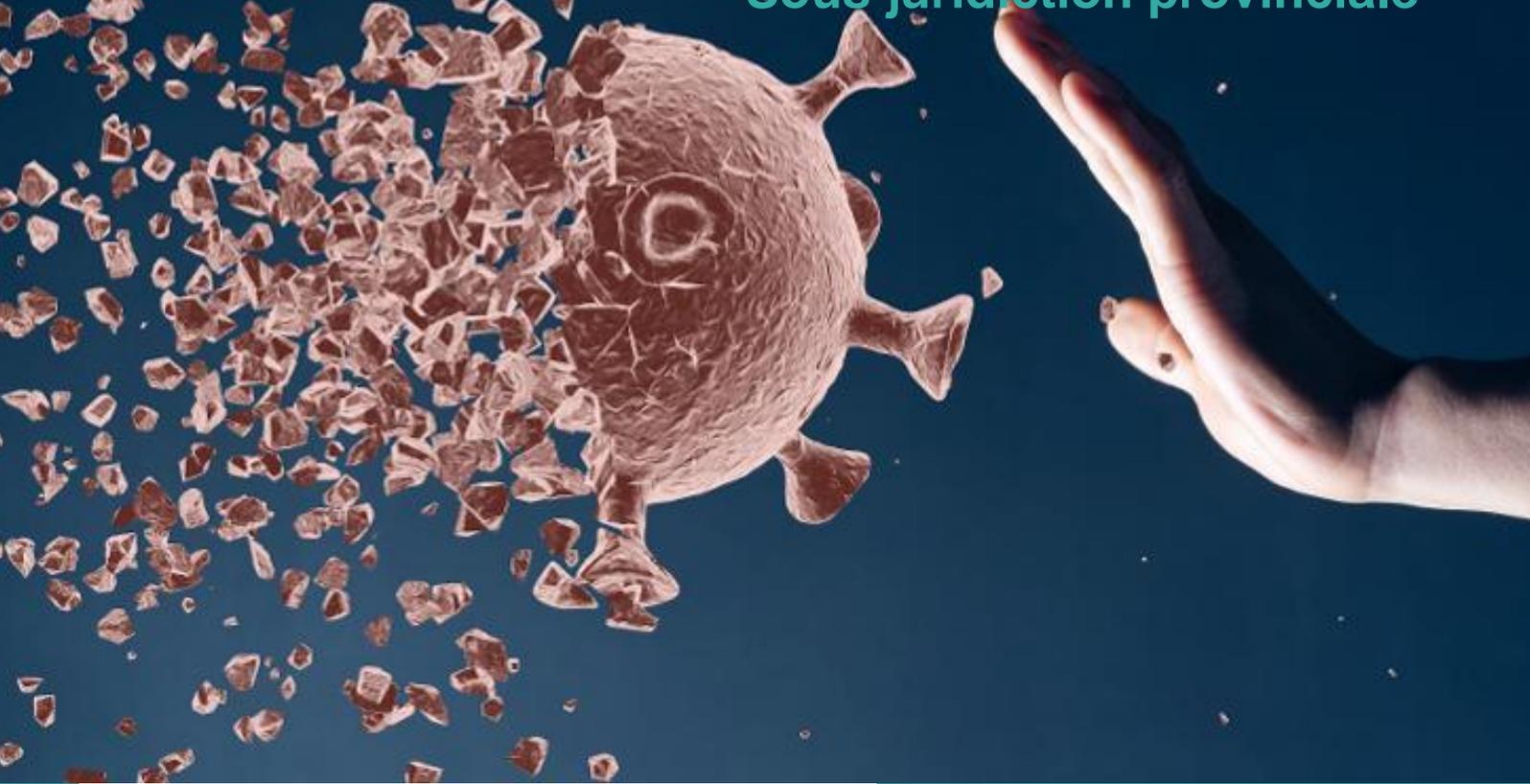


RETRAIT PRÉVENTIF EXPOSITION À UN CONTAMINANT

Sous juridiction provinciale



MARS 2020

**SERVICE DE LA SANTÉ ET
DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique  FTQ

Le retrait préventif – Exposition à un contaminant

COVID-19

Objectif de l'exercice du retrait préventif

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) permet à un travailleur, dont la santé est altérée en raison de son exposition à un contaminant, de demander d'être affecté à des tâches qui ne comportent pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Il s'agit donc avant tout d'une demande de réaffectation de tâches et non uniquement de retrait du milieu de travail.

Retrait préventif – Exposition à un contaminant

32. Un travailleur qui fournit à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération, peut demander d'être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.

33. Le certificat visé dans l'article 32 peut être délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement dans lequel travaille le travailleur ou par un autre médecin. Si le certificat est délivré par le médecin responsable, celui-ci doit, à la demande du travailleur, aviser le médecin qu'il désigne. S'il est délivré par un autre médecin que le médecin responsable, ce médecin doit consulter, avant de délivrer le certificat, le médecin responsable ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement, ou le médecin que ce dernier désigne.

Qui peut être visé par ce droit

Cet article n'est susceptible d'application que si le contaminant présente un risque particulier pour le salarié ou la salariée en raison, notamment, de son état de santé précaire.

Dans le cas de la COVID-19, ce risque particulier pourrait être, par exemple, le fait que le salarié soit plus susceptible, pour différentes conditions de santé, de développer des complications. Exemple :

- **Immunosupprimé;**
- **Maladie chronique.**

Référence : INSPQ

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/covid/mesures-prevention-milieu-travail-covid19-2020-03-23.pdf>

« Les individus plus à risque de développer une maladie sévère suite à une infection au SARS-CoV-2 sont les immunodéprimés, les personnes atteintes de maladies chroniques [...]. »

Les conditions d'exercice

1. Exposition à un contaminant

Au niveau de la définition de contaminant (article 1 de la LSST), ce terme est défini comme suit : « *une matière solide, liquide ou gazeuse, un **micro-organisme**, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, une odeur, une radiation ou toute combinaison de l'un ou l'autre généré par un équipement, une machine, un procédé, un produit, une substance ou une matière dangereuse et qui est susceptible d'altérer de quelque manière la santé ou la sécurité des travailleurs* ».

Une décision de 1987 a déjà statué qu'un virus est un micro-organisme infectieux susceptible d'altérer la santé d'un travailleur (*Bizier et Le Renfort inc.*, [1987] C.A.L.P. 543).

La Covid-19 répond donc selon nous à la notion de contaminant au sens de l'article 1.

L'exposition au contaminant doit également être prouvée. **La présence de la COVID-19 doit donc être détectée en milieu de travail.** Le simple risque de présence de la COVID-19 ne serait donc pas suffisant.

Également, le pouvoir réglementaire conféré à la CNESST par l'article 34 est discrétionnaire. L'absence de réglementation sur le contaminant « COVID-19 » ne rend donc pas l'article 32 inapplicable. Les critères énoncés à l'article 32, combinés à la définition de contaminant édictée à l'article 1, sont suffisants pour donner effet à cet article (*Bizier et Le Renfort inc.*, [1987] C.A.L.P. 543).

2. L'exposition au contaminant comporte des dangers pour la santé du travailleur

Cette condition est en fait une question médicale qui est déterminée par le médecin qui émet le certificat de retrait préventif.

3. Santé qui présente des signes d'altération

Selon une décision récente (2015 QCCLP 3976), cette disposition vise le travailleur dont la santé présente des signes d'altération **sans lien avec le travail** et **dont l'exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers en raison de cette condition personnelle.**

La procédure

1. ATTESTATION

Le travailleur fournit à l'employeur un certificat médical attestant que son travail comporte des risques pour sa santé et que sa santé est altérée (art. 32). Un certificat est délivré par le médecin responsable ou un autre médecin (art. 33).

Quant au certificat, il est énoncé à la Loi que ce certificat peut être délivré par le médecin responsable ou par un autre médecin. Dans ce dernier cas, avant de délivrer le certificat, le médecin doit consulter le médecin responsable ou, à défaut, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement ou son représentant.

Cette consultation préalable, qui peut être verbale, est en principe obligatoire. Certaines décisions nous permettent toutefois de constater que, dans certains cas, les décideurs ont jugé que le travailleur ne devrait pas être pénalisé par cette omission.

2. DEUX OPTIONS

A) Affectation à des tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'à ce que son état de santé et les conditions de son travail soient conformes aux normes (art. 32).

Si le travailleur a été affecté à d'autres tâches, il conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'il occupait avant cette affectation. À la fin de l'affectation, l'employeur doit réintégrer le travailleur dans son emploi régulier. Le travailleur continue de bénéficier des avantages sociaux reconnus à son lieu de travail, sous réserve du paiement des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

S'il y a désaccord sur la nouvelle affectation, le travailleur peut demander au comité de santé et de sécurité ou, à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur d'examiner et de décider la question en consultation avec le médecin responsable des services de santé de l'établissement ou, à défaut de médecin responsable, avec le directeur de santé publique de la région où se trouve l'établissement.

S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, le travailleur peut adresser sa demande directement à la Commission. La Commission rend sa décision dans les 20 jours de la demande et cette décision a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

Une personne qui se croit lésée par une décision rendue en vertu de l'article 37 peut, dans les 10 jours de sa notification, en demander la révision par la Commission. Une personne qui se croit lésée par une décision rendue par la Commission à la suite d'une demande faite en vertu de l'article 37.1 peut, dans les 10 jours de sa notification, la contester devant le Tribunal administratif du travail. Le recours formé en vertu du présent article est instruit et décidé d'urgence.

B) Si aucune affectation n'est possible

Cessation du travail jusqu'à l'affectation ou jusqu'à ce que son état de santé et les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions (art. 35). En ce qui concerne l'indemnisation, voir l'article 36 de la LSST.

3. RÉMUNÉRATION

Le travailleur a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunéré à son taux de salaire régulier (article 35).

À la fin de cette période, il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il aurait droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (comme s'il devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette Loi).

Réclamation à la CNESST

Dans le cas où le travailleur est contaminé dans son milieu de travail par la Covid-19, il est entendu qu'une réclamation pour une lésion professionnelle doit être soumise : [https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx? ga=2.229703449.421665890.1584970552-496800443.1584537391](https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx?ga=2.229703449.421665890.1584970552-496800443.1584537391)

Moyen alternatif au retrait préventif ou à une réclamation

Dans le cas où les employeurs refuseraient d'accommoder les travailleurs qui sont « à risque » selon les recommandations de la santé publique, nous suggérons de communiquer avec le directeur régional de santé publique de votre région afin que celui-ci fasse des recommandations et puisse possiblement intervenir dans le milieu de travail.

L'employeur a intérêt à retirer la personne des milieux à risque et de la relocaliser ou la retirer sans perte de salaire plutôt que d'enclencher un retrait préventif avec la CNESST qui aura nécessairement des impacts sur son imputation.

Il pourrait également être possible de faire appel à un inspecteur de la CNESST afin de lui demander de faire des recommandations dans le cas des personnes à risque.

Pour obtenir des informations supplémentaires, nous vous invitons à consulter les sites Web suivants :

APSAM : <https://www.apsam.com/bloque/covid-19-toute-linformation-de-lapsam-en-un-endroit>

ASSTSAS : <https://asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/coronavirus-2019-ncov-bio>

CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Pages/accueil.aspx>

Gouvernement du Québec : <https://www.quebec.ca/>

INSPQ : <https://www.inspq.qc.ca/>

IRSST : <https://www.irsst.qc.ca/covid-19>