



---

## **VOLET SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **Suggestions de mesures à mettre en place dans les milieux de travail**

Voici des suggestions de mesures qu'il est possible de mettre en place dans les milieux de travail.

Premièrement, pour tout travailleur de retour de voyage, qu'il ait des symptômes ou non, les directives gouvernementales actuelles recommandent un isolement volontaire pour une période de 14 jours. Cet isolement volontaire devrait être rémunéré.

Pour tout travailleur ayant été en contact avec une personne infectée ou ayant des symptômes, il est également recommandé de rester à la maison pour une période de 14 jours. Dans ce cas également, il serait préférable que cette absence soit rémunérée par l'employeur. En cas de doute, un travailleur devrait être retourné chez lui pour une période de 14 jours avec son salaire.

Il est important d'afficher les consignes d'hygiène de base et de sensibiliser les travailleurs à les respecter. Se laver les mains ou, si l'eau courante n'est pas disponible, se désinfecter les mains en début de quart de travail et souvent pendant le quart de travail est primordial.

Les surfaces fréquemment utilisées (comptoirs, salles de bain, lavabo, salles de repas, vestiaires, etc.) ainsi que les postes de travail (surfaces de travail, outils, machines, etc.) devraient être désinfectés de façon régulière et particulièrement lors de changements de quart de travail.

Il est également recommandé de limiter les visites de personnes de l'extérieur comme les clients, les sous-traitants, les fournisseurs, les livreurs, et de surveiller les symptômes et la présence de facteurs de risque pour toute personne qui entre dans le milieu de travail.

Également, il faut éliminer toute manipulation d'outils ou d'items qui n'ont pas été désinfectés.

Lorsqu'un protocole est en place et que l'aménagement du milieu de travail le permet, prendre la température de tous les travailleurs en début de quart de travail. Ce protocole doit prévoir des balises claires sur le fonctionnement et la mise en œuvre de cette mesure de prévention et idéalement, être élaboré avec l'aide d'un professionnel de la santé.

Si un travailleur fait de la fièvre, le retourner à la maison avec son salaire pour une période de 14 jours serait une mesure à promouvoir afin d'éviter l'infection d'autres travailleurs. Cette mesure doit être mise en place de façon sécuritaire; par exemple, favoriser les aires d'attente à l'extérieur et respecter une distance minimale d'un mètre entre chaque personne en tout temps.

Une autre mesure à mettre en place est le réaménagement des horaires des quarts de travail et des pauses pour que le moins de travailleurs possible soient présents dans un même lieu en même temps, incluant dans les entrées, vestiaires, salles de repas et autres aires communes.

De plus, respecter une distance d'un mètre entre chaque travailleur en poste et annuler ou diminuer les rencontres en personne, comme les rencontres d'équipe. Lorsqu'il est possible de le faire, ces rencontres peuvent être remplacées par des communications par courriel, par radio (CB) ou en groupes restreints. En dernier recours, si le respect de cette distance est impossible en raison de l'aménagement des lieux de travail, porter des masques et des gants.

Les salles de repas peuvent également être réaménagées pour respecter une distance d'un mètre entre chaque personne et les buffets ou tout autre mode de service de la nourriture du même type devraient être éliminés.

## **Obligations de l'employeur et du travailleur**

### **Employeur**

L'employeur a l'obligation d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Pour ce faire, il doit notamment prendre des mesures préventives telles que mentionnées dans la section précédente.

L'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer un travailleur qui se place en isolement volontaire. Par contre, lorsque l'isolement est imposé par l'employeur, le travailleur devrait être rémunéré pour sa période d'isolement, conformément aux principes de la décision *Cabiakman* de la Cour suprême du Canada.

### **Travailleur**

Pour sa part, le travailleur a comme obligations de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sécurité ainsi que de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes présentes dans le milieu de travail ou à proximité de celui-ci.

Pour ce faire, le travailleur doit :

- informer l'employeur s'il a été contaminé ou qu'il pense l'avoir été;
- ne pas se présenter au travail en cas de présence de symptômes;
- se placer en isolement volontaire à la maison pour une période de 14 jours au retour d'un voyage, même sans présence de symptômes.

### **Droits des travailleurs**

#### Droit de refus

Le droit de refus peut être exercé par un travailleur qui a un motif raisonnable de croire qu'il est exposé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Un virus tel que la COVID-19 entre dans la catégorie des dangers biologiques et peut faire l'objet d'un droit de refus s'il est présent dans le milieu de travail.

Par contre, ce droit ne peut être exercé s'il met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution du travail sont normales dans les circonstances. Par exemple, les travailleurs du réseau de la santé qui sont en contact avec des personnes ayant contracté le virus ne pourraient exercer de droit de refus.

En cas d'exercice d'un droit de refus, un représentant de l'employeur ainsi que le représentant à la prévention ou, s'il n'y en a pas, un représentant syndical, devront intervenir.

Dans certaines situations, un inspecteur de la CNESST pourrait également avoir à se rendre dans le milieu de travail.

### **Dépôt d'une plainte à la CNESST**

Un travailleur qui craint d'être exposé à un danger peut également déposer une plainte anonyme auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Dans ce cas, un inspecteur de la CNESST devra se rendre sur place et pourra ordonner à l'employeur de prendre des mesures correctives afin d'éliminer le danger pour les travailleurs. Dans certains cas, l'inspecteur pourrait également ordonner la fermeture du milieu de travail jusqu'à ce que ces mesures soient prises par l'employeur.

### **Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ou du travailleur exposé à un contaminant**

Le travailleur exposé à un danger biologique ou la travailleuse enceinte ou qui allaite peuvent obtenir un certificat de retrait préventif auprès d'un médecin.

La COVID-19 constitue un danger biologique pour certaines personnes à risque, comme les personnes immunodéprimées, atteintes de maladies chroniques ou âgées. Dans ces cas, le travailleur ou la travailleuse peut cesser immédiatement de travailler.

Par la suite, lors de l'obtention du certificat de retrait préventif autorisé par un médecin, le travailleur ou la travailleuse pourra être indemnisé par la CNESST pour son absence du travail.

### **Indemnisation par la CNESST**

Si la COVID-19 a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail, elle sera considérée comme une lésion professionnelle et indemnisable par la CNESST. L'indemnisation par la CNESST comprend une indemnité de remplacement du revenu ainsi le remboursement que des frais d'assistance médicale.

Il est possible de remplir le formulaire Réclamation du travailleur de la CNESST en ligne au lien suivant : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/monespace/travailleur/pages/default.aspx>

Sources :

- <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-depresse/Pages/coronavirus.aspx>;
- <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/informationsgenerales-sur-le-coronavirus/>;
- <https://rbdavocats.com/le-covid-19-simplante-dans-les-relations-detavail-ce-quil-faut-savoir/>.