

## QUESTIONS ET RÉPONSES CNESST – COVID-19

### VOLET SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

#### 1. Un employé peut-il refuser de travailler s'il pense qu'il peut être contaminé par le COVID-19?

Le premier ministre du Québec a demandé que toutes les personnes qui reviennent d'un pays étranger ou qui présentent des symptômes associés à la grippe ou au rhume doivent se placer en isolement volontaire pour 14 jours.

Il est demandé de suivre cette orientation gouvernementale.

Rappelons que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur tel que le prévoit l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST). Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification, de contrôle et d'élimination de ce risque biologique. À titre d'exemple, l'employeur peut promouvoir les mesures d'hygiène telle que le lavage des mains ainsi qu'adopter une pratique de travail favorisant la distance sociale pour minimiser les risques tels que d'éviter les réunions face à face non essentielles, utiliser des outils technologiques pour les communications avec et entre les travailleurs ou favoriser le télétravail. Il doit informer le personnel de l'existence de cette pratique lorsque la situation le requiert, et veiller à ce que ces mesures soient appliquées.

Quant au travailleur, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent à proximité des lieux de travail, selon l'article 49 de la LSST.

Par ailleurs, trois mécanismes à la loi s'offrent au travailleur pour demander l'intervention de la CNESST dans une situation qui le préoccupe. 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 tel que le prévoit l'article 12 de la LSST. Un travailleur peut aussi déposer une plainte anonymement. Cette plainte sera traitée afin d'évaluer les correctifs devant être mis en place pour contrôler le risque. De plus, la LSST prévoit un mécanisme pour la femme enceinte ou qui allaite, à savoir le retrait préventif.

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 tel que 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 Loi sur la santé et la sécurité du travail, c'est-à-dire que le travailleur a avisé le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, informé le cas échéant le représentant de l'association syndicale ou le représentant à la prévention.

**2. Un employeur a-t-il l'obligation de se doter d'une politique pour encadrer les enjeux en lien avec les risques de contamination?**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur tel que le prévoit l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).

Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification, de contrôle et d'élimination de ce risque biologique. À titre d'exemple, l'employeur peut promouvoir les mesures d'hygiène telle que le lavage des mains ainsi qu'adopter une pratique de travail favorisant la distance sociale pour minimiser les risques tels que d'éviter les réunions face à face non essentielles, utiliser des outils technologiques pour les communications avec et entre les travailleurs ou favoriser le télétravail. Il doit informer le personnel de l'existence de cette pratique lorsque la situation le requiert, et veiller à ce que ces mesures soient appliquées.

L'employeur peut également se doter d'une politique sur la présence au travail du personnel présentant des signes et symptômes de l'infection en contexte de pandémie. Les travailleurs devraient être informés de la conduite à suivre dès l'apparition des symptômes.

**3. La CNESST peut-elle fermer un milieu de travail en raison des risques liés au COVID-19?**

Dans l'éventualité où un milieu de travail ne s'avèrerait pas sécuritaire à cause des risques reliés au COVID-19, un inspecteur de la CNESST pourrait exiger sa fermeture jusqu'à ce que des correctifs soient apportés par l'employeur.

À noter que les interventions de la CNESST seront réalisées en consultation avec les autorités de la santé publique.

**4. Que se passera-t-il s'il manque de masque de protection respiratoire N-95?**

Dans l'éventualité d'une telle pénurie, il existe d'autres types de masques qui respectent les normes minimales du N-95.

Cependant, le port de certains de ces masques offrant une protection équivalente pourrait, par exemple, nécessiter une nouvelle formation et de nouveaux essais d'ajustement pour s'assurer de l'étanchéité. Cette étanchéité est nécessaire pour limiter les infiltrations pouvant exposer le travailleur au coronavirus.

D'ailleurs, il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les masques alternatifs au N-95 respectent les normes de protection requises pour les tâches que les employés doivent exécuter. Au besoin, l'employeur peut se référer au fabricant afin de valider la conformité de ces masques.

Selon la loi, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur tel que le prévoit l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).

**5. Un employeur, lorsqu'un travailleur a été contaminé par le COVID-19, doit-il nécessairement désinfecter les lieux de travail ou nettoyer d'une façon spéciale les aires communes?**

Si quelqu'un doit utiliser l'aire de travail d'une personne ayant eu des symptômes d'allure grippale, le nettoyage des surfaces permettra de limiter la propagation à l'intérieur de l'entreprise. Le nettoyage avec des produits d'entretien ménager habituels devrait être efficace lorsqu'utilisé conformément aux directives.

Rappelons que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur tel que le prévoit l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).

Des ressources en lien avec le nettoyage des surfaces sont disponibles aux liens suivants :

- [www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html](http://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html)
- [www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/home/cleaning-disinfection.html](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/home/cleaning-disinfection.html) (en anglais seulement)

**6. Mon employeur peut-il m'obliger à demeurer chez moi si je présente des symptômes du coronavirus (COVID-19) ?**

Le premier ministre du Québec a demandé que toutes les personnes qui reviennent d'un pays étranger ou qui présentent des symptômes associés à la grippe ou au rhume doivent se placer en isolement volontaire pour 14 jours.

Il est demandé de suivre cette orientation gouvernementale.

## **VOLET NORMES DU TRAVAIL**

**7. Est-ce que j'ai droit à des congés de maladie ?**

Oui. Vous avez le droit de vous absenter de votre travail, sans salaire, en raison d'une maladie ou d'un accident. Si vous avez 3 mois de service continu, vous avez la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé payés, au cours d'une même année

Le total des absences ne doit pas excéder 26 semaines sur une période de 12 mois. Le point de départ de cette période de 12 mois se calcule à partir de la date de la première absence. Le poste habituel de la personne salariée et les avantages qui s'y rapportent sont protégés par la loi pendant la durée de son absence.

Votre employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel et vous donner le niveau de salaire auquel vous auriez eu droit si vous étiez resté au travail.

Il est possible de consulter notre site Internet : **Absences pour cause de maladie ou d'accident**

## **8. Mon employeur doit-il me payer mes jours de maladie ?**

Si vous avez 3 mois de service continu, vous avez la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé de maladie payés, au cours d'une même année.

Au-delà des deux premières journées prises annuellement, la Loi sur les normes du travail n'oblige pas un employeur à payer à une personne salariée durant une absence pour maladie. C'est le choix de l'employeur d'accorder des jours de maladie payés.

Si vous êtes syndiqué, vérifiez les congés prévus dans votre convention collective.

Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, vous devez faire une demande à Ressources humaines et Développement social Canada.

## **9. Vais-je perdre mon emploi si je prends un congé de maladie ?**

Votre droit de retrouver le poste que vous occupiez au moment de votre départ ainsi que les avantages s'y rattachant est protégé par la loi.

À la fin de votre absence pour maladie ou accident n'excédant pas 26 semaines sur une période de 12 mois, votre employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel et vous donner le niveau de salaire auquel vous auriez eu droit si vous étiez resté au travail.

Si votre poste habituel n'existe plus à votre retour, l'employeur doit vous reconnaître tous les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié au moment de la disparition du poste.

## **10. Si un membre de ma famille est atteint du COVID-19, puis-je prendre congé pour prendre soin de lui ?**

Oui. Vous pouvez vous absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent. Si vous avez 3 mois de service continu, vous pourriez également avoir droit à la rémunération de vos deux premières journées d'absence prises au cours de l'année.

Le terme « parent » désigne, notamment, le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Vous avez également droit à ces congés si vous devez vous absenter en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant.

Dans tous les cas, vous devez cependant aviser votre employeur de votre absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à votre disposition pour limiter la prise du congé et sa durée.

Rappelons que, sur les 10 journées prévues à la loi, seules les deux premières peuvent être rémunérées. Les 8 autres sont sans rémunération. Le congé de 10 journées par

année peut être fractionné en jours pris à divers moments au cours de l'année. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées si l'employeur y consent.

**11. Si les écoles ou les garderies sont fermées, puis-je prendre congé pour m'occuper de mon enfant ?**

Oui, si vous avez avisé votre employeur de votre absence le plus tôt possible et que vous avez pris les moyens raisonnables pour limiter la durée du congé, vous pouvez vous absenter du travail. La loi accorde 10 journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Si vous avez 3 mois de service continu, vous pourriez également avoir droit à la rémunération de vos deux premières journées d'absence prise au cours de l'année. Rappelons que, sur les 10 journées prévues à la loi, seules les deux premières peuvent être rémunérées. Les huit autres sont sans rémunération.

Le congé de 10 journées par année peut être fractionné en jours pris à divers moments au cours de l'année. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées si l'employeur y consent.

**12. Est-ce que j'ai l'obligation de déclarer à mon employeur que j'ai visité un pays visé par de nombreux cas de COVID-19?**

Il n'y a pas d'obligation à cet égard dans la Loi des normes du travail. Par contre, il est de la responsabilité de chaque personne de protéger sa santé et celles de ses collègues.

**13. Est-ce que mon employeur peut me demander quel pays j'ai visité durant mes vacances? Peut-il m'obliger à lui partager cette information?**

La loi des normes du travail ne prévoit rien à cet égard. Par contre, il est de la responsabilité de chaque personne de protéger sa santé et celles de ses collègues en répondant à la question de votre employeur.

**14. Est-ce que je peux être congédié si je refuse de faire des heures supplémentaires parce que je dois m'occuper de mes parents malades ?**

Non. Il est interdit à un employeur de vous congédier pour ce motif.

Dans la mesure où vous avez pris les moyens raisonnables à votre disposition pour assumer autrement vos obligations familiales, vous avez le droit de refuser de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail parce que votre présence est nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant.

**15. Est-ce qu'un employeur doit rémunérer son employé s'il lui demande de retourner à la maison pour isolement volontaire?**

Si une personne salariée présente des symptômes de la COVID-19 doit demeurer chez elle et qu'elle ne fournit pas de prestation de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de la rémunérer.

Il peut cependant faire preuve de compréhension et conclure une entente avec elle afin qu'elle reçoive son salaire pendant son absence en contrepartie d'une prestation de travail qui sera fournie ultérieurement.

Si vous estimez que votre suspension était injustifiée, sachez que vous pouvez déposer une plainte à la CNESST. Le Tribunal administratif du travail déterminera si la suspension était justifiée.

**16. Puis-je exiger un certificat médical afin que la personne salariée démontre qu'elle n'est pas malade?**

Il n'est pas recommandé de se présenter dans les hôpitaux et cliniques médicales, surtout si on n'est pas malade.

Si vous exigez qu'une personne salariée fournisse un certificat médical, sachez que les coûts qui y sont rattachés peuvent constituer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de votre entreprise.

Dans le cas où vous demandez à une personne salariée de s'absenter durant son quart de travail pour obtenir un certificat médical, vous devez lui payer son temps de déplacement. La loi prévoit en effet qu'une personne salariée est réputée au travail si son déplacement est exigé par son employeur.

**17. Quelles sont mes responsabilités à l'égard de mes employés si je dois fermer mon entreprise temporairement ?**

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied de moins de six mois, vous n'êtes pas tenu de donner un avis écrit à vos personnes salariées. Un avis verbal est suffisant.

Cependant, vous devez obligatoirement donner un avis écrit aux personnes salariées qui ont au moins trois mois de service continu avant de mettre fin à leur contrat de travail ou de les mettre à pied pour six mois ou plus. La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu.

<b>Service continu</b>	<b>Durée de l'avis</b>
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

L'employeur qui ne donne pas d'avis doit verser à la personne salariée une indemnité équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## **VOLET INDEMNISATION**

### **18. Un travailleur qui aurait contracté le Coronavirus (COVID-19) par une exposition dans son milieu de travail peut-il être indemnisé ?**

Oui, les travailleurs atteints de la COVID-19 qui auraient été infectés au cours de leur emploi pourraient avoir droit aux prestations et services habituels offerts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Pour ce faire, le travailleur doit consulter un médecin qui posera le diagnostic, aviser son employeur et compléter la réclamation du travailleur qu'il fera parvenir à la CNESST. Le travailleur devra démontrer qu'il a été en contact avec le virus par le fait ou à l'occasion de son travail. Le lien avec le travail devra être démontré de façon prépondérante.

La décision de la CNESST tiendra compte des particularités inhérentes à chaque demande.

### **19. Quelle est la procédure à suivre afin de faire une demande d'indemnisation en lien avec le COVID-19?**

Tout comme pour les autres types de lésions professionnelles, le travailleur qui désire demander des indemnités à la suite d'un accident du travail doit remplir le formulaire *Réclamation du travailleur* et le faire parvenir à la CNESST, accompagné de l'attestation médicale.

Cette demande peut se faire en ligne via [Mon Espace CNESST](#).

### **20. Quelles sont les indemnités qu'un travailleur pourrait recevoir?**

À la suite de l'acceptation de la réclamation, le travailleur pourrait réclamer, notamment, le remboursement des frais d'assistance médicale (exemple : médicaments), de déplacement, de séjour

Pour ce faire, le travailleur complète le formulaire de demande de remboursement de frais. Cette demande peut se faire [en ligne](#).

S'il devient incapable d'exercer son travail, il pourrait avoir droit à des indemnités de remplacement du revenu.

### **21. Si la CNESST accepte une réclamation d'un travailleur, à partir de quel moment il sera indemnisé?**

Dès que la réclamation est acceptée, le travailleur peut se faire rembourser l'ensemble des frais engagés pour ses soins, traitements ou médicaments en lien avec sa lésion professionnelle et conformément au cadre légal. De plus, le travailleur pourrait avoir droit à des indemnités de remplacement du revenu dès qu'un arrêt de travail est nécessaire en lien avec sa lésion professionnelle.

**22. La contamination indirecte est-elle indemnisable (ex : un membre de la famille immédiate d'un travailleur atteint)?**

Non, seul le travailleur qui contracte la maladie à cause de son travail peut être indemnisé.

**23. Si une travailleuse enceinte décidait de demeurer chez elle dès maintenant en attendant le rendez-vous chez son médecin et la décision de la CNESST, pourrait-elle bénéficier d'une indemnisation rétroactive ?**

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 CRP; Et
- Remettre le CRP à son employeur.

Si la travailleuse est admissible au programme 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.

**AUTRES**

**24. Est-ce qu'il existe de la documentation sur les enjeux pouvant être concernés par la COVID-19.**

Le site Internet de la CNESST dispose déjà de plusieurs outils d'information et de sensibilisation sur la prise en charge de la santé et la sécurité notamment sur le risque biologique, sur le droit de refus et sur les normes encadrant les absences pour maladie.

Les personnes désirant obtenir de l'information sur la situation du COVID-19 au Québec sont invitées à visiter le site Web : [Quebec.ca/coronavirus](http://Quebec.ca/coronavirus).