

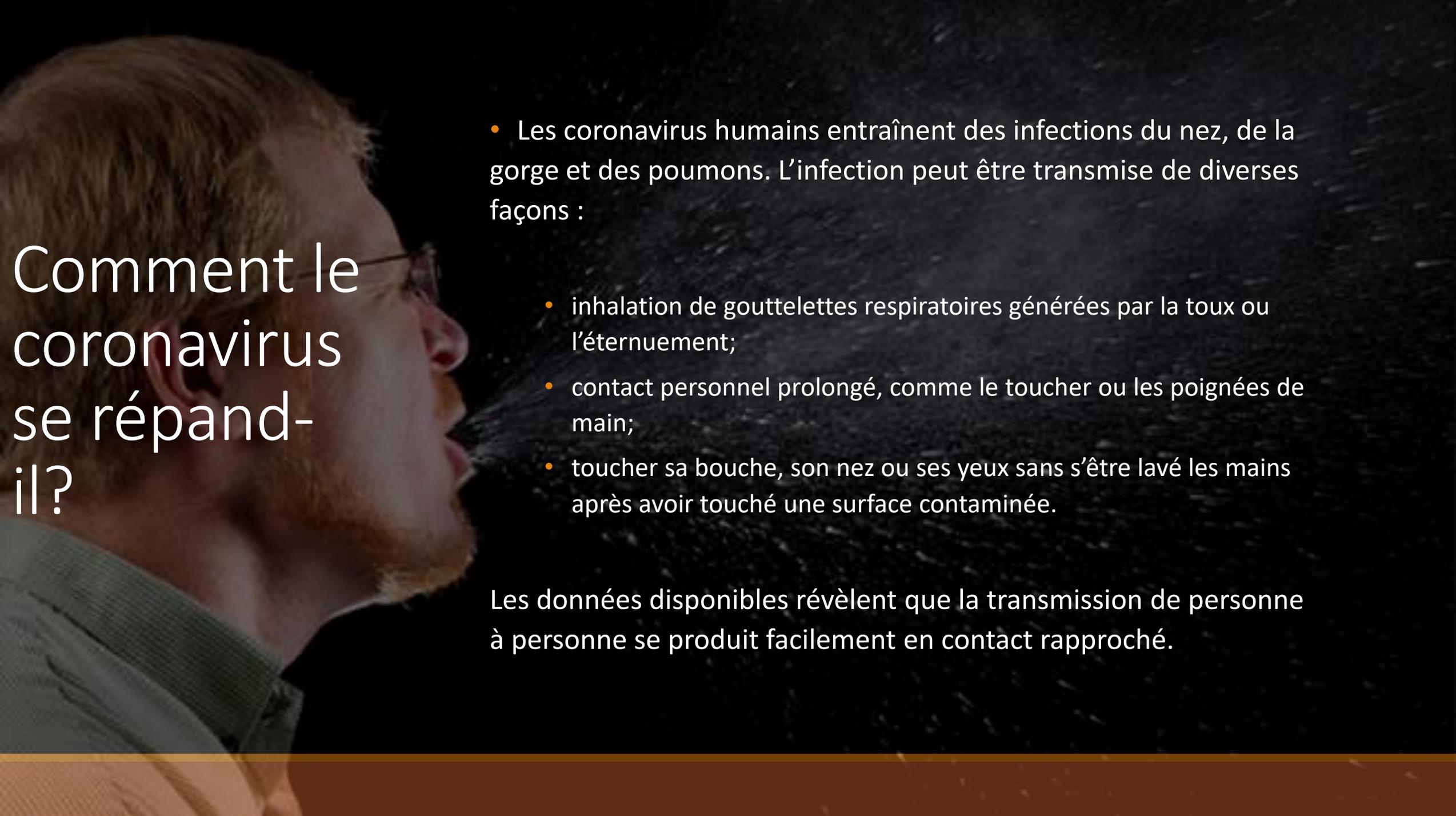
Votre santé et sécurité  
au travail durant la  
pandémie de COVID-19

# OBJECTIFS

- Définir la COVID-19
- Énoncer les responsabilités de l'employeur durant les pandémies en examinant le Code canadien du travail et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec
- Préciser les droits et responsabilités des employé.e.s en matière de formation, d'information, de précautions et d'équipement de protection individuelle
- Dégager les mécanismes de soutien et de correction en cas de problèmes au travail, y compris le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

# DÉFINITION DE LA COVID-19

- Les coronavirus (CoV) sont une grande famille de virus communs pouvant typiquement causer une maladie légère, comme le rhume.
- Un nouveau coronavirus (nCoV) est une nouvelle souche jamais encore identifiée chez l'humain.



# Comment le coronavirus se répand-il?

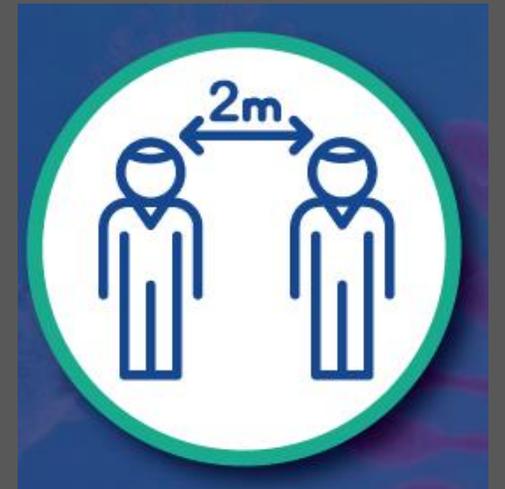
- Les coronavirus humains entraînent des infections du nez, de la gorge et des poumons. L'infection peut être transmise de diverses façons :

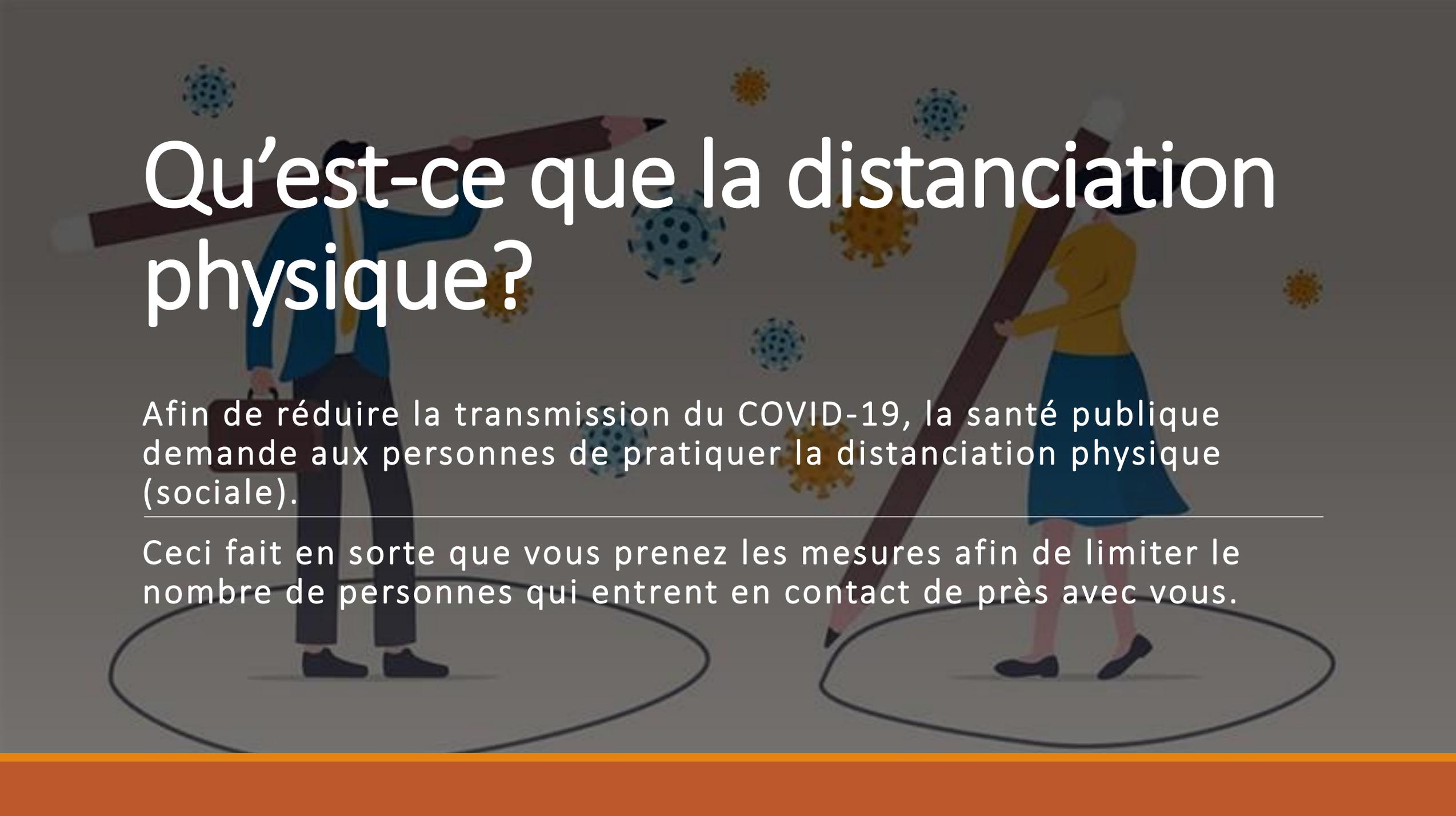
- inhalation de gouttelettes respiratoires générées par la toux ou l'éternuement;
- contact personnel prolongé, comme le toucher ou les poignées de main;
- toucher sa bouche, son nez ou ses yeux sans s'être lavé les mains après avoir touché une surface contaminée.

Les données disponibles révèlent que la transmission de personne à personne se produit facilement en contact rapproché.

## Comment vous protéger et protéger les autres?

- Lavez-vous BIEN les mains au moins 20 secondes
- Évitez de vous toucher le visage
- Évitez de toucher des surfaces pour rien, surtout en public
- Évitez tout déplacement non essentiel
- Nettoyez fréquemment les surfaces les plus souvent touchées
- Gardez vos distances – au moins 2 mètres des autres personnes.





# Qu'est-ce que la distanciation physique?

Afin de réduire la transmission du COVID-19, la santé publique demande aux personnes de pratiquer la distanciation physique (sociale).

---

Ceci fait en sorte que vous prenez les mesures afin de limiter le nombre de personnes qui entrent en contact de près avec vous.

# Distanciation physique

---

Grâce aux techniques de distanciation physique comme les appels téléphoniques, les vidéoconférences ou l'internet, les activités professionnelles peuvent se poursuivre, y compris dans le même édifice. Elles permettent aussi aux employés de travailler à la maison ou d'adopter un horaire de travail individualisé pour éviter les heures de pointe du transport en commun et empêcher qu'il y ait trop de monde à la fois au travail.

Voilà où nous en sommes dans la plupart des lieux de travail. C'est au travail que la plupart des problèmes surgissent puisque certains postes sont essentiels (ou critiques) au fonctionnement du lieu de travail.





Vos droits en vertu du Code  
canadien du travail et de la  
Loi sur la santé et la sécurité  
du travail du Québec

---



Qu'est-ce que le danger?

Danger :  
définition  
Code canadien  
du travail  
(CCT)

« Situation, tâche ou risque qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté. »

## Mesures préventives: CCT

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

122.2 La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

## Obligation des employeurs: CCT

124 L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

*Aucune autre disposition du Code ou de ses règlements n'affaiblit cet énoncé.*

125 (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève

125

## Obligations spécifiques de l'employeur: CCT

i) de fournir les installations sanitaires et personnelles réglementaires;

l) de fournir le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires à toute personne à qui il permet l'accès du lieu de travail;

n) de veiller à ce que l'aération, l'éclairage, la température, l'humidité, le bruit et les vibrations soient conformes aux normes réglementaires;

## Obligations spécifiques de l'employeur: CCT

q) d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité;

s) de veiller à ce que soient portés à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille;

y) de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail;

## Obligations spécifiques de l'employeur: CCT

z) de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur;

z.01) de veiller à ce que les membres du comité d'orientation, ainsi que les membres du comité local ou le représentant, reçoivent la formation réglementaire en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;

# Obligations de l'employeur : LSST

## Section 2. Article 51

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

L'employeur doit, entre autres:

- 1- s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- 7- fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- 14- collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

## Autres obligations de l'employeur : LSST

Art. 51, (10)- afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

Art. 58- L'employeur dont un établissement appartient à une catégorie identifiée à cette fin par règlement doit faire en sorte qu'un programme de prévention propre à cet établissement soit mis en application, compte tenu des responsabilités du comité de santé et de sécurité, s'il y en a un.

## Autres obligations de l'employeur : LSST

Art. 62 - L'employeur doit informer la Commission par le moyen de communication le plus rapide et, dans les 24 heures, lui faire un rapport écrit selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement, de tout événement entraînant, selon le cas:

- 1° le décès d'un travailleur;
- 2° pour un travailleur, la perte totale ou partielle d'un membre ou de son usage ou un traumatisme physique important;
- 3° des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable;
- 4° des dommages matériels de 150 000 \$ et plus.



**Que font les comités en milieu de travail ou les comités d'orientation et les représentants en santé et sécurité**

## Comités en milieu de travail et comités d'orientation – représentants en santé et sécurité (juridiction fédérale)

z.03) en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme réglementaire de prévention des risques professionnels — en fonction de la taille du lieu de travail et de la nature des risques qui s'y posent —, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité, et d'en contrôler l'application;

z.04) relativement aux risques propres à un lieu de travail et non couverts par un programme visé à l'alinéa z.03), en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme réglementaire de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité relativement à ces risques, et d'en contrôler l'application;

## Comités et représentants (suite)

z.05) de consulter le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, en vue de planifier la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;

z.06) de consulter le comité local ou le représentant pour la mise en œuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;



# Le droit de refus

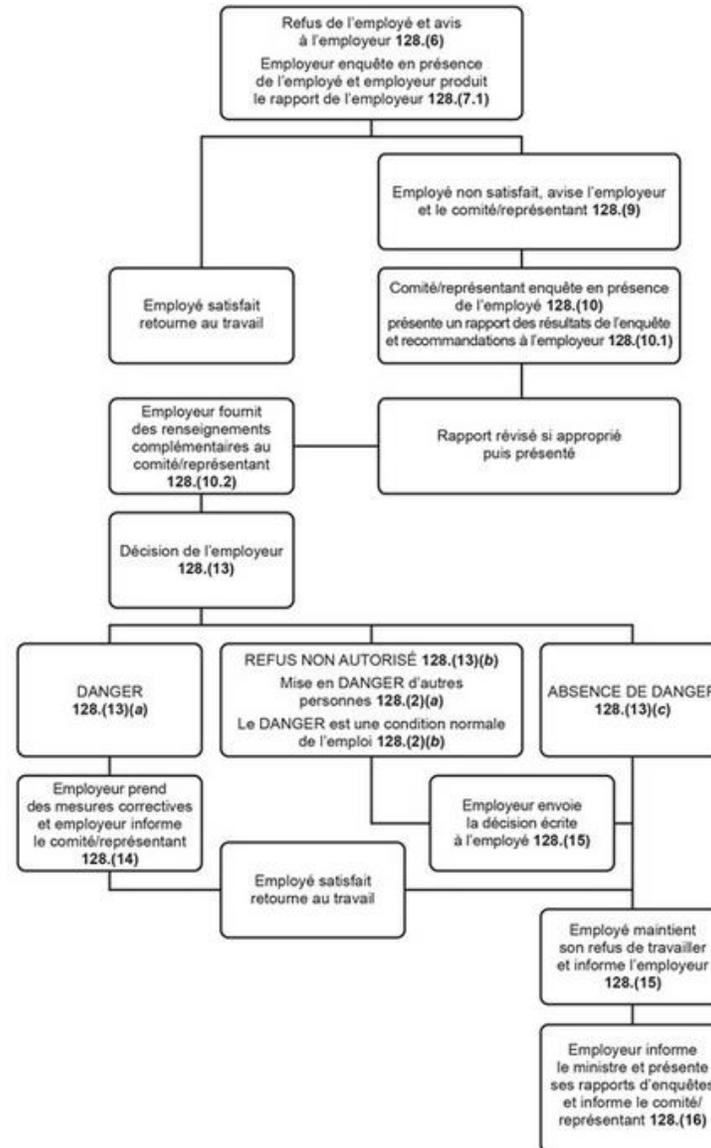
(CCT et LSST)

# Droit de refus (CCT)

## Refus de travailler en cas de danger

**128 (1)** Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

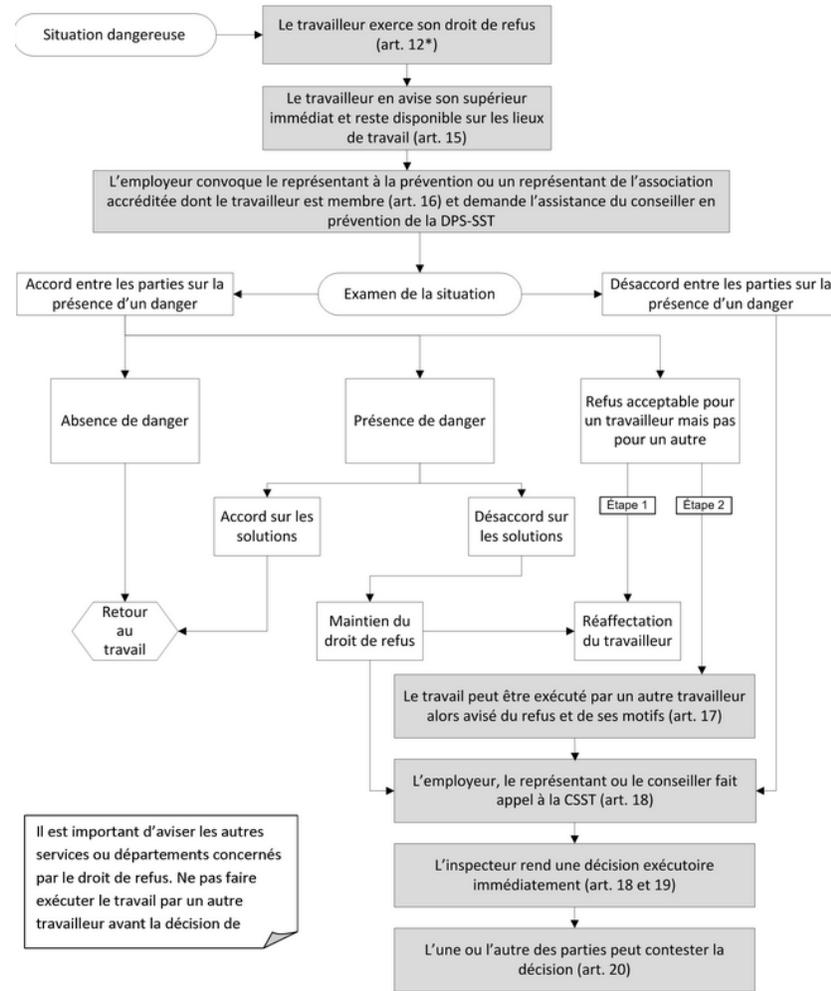


## Droit de refus (LSST)

Art. 12. 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.

Si vous avez des questions sur le droit de refus, tant sous le Code canadien du travail ou sous votre juridiction provinciale, contactez votre bureau régional de l'AFPC.

## Marche à suivre pour traiter un droit de refus



Il est important d'aviser les autres services ou départements concernés par le droit de refus. Ne pas faire exécuter le travail par un autre travailleur avant la décision de

\* Le numéro d'article renvoie à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

## Le droit de refuser étape par étape, selon le CCT

L'employé refuse et avertit l'employeur – 128 (6)

L'employeur fait enquête en présence de l'employé et rédige un rapport – 128 (7.1)

Si l'employé est satisfait, il reprend le travail.

Si l'employé est insatisfait, il en avertit l'employeur et le comité/représentant – 128 (9)

Le comité/représentant fait enquête en présence de l'employé – 128 (10) et présente un rapport à l'employeur dans lequel figurent les résultats et les recommandations de l'enquête – 128 (10.1)

## Le droit de refuser étape par étape, selon le CCT

Si l'employé est satisfait, il reprend le travail.

L'employeur fournit des renseignements complémentaires au comité/représentant – 128 (10.2)

Si l'auteur du rapport l'estime approprié, il peut alors présenter à l'employeur un rapport révisé à la lumière de ces renseignements.

En vertu de 128 (13), l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

Il reconnaît l'existence du danger, prend des mesures correctives et informe le comité/représentant – 128(14)

## Le droit de refuser étape par étape, selon le CCT

Il reconnaît l'existence du danger, mais interdit le refus en vertu de l'alinéa 128 (13)b) étant donné que le refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne – 128 (2)a) ou que le danger constitue une condition normale de son emploi – 128 (2)b).

L'employé continue de refuser et en informe l'employeur en vertu de l'alinéa – 128 (15)

L'employeur informe la ministre du Travail, présente son rapport d'enquête et informe aussi le comité/représentant – 128 (16)

## Exercer le droit de refus

L'employé qui veut exercer son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux doit immédiatement informer l'employeur du danger.

Lorsque plusieurs employés rapportent la même situation à l'employeur, ils peuvent désigner un porte-parole pour les représenter dans le cadre de l'enquête du comité/représentant.

**Le droit de refuser est différent du processus de règlement des différends prévu dans les conventions collectives selon lequel il faut « se conformer d'abord et présenter un grief ensuite ».**

## Exercer le droit de refus

Lorsqu'il apprend que l'employé a exercé son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, l'employeur mène immédiatement une enquête sur la situation en présence de l'employé. L'enquête se déroule même si l'employé ou son porte-parole choisit de ne pas être présent.

L'employeur ne peut, à ce point, attribuer à un autre employé le travail que l'employé refuse d'exécuter. Il doit attendre que l'enquête interne, décrite dans le présent document, soit terminée et que l'affaire a été renvoyée en bonne et due forme à l'agent de santé et sécurité.

## Exercer le droit de refus

Une fois l'enquête terminée, l'employeur rédige un rapport énonçant les conclusions de l'enquête. S'il convient qu'un danger existe, il prend immédiatement les mesures nécessaires pour protéger les employés du danger. Il informe aussi le comité/représentant local de la situation et des mesures prises pour y remédier.

## Maintien du refus

Après l'enquête, si l'employé n'est pas d'accord avec la décision de l'employeur, il peut maintenir son refus. Il en informe immédiatement l'employeur et le comité/représentant local.

## Enquête par le comité ou représentant local

Ayant été informé du maintien du refus, le comité/représentant local entreprend immédiatement une enquête en présence de l'employé. Le comité local choisit deux de ses membres pour mener l'enquête, l'un représentant les employés et l'autre représentant l'employeur. Le comité/représentant local présente ensuite un rapport écrit à l'employeur énonçant les conclusions de l'enquête et les recommandations, le cas échéant.

## Décision de l'employeur

Ayant été saisi du rapport du comité/représentant local, l'employeur prend l'une des deux décisions suivantes :

Le danger existe :

L'employeur prend immédiatement des mesures pour protéger les employés et informe le comité/représentant local de la situation et des mesures prises pour y remédier.

Après que les mesures correctives ont été prises, l'employé reprend le travail, s'il est d'accord.

Ou... notion  
du risque  
inhérent

Le danger existe, mais le refus est interdit en vertu de l'alinéa 128 (2) puisqu'il met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne, ou il constitue une condition normale de l'emploi.

L'employeur en informe l'employé par écrit.

Si l'employé est d'accord, il reprend le travail.

## Maintien du refus après la décision de l'employeur

Si l'employé s'oppose à la décision de l'employeur, il l'informe qu'il maintient son refus. L'employeur en informe immédiatement la ministre du Travail, ou l'agent de santé et sécurité, et le comité/représentant local. Il leur remet ensuite une copie des deux rapports d'enquête.

## Décision de l'agent de santé et sécurité

La ou le ministre ou l'agent de santé et sécurité, ayant été informé de la décision de l'employeur et du maintien du refus, peut mener une enquête en présence de l'employeur, de l'employé, d'un membre du comité local nommé par les employés ou du représentant. Si cela n'est pas possible, l'enquête se déroule en présence d'un autre employé choisi par l'employé visé. L'employé peut maintenir son refus pendant cette enquête.

L'agent de santé et sécurité étudie la question en tenant compte des mêmes facteurs et peut présenter des recommandations ou des directives.

## Mesures disciplinaires - Références

147 Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

c) [...] il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

Chaque lieu de travail devrait avoir un plan de lutte contre les infections comportant les éléments suivants :

- Installations de lavage des mains
- Désinfectant à base d'alcool là où il n'y a pas d'installations de lavage de mains (ou pour les employés sur le terrain)
- Désinfection plus fréquente avec désinfectants ordinaires des objets souvent touchés tels poignées de porte, autres poignées, rampes d'escalier, garde-fous, bouilloires, etc.
- Système de ventilation en bon état
- Équipement de protection individuelle lorsqu'il n'y a pas d'autre option
- Formation adéquate sur les risques et les techniques de protection

Votre poste ou celui d'un employé que vous représentez a-t-il été déclaré essentiel ou critique?

De la part du Conseil du Trésor :

*Les gestionnaires doivent considérer le travail à distance pour tous leurs employés, à tous les emplacements de travail. Ils doivent identifier une approche souple tout en s'assurant de la continuité des opérations gouvernementales critiques et des services aux Canadiens.*

*Les organisations fédérales doivent identifier les situations exceptionnelles qui ne se prêtent pas au télétravail et déterminer comment les gérer. Par exemple : les services critiques nécessitant une présence sur place, les limites liées à la sécurité et tout autre impératif opérationnel pour lequel aucune autre solution raisonnable n'est envisageable.*

**Pas d'accord avec la décision de l'employeur? Exprimez vos préoccupations et si le problème n'est pas réglé, exercez votre droit de refus!**

**Vous travaillez  
de la maison?  
Certaines  
conditions  
sont propices  
au travail,  
notamment :**

Un espace ou une pièce où vous pouvez bien vous concentrer, idéalement séparé d'autres espaces vitaux et loin de la télévision

Le niveau de sécurité exigé par l'employeur

Une ligne téléphonique (distincte de celle de la famille, s'il le faut) et un répondeur ou une boîte vocale

Une ligne téléphonique ou un câble dédié aux courriels et connexions Internet, le cas échéant

Le contrôle de la température ambiante, de l'éclairage et du son dans votre pièce

Des membres du ménage qui comprennent que vous avez du travail et qui ne vous dérangent pas inutilement

Un poste de travail ergonomique

# Santé mentale



1. Comprendre la réaction de « lutte ou fuite »
2. Bien choisir ses sources de nouvelles
3. Réfléchir à la valeur pratique de l'information
4. Ne pas minimiser le pouvoir des mots
5. Se fixer des limites sur la consommation de nouvelles

Renseignez-  
vous!

AFPC : <http://syndicatafpc.ca/covid-19>

Santé Canada : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>

**Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail :**  
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html>

Code canadien du travail : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-23.html#h-332798>

Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec:  
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/s-2.1>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail : [www.cchst.ca](http://www.cchst.ca)

Ergonomie : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1688700/teletravail-covid-19-ergonomie-troubles-muscles-squelettes>

Q&R juridiction québécoise : <http://afpcquebec.com/fr/nouvelles/covid-19-foire-questions-de-l%E2%80%99afpc-qu%C3%A9bec-l%E2%80%99intention-membres-sections-locales-charte>



# Merci

---

Questions et réponses.

- Jovanka Ivic, représentante régionale, Santé et sécurité: [ivicj@psac-afpc.com](mailto:ivicj@psac-afpc.com)
- Marc Béland, représentant régional, Santé et sécurité: [belandm@psac-afpc.com](mailto:belandm@psac-afpc.com)