



# INFO CPNSSS

Bulletin numéro 1 – 12 février 2020

## FOIRE AUX QUESTIONS – CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES – CORONAVIRUS

Afin de répondre aux interrogations concernant la santé et la sécurité au travail ainsi qu'à l'application des conditions de travail prévues aux conventions collectives dans le contexte du Coronavirus, voici une foire aux questions permettant aux directions des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) d'appliquer uniformément certaines dispositions.

Il faut rappeler que les mesures préventives demeurent celles diffusées par la Santé publique.



Quelles sont les obligations des personnes salariées en matière d'équipement de protection individuelle (EPI)?



L'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) vient préciser les obligations des travailleurs, notamment celle de prendre les mesures pour protéger sa santé et sa sécurité, mais aussi celles des autres personnes qui se trouvent dans le milieu de travail, ceci incluant l'ensemble des mesures préventives mises en place par l'établissement (EPI, lavage des mains, etc.).

Dans un contexte où l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré l'urgence de santé publique de portée internationale, l'employeur est légitimé de prendre les moyens nécessaires afin de faire appliquer les procédures de prévention.



Quelles sont les personnes salariées qui doivent effectuer les Fit-Test?



Les Fit-Tests devraient normalement être réalisés auprès de tout le personnel clinique. Toutefois, dans le contexte d'urgence actuel, les Fit-Test doivent être effectués seulement auprès du personnel en contact direct avec l'utilisateur et dans les secteurs prioritaires définis par la Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques (DGAUMIP) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), soit en premier lieu celui de l'urgence, des soins intensifs et de l'imagerie. Si les orientations cliniques venaient élargir les secteurs, les Fit-Test devront être faits dans ces nouveaux secteurs.



Qu'en est-il si une personne salariée porte la barbe? Doit-elle se la raser afin d'effectuer le Fit-Test ou afin de travailler dans un contexte obligeant le port du masque?



Il faut savoir qu'il y a défaut d'étanchéité de l'EPI en cas de pilosité faciale.

Si la personne salariée est dans un **secteur qui n'est pas défini comme étant prioritaire** et qu'elle refuse de se raser, une mesure d'accommodement pourrait lui être appliquée en la relocalisant dans un autre secteur ne nécessitant pas le port de l'EPI.

Cependant, dans le cas où elle serait dans un **secteur défini comme étant prioritaire**, notamment en contexte de pandémie ou pré-pandémie l'accommodement deviendrait une contrainte excessive pour l'établissement et il ne pourrait y donner suite.

Suivant l'incapacité de déplacer la personne salariée sans contrainte excessive et advenant le cas que cette dernière refuse toujours de se raser, l'établissement pourrait prendre une mesure administrative pouvant aller jusqu'au retrait du travail sans solde, et ce, jusqu'à ce qu'elle rase sa barbe ou jusqu'à ce que la situation n'exige plus le port du masque.

Bien que le port de la barbe constitue un droit fondamental protégé par le droit à l'intégrité prévu par la Charte des droits et libertés de la personne, certains tribunaux ont reconnu que l'intérêt public devait primer sur les droits individuels et confirmaient, par le fait même, la possibilité d'imposer des sanctions.

Si ces situations se présentaient dans un établissement, la DRHCAJ (Santé et sécurité et Relations de travail) devrait être interpellée.



Est-ce qu'une personne salariée a le droit de refuser de travailler auprès d'utilisateurs atteints du Coronavirus?



Une personne salariée peut exercer un droit de refus prévu à la LSST, cependant ce droit est limité pour certains emplois, notamment ceux du domaine de la santé. Certaines situations dangereuses font partie intégrante de leur travail et ce refus pourrait mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui.

Si cette situation se présentait dans un établissement, la DRHCAJ (Santé et sécurité et Relations de travail) devrait être interpellée.



Quel régime d'indemnisation s'appliquera à une personne salariée **ayant contracté le Coronavirus dans le cadre de son travail**?



Selon les protocoles déjà prévus au sein des établissements concernant ces types de situations (H1N1, Ebola, SRAS, etc.), la personne salariée pourra être indemnisée par la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* si elle a contracté le virus dans le cadre de son travail.

Dans ce cas, les critères d'admissibilité du régime devront être respectés.



Quel régime d'indemnisation s'appliquera à une personne salariée **ayant contracté le Coronavirus dans un autre cadre que celui du travail**?



Dans les cas où la personne salariée n'aurait pas contracté le virus dans le cadre de son travail et qu'elle répond aux critères prévus à la convention collective, elle pourrait être admissible au régime d'assurance salaire.

Dans ce cas, les critères d'admissibilité du régime devront être respectés.



Est-ce que la personne salariée peut bénéficier du régime d'assurance salaire si elle s'isole volontairement en respect des recommandations émises par la Santé publique (document en annexe)?



La personne qui n'a pas contracté le Coronavirus et qui souhaite respecter la recommandation d'isolement volontaire ne correspond pas à la définition d'invalidité prévue aux conventions collectives et le régime d'indemnisation ne pourrait s'appliquer.

Pour toute question, nous vous invitons à contacter monsieur Frédéric Jacob au 418 663-5225 poste 6230 ou par courriel à l'adresse [frederic.jacob.cpnsss@ssss.gouv.qc.ca](mailto:frederic.jacob.cpnsss@ssss.gouv.qc.ca).