16 AVRIL 2020

Diligence raisonnable des entreprises face à la COVID-19 : prévention et réaction

Auteurs : Alexandria J. Pike et Marie-Claude Bellemare

Les entreprises doivent s'assurer que les mesures de prévention de la COVID-19 qu'elles mettent en œuvre en milieu de travail sont suffisamment rigoureuses pour protéger la santé de leurs employés et du public et pour éviter toute responsabilité juridique. Les employeurs doivent avoir ce souci qu'il s'agisse de respecter les exigences réglementaires existantes en matière de protection des employés ou les dispositions extraordinaires adoptées par les autorités de réglementation à l'égard du risque d'exposition à la COVID-19.

Les employeurs partout au Canada sont tenus de prendre des précautions pour éviter le risque d'exposition. En Ontario, par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* précise que l'employeur doit, notamment, prendre « toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur ». Au Québec, il est stipulé dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* que l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ».

La *Loi sur la mise en quarantaine* fédérale et la législation en santé publique provinciale et municipale confèrent aux autorités le pouvoir d'imposer, par décret ou ordonnance, des mesures allant du dépistage chez les employés à la désinfection, voire à la fermeture d'installations (voyez plus de renseignements à ce sujet dans nos bulletins Le droit du travail au Canada et la COVID-19 : ce que doivent savoir les employeurs et La COVID-19 et le milieu du travail au Québec : ce que doivent savoir et faire les employeurs)[1].

Les mesures prises pour satisfaire aux exigences réglementaires doivent être proportionnées au risque que pose la COVID-19. L'entreprise qui est accusée d'avoir manqué à ses obligations réglementaires peut invoquer en sa défense le fait que les efforts qu'elle a déployés pour empêcher l'exposition témoignent de la diligence raisonnable dont elle a fait preuve. Pour faire valoir la défense de diligence raisonnable, l'entreprise doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a usé de prudence raisonnable pour ne pas manquer à ses obligations.

Les connaissances scientifiques sur la nature des effets de la COVID-19 et leur gravité potentielle continuent d'augmenter. Malgré l'incertitude actuelle, étant donné le risque important que représente la COVID-19 pour les populations vulnérables et son degré élevé de transmission, il est nécessaire que les entreprises exercent la plus grande prudence en ce qui concerne la prévention de l'exposition à ce coronavirus pour pouvoir démontrer qu'elles font preuve de diligence raisonnable. Pour s'assurer que le système de prévention de l'exposition et les politiques connexes qu'ils ont mis en place satisfont à la norme de diligence raisonnable, les employeurs devraient tenir compte des lignes directrices suivantes :

- le plan de prévention de l'exposition à la COVID-19 de l'employeur doit tenir compte de toutes ses activités et du risque d'exposition qui y est associé;
- s'il est prévisible que les activités de l'entreprise puissent avoir une incidence sur des personnes vulnérables, l'employeur doit envisager des solutions de rechange rigoureuses permettant d'empêcher l'exposition et, s'il décide de ne pas les mettre en œuvre, démontrer (et documenter) les motifs raisonnables à l'appui de sa décision;
- l'employeur doit prévoir pour son personnel une formation poussée et bien documentée sur les mesures de prévention de l'exposition adoptées et veiller à ce que la direction supervise ces activités;
- l'employeur peut envisager la nécessité d'établir une procédure de signalement interne anonyme des incidents;

- l'employeur veille à ce que la haute direction reçoive des comptes rendus fréquents sur le système de prévention de l'exposition mis en œuvre;
- l'employeur peut prendre en considération des facteurs économiques, mais s'il ne peut justifier l'utilisation des ressources qui seraient nécessaires à la prévention de l'exposition, la suspension temporaire de ses activités pourrait être la seule solution de rechange raisonnable;
- l'employeur doit envisager d'avoir recours à des experts externes lorsqu'il ne dispose pas à l'interne de toute l'expertise nécessaire.

Tous les systèmes de la direction témoignant de son souci de diligence raisonnable devraient reposer sur les meilleures pratiques existantes. Les connaissances scientifiques concernant la COVID-19 évoluant à un rythme rapide, les entreprises doivent revoir régulièrement leurs procédures en fonction des derniers renseignements adaptés à leur secteur d'activité obtenus de sources fiables[2]. En cas d'exposition au coronavirus, l'entreprise doit réagir rapidement, mais à la fois avec précaution et résolution, pour écarter tout autre risque.

Il est prévu que les mesures des autorités en vue de faire appliquer la réglementation concernant la COVID-19 s'intensifieront à court terme, les politiques et les normes gouvernementales étant en place depuis suffisamment longtemps pour que les entreprises en aient pris connaissance. Les employeurs devraient maintenant disposer de programmes de prévention fonctionnels et devraient les revoir régulièrement en vue de confirmer et d'améliorer leur mise en œuvre.

[1] De plus, les employeurs qui ne prennent pas de mesures raisonnables pour protéger la sécurité des travailleurs et du public peuvent en être tenus responsables en vertu du *Code criminel* fédéral.

[2] Le centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a fourni des lignes directrices pour les secteurs essentiels de l'industrie : https://www.cchst.ca/products/publications/covid19/

Personnes-ressources : Sarah V. Powell, Alexandria J. Pike et Marie-Claude Bellemare

Les renseignements et commentaires fournis aux présentes sont de nature générale et ne se veulent pas des conseils ou des opinions applicables à des cas particuliers. Nous invitons le lecteur qui souhaite obtenir des précisions sur l'application de la loi à des situations particulières à s'adresser à un conseiller professionnel.

© 2024 DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., s.r.l.