

Informations à l'intention des Métallos canadiens

Préoccupations au travail face à la COVID-19

Au 2 avril 2020

Mesures que doit prendre l'employeur pour protéger son personnel

Les employeurs peuvent prendre de nombreuses mesures pour améliorer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs pendant ces temps difficiles, notamment :

- Assurer la communication d'informations à jour sur la COVID-19 à tout le personnel. Une conscientisation accrue des conséquences de la COVID-19 est essentielle.
- Les employeurs devraient respecter tous les protocoles de protection que les autorités de la santé publique ont proposés.
- Modifier les aires de travail où les membres du personnel ont des contacts fréquents entre eux et les objets qu'ils utilisent en commun.
- Accroître la distance entre les bureaux et les postes de travail, ainsi qu'entre les employés et les clients, d'un minimum de deux mètres ou six pieds.
- Promouvoir le lavage des mains fréquent, les pratiques hygiéniques en cas d'éternuements ou de toux, et surtout, insister auprès des employés **pour qu'ils restent chez eux s'ils sont malades**. Entre autres, assurer un accès à des aires de lavage de mains et placer des désinfectants dans des endroits bien en vue dans tout le lieu de travail.
- Si un membre du personnel développe des symptômes de la COVID-19, l'éloigner immédiatement des autres et le renvoyer chez lui sans recourir au transport en commun.
- Nettoyer fréquemment les lieux, surtout les objets que beaucoup de personnes touchent : téléphones, ordinateurs, bureaux, cuisines, ascenseurs et boutons d'accès.
- Étaler les pauses repos et repas de sorte qu'un nombre minimum d'employés se trouvent en même temps dans les salles de repos/de repas (appliquer le principe de la distanciation physique). Dans le cas des lieux de travail comprenant des douches et des aires d'assainissement communes, les heures de départ devraient également être étalées afin de réduire le nombre de personnes à la fois dans une même aire.

Mesures que doit prendre l'employeur pendant la crise

Nous demandons aux employeurs d'adapter les horaires de travail et autres politiques afin de réduire le contact social, comme :

- Offrir des heures variables.
- Étaler les heures d'arrivée au travail.
- Permettre à certaines personnes de travailler de la maison.
- Instaurer ou accroître l'utilisation de téléconférences.
- Assouplir les politiques de congé de maladie afin d'appuyer les membres du personnel qui s'isolent, notamment suspendre le besoin de fournir des notes de médecin, afin de réduire le fardeau sur un système de soins de santé déjà surchargé.
- Dresser un plan en vue d'absences accrues possibles en raison de maladie parmi les employés et leurs familles.
- Répondre aux besoins des personnes qui éprouvent des difficultés avec les services de garde en raison de la fermeture des écoles et des garderies.

Le droit de refuser un travail dangereux

Pendant que nous vivons des circonstances plutôt extraordinaires durant cette pandémie, les protections en matière de santé et de sécurité demeurent en vigueur, notamment le droit de refuser un travail que vous croyez dangereux. Dans une telle situation, vous devez immédiatement informer votre superviseur de vos préoccupations, ainsi que votre représentante ou représentant syndical, qui pourront vous guider tout au long du processus.

Si une personne croit qu'une condition dans le lieu de travail pourrait mettre sa santé ou sa sécurité en danger, elle peut refuser de travailler conformément à la loi sur la santé et la sécurité applicable. N'oubliez pas que le processus de refus d'exécuter un travail dangereux est complexe et que les questions d'ordre juridique que soulève la COVID-19 dans le lieu de travail sont nouvelles et hors du commun. Dans le cas où une employée ou un employé refuserait d'exécuter un travail dangereux, les employeurs devraient gérer adéquatement la situation et son salaire ne devrait pas être compromis.

Congé de maladie ou congé autorisé payé

Les employés peuvent avoir droit à des congés de maladie payés aux termes de leur convention collective ou d'une politique du lieu de travail. L'employeur doit accorder les mêmes congés aux employés éprouvant des symptômes de la COVID-19 que ceux qu'il consent à ses employés malades. Si ces congés ne sont pas prévus dans un contrat de travail ou une politique d'emploi, l'employeur n'est pas tenu d'accorder des congés de maladie payés. Cependant, les employés peuvent avoir droit à des prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant leur absence.

Une employée ou un employé dont un membre de la famille tombe malade peut avoir droit à un congé non payé sans risque de perte d'emploi aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, comme un congé pour obligations familiales ou un congé de soignant. En outre, le gouvernement fédéral a annoncé de nouvelles mesures visant les personnes qui ne bénéficient d'aucune protection de leur employeur : la prestation canadienne d'urgence.

Lorsque des employés n'ont aucun symptôme, mais qu'ils doivent se placer en quarantaine, les employeurs ne devraient pas les congédier en raison de leur absence.

Le gouvernement met une prestation canadienne d'urgence (par l'intermédiaire de l'Agence de revenu du Canada) à la disposition des personnes qui n'ont pas été mises à pied, mais dont le revenu est interrompu et qui n'ont pas accès à un congé de maladie de l'employeur. Cette prestation est également offerte aux personnes qui prennent soin de membres malades de leur famille ou d'enfants ayant besoin de supervision en raison de la fermeture des écoles, ainsi que toute personne malade, en isolement obligatoire ou absente du travail en raison de la fermeture des écoles. La prestation sera versée en avril.

Discrimination et harcèlement

Aux termes de toutes les lois sur les droits de la personne au Canada, les employés sont protégés contre la discrimination fondée sur des motifs illicites. Les employeurs devraient prendre des mesures afin de s'assurer qu'aucun membre de son personnel ne fait l'objet de discrimination en raison d'une erreur relativement à la probabilité qu'il soit porteur d'une maladie transmissible. Toute personne ciblée injustement en raison de tels préjugés peut avoir droit à un recours pour cause de discrimination interdite dans l'emploi.

*Informations et ressources additionnelles sur la COVID-19
pour les travailleuses et travailleurs à : www.metallos.ca/covid-19.*