

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ À L'ÈRE DE LA COVID-19

Particularités en temps de pandémie

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Même en temps de pandémie, **le principe général demeure le même :**

L'employeur a l'obligation de prendre tous les moyens nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs comme le prévoit la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) à son article 51.

Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification de contrôle et d'élimination des risques reliés au coronavirus.

Il doit ainsi s'assurer que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées sont sécuritaires.

Actuellement, la santé publique dicte principalement les lignes directrices.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN LIEN AVEC LE COVID-19

Mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle, notamment :

- Masques conformes;
- Lunettes ou visières;
- Liquide de désinfection;
- Jaquettes ou autres vêtements de protection.

S'assurer du respect des recommandations de la Santé publique, notamment :

- Exclure les travailleurs présentant des symptômes;
- Promouvoir le lavage des mains et l'étiquette respiratoire;
- Favoriser le télétravail, éviter les réunions en présence;
- Pratiquer la distanciation sociale.



Vous trouverez à l'intérieur de vos conventions collectives les dispositions sur la santé et la sécurité du travail visant la création des comités de santé et de sécurité, leur rôle, ainsi que les dispositions leur permettant d'exercer leur mandat.



Il est impératif que les représentants et les comités de santé et de sécurité du travail utilisent l'article 51 de la LSST pour faire en sorte que l'employeur respecte ses obligations.

LES COMITÉS DE SST

LE RÔLE DE LA CNESST

Dans les cas où il est constaté par un travailleur ou un représentant syndical que l'employeur ne respecte pas ses obligations, malgré des interventions syndicales, il devient impératif de faire appel à la CNESST pour que celle-ci intervienne.

On ne doit jamais oublier que le rôle de la CNESST est la prévention, qui doit être guidée selon le principe du devoir de précaution, qui à notre avis va plus loin que les recommandations de l'INSPQ dans certains cas.



Pour soutenir les milieux de travail en matière de santé et sécurité et lien avec le déconfinement, la CNESST, en collaboration avec certaines associations syndicales, patronales et la Direction de la Santé publique, a travaillé à la réalisation de plusieurs Guides dans plusieurs secteurs.



Ces guides contiennent des informations sur les normes sanitaires, des aide-mémoires, des listes de vérification, etc.



L'INSPQ produit également fréquemment des avis portant sur les recommandations à suivre au sujet de plusieurs travailleurs œuvrant dans divers secteurs.

LE RÔLE DE LA CNESST

EN CAS DE NON-RESPECT PAR L'EMPLOYEUR DE SES OBLIGATIONS, LA LSST PRÉVOIT :

DEMANDE D'INTERVENTION À UN INSPECTEUR

Une plainte peut être adressée par un travailleur ou une association syndicale (il faut appeler au numéro général de la CNESST et demander à discuter avec un inspecteur de garde: 1-844-838-0808).

Suite à une plainte, l'inspecteur prendra contact avec les parties et documentera le dossier (visite possible du lieu de travail, discussion avec plusieurs intervenants possible) afin d'évaluer le risque et vérifier si des mesures correctives doivent être mises en place.

L'inspecteur de la CNESST peut également collaborer avec la Direction de la Santé publique.

L'inspecteur de la CNESST peut émettre des ordonnances et formuler des recommandations s'il constate que le lieu de travail ou la situation mettent en péril la santé et la sécurité du travailleur (rapport d'intervention communiqué aux parties avec ou sans mesures correctrices).

LE DROIT DE REFUS



Le travailleur qui a 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 a le droit de refuser d'exécuter un travail (article 12 LSST).



Les exceptions : le travailleur ne peut exercer son droit de refus si ce refus 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 (article 13 LSST).

LE DROIT DE REFUS EN MATIÈRE DE COVID-19

Avec la pandémie actuelle, une analyse particulière de la situation devra être effectuée.

Le danger que représente la Covid-19 doit être apprécié selon les recommandations de prévention des autorités sanitaires telles que la Santé publique, mais surtout selon l'article 51 et le devoir de précaution dont la responsabilité incombe à la CNESST dans l'évaluation des risques.

Afin d'évaluer si les conditions afin d'exécuter le travail sont normales dans le genre de travail exercé, plusieurs questions peuvent se poser, notamment :

- Est-ce que le travail s'effectue dans les règles de l'art?
- Est-ce que le risque est inhérent à la tâche?
- Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises?
- Quelles sont les recommandations de la Santé publique quant à l'exécution de ces tâches?

LE DROIT DE REFUS : LA PROCÉDURE

Le droit de refus est un **droit individuel**. Seul un travailleur ou une travailleuse peut le déclencher. Une association syndicale ne peut pas faire de droit de refus collectif.

La personne doit aviser son supérieur immédiat qu'elle refuse de travailler (article 15 LSST).

La personne doit rester sur les lieux du travail (article 25 LSST).

Convocation du représentant à la prévention ou encore d'un représentant syndical (article 16 LSST).

En attendant la décision, l'employeur ne peut faire exécuter ce travail par un autre travailleur (articles 17 et 19).

S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'intervention de l'inspecteur peut être demandée (article 18 LSST).

L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le refus.



LA DÉCISION DE L'INSPECTEUR

Si l'inspecteur est d'avis que le travailleur a raison et qu'il ordonne à l'employeur de corriger la situation, l'employeur peut exiger que le travailleur demeure disponible sur les lieux du travail et il peut affecter temporairement le travailleur à une tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir (article 25 LSST).

Toutefois, si, de l'avis de l'inspecteur, il n'y a pas de danger justifiant le droit de refus, il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail et exiger quand même des corrections (article 19 LSST).

La décision de l'inspecteur est exécutoire. Cependant, il est possible d'en demander la révision dans les 10 jours (article 19.1 LSST).

EXEMPLES DE DROIT DE REFUS COVID-19

Dans le secteur de la santé, même si le fait de travailler avec le risque de contracter un virus fait partie des conditions de travail normales, un droit de refus pourrait être justifié si l'employeur demande au travailleur d'effectuer des tâches sans l'équipement adéquat ou recommandé par la santé publique.

L'aménagement du lieu de travail empêche de suivre les consignes des autorités sanitaires, par exemple la distanciation sociale et que l'employeur ne prend pas de mesures raisonnables pour protéger ses travailleurs.

PERSONNES AYANT DES CONDITIONS À RISQUES : DROIT DE REFUS VS RETRAIT PRÉVENTIF CONTAMINANT

Pour les travailleurs qui présentent une condition personnelle à risque de complication de la COVID 19, la CNESST, sur son site internet, suggère aux travailleurs d'effectuer des droits de refus. À notre avis, il ne s'agit pas du bon recours.

Car, dans les critères pour déterminer la validité d'un droit de refus, la CNESST énonce que la seule condition personnelle du travailleur ne peut fonder à elle seule un droit de refus.

La CNESST, toujours dans ses questions-réponses, affirme que le droit de retrait préventif contaminant n'est pas le recours approprié en raison du fait que ce recours exige la constatation médicale de l'altération de l'état de santé, ce qui ne serait pas le cas lorsque la personne cherche plutôt à prévenir l'infection.

NOUS VOUS RECOMMANDONS :

Donc, dans la situation où une personne a une condition personnelle la mettant à risque, nous vous suggérons dans un premier temps de faire un droit de refus.

Cependant, dans le cas où ce droit de refus serait refusé par un inspecteur de la CNESST, nous suggérons au travailleur de consulter son médecin afin d'obtenir un retrait préventif pour contaminant (article 32 de la LSST), lequel est en réalité une demande de réaffectation.



PROGRAMME DE MATERNITÉ SANS DANGER : RETRAIT PRÉVENTIF DE LA FEMME ENCEINTE OU QUI ALLAITE ASSOUPPLISSEMENTS COVID-19

La travailleuse peut cesser de travailler avant de consulter son médecin si la COVID-19 est présente dans le milieu de travail.

Elle doit toutefois consulter son médecin le plus rapidement possible.

L'employeur pourra ensuite l'affecter à des tâches qui ne comportent pas de danger pour sa santé.

Les directions de Santé publique (équipe de santé au travail) sont responsables d'identifier les dangers au travail pour l'ensemble des travailleuses enceintes ou qui allaitent.

Lorsque la travailleuse se retire avant de consulter son médecin, elle pourra être indemnisée rétroactivement.

Si le médecin de la travailleuse refuse de produire un certificat en raison du fait qu'il ne détient pas suffisamment d'informations pour déterminer que la COVID-19 est un nouveau danger, la travailleuse peut s'adresser à la direction de la Santé publique (équipe de santé au travail).

LA COVID-19 ET LA RÉCLAMATION À LA CNESST

Un travailleur qui contracte la COVID-19 par une exposition dans son milieu de travail peut être indemnisé.

Comme tous les autres types de lésions, il est important de compléter une réclamation du travailleur et de la faire parvenir à la CNESST.

Cette réclamation devrait être accompagnée d'une attestation médicale confirmant le diagnostic.

Toutefois, la CNESST énonce qu'elle pourra également traiter une réclamation pour une infection à la COVID-19 si le travailleur présente un résultat de test positif ou encore un certificat le plaçant en isolement ordonné par une infirmière.

FARDEAU DE PREUVE : PARTICULARITÉS COVID-19

Pour un travailleur effectuant des tâches à haut risque dans les services de premières lignes du réseau de la santé, la procédure de réclamation est facilitée.

En effet, la CNESST considère que les travailleurs des services de premières lignes du réseau de la santé qui prodiguent des soins corporels effectuent des tâches à haut risque de contracter une infection à la COVID-19.

Pour ces travailleurs, malgré la prévalence de cette maladie dans la population en général, la CNESST considère d'emblée que la probabilité est plus élevée que la maladie ait été contractée au travail plutôt qu'à l'extérieur du travail.

Pour les autres travailleurs, la preuve devra être faite par prépondérance.

INDEMNISATION

Une fois la réclamation acceptée :

- Le travailleur dont la condition nécessite un arrêt de travail pourra recevoir des indemnités de remplacement du revenu;
- Le travailleur pourrait également réclamer des frais d'assistance médicale (des médicaments, des traitements) ainsi que des frais de déplacement et de séjour;
- Le travailleur doit remplir le formulaire de demande de remboursement de frais (la demande peut-être faite en ligne).

PÉRIODE DE QUESTIONS