

Foire aux questions (COVID-19) (coronavirus) Volet santé et sécurité du travail

Introduction

Le caractère exceptionnel de la situation pandémique et des mesures extraordinaires prises par les différents paliers gouvernementaux canadiens soulève de nombreuses questions dans les milieux de travail. Afin d'outiller les affiliés et le personnel conseil de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), l'équipe SST vous a préparé cette foire aux questions.

Les éléments qui suivent sont basés sur les informations disponibles en date du 22 mars 2020, sur les articles pertinents des lois et du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (Règlement), et pourraient nécessiter une mise à jour en fonction de l'évolution des conditions sanitaires québécoises et canadiennes.

1. Où peut-on trouver les informations les plus récentes?

L'évolution de la pandémie est des plus rapide et change de jour en jour, voire d'heure en heure. Nous vous invitons à consulter régulièrement les informations publiées sur les sites officiels. Voici quelques liens :

Informations générales :

1. Les recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) :
<https://www.inspq.qc.ca/covid-19>
2. L'état de la situation par le gouvernement du Québec :
<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/>
3. L'état de la situation par le gouvernement du Canada :
<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html>
4. Vous pouvez aussi consulter le CISSS ou le CIUSSS de votre région.
5. D'autres dispositions peuvent relever de la ville ou de la municipalité.

Outils de références :

1. Le Guide autosoins publié par le gouvernement du Québec :
<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002491/>
2. Les questions et réponses de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>
3. L'infolettre de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) du 19 mars 2020, particulièrement pour le milieu de la santé (voir le document ci-joint)
4. Veille scientifique de L'IRSST
https://www.irsst.qc.ca/covid-19?utm_campaign=2020-03-25+infoirsst+fr+covid-19&utm_source=all&utm_medium=email
5. Évaluation du niveau de risque d'exposition des travailleurs de la santé lors de soins à un cas confirmé COVID (20 mars 2020) (voir document joint)
6. COVID-19 : Mesures de prévention en milieu de travail : recommandations intérimaires (23 mars 2020) (voir document joint)

2. Quelles sont les obligations de l'employeur?

L'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) impose à l'employeur l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur; [...]

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; [...]

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur; [...]

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié; [...]

11° fournir gratuitement au travailleur [...] les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements; [...] ».

Afin de respecter ces obligations légales, l'employeur devrait, par exemple, mettre en place certaines mesures telles que :

- Respecter les consignes émises par les autorités pour limiter les risques de propagation;
- Informer le personnel sur les mesures d'hygiène et de santé mises en place;
- Favoriser le télétravail;
- Éviter les réunions en personne lorsque non essentielles;
- Fournir les équipements et le matériel nécessaire pour la protection personnelle;
- Assurer la salubrité des espaces sur les lieux du travail;
- Promouvoir la distanciation sociale au travail comme à l'extérieur;
- Éviter la contamination des personnes ou du milieu de travail par quelqu'un qui a voyagé à l'extérieur du pays, qui a des symptômes ou qui est porteur de la COVID-19;
- Etc.

3. Quelles sont les obligations des travailleuses et des travailleurs?

Par ailleurs, l'article 49 de la LSST impose à la travailleuse ou au travailleur les obligations suivantes :

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail; [...]

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur les lieux de travail; ».

Afin de respecter ces obligations légales, la travailleuse ou le travailleur devrait, par exemple, prendre des mesures telles que :

- Se laver les mains souvent à l'eau tiède courante et au savon pendant au moins 20 secondes;
- À défaut de la mesure précédente, utiliser un désinfectant à base d'alcool;
- Respecter les consignes sanitaires et porter les équipements mis à sa disposition par l'employeur;
- Éviter les lieux du travail lorsqu'inutile;
- Etc.

4. L'employeur est-il tenu de fournir des masques et autres équipements de protection?

L'article 51 de la LSST impose à l'employeur l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

11° fournir gratuitement au travailleur (...) les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements; [...] ».

Toutefois, le Règlement ne détermine aucun équipement de protection couvrant spécifiquement les risques biologiques sous forme d'aérosols tels que les microgouttelettes potentiellement porteuses du virus.

Donc oui l'employeur est tenu de fournir les moyens et équipements, mais lesquels...

Pour les travailleuses et les travailleurs en général, l'employeur doit mettre à la disposition ce qu'il faut pour permettre :

- La distanciation sociale;
- Le lavage des mains;
- Le nettoyage des espaces de travail;
- Le respect des mesures de santé publique pour les employés qui reviennent de voyage à l'extérieur du Canada, ou qui sont des cas ou des contacts de cas de la COVID-19;

- Etc.

Pour les travailleuses et les travailleurs des services essentiels, des moyens et des équipements supplémentaires doivent être mis à leur disposition en fonction des recommandations de l'INSPQ que l'on trouve à l'adresse suivante :

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

4.1 Le masque me protège-t-il contre la COVID-19?

Au sujet du port du masque et du type de masque, la communauté médicale n'est pas unanime. Le simple masque chirurgical serait efficace pour diminuer les projections de microgouttelettes qui accompagnent la toux ou les éternuements et ne constituerait pas une barrière efficace contre l'inhalation du virus compte tenu de la taille de celui-ci. Le N-95 serait davantage indiqué en présence de cas soupçonnés ou avérés de contamination et procurerait une protection adéquate aux personnes qui le portent. On doit toutefois tenir compte de la disponibilité réelle de ces masques et des stocks à conserver en cas d'accélération de l'épidémie au Québec. Retenons que les obligations énoncées aux articles 49 et 51 de la LSST sont des obligations de moyens et non de résultats.

L'ASSTSAS rend disponible une affiche qui présente, de façon simple, les différentes protections respiratoires, leur efficacité relative et les exigences quant à leur utilisation :

https://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/Affiches/A45_p_repiratoire.pdf.

4.2 Quelles sont les obligations de l'employeur si j'ai une allergie aux gants ou aux produits désinfectants?

Nous sommes ici dans le domaine de l'accommodement raisonnable envers une personne porteuse d'un handicap ou d'une limitation. L'employeur devrait donc s'efforcer de fournir des équipements ou des produits adaptés à la condition personnelle des travailleuses et des travailleurs. Il serait difficile pour lui d'invoquer la contrainte excessive puisque ces équipements et produits existent.

5. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte

5.1 Est-ce que la présence du coronavirus dans un milieu de travail donne ouverture au retrait préventif de la travailleuse enceinte?

Oui, nous vous référons aux recommandations émises par l'INSPQ :

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/maladies-infectieuses/2656_covid_19_recommandations_prevention_travailleuses_enceintes_allaitent.pdf.

L'INSPQ recommande, et ce, pour toute la durée de la grossesse, d'affecter immédiatement la travailleuse de manière à éliminer :

- La présence dans un même local (chambre, salle de traitement, etc.) avec les personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19;
- Les soins, les prélèvements, les examens médicaux, les examens paracliniques et les traitements des personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19;
- Le transport des personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19;
- Les tâches reliées au nettoyage et à la désinfection de l'environnement, du matériel et des effets personnels ayant été en contact avec une personne sous investigation, un cas probable ou confirmé de COVID-19;
- La gestion des dépouilles qui étaient des personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19;
- Les contacts, soins ou traitements des personnes sous investigation ou les cas probables ou confirmés de COVID-19 en confinement au domicile ou en hébergement;
- Toutes tâches dans les secteurs ou les établissements déclarés en isolement pour la COVID-19 par les autorités de l'établissement concerné.

Les recommandations concernant les travailleuses enceintes dans les autres milieux de travail :

- L'appréciation de la situation devra tenir compte de l'évolution de la situation épidémiologique, des connaissances scientifiques et des recommandations des autorités nationales de santé publique.

Selon les informations disponibles sur le site de l'INSPQ, les connaissances actuelles ne permettent pas d'affirmer que le virus représente un danger pour les femmes enceintes ou pour leur enfant à naître. Le manque de données scientifiques propres à la présente éclosion amène plutôt l'INSPQ à recommander l'application du principe de prudence pour juger des cas de travailleuses enceintes. Ce principe de prudence « se traduit par la précaution dans le cas des risques potentiels et par la prévention dans le cas des risques avérés (INSPQ, Gestion des risques en santé publique au Québec : cadre de référence, 2016) ».

5.2 Une travailleuse enceinte peut-elle décider d'arrêter de travailler en attendant le rendez-vous chez son médecin et la décision de la CNESST?

Oui, la CNESST peut octroyer à une travailleuse des indemnités rétroactivement.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>

La travailleuse peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin.

Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail (COVID-19). Celui-ci reconnaît les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirme une affectation à des tâches qui ne comportent pas de danger ou un retrait préventif.

Le danger (COVID-19) doit être présent dans le milieu de travail. La travailleuse doit :

- Consulter son médecin le plus rapidement possible;
- Obtenir le certificat visant le retrait préventif;
- Remettre le certificat visant le retrait préventif à son employeur.

Si la travailleuse est admissible au programme « Pour une maternité sans danger » (PMSD) et qu'elle est en retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pourrait être rétroactif.

Advenant le refus de la demande, la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

5.3 L'employeur peut-il réaffecter la travailleuse enceinte à d'autres tâches ne comportant pas de danger?

Oui, le droit prévu aux articles 40 et suivants de la LSST constitue une demande de **réaffectation** à d'autres tâches ne comportant pas les risques ou dangers établis par le certificat médical délivré par le médecin traitant.

Ce n'est qu'à défaut d'être réaffectée par l'employeur que la travailleuse peut se retirer de son travail tout en étant indemnisée par la CNESST.

Vous pouvez consulter le dépliant d'information sur le retrait préventif de la CSQ pour obtenir, notamment, des informations supplémentaires sur les situations possibles qui peuvent survenir à la suite d'une demande de réaffectation ainsi que sur les mécanismes de contestation.

[http://sst.lacsq.org/public/images/wbr/uploads/file/CSQ-1516-134-Depliant Tav enceinte FR 2016 D12822-1.pdf](http://sst.lacsq.org/public/images/wbr/uploads/file/CSQ-1516-134-Depliant_Tav_enceinte_FR_2016_D12822-1.pdf)

5.4 La travailleuse enceinte a-t-elle toujours droit au programme PMSD lorsqu'un établissement ferme temporairement en raison des mesures de prévention du coronavirus?

La fermeture de l'entreprise fait en sorte que l'ensemble des conditions d'admissibilité au programme PMSD, soit « être en présence de dangers attestés au Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » ne sont plus respectées. La travailleuse n'a donc plus droit au programme PMSD.

Lorsque la CNESST est informée par l'employeur ou la travailleuse de la fermeture d'un établissement, celle-ci doit rendre une décision sur la cessation des indemnités de remplacement du revenu (temporaire ou définitive selon la situation de la travailleuse).

Dans le présent contexte, la CNESST revoit, actuellement, les directives à appliquer afin d'identifier si des assouplissements doivent être apportés relativement à l'application des règles sur le programme PMSD. Le cas échéant, nous vous informerons des nouvelles mesures.

6. Le droit de refus

6.1 Quels sont les critères qui permettent à une personne d'exercer un droit de refus?

Article 12 de la LSST :

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il 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 ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le **refus d'exécuter ce travail 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, comme prévu à l'article 13 de la LSST.

Dans le cas d'un refus de travail, un inspecteur de la CNESST déterminera dans les plus brefs délais s'il existe un danger ou non en s'assurant du respect de la démarche prévue à la LSST, c'est-à-dire que le travailleur a avisé le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, et informé le cas échéant le représentant de l'association syndicale ou le représentant à la prévention.

L'exercice de ces droits est lié, dans la LSST, à la présence d'un danger. Dans une décision de 2007, un banc de trois juges administratifs de la Commission des lésions professionnelles (CLP) a établi une nette distinction entre la notion de « risque » et celle de « danger » (*Centre hospitalier de St.Mary et Iracani*, 2007 QCCLP 3971, SOQUIJ AZ-50441584, C.L.P.E. 2007LP-96). On peut notamment y lire :

[85] L'utilisation par le législateur du terme « danger » rejoint donc son sens usuel, soit une menace réelle par opposition à la notion de « risque » qui réfère plutôt à un événement possible, mais dont la survenance est incertaine.

[...]

[92] La Commission des lésions professionnelles conclut que pour constituer un « danger », les risques doivent être réels. Un risque virtuel, une crainte ou une inquiétude n'est pas suffisant pour conclure à un « danger ». La preuve doit démontrer que le risque est réel, que malgré tous les efforts faits pour le contrôler ou l'éliminer, il demeure présent et peut entraîner des conséquences néfastes pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant à naître. Enfin, pour qu'il constitue un « danger physique » au sens de l'article 40 de la LSST, ce risque doit présenter une probabilité de concrétisation qui est non négligeable.

Chaque cas est un cas d'espèce et doit être analysé selon les faits vécus par les travailleuses et les travailleurs.

Le droit de refus existe dans la loi comme moyen de prévention, il est peu utilisé dans nos secteurs en raison, particulièrement, de l'importante limite posée par les conséquences possibles de son exercice sur la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes avec lesquelles les membres sont appelés à travailler.

Rappelons aussi que, lors de l'exercice d'un droit de refus, l'employeur peut exiger de la travailleuse ou du travailleur qu'elle ou il demeure disponible sur les lieux du travail et l'affecter temporairement à d'autres tâches qu'elle ou il est raisonnablement en mesure d'accomplir (LSST, art. 25.)

Vous pouvez également consulter le dépliant de la CSQ sur le droit de refus; vous retrouverez, notamment, des informations supplémentaires sur l'intervention de la CNESST et les recours qui peuvent être exercés.

http://sst.lacsq.org/public/images/wbr/uploads/file/CSQ-1516-134-Depliant_droit-refus_FR_2016_D12822-7.pdf

6.2 Est-ce qu'il y a d'autres mécanismes qui permettent de protéger la santé et la sécurité d'une travailleuse ou d'un travailleur?

Oui, une personne peut déposer une plainte ou signaler une situation dangereuse à la CNESST. Cette plainte sera traitée pour qu'on en évalue le risque et si des mesures correctives et de contrôle doivent être mises en place. La CNESST peut intervenir lorsque l'employeur ne respecte pas la LSST et les règlements afférents. La CNESST pourrait se référer aux mesures visant à assurer la protection de la santé de la population, mises en place par la Direction de la santé publique, pour exercer son pouvoir.

Vous pouvez appeler au 1 844-838-0808, option 1.

7. La réparation d'une lésion professionnelle

7.1 Une travailleuse ou un travailleur qui aurait contracté le coronavirus dans son milieu de travail peut-elle ou peut-il faire une réclamation à la CNESST?

Oui, les travailleuses et les travailleurs atteints de la COVID-19 qui auraient été infectés au cours de leur emploi pourraient déposer une réclamation à la CNESST et avoir droit aux mesures de réparation incluses à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Pour ce faire, la travailleuse ou le travailleur doit d'abord consulter un médecin qui posera le diagnostic, aviser son employeur et remplir la réclamation du travailleur qu'elle ou il fera parvenir à la CNESST.

Vous pouvez également consulter le dépliant de la CSQ sur « La déclaration des accidents du travail ».

http://sst.lacsq.org/public/images/wbr/uploads/file/CSQ-1516-134-Depliant_Declaration_accident_FR_2016_D12822-4.pdf

L'article 2 de la LATMP définit la lésion professionnelle comme « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la rechute, la récurrence ou l'aggravation ». En général les faits seront analysés selon l'angle de l'accident de travail.

Celui-ci est défini comme « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ». La présomption de lésion professionnelle prévue par l'article 28 LATMP ne s'applique pas puisque la COVID-19 est une maladie et non une blessure, ce qui est visé spécifiquement à cet article. Il faudrait par conséquent établir par une preuve prépondérante que la maladie a été contractée « par le fait ou à l'occasion du travail ». Dans le contexte actuel, une réclamation dans le secteur de la santé serait acceptée plus facilement qu'une réclamation dans un autre secteur.

À titre d'exemple, nous vous référons à la décision *Desgagné et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean* (Direction régionale de santé publique), (T.A.T., 2019-10-25), 2019 QCTAT4771, SOQUIJ AZ-51640012, 2019EXPT-2398, dans laquelle le Tribunal administratif du travail (TAT) reconnaît qu'un diagnostic d'influenza ait pu être contracté au travail, en l'absence d'une autre explication plausible.

7.2 Quelles sont les mesures d'assouplissement de la CNESST?

La CNESST a publié un communiqué de presse présentant des mesures d'assouplissement pour les employeurs et les travailleurs dans le contexte de la COVID-19. Vous le trouverez à l'adresse suivante :

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiqués/Pages/20-mars-2020-quebec.aspx?_ga=2.23594749.616485058.1584976525-796196261.1520347878.

Voici les principaux éléments qui touchent nos membres :

- Il y aura tolérance dans l'application des délais pour le dépôt de plaintes, par exemple pour la transmission des documents nécessaires à une enquête;
- Il n'y aura aucune pénalité pour les travailleurs qui ne pourraient se présenter à leurs traitements (suivi médical, physiothérapie, etc.). La CNESST prend en compte les recommandations des ordres et des associations professionnelles;
- Le remboursement est autorisé pour les traitements médicaux et de réadaptation effectués à distance, par exemple par téléphone ou en ligne;
- La procédure de traitement du programme PMSD est allégée pour en faciliter l'accès et protéger la santé de la travailleuse enceinte et celle de son enfant à naître ou allaité. Une travailleuse enceinte ou qui allaite peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin dans le cas où le danger de la COVID-19 est présent, et sous certaines conditions.