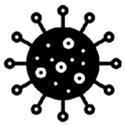


COVID-19 FOIRE AUX QUESTIONS

15 mars 2020

Table des matières

RÉUNIONS DU SYNDICAT ET AUTRES RASSEMBLEMENTS	2
Audiences prévues au tribunal, à la commission du travail ou à l'arbitrage	3
Négociations collectives et autres réunions avec les employeurs	3
REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX À CAUSE DU COVID-19	4
Les employés ont-ils le droit de refuser de travailler s'ils craignent d'être exposés au COVID-19?	4
Qu'en est-il des conseils des agences de santé concernant les grands rassemblements publics?	5
Quelles sont les conséquences potentielles d'un refus de travailler en raison de préoccupations liées au COVID-19?	5
Si je ne peux pas refuser de travailler, que dois-je faire pour me protéger?	5
DIVULGATION DE LA MALADIE PANDÉMIQUE	6
Les employés doivent-ils dire à leur employeur qu'ils ont contracté la maladie du COVID-19, ou qu'ils peuvent avoir été exposés au virus?	6
La divulgation obligatoire de la maladie pandémique sera probablement raisonnable	6
Que se passe-t-il si un employé ne révèle pas une maladie pandémique ou une exposition à une source d'infection?	6
L'employeur peut-il empêcher un employé de venir travailler?	7
QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE DES EMPLOYÉS S'ABSENTENT DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'EXPOSITION AU COVID-19?	7
Quand l'auto-isolément est-il nécessaire?	7
Les politiques des employeurs en matière de distanciation sociale	8
Quelles mesures doit prendre un employé qui décide de s'isoler?	8
Quels justificatifs les employeurs peuvent-ils exiger de leurs employés après une absence liée au COVID-19?	9
Les employés peuvent-ils travailler à domicile lorsqu'ils sont en auto-isolément?	9
POLITIQUES DES EMPLOYEURS CONCERNANT LES DÉPLACEMENTS PERSONNELS PENDANT LA PANDÉMIE	10
Que peuvent exiger les employeurs des employés qui ont voyagé?	10



Quels justificatifs médicaux peuvent être exigés au retour d'un voyage dans un pays ou une région de niveau 3 ou 4?	10
Un employeur peut-il restreindre d'autres voyages personnels?	11
QUESTIONS RELATIVES À L'ASSURANCE-EMPLOI	11
Puis-je demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi si je dois m'isoler ou me mettre en quarantaine?	11
Ai-je besoin d'une note médicale pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour m'isoler?	12
Que dois-je faire si j'ai besoin d'accéder aux prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison du virus?	12
Le gouvernement offre-t-il d'autres programmes de soutien au revenu?	12
Que faire si je n'ai pas droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi?	12

INTRODUCTION

Le COVID-19 est une maladie pandémique. Les agences de santé publique surveillent l'apparition de cette maladie et fournissent des conseils en matière de santé publique et de contrôle des infections. Ces directives évoluent rapidement. Dans le même temps, de nombreuses questions relatives au lieu de travail se développent à propos du COVID-19.

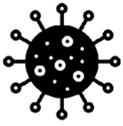
RÉUNIONS DU SYNDICAT ET AUTRES RASSEMBLEMENTS

Certaines réunions, événements éducatifs et autres ont déjà été annulés par Unifor. Les sections locales doivent tenir compte des intérêts de leurs membres à la lumière des conseils et des orientations fournis par les organismes de santé publique de votre province.

Dans l'immédiat, les agences de santé publique du Canada recommandent une "distanciation sociale" et une réduction des déplacements. Dans certaines provinces, les agences de santé publique ont émis des directives qui interdisent les grands rassemblements. Cela signifie que de nombreux autres rassemblements seront annulés.

Si des assemblées de membres doivent avoir lieu (par exemple, une assemblée de ratification pour une entente de négociation collective), il ne peut s'agir d'une activité habituelle. Il peut être nécessaire de diviser les assemblées des membres en réunions plus petites avec un nombre réduit de participants et dans un espace plus grand afin de maintenir les mesures de distanciation sociale recommandées. Sachez toutefois que cette solution de rechange n'est pas sans risque. Les dirigeants des sections locales et les représentants du syndicat national seront alors exposés à un certain nombre de personnes pendant une période plus longue.

Il est conseillé de procéder à une évaluation des risques lors de toute réunion d'Unifor ou de tout autre rassemblement. Rassemblements de masse pendant l'éclosion mondiale du COVID-19 : Comment prendre des décisions éclairées en fonction des risques (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/rassemblement-masse-fonde-risques.html>)



Audiences prévues au tribunal, à la commission du travail ou à l'arbitrage

Dans certaines provinces, les cours et tribunaux ont annoncé que certaines affaires seraient reportées ou traitées par téléphone ou par vidéoconférence. Certains arbitres ont fait part de leur intérêt à prendre des mesures liées à la pandémie afin de réduire les risques. Les arbitres peuvent être contactés pour obtenir des instructions sur les ajournements ou pour obtenir de l'aide afin de prendre d'autres dispositions pour l'audience. Nombre d'entre eux seront heureux de coopérer afin de réduire les déplacements. Si un ajournement doit être demandé, il faut d'abord demander le consentement de l'employeur.

Si une réunion ou une audience ne peut être annulée ou ajournée, d'autres méthodes de réunion peuvent être envisagées. Il peut s'agir de conférences téléphoniques ou de vidéoconférences.

Des mesures doivent être prises pour préserver les délais de réclamation et de renvoi à l'arbitrage. Cela est particulièrement important dans certaines juridictions où un arbitre peut ne pas avoir le pouvoir de lever les délais non respectés.

Négociations collectives et autres réunions avec les employeurs

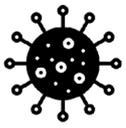
Examinez si les réunions prévues peuvent être reportées à une date ultérieure. Dans certaines circonstances, une réunion par téléphone ou par vidéo peut être une alternative appropriée.

Si une réunion en personne est nécessaire, seules les personnes dont la présence est absolument indispensable doivent y assister. Tous les participants doivent être informés à l'avance qu'ils doivent tenir compte de leur propre santé et de celle des autres lorsqu'ils décident de participer à une réunion s'ils se sentent malades. Les participants doivent également être encouragés à suivre d'autres recommandations de santé publique concernant les pratiques de protection personnelle (hygiène des mains, étiquette respiratoire, maintien de la distance recommandée par rapport aux autres, et rester à la maison en cas de maladie).

Si des réunions doivent avoir lieu, envisagez de changer de lieu pour éviter la surpopulation. Dans le cas d'un arbitrage ou d'une médiation, si une seule salle d'audience ou de médiation est réservée, prévoyez des salles de réunion supplémentaires, au lieu que les gens se rencontrent et se rassemblent dans des couloirs ou des espaces communs encombrés.

Les réunions d'un grand nombre de personnes peuvent devoir être divisées en plusieurs réunions plus petites. Conseillez à toutes les personnes présentes de suivre les conseils des organismes de santé publique et de tenir compte de leur propre santé et de celle des autres lorsqu'elles décident de participer ou non à une réunion si elles se sentent malades.

Si vous devez vous rendre à votre réunion ou au lieu de l'audience, demandez-vous s'il est préférable de voyager seul dans un véhicule personnel plutôt que de prendre l'autobus, le train ou l'avion.



REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX À CAUSE DU COVID-19

Les employés ont-ils le droit de refuser de travailler s'ils craignent d'être exposés au COVID-19?

Au Canada, les travailleuses et travailleurs ont droit à un environnement de travail sain et sûr. La législation en matière de santé et de sécurité exige des employeurs qu'ils prennent des mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de leurs employés. Ces mesures peuvent comprendre la réaction à des situations nouvelles et potentiellement dangereuses, comme le virus du COVID-19.

Dans toutes les juridictions du Canada, les travailleuses et travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils croient honnêtement et raisonnablement que leur santé et leur sécurité sont en danger sur leur lieu de travail; s'ils communiquent cette croyance à leurs superviseurs; et si la gravité du danger perçu justifie le refus de travailler.

La question de savoir si un refus de travailler est justifié dépend largement des faits. Les mesures qu'un employeur prend pour garantir un environnement de travail sain et sûr seront prises en considération et mises en balance avec les risques potentiels pour les travailleuses et travailleurs.

Les travailleuses et travailleurs doivent être avertis que les tribunaux et les commissions d'arbitrage ont largement pris le parti des employeurs lorsque des travailleuses et travailleurs ont refusé de travailler en raison de préoccupations liées à une infection contagieuse sur le lieu de travail. Dans l'affaire Hogue-Burzynski c. VIA Rail Canada [2006] (<https://www.canada.ca/fr/tribunal-de-sante-et-securite-au-travail-canada/programmes/decisions/archivees/2006/tsstc-2006-015.html>), quatre travailleurs ont refusé de travailler par crainte qu'un train n'ait pas été nettoyé correctement à la suite d'une épidémie du virus Norwalk ou d'une maladie similaire. Le Tribunal canadien de la santé et de la sécurité au travail a déterminé que les efforts de l'employeur pour assainir le train, notamment la désinfection de toutes les surfaces dures et le nettoyage à la vapeur des surfaces molles, étaient raisonnablement praticables pour éliminer et contrôler le risque de nouvelles maladies.

Les mesures prises par votre employeur pour limiter la diffusion du COVID-19 seront probablement un facteur déterminant pour déterminer si un refus de travailler est considéré comme raisonnable. Ces mesures peuvent comprendre:

- Installer des postes de désinfection des mains dans les zones à forte circulation;
- Mise à disposition de désinfectant pour les mains dans les toilettes;
- Directives au personnel de nettoyage de désinfecter les surfaces à forte circulation et les objets fréquemment touchés (poignées de porte, etc.);
- Réduire les activités qui nécessitent un contact physique entre les travailleurs et/ou les membres du public, si possible;
- Recommander aux employés de se laver fréquemment les mains, de pratiquer la distanciation sociale et de rester à la maison s'ils présentent des symptômes du COVID-19.

La nature de votre lieu de travail peut également entrer en ligne de compte pour déterminer si un refus de travailler est raisonnable. Dans l'affaire Hogue-Burzynski c. VIA Rail Canada [2006], l'agent de santé et de sécurité qui a enquêté en premier lieu sur le refus de travailler a déterminé que la nature du travail de l'employé comportait un risque inhérent d'exposition à la maladie du fait qu'il desservait quotidiennement un grand nombre de personnes. Si votre lieu de travail vous oblige régulièrement à fournir des services à des membres du public, y compris ceux qui peuvent être malades, ou s'il emploie un grand nombre de travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail en même temps, il peut être déterminé que l'exposition à une infection virale est un risque inhérent au lieu de travail.

Votre risque de complications graves liées au COVID-19 peut également être pertinent pour déterminer le caractère raisonnable d'un refus de travailler. Les autorités sanitaires ont averti que les personnes âgées, celles souffrant de certaines affections, telles que des maladies pulmonaires ou cardiaques, ou celles dont le système immunitaire est affaibli, courent un plus grand risque de devenir gravement malades à cause du COVID-19. Il est possible que les personnes les plus à risque aient besoin de mesures d'adaptation plus importantes de la part de leur employeur.

Qu'en est-il des conseils des agences de santé concernant les grands rassemblements publics?

Les agences de santé publique de la plupart des provinces ont conseillé ou ordonné l'annulation des grands rassemblements publics. Cela ne signifie pas nécessairement que les grands lieux de travail doivent fermer. Les employés ne doivent pas supposer que le gouvernement leur a donné la permission de refuser de travailler si leur lieu de travail compte un grand nombre d'employés ou de clients.

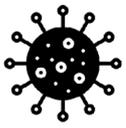
Les directives de l'agence de santé publique d'annuler les grands rassemblements publics peuvent être pertinentes pour déterminer s'il est raisonnable de croire qu'un lieu de travail n'est pas sûr en raison du risque du COVID-19. Comme indiqué ci-dessus, lorsqu'ils envisagent de refuser de travailler, les travailleuses et travailleurs doivent évaluer à la fois les risques de transmission et les risques inhérents à leur travail, ainsi que les mesures que leur employeur a prises pour réduire le risque d'une épidémie de COVID-19 sur leur lieu de travail.

Quelles sont les conséquences potentielles d'un refus de travailler en raison de préoccupations liées au COVID-19?

Refuser de travailler en défiant une directive de l'employeur est de l'insubordination. Un employeur peut réagir à l'insubordination en prenant des mesures disciplinaires. Si un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé de travailler et qu'un tribunal ou un arbitre détermine que le refus était raisonnable, la mesure disciplinaire peut être annulée. Si le refus est jugé déraisonnable, la mesure disciplinaire peut être maintenue.

Si je ne peux pas refuser de travailler, que dois-je faire pour me protéger?

Si vous avez des inquiétudes concernant les mesures que votre employeur prend ou ne prend pas en réponse au COVID-19, vous devez en faire part à votre supérieur hiérarchique, aux représentants syndicaux ou aux représentants de la santé et de la sécurité. Les comités de santé et de sécurité doivent travailler avec les employeurs pour élaborer un plan visant à minimiser le risque d'une épidémie de COVID-19 sur votre lieu de travail.



DIVULGATION DE LA MALADIE PANDÉMIQUE

Les employés doivent-ils dire à leur employeur qu'ils ont contracté la maladie du COVID-19, ou qu'ils peuvent avoir été exposés au virus?

Les politiques des employeurs devraient être conçues pour encourager l'auto-divulgation en permettant aux employés de continuer à travailler à domicile lorsque cela est possible, et en protégeant leurs salaires et avantages lorsqu'ils ne peuvent pas continuer à travailler.

La divulgation obligatoire de la maladie pandémique sera probablement raisonnable

Il est probablement raisonnable pour un employeur d'exiger de ses employés qu'ils déclarent eux-mêmes une maladie pandémique ou même l'exposition possible à la source de cette maladie. Les lois sur la santé et la sécurité au travail exigent généralement des employeurs qu'ils protègent les travailleuses et travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité au travail. C'est une raison pour laquelle l'employeur doit exiger la divulgation. Les employeurs peuvent avoir des responsabilités supplémentaires en cas de pandémie. Les autorités de santé publique peuvent exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures spécifiques pour faire face aux urgences de santé publique.

Les politiques exigeant la divulgation des informations par les employés ne doivent pas enfreindre les lois sur les droits de la personne. Par exemple, elles ne peuvent pas exiger de certains employés qu'ils divulguent leurs informations en raison de leur race ou de leur origine nationale. Toute déclaration requise doit être raisonnable et de bonne foi, en tenant compte du travail réellement effectué. Un employeur pourrait raisonnablement, par exemple, demander à toute personne revenant d'un voyage dans un pays à haut risque de se dévoiler et de s'isoler.

Lorsqu'un employé s'identifie comme ayant été exposé à une maladie pandémique, l'employeur a l'obligation permanente de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de ce travailleur, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Les employeurs doivent notamment se demander si un travailleur peut continuer à travailler, éventuellement d'une autre manière. Le travail à domicile est possible pour certains employés.

Que se passe-t-il si un employé ne révèle pas une maladie pandémique ou une exposition à une source d'infection?

Lorsqu'un employé est infecté, ou sait qu'il a pu être exposé et qu'il y a un risque d'exposition d'une maladie infectieuse à d'autres personnes, et qu'un employé ne divulgue pas ce risque, il est probable que l'employé enfreigne les politiques de l'employeur lorsque de telles politiques existent. Il peut également s'agir d'une violation des lois sur la santé et la sécurité au travail qui obligent les employés à signaler les dangers sur le lieu de travail. Même s'il n'existe pas de politique, l'employé pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

L'employeur peut-il empêcher un employé de venir travailler?

Dans des cas appropriés, même si aucun risque lié au COVID-19 n'a été divulgué, un employeur peut avoir un droit limité de tenir un employé hors du travail si ce dernier n'est pas apte au travail. Si un employeur a des préoccupations raisonnables quant à la sécurité d'autres employés ou du public, il peut demander à l'employé de fournir des preuves médicales ou autres qu'il est apte au travail. Mais si la demande n'est pas raisonnable et que l'employé reste en arrêt de travail, l'employeur pourrait être tenu de payer le salaire perdu de l'employé.

Si un employeur suit les directives d'un organisme de santé en exigeant une preuve d'aptitude au travail, cette exigence ne serait probablement pas jugée déraisonnable. Par exemple, l'employeur peut vouloir connaître les antécédents de voyage récents d'un employé, ou les contacts avec des personnes infectées.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE DES EMPLOYÉS S'ABSENTENT DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'EXPOSITION AU COVID-19?

Les agences de santé publique ont publié des directives sur la distanciation sociale. Il s'agit notamment de savoir quand nous devons éviter les foules, nous isoler des autres et surveiller notre propre santé. Voir par exemple l'ASPC, Mesures communautaires de santé publique pour atténuer la propagation des maladies à coronavirus (COVID-19) au Canada (12 mars 2020) : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html>

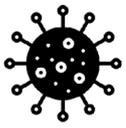
Ces lignes directrices décrivent une série de mesures de protection que les individus devraient prendre, y compris l'autosurveillance et l'auto-isollement.

Quand l'auto-isollement est-il nécessaire?

Bien que les directives de santé publique évoluent rapidement, l'auto-isollement n'a généralement été recommandé que dans les cas où une personne présente des symptômes (par exemple, toux, fièvre ou essoufflement) après:

- Avoir voyagé à l'extérieur du Canada;
- avoir eu des contacts étroits avec une personne ayant un diagnostic probable ou confirmé de COVID-19;
- avoir eu des contacts étroits avec une personne souffrant d'une maladie respiratoire aiguë qui a voyagé à l'étranger;
- vivre avec une personne qui a un diagnostic probable ou confirmé de COVID-19 et qui ne s'isole pas elle-même; et/ou
- avoir été exposé en laboratoire au virus COVID-19.

Les agences de santé publique canadiennes recommandent actuellement que les personnes ayant voyagé à l'étranger doivent s'auto-surveiller pour détecter les symptômes pendant 14 jours après leur retour au Canada. Il est également recommandé que les personnes qui reviennent au Canada s'isolent volontairement



pendant 14 jours, et au Québec, cela a été rendu obligatoire. Il est possible que les autres juridictions imposent des exigences plus strictes en matière d'auto-isolement pendant la même période. Comment s'isoler chez soi en cas de COVID-19 : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/covid-19-comment-isoler-chez-soi.html>

Les membres d'Unifor devraient continuer à suivre les directives de santé publique de leur propre province pour savoir quand l'auto-isolement est recommandé. Vous pouvez suivre ces directives ici :

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

Notez que les directives pour les employés d'un même employeur peuvent varier selon la province dans laquelle ils travaillent. Un employé de VIA Rail à Montréal peut recevoir des conseils de santé publique différents de ceux d'un employé de VIA Rail à Halifax.

Les politiques des employeurs en matière de distanciation sociale

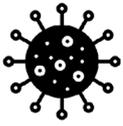
Les politiques des employeurs concernant le COVID-19 sont susceptibles d'exiger ou d'encourager les employés à suivre les directives de santé publique concernant l'hygiène et la distanciation sociale, y compris l'auto-contrôle et l'auto-isolement.

Les politiques des employeurs peuvent définir des circonstances supplémentaires dans lesquelles il est demandé aux employés de s'isoler. Le caractère raisonnable de ces politiques dépendra probablement de leur conformité avec les directives des agences de santé. Dans tous les cas, sauf exception, les employés doivent suivre le principe « travailler maintenant, déposer un grief plus tard », qui exige que les employés se conforment à une politique de l'employeur maintenant, puis demandent réparation par le biais d'un grief.

Quelles mesures doit prendre un employé qui décide de s'isoler?

Les employés ont l'obligation générale d'informer leur employeur lorsqu'ils ne peuvent pas se rendre au travail. Ce principe s'applique lorsqu'un employé est en auto-isolement en raison du COVID-19. Les employés doivent signaler leurs absences dès qu'ils se rendent compte qu'ils devront s'absenter du travail. Les employés doivent informer leurs employeurs de la raison générale de leur absence du travail et de la date à laquelle ils prévoient de reprendre le travail.

Les conventions collectives et/ou les politiques des employeurs définissent souvent les circonstances dans lesquelles un employé est tenu de fournir des documents, tels qu'une note médicale, pour justifier une absence du travail. Dans la mesure du possible, les employés qui s'isolent doivent se conformer à ces politiques, mais les employés qui s'isolent doivent clarifier avec leur employeur si une note médicale sera requise pour une absence liée au COVID-19. Les agences de santé publique conseillent aux personnes de ne pas se rendre au cabinet d'un médecin ou à l'hôpital avec de simples soupçons concernant le COVID-19. Cela peut signifier que les employés absents en raison du COVID-19 peuvent ne pas avoir de justification médicale. Le gouvernement du Canada a décidé de renoncer aux exigences de documentation médicale pour l'assurance-emploi dans les cas d'exposition au COVID-19. Une maladie pandémique met à rude épreuve le système de santé, de sorte que les exigences de



l'employeur en matière de notes médicales dans tous les cas devraient être assouplies. Unifor et d'autres syndicats s'opposent à l'exigence des employeurs de fournir des notes médicales pour toutes les absences, pour cette raison précisément.

Quels justificatifs les employeurs peuvent-ils exiger de leurs employés après une absence liée au COVID-19?

Selon les circonstances, il peut être raisonnable pour un employeur d'exiger des documents médicaux à la fin d'une absence, afin de satisfaire à l'obligation de l'employeur de s'assurer que l'employé peut retourner au travail en toute sécurité. La pandémie actuelle est un facteur exceptionnel qui peut modifier ces règles habituelles. Lorsque les employés cherchent à reprendre le travail après une absence liée au COVID-19, les employeurs s'inquiètent de la sécurité des autres. Toutefois, ces circonstances exceptionnelles peuvent également rendre raisonnable le fait que les employés ne seront pas en mesure de fournir des preuves médicales dans tous les cas. L'employé peut ne pas avoir vu de médecin, conformément aux directives de santé publique. Ces situations devront être traitées au cas par cas.

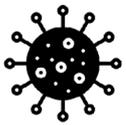
Selon les directives actuelles des autorités sanitaires, si aucun symptôme n'est évident après 14 jours de risque d'exposition, les employés peuvent retourner au travail. On peut s'attendre à ce que les employeurs exigent une justification médicale lorsqu'un employé a eu une maladie au COVID-19 diagnostiquée ou un risque d'exposition confirmé. Les employés qui ont eu une maladie au COVID-19 confirmée auront été suivis tout au long de la maladie par une agence de santé publique. Ils seront probablement isolés jusqu'à ce que l'agence de santé publique confirme que la personne n'est plus contagieuse. Actuellement, les agences de santé publique font cette détermination en se basant sur deux tests négatifs consécutifs, à au moins 24 heures d'intervalle (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/directives-provisoires-cas-contacts.html>)

Les employés peuvent-ils travailler à domicile lorsqu'ils sont en auto-isolement?

De nombreux employeurs et employés mettent en place des moyens permettant aux employés de travailler à domicile lorsque cela est possible, indépendamment de toute exposition éventuelle. C'est un exemple de la « distanciation sociale » recommandée par les agences de santé publique.

Les employés qui s'isolent mais qui ne présentent pas de symptômes peuvent être obligés par leur employeur à travailler à domicile lorsque cela est possible. Dans ces cas, l'employeur serait tenu de maintenir le salaire et les avantages de l'employé. L'employeur ne devrait pas exiger d'un employé qui s'isole en raison d'un risque identifié qu'il travaille à domicile d'une manière l'obligeant à rompre son isolement ou à exposer d'autres personnes au COVID-19.

Les employés qui s'absentent du travail parce qu'ils ne sont pas en bonne santé, y compris en raison d'un cas probable ou confirmé de COVID-19, seront considérés comme absents du travail pour cause de maladie et, en général, ne devraient pas être obligés de travailler pendant qu'ils ne sont pas en bonne santé. Le droit de l'employé à la rémunération et aux prestations dépendrait alors des congés de maladie ou des prestations de remplacement du salaire disponibles.



POLITIQUES DES EMPLOYEURS CONCERNANT LES DÉPLACEMENTS PERSONNELS PENDANT LA PANDÉMIE

Que peuvent exiger les employeurs des employés qui ont voyagé?

Les avertissements personnels ou les restrictions de voyage d'affaires devraient être basés sur les informations de santé publique actuelles et les avis sanitaires de voyage du gouvernement. La liste des pays où des avis de santé aux voyageurs sont en vigueur est établie par le gouvernement du Canada et affichée en ligne (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/derniers-conseils-sante-voyageurs.html>).

Dans la plupart des cas, un employeur ne peut pas interdire à un employé de se rendre à titre personnel dans un pays ou une région faisant l'objet d'un avis de santé en voyage. Toutefois, il peut y avoir des cas exceptionnels dans lesquels les intérêts commerciaux d'un employeur seraient suffisamment affectés par l'absence éventuelle d'un employé pour que l'employeur puisse exiger que l'employé ne voyage pas. Un employé peut jouer un rôle essentiel de sorte qu'une absence prolongée nuirait aux activités de l'employeur.

Toutefois, il sera approprié pour les employeurs de mettre en garde les employés contre les voyages personnels dans tout pays ou région faisant l'objet d'un avis sanitaire de voyage gouvernemental de niveau 3 ou 4. Le niveau 3 avertit les Canadiens d'éviter tout voyage non essentiel dans ces pays ou régions. Le niveau 4 avertit les Canadiens d'éviter tout voyage dans ces pays ou régions.

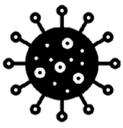
Il est probablement raisonnable, dans les circonstances de la pandémie du COVID-19, que les employeurs exigent de leurs employés qu'ils leur donnent un préavis s'ils ont l'intention de se rendre dans un pays ou une région faisant l'objet d'un avis sanitaire aux voyageurs, afin que l'employeur puisse évaluer tout problème éventuel lié aux affaires.

Sachez que dans la mesure où votre employeur propose une assurance maladie complémentaire privée, toute assurance voyage incluse dans cet ensemble de prestations peut avoir été modifiée en raison du COVID-19.

Quels justificatifs médicaux peuvent être exigés au retour d'un voyage dans un pays ou une région de niveau 3 ou 4?

Il est également raisonnable que les employeurs demandent à leurs employés de se soumettre à un dépistage approprié après un voyage pendant une pandémie. Cela peut inclure l'auto-surveillance des symptômes conformément aux directives de l'agence de santé publique. Il pourrait inclure l'obligation de s'absenter du travail pendant une période de temps recommandée par les professionnels de la santé pour les personnes qui ont été exposées (au moins 14 jours). Ce serait le cas même si l'employé ne présente pas de symptômes de maladie à son retour.

Toutes les personnes devraient comprendre le risque de voyager à l'extérieur du Canada dans les circonstances actuelles.



Un employeur peut-il restreindre d'autres voyages personnels?

Il ne sera pas raisonnable pour un employeur d'attendre de ses employés qu'ils donnent un préavis de voyage personnel dans un pays ou une région qui n'est pas soumis à un avis de santé en voyage. Toutefois, le site Web des conseils aux voyageurs du gouvernement conseille aux personnes de s'auto-surveiller pendant 14 jours (pour la fièvre, la toux ou les difficultés respiratoires) après tout voyage à l'extérieur du Canada et dans certaines juridictions comme le Québec, l'auto-isolement après un voyage à l'étranger est obligatoire. Dans ces cas, un employé qui choisit de voyager en sachant qu'il devra s'isoler après son retour, et donc s'absenter du travail, peut s'exposer à des mesures disciplinaires.

En même temps, les employés peuvent avoir des obligations familiales pressantes qui les obligent à voyager même contre l'avis des organismes de santé publique.

En outre, les employés devraient surveiller eux-mêmes les avis de santé aux voyageurs en vigueur sur le site Web de l'Agence de la santé publique du Canada et informer leur employeur avant leur retour au travail si leur destination de voyage fait par la suite l'objet d'un avis de santé aux voyageurs. Dans ces circonstances, il serait raisonnable que l'employeur applique le protocole de retour au travail décrit ci-dessus.

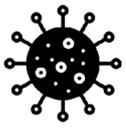
QUESTIONS RELATIVES À L'ASSURANCE-EMPLOI

Puis-je demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi si je dois m'isoler ou me mettre en quarantaine?

Oui, vous pouvez demander des prestations si vous devez vous isoler ou vous mettre en quarantaine en raison du COVID-19. La prestation de maladie de l'assurance-emploi (AE) fournit jusqu'à 55 % du revenu d'un travailleur avant sa maladie pendant un maximum de 15 semaines, jusqu'à concurrence de 573 \$ par semaine, pour les travailleuses et travailleurs qui ont travaillé au moins 600 heures assurées au cours des 52 dernières semaines.

Il y a généralement un délai de carence d'une semaine pour les prestations de maladie de l'AE, mais le gouvernement a renoncé à ce délai pour les personnes qui sont en quarantaine ou en auto-isolement en raison du COVID-19. Cela signifie qu'un travailleur qui a droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi a droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les deux semaines d'une quarantaine de deux semaines.

Pour avoir droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour le virus, vous devez avoir été mis en quarantaine par la loi ou par un agent de santé publique, ou avoir été invité par votre employeur, un médecin ou une infirmière à vous mettre en quarantaine ou à vous isoler. Si vous vivez dans le même foyer qu'une personne à qui son employeur, son médecin, son infirmière ou la législation a demandé de s'isoler ou de se mettre en quarantaine, vous avez également droit immédiatement aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.



Ai-je besoin d'une note médicale pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour m'isoler?

Normalement, un certificat médical est nécessaire pour percevoir les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Aucune note médicale n'est requise pour la période de quarantaine de deux semaines pour le COVID-19. Tant qu'une personne peut dire qu'elle a été invitée à s'isoler ou à se mettre en quarantaine par son médecin, un employeur, un fonctionnaire de la santé publique ou en vertu d'une loi, aucun document médical ne sera exigé. Une note médicale ne sera exigée que si la personne demande des prestations de congé de maladie pour une durée supérieure à la période de quarantaine de deux semaines.

Que dois-je faire si j'ai besoin d'accéder aux prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison du virus?

Le gouvernement a mis en place une ligne dédiée aux personnes qui demandent des prestations de maladie de l'assurance-emploi pour auto-isolement ou quarantaine. Si vous devez demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi, vous devez d'abord faire une demande en ligne à l'adresse suivante

<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maladie/demande.html>, et appelez ensuite la ligne Coronavirus de l'AE pour les informer de votre demande. Ils veilleront à ce que votre demande soit traitée conformément aux règles spéciales en vigueur pour le COVID-19. Les délais de traitement sont toujours estimés entre 1 et 28 jours ouvrables, mais le gouvernement travaille à la mise en place d'un système de traitement prioritaire.

Vous pouvez appeler la ligne Coronavirus de l'assurance-emploi au 1-833-381-2725 entre 8 h et 16 h 30 heure locale pour obtenir de plus amples informations.

Le gouvernement offre-t-il d'autres programmes de soutien au revenu?

Le gouvernement a annoncé des améliorations à son programme de travail partagé de l'assurance-emploi. Ce programme est conçu pour prévenir les mises à pied temporaires et fournit un soutien du revenu aux travailleuses et travailleurs lorsqu'il y a eu une réduction temporaire des besoins en main-d'œuvre qui échappe au contrôle de l'employeur. D'autres améliorations pourraient être annoncées, mais le gouvernement a déjà annoncé que la période maximale d'admissibilité des employeurs et des travailleuses et travailleurs au programme passera de 38 à 76 semaines. Ce sont les employeurs, et non les travailleurs individuels, qui font une demande initiale au programme de travail partagé.

Que faire si je n'ai pas droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi?

Le ministre de l'Emploi du Canada a annoncé le 12 mars que le gouvernement étudiait des mesures pour aider les travailleurs qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Aucune mesure spécifique n'a encore été annoncée.