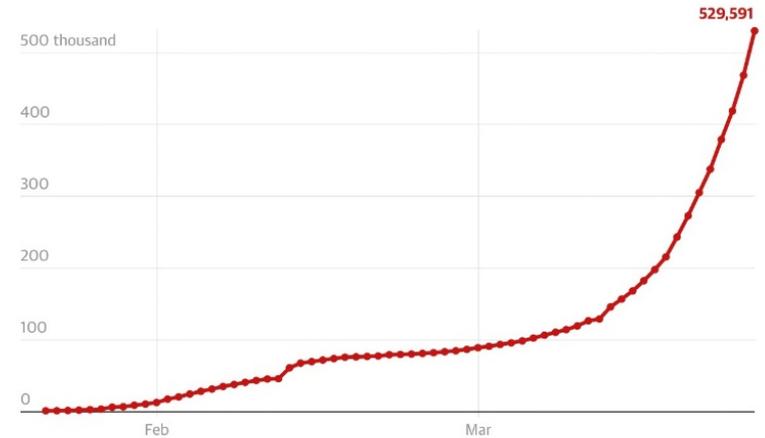
How a virus with a reproduction number (R0) of 2 spreads



Source de l'image : UNSW Sydney, 2020, <https://newsroom.unsw.edu.au/news/health/how-contagious-coronavirus-and-can-you-spread-it-symptoms-start>

Confirmed cases of Covid-19

Data correct at 23.59 UTC 26 March



Source: Johns Hopkins CSSE Note: The CSSE states that its numbers rely upon publicly available data from multiple sources, which do not always agree

CoV : $R_0 = 3$
(x2 influenza)

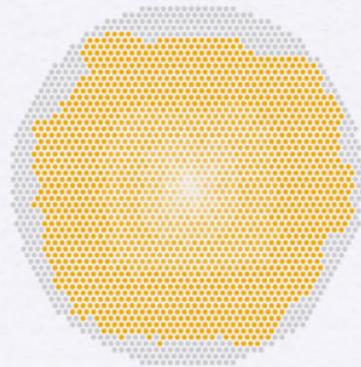
Objectif : $R < 1$
(après intervention, Immunité).

L'impact du R0 : après 38 jours

Prenons l'exemple d'une population avec 5 personnes contaminées :

R0 = 3

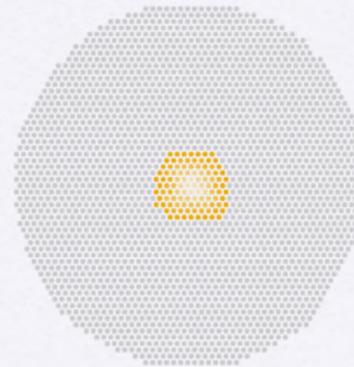
Avec 3 transmissions par porteur, l'épidémie progresse très rapidement :



405 porteurs contaminent chacun 3 personnes
→ 1215 nouveaux porteurs
1820 contaminés au bout de 38 jours

R0 = 1,5

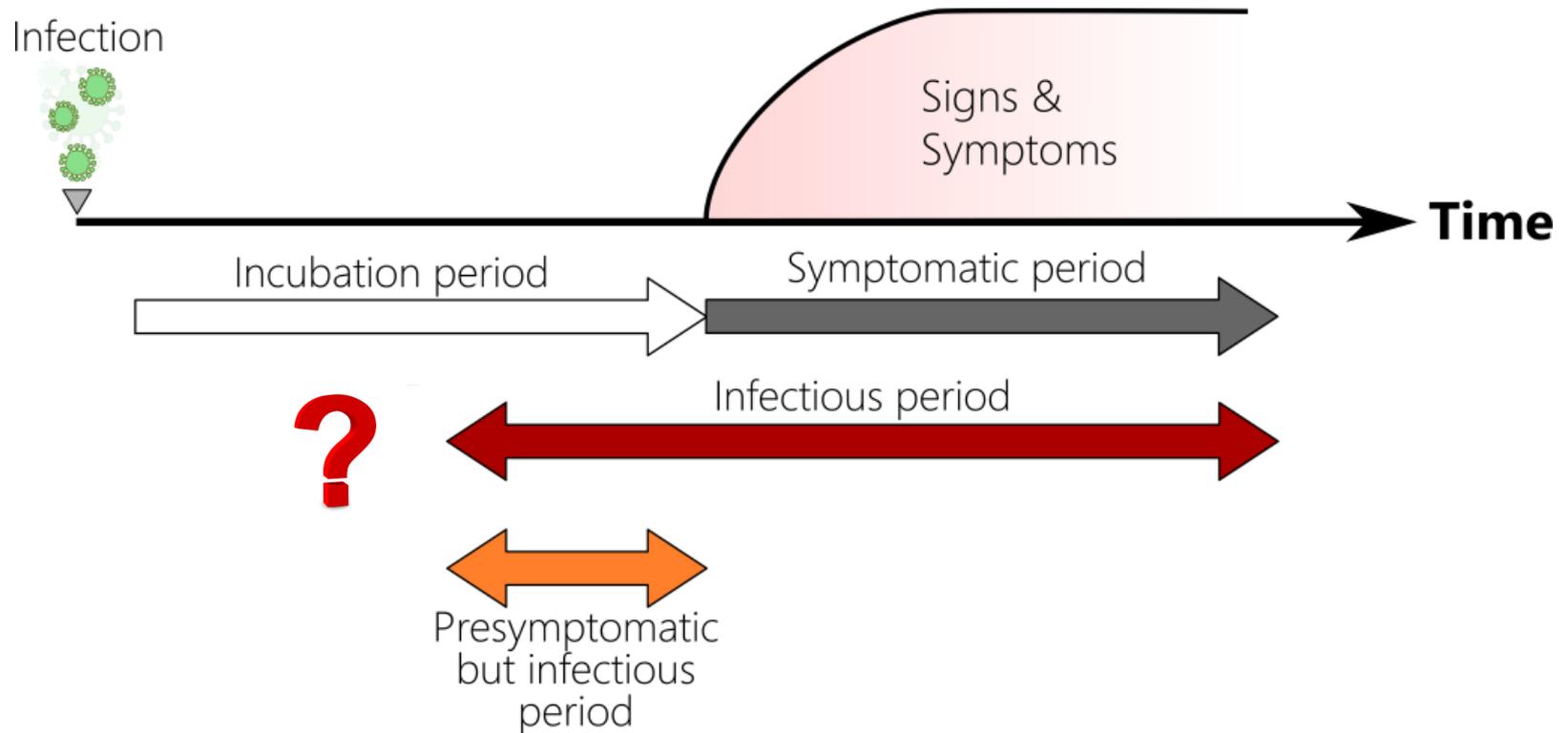
Avec 1,5 transmission par porteur, la progression est fortement ralentie :



25 porteurs contaminent chacun 1,5 personne
→ 38 nouveaux porteurs
104 contaminés au bout de 38 jours

Source de l'image : Le Monde, 2020

Contagion : avant et pendant les symptômes



Ian M Mackay for virologydownunder.com
Created: 10MAR2020

Symptômes...la « triade classique »

1. Toux
2. Fièvre
3. Difficultés respiratoires



Source de l'image: <https://smartvest.com/smartvest-users-clinician-perspective/clinician-illustration/>

80-90% : symptômes légers ou modérés
6% besoin de soins intensifs
... 25 ??? % sans symptômes ?

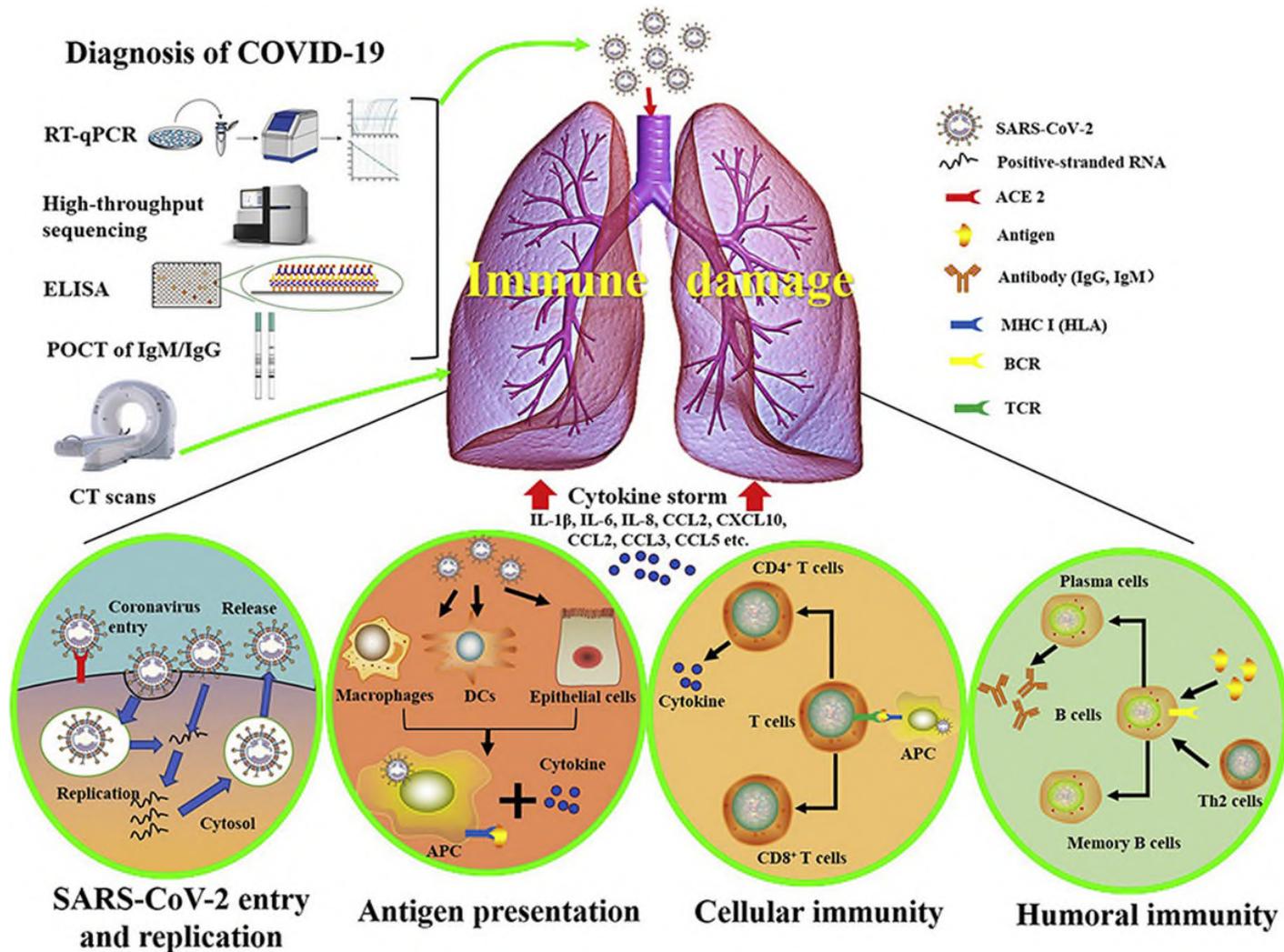
Perte de l'odorat-goût

Troubles digestifs

Troubles neurologiques

Plus rares ?

Les formes sévères : l'orage immunitaire



Source de l'image : Journal of Pharmaceutical Analysis, 2020, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2095177920302045>

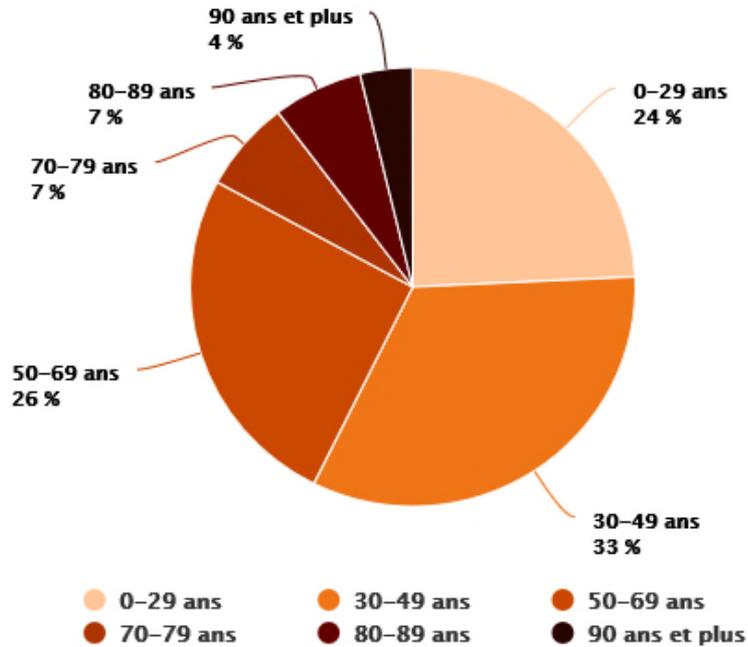
Ce que l'on sait : facteurs de risque pour complications

- Âge avancé, 80+
- Sexe masculin, facteurs socio économiques
- Tabagisme

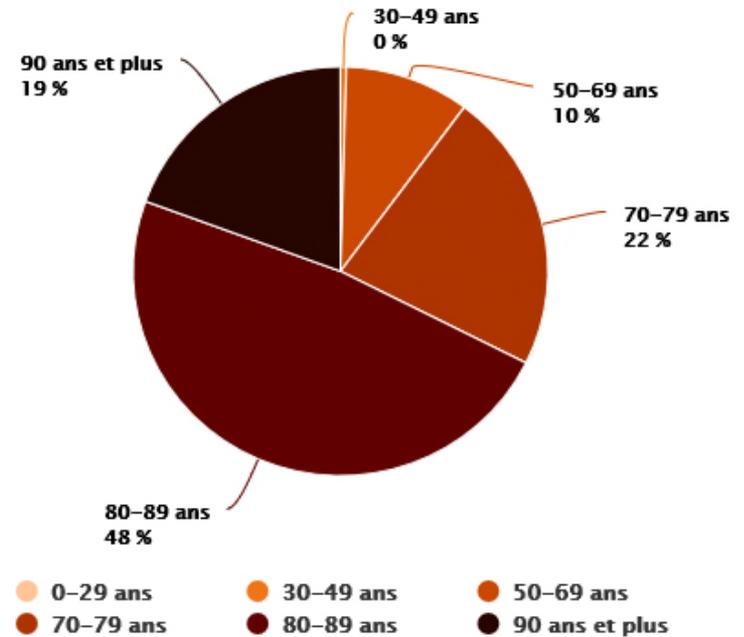
Autres problèmes médicaux :

- Maladie pulmonaire
- Diabète
- Obésité sévère
- **Immunité réduite (Cancer et autres causes)**

Âge : malades et décès

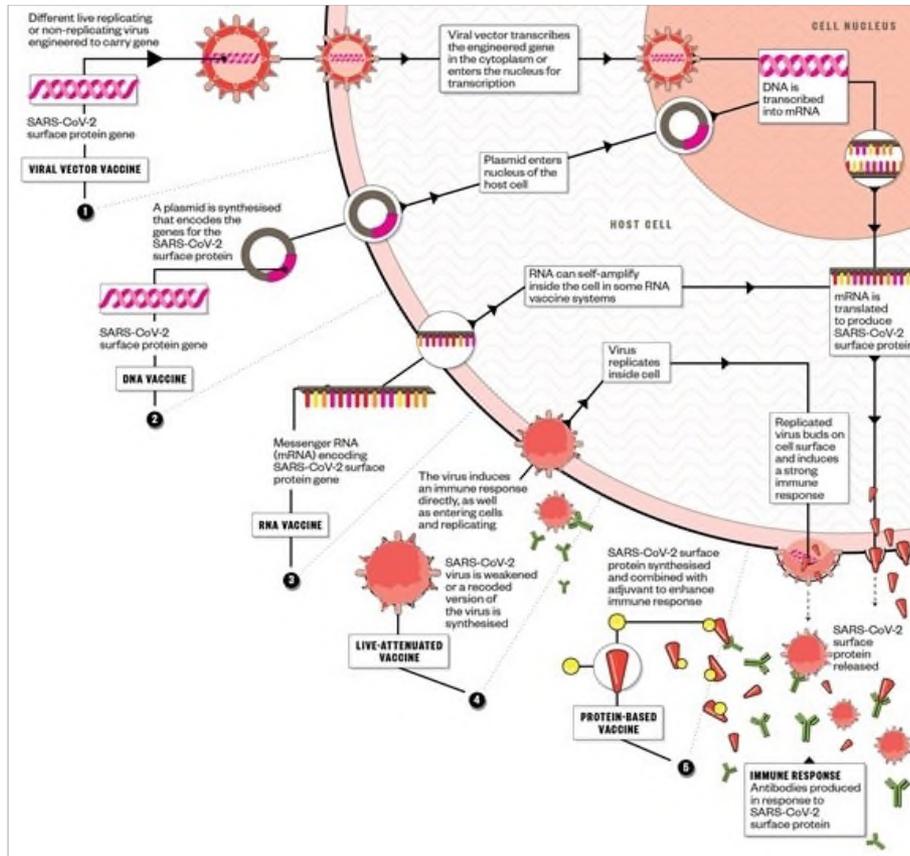


Malades : Les plus jeunes aussi



Décès : 90% plus de 70 ans

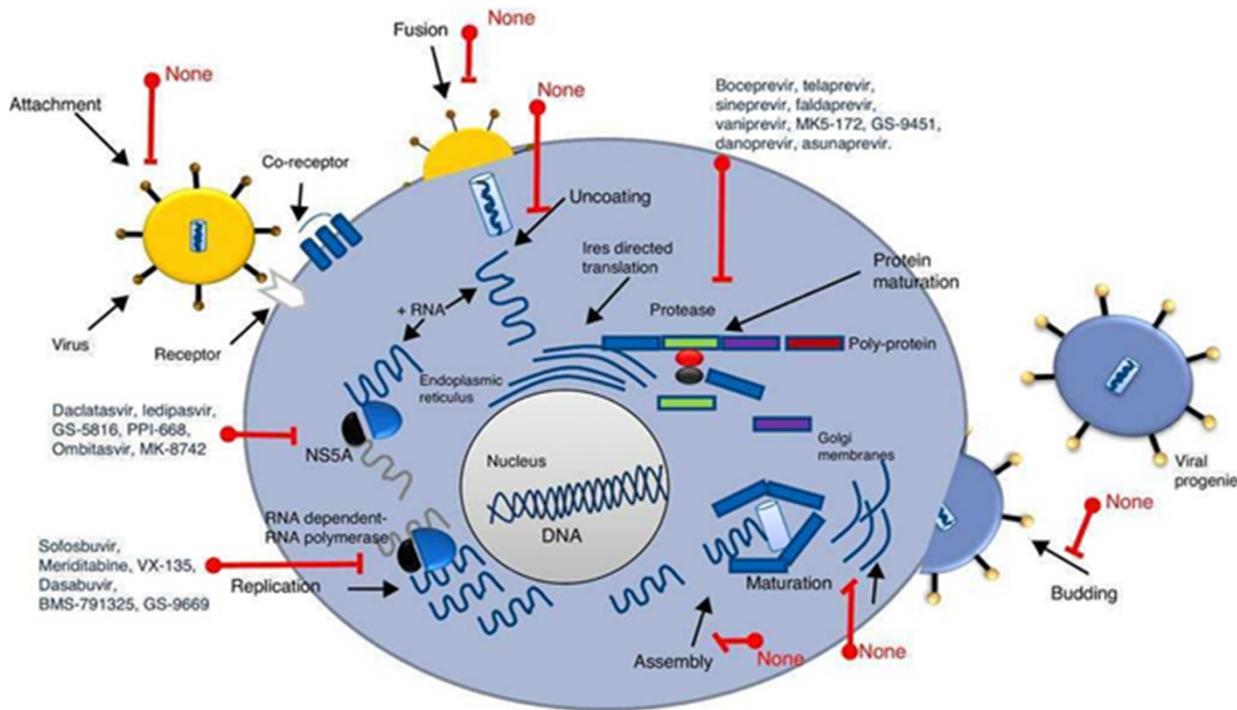
Un vaccin...2021 ?...de nombreux candidats



Présenter les antigènes...
Pour produire des anticorps

Complexe et délicat,
rien d'automatique

Seul « traitement » : Antiviraux



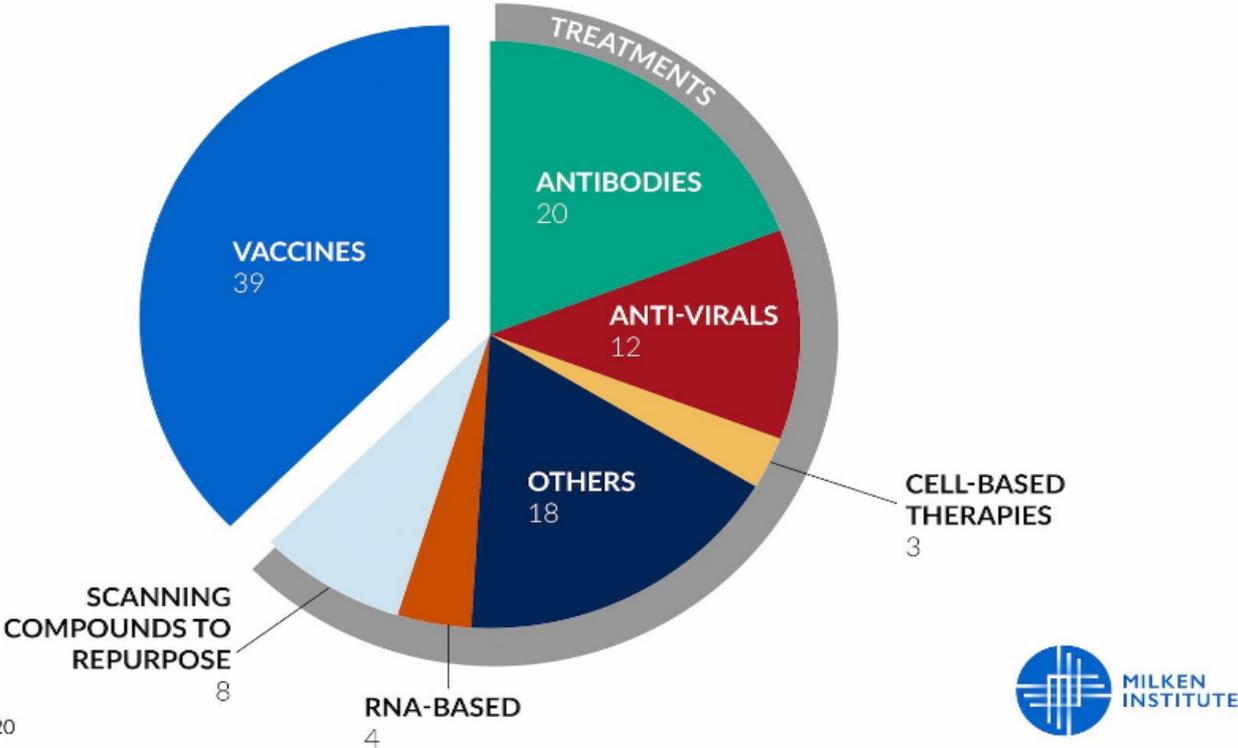
Medicina Universitaria 2015;17:165-74

- Peu de cibles spécifiques
- Toxicité possible
- Production à très grande échelle ?

Effort de recherche et rapidité sans précédent

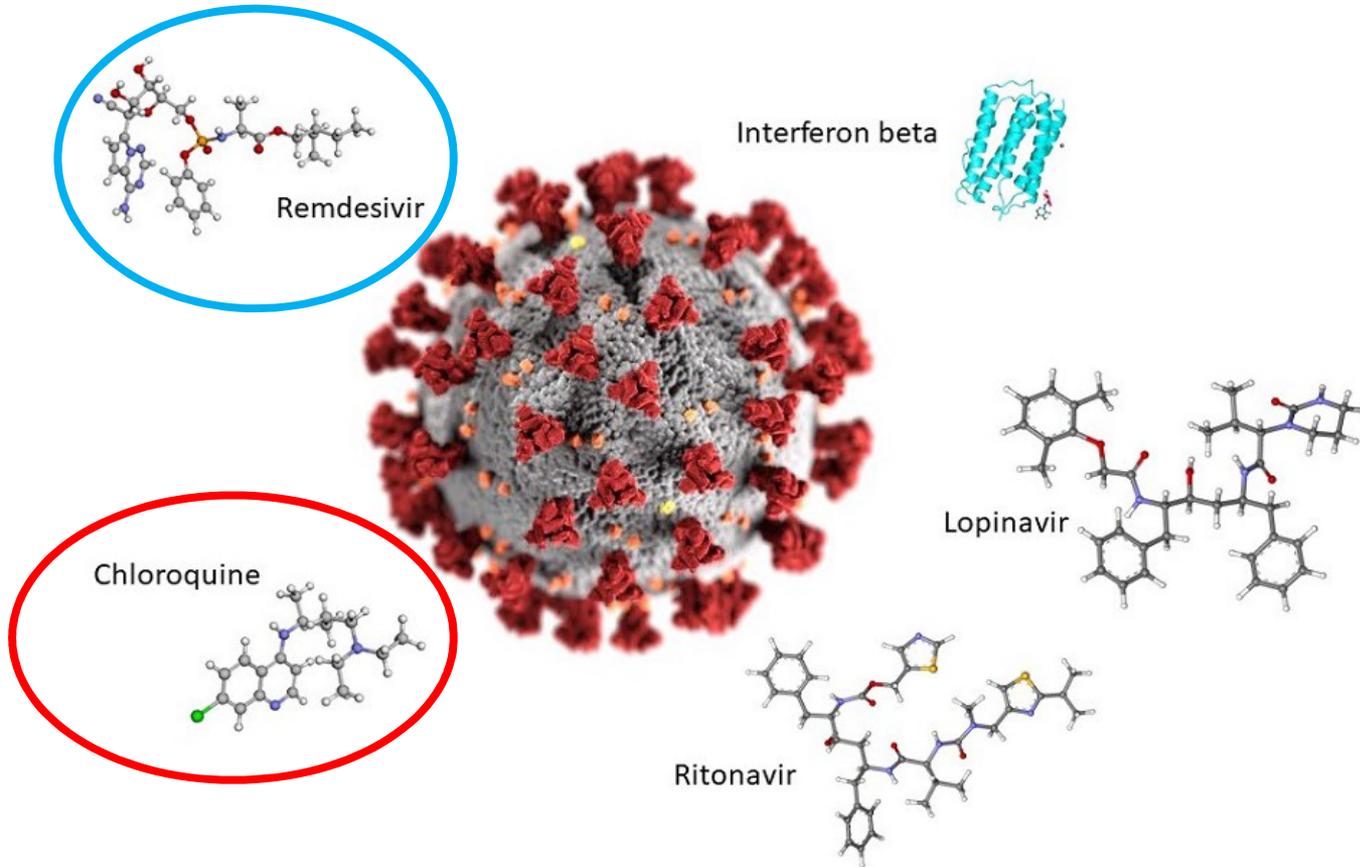
Génomome connu en Janvier

Potential COVID-19 Treatments and Vaccines in Research Pipeline



Updated March 23, 2020

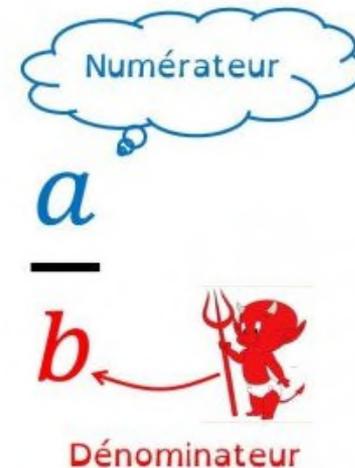
Étude multicentrique de l'OMS « Solidarity »



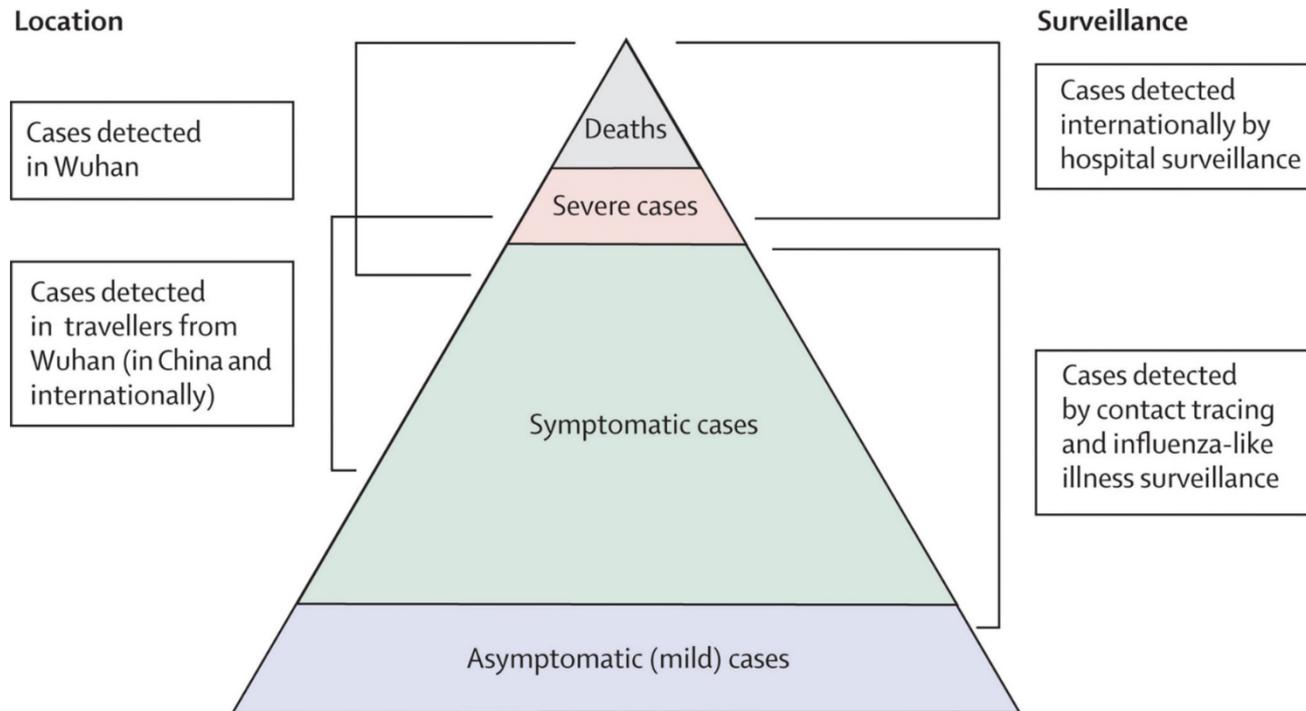
Source de l'image: Nancy R. Gough, BioSerendipity, LLC

Les données... le diable est dans le dénominateur

- Nombre réel de personnes infectées ?
- % Asymptomatiques ?
- Nature et durée de l'immunité ?
- Enfants ?
- Caractère saisonnier ?
- Nombre/taux et causes des décès ?



Le problème des données



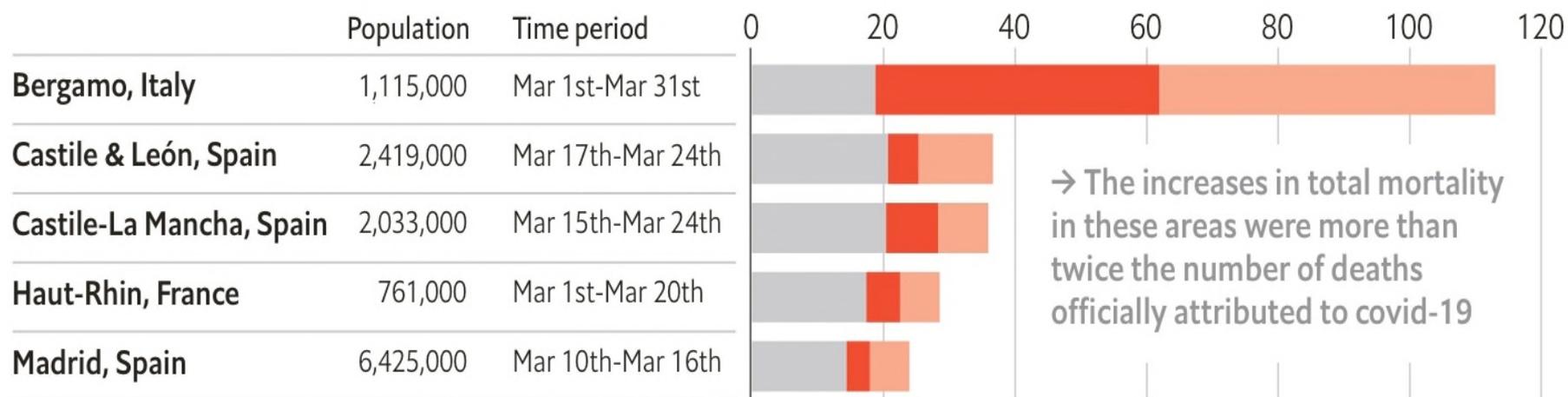
% sans symptômes ?? 25...50...
« most »...78%* ??????

*BMJ, Avril (Chine)

Exemple : les décès

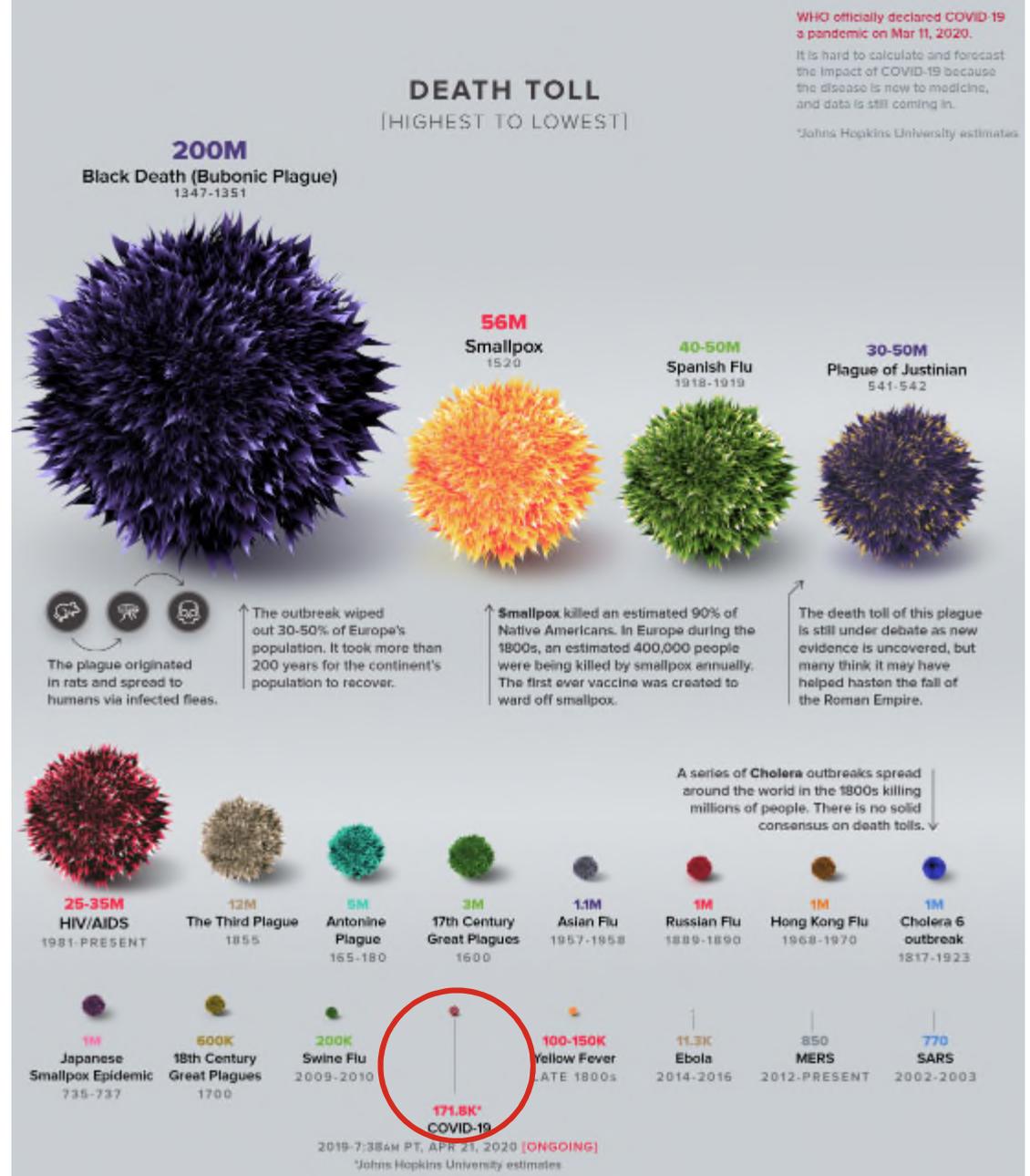
Deaths per 100,000 people per week, selected regions

Region's normal death rate **Confirmed covid-19 deaths** **Excess deaths not attributed to covid-19**



Avec le recul : décès / 100 000 vs même période 2019

Une brève histoire des pandémies



Source de l'image : VisualCapitalist, 2020, <https://www.visualcapitalist.com/history-of-pandemics-deadliest/>

La Quarantaine, bien avant la Quatorzaine

1377, Raguse-Venise



Source de l'image : MedicalDaily, 2020



Grosse-Île, Québec

Une brève histoire de LA pandémie ?



Le début : 31 décembre 2019
à Wuhan



Déclaration de pandémie
le 11 mars 2020

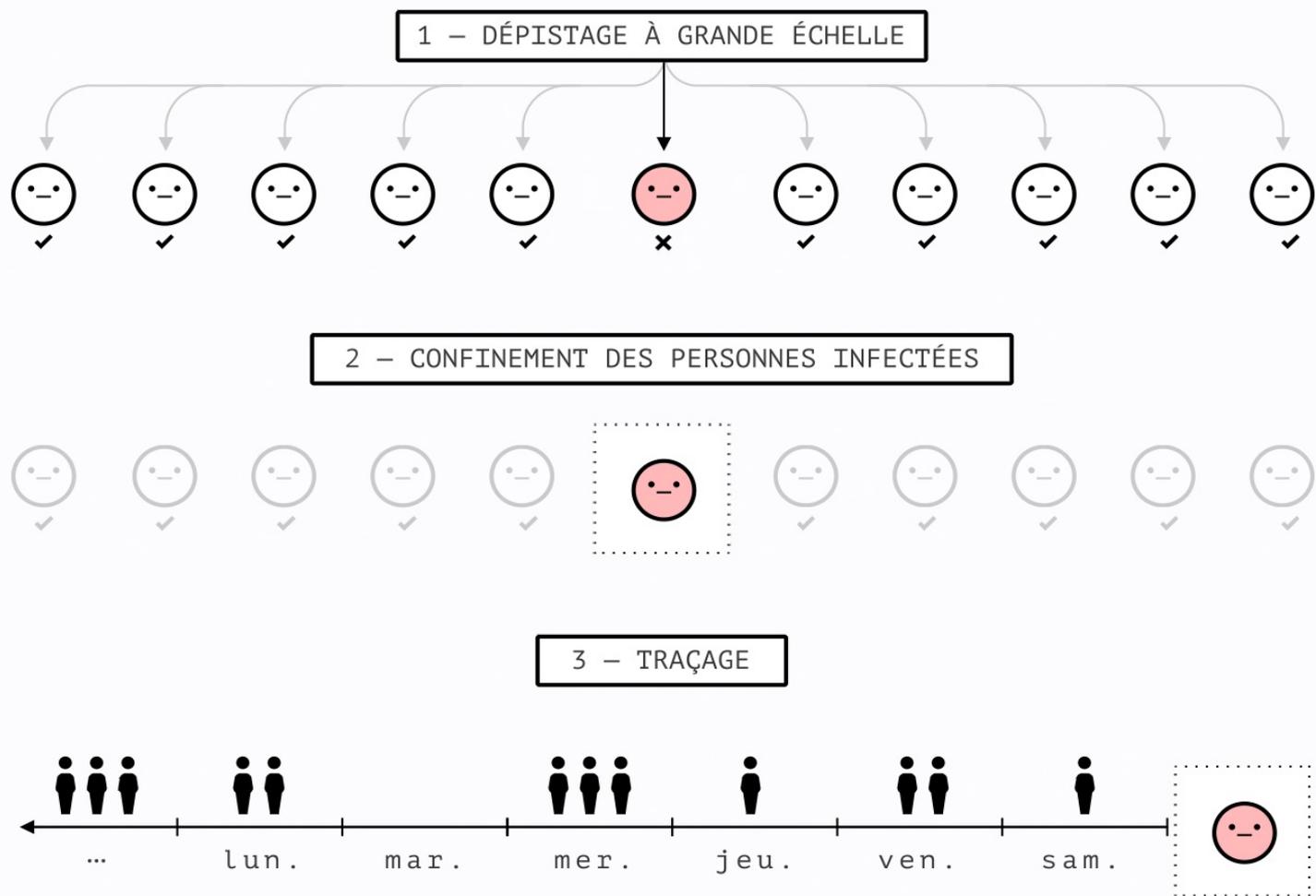
“We have a simple message for all countries: test test test ”

- Idéalement : une communauté (Gangelt, etc.) **milieux de personnes âgées ?**
- Test = surveillance et traçage



Source de l'image : un.org

Une action à grande échelle : des gens et des tests

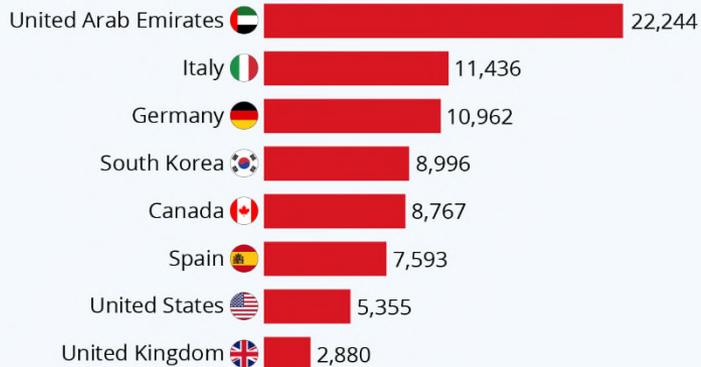


Source : Le Monde, 9 Avril 2020

Tests : les capacités varient une grande priorité

COVID-19: Has The U.S. Closed The Testing Gap?

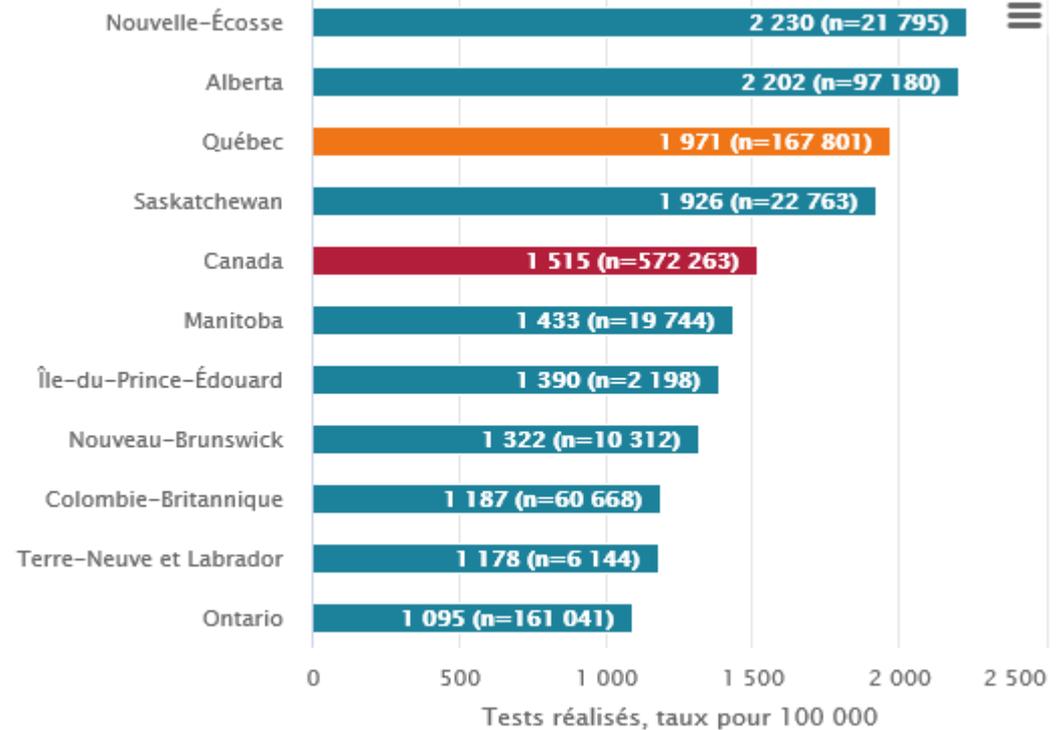
Number of COVID-19 tests performed per million of the population (April 06, 2020)



Source: Respective governments via Worldometers



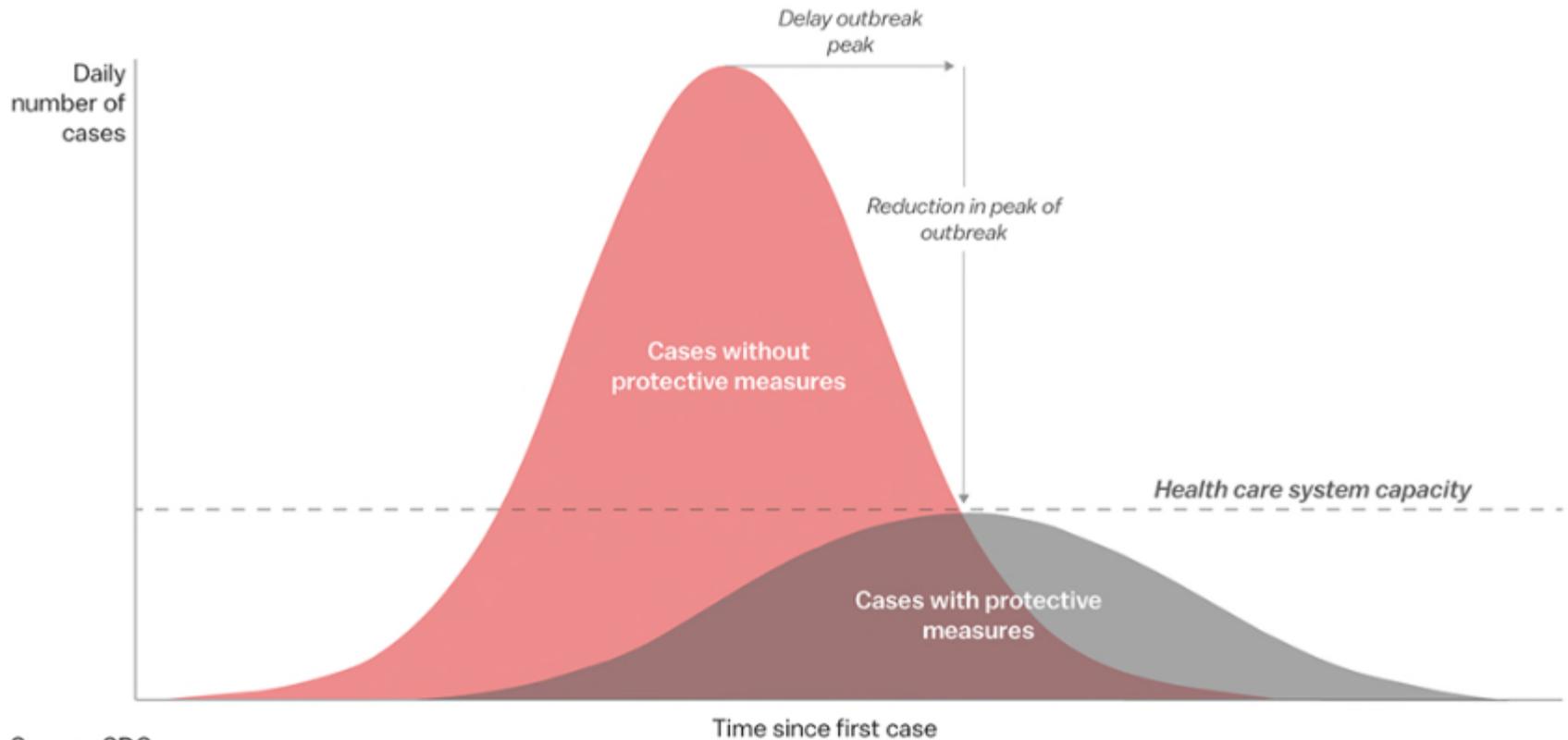
statista



« Aplatir la courbe...freiner la transmission »

$R < 1$

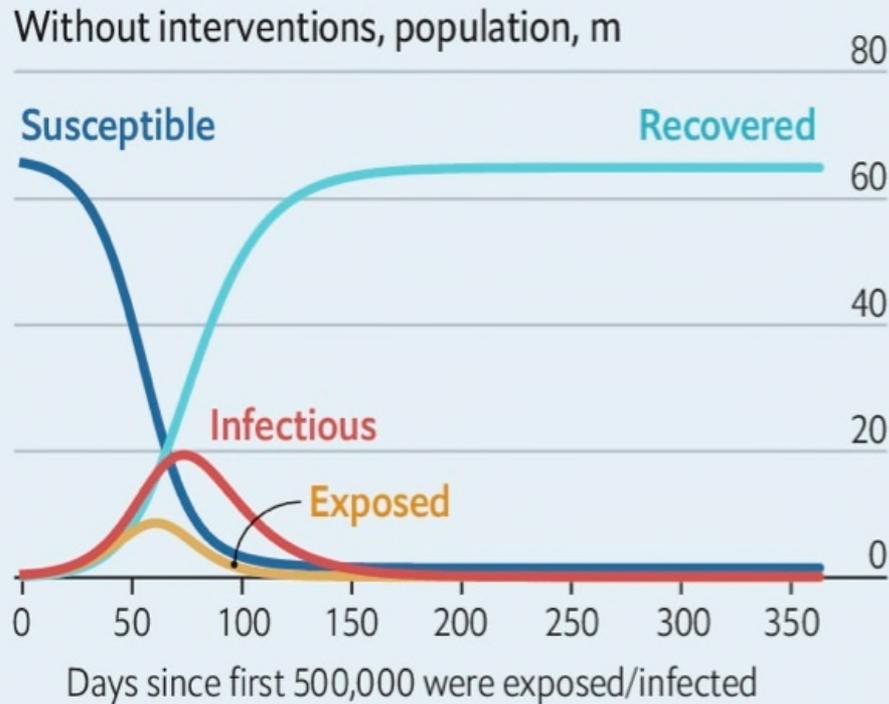
Flattening the curve



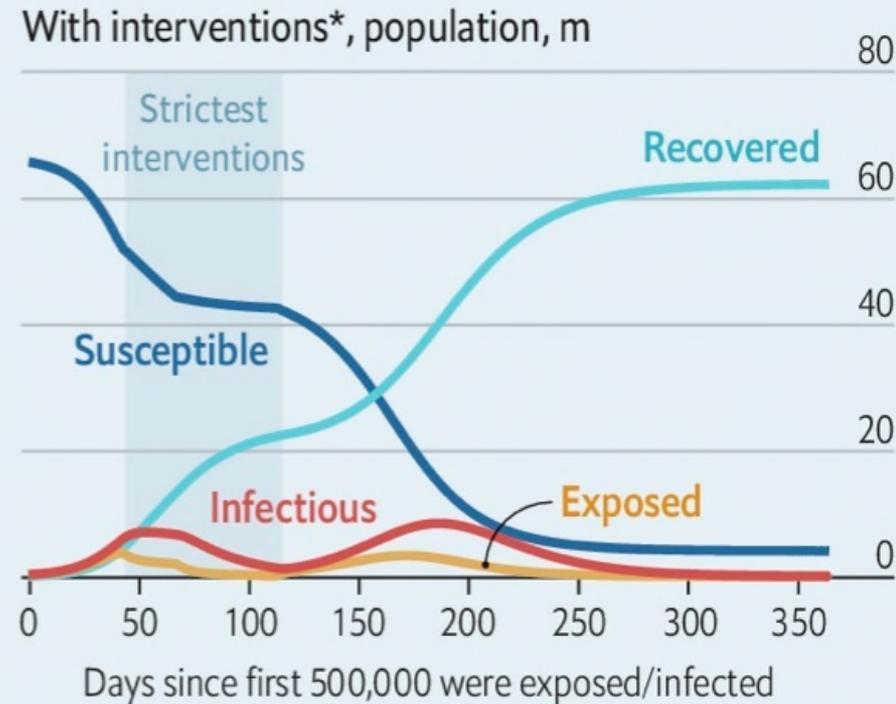
Source: CDC

Flattening the Curve graphic from the CDC.

Un choix et ses conséquences

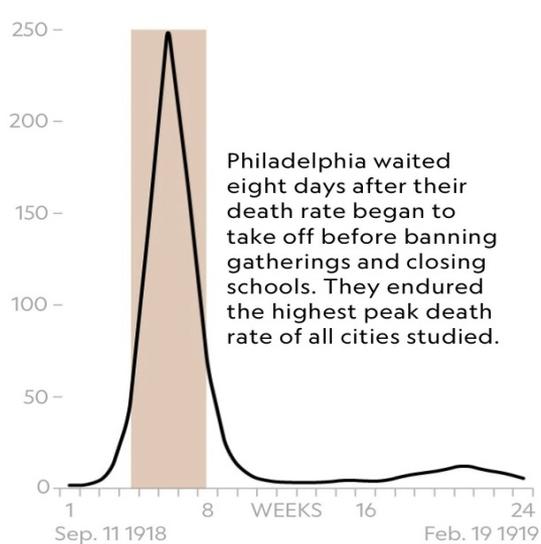


Sources: Institute for Disease Modelling; *The Economist*



*Interventions end ten weeks after reaching strictest level

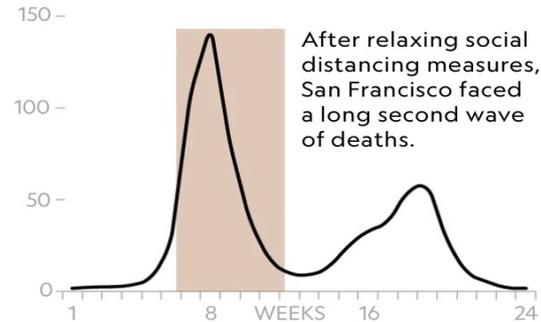
Les leçons de 1918-1919 : 4 villes



Duration of social distancing measures

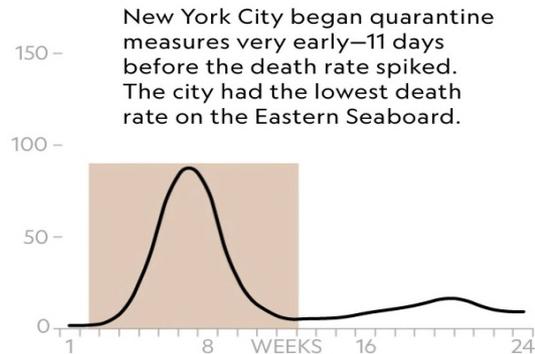
San Francisco

673 Deaths per 100,000



New York

452 Deaths per 100,000



St. Louis

358 Deaths per 100,000



RILEY D. CHAMPINE, NG STAFF. SOURCE: MARKEL H, LIPMAN HB, NAVARRO JA, ET AL. NONPHARMACEUTICAL INTERVENTIONS IMPLEMENTED BY US CITIES DURING THE 1918-1919 INFLUENZA PANDEMIC. JAMA.

Déconfinement : exemple de « conditions gagnantes »

- Cas en déclin depuis 14 jours
- Doublement $>10j$, $R < 1^*$
- Traçage de 70-90% des contacts, testing
- Déclin marqué chez intervenants santé
- Endroits de récupération, « quatorzaine »
- Impacts des mesures (santé, emploi)

*(Dr T.R. Frieden, CDC)
* Politique initiale en Allemagne*



Source de l'image: AdobeStock

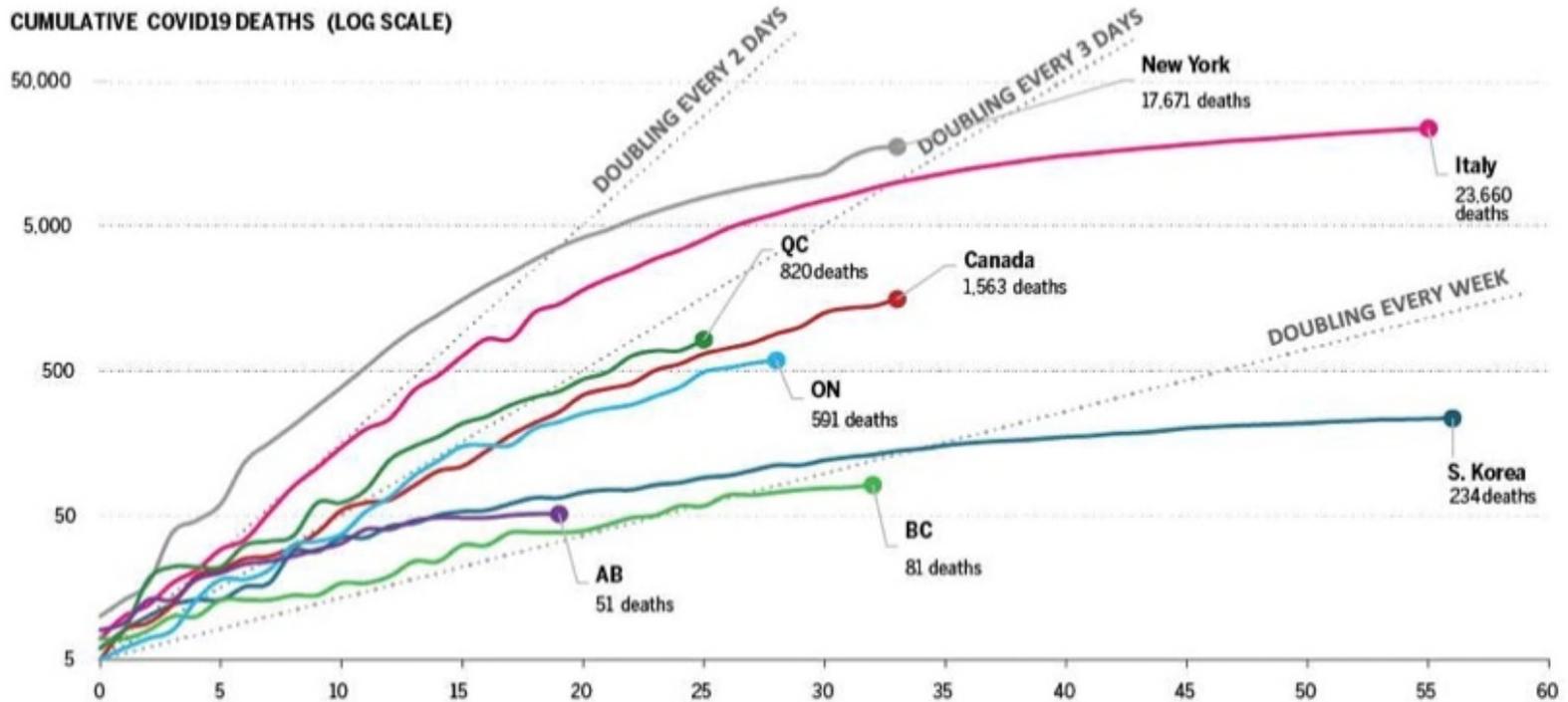
Rythme de croissance et T2 > nombres bruts

Allemagne : assouplissement relatif

EPIDEMIC CURVE: CUMULATIVE COVID-19 DEATHS

Number of days since the 5th death, by country, and including Ontario, Alberta, B.C. & Quebec

CUMULATIVE COVID19 DEATHS (LOG SCALE)



Date on which 5th death was reported:

Canada - March 17 Ontario - March 22 British Columbia - March 18 Quebec - March 25 Alberta - March 31

Days since cumulative deaths surpass 5

SOURCE: DATA FROM DONG, E., DU, H., & GARDNER, L. (2020). AN INTERACTIVE WEB-BASED DASHBOARD TO TRACK COVID-19 IN REAL TIME. THE LANCET INFECTIOUS DISEASES, AS OF APRIL 19, 2020. DATA COMPILED BY JOHNS HOPKINS UNIVERSITY FROM THE FOLLOWING SOURCES: WHO, CDC, ECDC, NHC, DXY, 1POINT3ACRES, WORLDOMETERS.INFO, BNO, STATE AND NATIONAL GOVERNMENT HEALTH DEPARTMENT, AND LOCAL MEDIA REPORTS

Le « déconfinement »

Lorsque conditions sont réunies

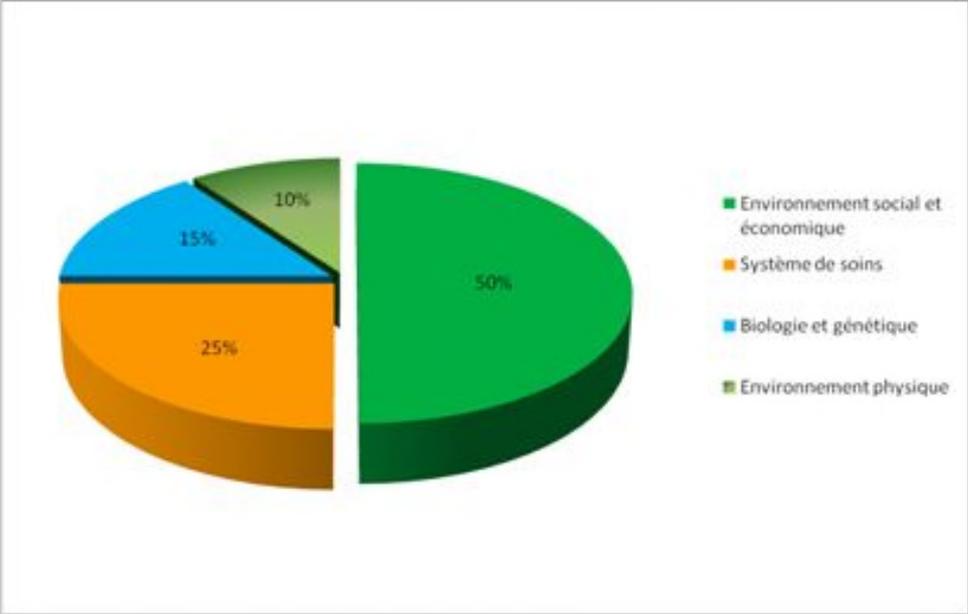
- Bien observer les autres (Allemagne)
- Phases successives, intervalles de 2 semaines
- Encore plus d'efforts pour vulnérables
« testing généralisé »
- Distance physique et hygiène respiratoire maintenues



Source de l'image: APKpure.com

L'économie ou les vies ?

Pas si simple



Source : Canadian Institute for Advanced Research

What doesn't kill you

3

Impact of a three-percentage-point rise in unemployment rate on mortality rates
EU countries, 1970-2007, by cause of death, % change



Source: "The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe", by David Stuckler et al. *In under-64-year-olds

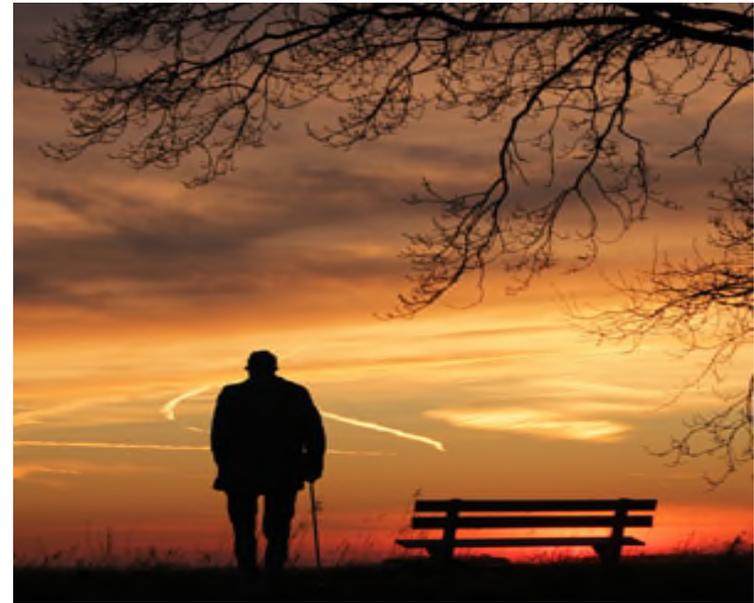
Oui, cela va prendre fin...quand et comment ?



Source : Globe and Mail, 2020

Milieux pour les aînés : partout, un révélateur et un défi

- Plus vulnérables au virus...et aux mesures
- **Test, Test, Test**
 - Les résidents
 - Le personnel
 - Les visiteurs
- Symptomatiques ou non (Alberta)
- Priorité en zones actives (Montréal)
- Les conséquences de l'isolement
- Ne pas ajouter de « combustible »



Source de l'image: polioquebec.org

Toute pandémie a eu, et aura une fin

Comment ?

- « Faute de participants »
- Par l'acquisition de l'immunité-anticorps
 - Par exposition au virus (connue ou non)
 - Par vaccination
- Par une mutation moins contagieuse



Source de l'image: AdobeStock

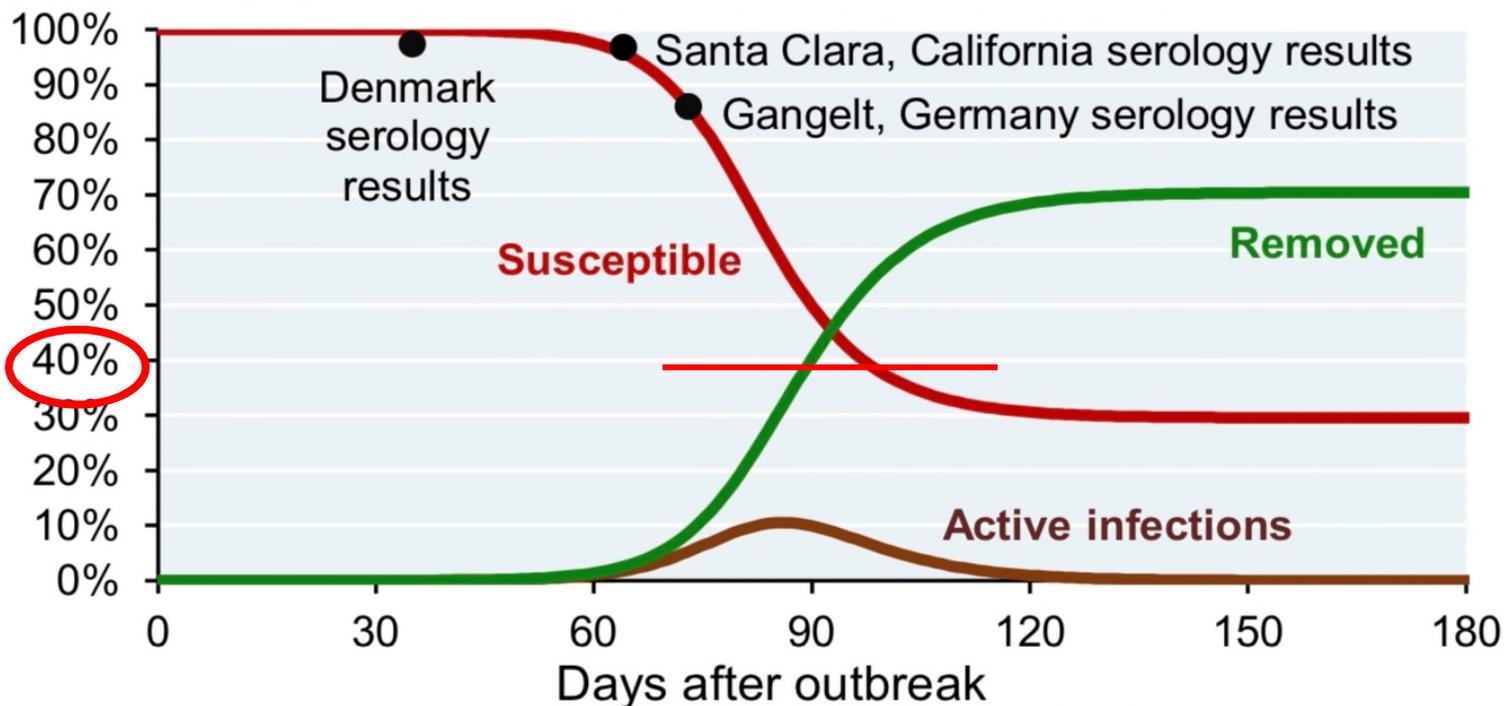
Immunité collective : 60-70% de la population exposée

Immunité Collective (Herd Immunity)

Lorsque 60-70% a acquis l'immunité (1/Ro)

How does regional immunity to infectious disease evolve over time?

percent of population



Source: J.P. Morgan Asset Management, Bonn University Medical Center, Rigshospitalet (Copenhagen), Stanford University, 2020

De grands impacts...possibles...et difficiles à prévoir

- Récession/dépression et Dette (gouv. et ménages)
- « Dé-mondialisation »...paradoxe
- Résilience-santé = avantage
- Le très grand âge...nouveau paradigme
- Travail, santé et éducation...À distance
- Géopolitique : ouest/est, nord/sud

Attention au « biais de confirmation » (Sibony)

Des retours inattendus ?



Frontispiece of Thomas Hobbes' Leviathan, by Abraham Bosse



Source de l'image : lesaffaires.com

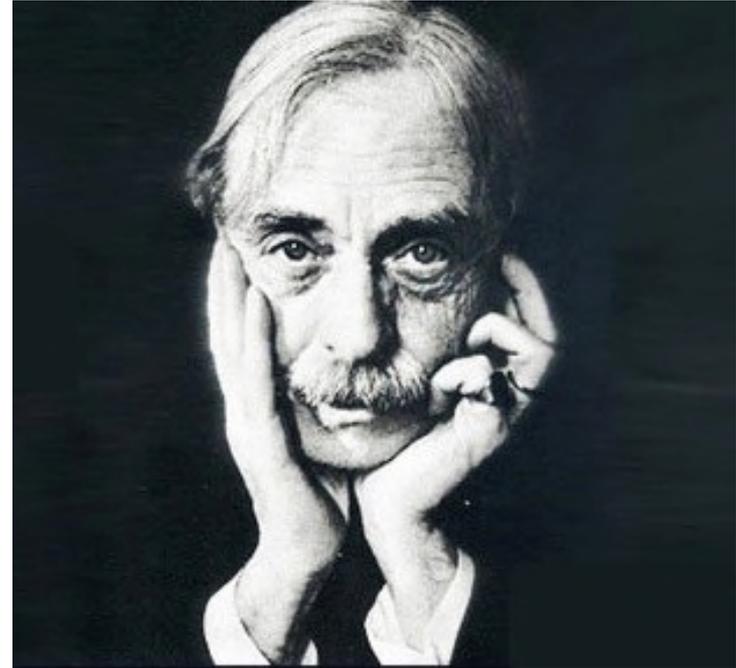
Les grands arbitrages, il faut en parler

- Mesures de distance vs emploi, isolement et impact santé
- Contrôle et libertés (suivi par apps, etc.)
- Autres besoins de soins
- Inégalités dans l'accès aux T.I.(emploi, formation), aux mesures d'isolement et leurs conséquences
- Relance économique et endettement, finances publiques
- Solidarité internationale (Afrique), réfugiés

Quel État après la crise ?

« Si l'État est trop fort, il nous écrase. Si il est trop faible, nous périssons »

Paul Valéry



Source de l'image: <https://writerswrite.co.za/literary-birthday-30-october-paul-valery/>

Les principaux messages

- Un groupe de virus connu (CoV-SARS)
- Contagion et sévérité vs influenza, SRAS
- Encore beaucoup d'inconnu (épidémiologie), prédictions très incertaines. **Deuxième vague...Afrique**
- Il faut fortement augmenter notre capacité de tester un plus grand nombre de personnes

Les principaux messages (suite)

- ...Surtout dans les milieux de personnes âgées, avec ou sans symptômes
- Réunir les conditions avant un « déconfinement » graduel, deuxième phase probable...attention à l'Afrique-Inde
- Les choix à faire sont nombreux, plus complexes que « l'économie ou la santé »
- Oui, le monde en sortira transformé, et pour longtemps...mais gare aux biais et aux certitudes

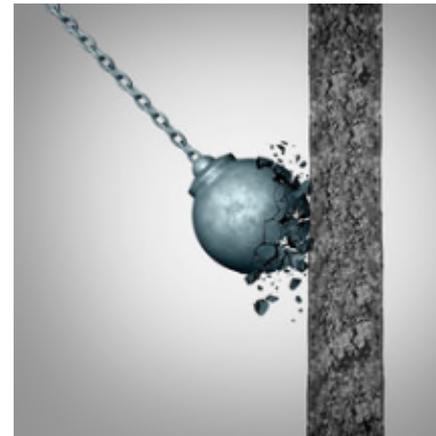
Prise de conscience ?

- Les habitats fauniques
- Climat
- Inégalités...avant et après
- Grande fragilité : nous et nos sociétés

Vivre avec l'incertitude et la fragilité

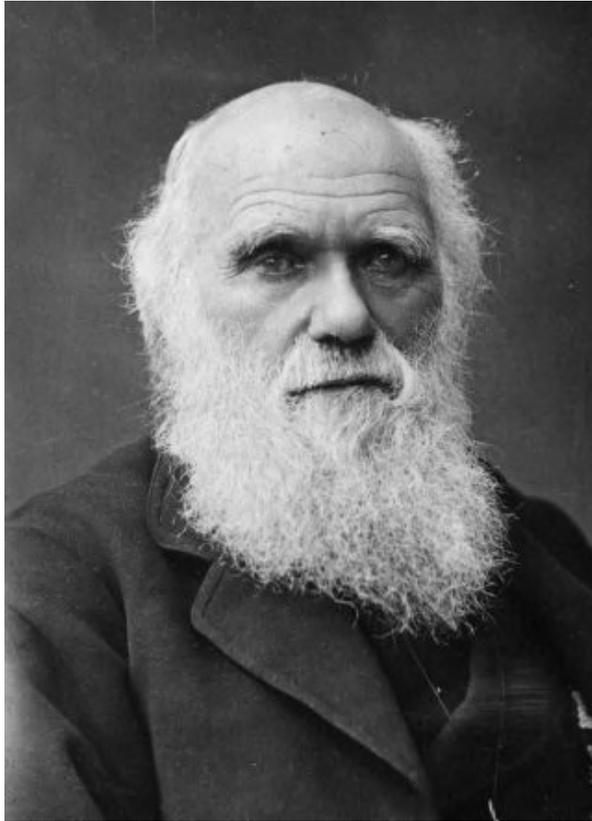


REUTERS/Manuel Silvestri



Source de l'image: AdobeStock

Accepter l'incertitude et le risque...et garder confiance



Source de l'image: <https://www.livescience.com/43880-charles-darwin-psychobiography.html>

« L'ignorance engendre plus facilement la confiance que la connaissance. »

Charles Darwin

Nouvelles réalités probables pour les employeurs du Québec

Christian Létourneau, Associé, Droit du travail, Dentons

Reprises des activités

Un processus progressif à bien orchestrer

Reprise des activités

Rappel des employés

Il est possible de ne rappeler qu'une partie des employés mis à pied ou de les rappeler en différentes vagues

- En milieu **syndiqué**, les règles de rappel sont généralement prévues à la convention collective et sont très majoritairement basées sur l'ancienneté
- En milieu **non-syndiqué**, le choix et l'ordre des employés rappelés appartient à l'employeur, qui doit toutefois procéder selon des « critères objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres aux employés visés ».
 - Ancienneté
 - Dans l'entreprise
 - Par département
 - Expérience
 - Compétence ou expertise particulière
 - Polyvalence
 - Performance
 - Intérêt / Disponibilité des employés

Reprise des activités

Réticences de certains employés à revenir au travail

Les employés rappelés au travail sont généralement **tenus de revenir dans le délai indiqué** par l'employeur. À défaut, il pourrait être légitime de considérer qu'ils ont démissionné, selon les faits propres à chaque cas.

- **Employés non syndiqués** → délai de retour et conséquences du non respect doivent être indiqués dans l'avis de rappel, car non prévus par la loi
- **Employés syndiqués** → délai de retour et conséquences du non respect généralement prévus dans la convention collective
- Demeurez ouverts à accorder un congé sans solde si un employé ne peut revenir pour un motif raisonnable (ex : pas de solution de garde pour les enfants).
 - Dans certains cas, l'employé peut avoir droit à la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

Reprise des activités

Réticences de certains employés liées spécifiquement à la COVID-19

Les réticences des employés peuvent découler d'une **Crainte de contamination** en milieu de travail → l'employeur doit instaurer une « **confiance sanitaire** ».

- Selon l'[article 51](#) de *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs. Dans un contexte de pandémie, cela implique de prendre les mesures raisonnables pour **identifier, contrôler et éliminer les risques biologiques liés à la COVID-19**.
- Instaurer des mesures permettant une plus grande **distanciation sociale** (ex : instaurer des jours de travail alternés et/ou horaires variables permettant d'éviter les heures de pointe, réorganiser l'espace de travail, etc.)
- Mettre en place et appliquer une **politique de gestion des employés présentant des symptômes et/ou à risque d'être infectés**
- Fournir l'équipement de protection personnel nécessaire
- Désinfecter les lieux de travail de manière plus fréquente

Reprise des activités

Employés qui demeurent en mise à pied

Est-ce qu'il y a un délai maximal pendant lequel l'employeur peut garder des employés en situation de mise à pied?

- Milieu **syndiqué** → réponse prévue à la convention collective
- Milieu **non syndiqué** → question controversée !
 - Selon un courant majoritaire, une mise à pied de plus de six mois constitue une cessation d'emploi entraînant une rupture du contrat de travail.
 - Une mise à pied de moins de six mois pourrait également constituer une cessation d'emploi, s'il appert que l'employeur n'a pas l'intention de rappeler le salarié au travail.
 - Par ailleurs, plus la mise à pied est longue, plus les possibilités de plaintes de congédiement déguisé sont grands (la question du congédiement déguisé sera discutée plus amplement dans la prochaine section).

Reprise des activités

Employés qui demeurent en mise à pied

- **Six mois après le début** de la mise à pied ou **au moment de la cessation d'emploi**, l'employeur doit payer une indemnité correspondant au préavis de cessation d'emploi, en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).
 - De une à huit semaines selon la durée du service (sous réserve d'un licenciement collectif)
- Au moment de la **cessation d'emploi**, l'employeur doit également payer une indemnité de « délai-congé » en vertu du *Code civil du Québec*, dont la valeur doit être évaluée au cas par cas, en tenant compte de plusieurs facteurs.
 - Généralement, l'indemnité équivaut à une à quatre semaines de salaire par année de service, selon la nature et l'importance du poste, et ce, jusqu'à concurrence de **18-24 mois de salaire**
 - Inclut l'indemnité de préavis de cessation d'emploi de la LNT mentionnée ci-dessus
 - Ne s'applique pas aux employés syndiqués; l'indemnité de fin d'emploi applicable est alors prévue à la convention collective et est généralement moins importante

Reprise des activités

Licenciement collectif – Attention au nombre de licenciements / mises à pied !

- En cas de **licenciement collectif**, l'indemnité de cessation d'emploi que l'employeur doit verser aux employés touchés en vertu de la LNT est plutôt de huit à seize semaines, selon le nombre d'employés affectés.
- Selon la LNT, un licenciement collectif se définit comme une cessation de travail du fait de l'employeur, **y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus**, qui touche **au moins dix employés** d'un même établissement au cours d'une **période de deux mois** consécutifs.
 - Les employés mis à pied pour six mois ou moins ne sont pas inclus dans ce calcul
 - Dans le cas d'une mise-à-pied étant initialement prévue pour une durée indéterminée, mais qui se poursuit pour plus de six mois, l'évènement à considérer aux fins du calcul du nombre d'employés visés est le moment où la mise à pied a débuté, et non le moment où le délai de six mois est atteint

Reprise des activités

Mises à pied successives

- Si la situation se détériore à nouveau, un employeur peut devoir effectuer de **nouvelles mises à pied** affectant, en tout ou en partie, les employés nouvellement rappelés au travail.
- Alors que les lois de certaines juridictions canadiennes prévoient que l'employeur ne peut pas mettre un employé à pied pendant plus qu'un certain nombre de semaines au cours d'une période précise (ex : jusqu'à 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives en Ontario), la LNT ne contient aucune interdiction/disposition à ce sujet.
- En principe, les mises à pied consécutives ne sont donc **pas interdites**.
- Par contre, le rappel entre deux mises à pied ne doit **pas constituer un moyen d'éviter l'application de la loi** et d'éviter de verser l'indemnité de préavis de cessation d'emploi, applicable en cas d'une mise à pied de plus de six mois.

Reprise des activités

Conséquences possibles

- Diverses **plaintes et recours légaux** sont ouverts aux employés (sera abordé plus amplement dans la prochaine section)
- Diminution du sentiment d'appartenance et possibilité accrue de **démissions**
- Possibilité accrue de **syndicalisation**

Reprise des activités

Gestion de la main-d'œuvre – Quoi retenir?

- La possibilité de rappeler graduellement ou partiellement les employés au travail n'est pas l'occasion de mettre en œuvre un **agenda caché** et ne peut pas servir de prétexte pour congédier un employé.
- Toutefois, rien n'interdit de réduire la main d'œuvre si l'employeur réalise qu'il n'est pas justifié de garder tout le monde ou si la situation financière de l'entreprise de ne le permet pas.
- Comportements et pratiques à adopter et à maintenir :
 - Prendre les décisions concernant les rappels et les licenciements en fonction de **facteurs objectifs**
 - **Documenter** ses décisions tout au long du processus;
 - Maintenir une **bonne communication** avec les employés, incluant ceux mis à pied.

Recours possibles des employés

Prévoir, éviter et gérer les contestations des employés

Recours possibles des employés

À quoi s'attendre?

Plusieurs employés pourraient de contester les mesures de rationalisation qui ont été prises pour répondre aux difficultés financières causées par la COVID-19 :

- Réduction ou modification des heures de travail
- Réduction du salaire ou des autres avantages
- Mise à pied
- Licenciement

Recours possibles des employés

Principaux recours et plaintes

- **Congédiement sans cause / pratiques interdites**

- Plainte en vertu de la LNT (ou *Code canadien du travail* (CCT) pour les entreprises de juridiction fédérale)

- **« Délai-congé » insuffisant** (licenciement ou congédiement sans cause)

- Recours en vertu du *Code civil du Québec*, devant les tribunaux de droit commun

- **Congédiement déguisé**

- Plainte en vertu de la CNESST (ou CCT pour les entreprises de juridiction fédérale)
- Recours en vertu du *Code civil du Québec*, devant les tribunaux de droit commun

- **Discrimination**

- Recours fondés sur les lois en matière de droit de la personne

- **Non-paiement de certaines sommes dues**

- Plainte pécuniaire en vertu de la LNT
- Recours en vertu du *Code civil du Québec*, devant les tribunaux de droit commun

- **Salariés syndiqués**

- Grief en vertu de la convention collective

Recours possibles des employés

Délais pour exercer les recours

- Les délais maximaux pour déposer les recours mentionnés précédemment varient entre **30 jours et 3 ans**, selon le type de recours.
- Le délai est parfois moindre, dans le cas d'un grief ou de de recours spécialisé, par exemple.
 - Les délais commencent généralement à courir au moment de l'élément déclencheur (généralement, le début de la mise à pied, mais peut aussi être un autre évènement (par exemple, un évènement démontrant à l'employé que l'employeur n'a pas l'intention de le rappeler au terme d'une mise à pied annoncé comme temporaire.)
- La majorité des délais pour déposer un recours ou une plainte sont toutefois actuellement suspendus, en raison de la pandémie de COVID-19.
 - À l'exception des matières urgentes, les délais de prescription extinctive et de déchéance en **matière civile** sont suspendus jusqu'à l'expiration de la période de la déclaration d'état d'urgence sanitaire (Décret 177-2020 du 13 mars 2020 et décrets renouvelant l'état d'urgence sanitaire.)
 - À l'exception des matières urgentes, les délais de prescription extinctive en **matière de justice administrative** sont suspendus jusqu'à l'expiration de la période de la déclaration d'état d'urgence sanitaire (Communiqué de la ministre de la Justice du 21 mars 2020)
 - Certains organismes administratifs (ex : CNESST) ont mis en place des mesures d'assouplissement additionnelles.
 - L'état d'urgence sanitaire peut être renouvelé pour des périodes maximales de 10 jours seulement (mais, pas de limite quant au nombre de renouvellement), donc difficile d'anticiper la date de fin de la suspension des délais.
 - Sauf dans le réseau de la santé, les délais pour déposer des griefs et les référer à l'arbitrage prévus dans les conventions collectives ne sont pas suspendus.

Recours possibles des employés

Mise à pied temporaire - Congédiement déguisé

- Une mise à pied temporaire est-elle un congédiement déguisé ?
 - Dans certaines autres juridictions canadiennes, il semble qu'un employeur qui procède à une mise à pied temporaire, alors que le contrat de travail de l'employé ne prévoit pas cette possibilité (explicitement ou implicitement), procède à un congédiement déguisé.

« The employment standards legislation in most provinces provide for temporary layoffs of various lengths depending upon whether benefits are continued or not for their duration.

But the courts are clear. A temporary layoff of a non-union employee is, by law, a dismissal and employees who are laid off are entitled to full wrongful dismissal damages of up to 24 months or more depending upon their circumstances.

As one court put it: “At common law, an employer has no right to lay off an employee. Absent an agreement to the contrary, a unilateral layoff by an employer is a substantial change in the employee’s employment, and would be a constructive dismissal.”»

- Me Howard Lewitt (dans un article publié dans le Financial Post le 20 mars 2020)
 - La situation est moins claire au Québec

Recours possible des employés

Congédiement déguisé

Arrêt de 2016 de la Cour d'appel qui semble confirmer le droit de l'employeur de procéder à des mises à pied temporaires pour motifs économiques

« En effet, la mise à pied pour des motifs économiques découle implicitement du pouvoir de direction généralement reconnu à l'employeur, qui prend les décisions nécessaires à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise la mise à pied pour des motifs économiques découle implicitement du pouvoir de direction généralement reconnu à l'employeur, qui prend les décisions nécessaires à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise. »

Groupe Lelys inc. C Lang, 2016 QCCA 68, au para 17

Recours possibles des employés

Congédiement déguisé

Décision de 2018 de la **Cour supérieure** qui suggère toutefois que ce principe n'est pas applicable dans les milieux professionnels qui ne sont pas typiquement sujets à des pénuries de travail cycliques. Dans ces milieux, la mise à pied temporaire à laquelle un employé ne consent pas peut constituer un congédiement déguisé.

« [60] Le Tribunal est d'avis qu'il y a eu effectivement terminaison de l'emploi des trois (3) demandeurs par suite de la décision de la défenderesse de les mettre à pied pour une période temporaire parce que les employés n'étaient pas obligés d'accepter une modification substantielle à leurs conditions de travail consistant à les placer dans ce que l'auteur Frédéric Desmarais appelle une situation de "disponibilité passive ".

[61] De l'avis du Tribunal, la Cour d'appel dans l'affaire *Lelys* n'a pas dit le contraire puisque, dans cette affaire, comme l'auteur Desmarais l'a d'ailleurs relevé dans son article, la Cour d'appel précise que l'employé avait été prévenu avant son embauche du caractère aléatoire de l'emploi.

[62] De l'avis du Tribunal, il y a une distinction à faire entre la mise à pied d'ouvriers payés à l'heure dans un marché cyclique par rapport à la mise à pied des trois (3) demandeurs, des professionnels employés à l'année jamais assujettis dans le passé à des situations de pénurie temporaire de travail; il est manifeste que dans leur cas, la mise à pied temporaire cyclique ne fait partie de leurs conditions de travail. »

Stepanian c Réseaux sans fils Calamp inc., 2018 QCCS 611

Recours possibles des employés

Mitiger les risques

- Pour les employés actuels – pendant la continuation de la crise :
 - Prendre les décisions concernant les rappels et les licenciements en fonction de facteurs objectifs
 - Documenter ses décisions tout au long du processus
 - Faire preuve de transparence envers les employés
 - Maintenir une bonne communication avec les employés
 - Aider les employés à tirer le maximum des mesures de soutien gouvernementales et autres
- Pour les futurs employés – pour la suite des chose :
 - Inclure des dispositions spécifiques dans les contrats de travail
 - Clause permettant à l'employeur de se libérer temporairement de ses obligations ou de les réduire en cas de force majeure, comme c'est le cas dans les contrats commerciaux ? À défaut de mention claire à cet effet dans le contrat, les simples difficultés économiques ne constituent pas une force majeure. Une situation de pandémie ou de crise économique mondiale risque toutefois de constituer une « force majeure »
 - Clause autorisant spécifiquement la mise à pied temporaire pour motifs économiques ?

L'après COVID-19

Le télétravail au lendemain de la crise

L'après COVID-19

De nouvelles réalités pour les employeurs

- Le télétravail, nouvelle réalité incontournable ?
 - Pas une obligation légale, mais...
 - Afin d'encadrer le télétravail et maximiser la productivité des employés qui l'effectue, les entreprises devraient rapidement adopter une politique de télétravail, incluant les aspects suivants :
 - Définition du télétravail
 - Critères d'admissibilité au télétravail
 - Définition des horaires en télétravail
 - Propriété et entretien des biens nécessaires au travail
 - Confidentialité et sécurité des données de l'entreprise
 - Mesures de surveillance et de contrôle des employés en télétravail
 - Protection et limites du droit à la vie privée dans un contexte de télétravail
 - Procédures en cas d'accident de travail à l'occasion du télétravail
 - Etc.

Merci

大成 DENTONS



Philippe Couillard
Conseiller principal, affaires

D +1 514 878 7429

philippe.couillard@dentons.com



Christian Létourneau
Associé, Droit du travail

D + 1 514 878 8860

christian.letourneau@dentons.com

Dentons fournit des solutions juridiques et commerciales d'excellence à ses clients. Plus grand cabinet du monde, il est classé parmi les meilleurs cabinets d'avocats par Acritas*, lauréat du BTI Client Service 30 Award, et reconnu par les plus grandes entreprises et annuaires juridiques pour sa capacité d'innovation, notamment grâce au lancement de Nextlaw Labs et Nextlaw Global Referral Network. Première firme mondiale polycentrique, Dentons défie le statu quo et accompagne ses clients sur tous les marchés et dans toutes les opérations.

www.dentons.com

© 2020 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. Le présent document n'est pas destiné à servir d'avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir, ou vous abstenir d'agir, sur la foi de son contenu. Nous vous communiquons certains renseignements à la condition que vous conveniez d'en préserver le caractère confidentiel. Si vous nous communiquez des renseignements confidentiels sans toutefois retenir nos services, il se pourrait que nous représentions un autre client dans le cadre d'un mandat auquel vos renseignements confidentiels pourraient servir. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse dentons.com.