

COVID-19 FOIRE AUX QUESTIONS

Révisée le 20 avril 2020

Table des matières

RÉUNIONS DU SYNDICAT ET AUTRES RASSEMBLEMENTS	2
Audiences prévues devant un tribunal, une commission du travail ou une instance d'arbitrage	3
Négociations collectives et autres réunions avec les employeurs	3
DÉCLARATIONS DE L'ÉTAT D'URGENCE	4
REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX À CAUSE DE LA COVID-19	5
Les employés ont-ils le droit de refuser de travailler s'ils craignent d'être exposés à la COVID-19?	5
Qu'en est-il des conseils des agences de santé concernant les grands rassemblements publics?	6
Quelles sont les conséquences potentielles d'un refus de travailler en raison de préoccupations liées à la COVID-19?	6
Si je ne peux pas refuser de travailler, que dois-je faire pour me protéger?	6
Mon employeur doit-il me fournir un équipement de sécurité pour me protéger contre la COVID-19?	6
DIVULGATION D'UNE MALADIE PANDÉMIQUE	7
Les employés doivent-ils dire à leur employeur qu'ils ont contracté la maladie de la COVID-19 ou qu'ils peuvent avoir été exposés au virus?	7
La divulgation obligatoire de la maladie pandémique serait probablement raisonnable	7
Que se passe-t-il si un employé ne révèle pas avoir contracté la maladie pandémique ou avoir été exposé à une source d'infection?	7
L'employeur peut-il empêcher un employé de venir travailler?	7
CONTRÔLE DE TEMPÉRATURE	8
QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE DES EMPLOYÉS S'ABSENTENT DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'EXPOSITION À LA COVID-19?	9
Quand l'auto-isolement est-il nécessaire?	9



Qu'est-ce que l'auto-isolement?	10
Politiques des employeurs à l'égard de la distanciation sociale	10
Quelles mesures doit prendre un employé qui décide de s'isoler?	10
Les employés qui s'isolent seront-ils payés pendant leur absence du travail?	11
Quels justificatifs les employeurs peuvent-ils exiger de leurs employés après une absence liée à la COVID-19?	12
Les employés peuvent-ils travailler de la maison lorsqu'ils sont en auto-isolement?	12
LES POLITIQUES DES EMPLOYEURS CONCERNANT LES DÉPLACEMENTS PERSONNELS PENDANT LA PANDÉMIE	12
Que peuvent exiger les employeurs des employés qui ont voyagé?	12
Quels justificatifs médicaux peuvent être exigés au retour d'un voyage dans un pays ou une région de niveau 3 ou 4?	13
Un employeur peut-il restreindre d'autres voyages personnels?	13
MESURES DE REMPLACEMENT DU REVENU PENDANT LA COVID-19	14
Puis-je demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi si je dois m'isoler ou me mettre en quarantaine?	14
Ai-je besoin d'un certificat médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour m'isoler?	14
Que dois-je faire si j'ai besoin d'accéder aux prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison de la maladie de la COVID-19?	14
Existe-t-il d'autres programmes de soutien au revenu proposés par le gouvernement?	15
Prestation canadienne d'urgence	15
PUIS-JE DEMANDER UNE INDEMNISATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL SI J'AI CONTRACTÉ LA COVID-19 AU TRAVAIL?	16

INTRODUCTION

La 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 conseils évoluent rapidement. Au même moment, de nombreuses questions relatives aux lieux de travail sont soulevées à propos de la COVID-19.

RÉUNIONS DU SYNDICAT ET AUTRES RASSEMBLEMENTS

Certaines réunions, événements éducatifs et autres regroupements 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.



Certaines réunions, événements éducatifs et autres regroupements 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 d'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 participantes et 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 dirigeantes et dirigeants des sections locales et les représentantes et représentants nationaux 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.

Prise de décision éclairée en fonction des risques pour les rassemblements de masse pendant l'éclosion mondiale de la COVID-19 (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/rassemblement-masse-fonde-risques.html>)

Audiences prévues devant un tribunal, une commission du travail ou une instance d'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 les audiences. 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.

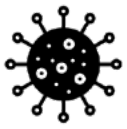
Si une réunion ou une audience ne peut être annulée ou ajournée, d'autres méthodes de réunion peuvent être envisagées. Il peut s'agir de conférences téléphoniques ou de vidéoconférences.

Des mesures doivent être prises pour préserver les délais de présentation des griefs 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 et participantes 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 participantes et 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 d'être trop nombreux. 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 de faire se rencontrer des gens et de se rassembler dans des couloirs ou des espaces communs encombrés.

Il peut être nécessaire de diviser les réunions d'un grand nombre de personnes 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.

DÉCLARATIONS D'ÉTAT D'URGENCE

Qu'est-ce qu'une déclaration d'état d'urgence?

Au Canada, les lois de chaque juridiction habilite les gouvernements à déclarer l'état d'urgence. La Loi sur les mesures d'urgence au Canada permet au gouvernement fédéral de déclarer une urgence nationale. Ces lois peuvent être déclarées applicables en cas d'événement imminent qui nécessite une coordination rapide pour protéger la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes, ou pour limiter les dommages aux biens ou à l'environnement.

Décrets d'urgence

Les provinces ont déclaré la propagation de la COVID-19 comme étant une urgence publique ou sanitaire. La déclaration d'un état d'urgence simplifie le processus législatif, en donnant au gouvernement un pouvoir étendu pour prendre des décrets afin de contenir l'urgence.

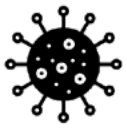
Comment les décrets d'urgence affectent-ils les employés?

Les décrets d'urgence émis en vertu des lois provinciales peuvent affecter l'emploi. Les mesures prises en vertu d'un décret peuvent entraîner la fermeture d'entreprises et la mise à pied d'employés.

Avant la pandémie de la COVID-19, deux provinces avaient déjà en place des congés avec protection de l'emploi qui s'appliquent lorsqu'une personne ne peut pas travailler en raison d'une urgence déclarée. L'article 50.1 de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario prévoit un congé avec protection de l'emploi en cas d'une « urgence déclarée ». En vertu de cette disposition, les employés qui ne peuvent pas travailler en raison du décret d'urgence ont immédiatement droit à un congé sans solde pour la durée du décret d'urgence. Cette disposition s'applique également lorsqu'un décret d'urgence oblige l'employé à s'occuper de membres de sa famille. Elle peut s'appliquer, par exemple, lorsqu'une garderie est fermée pendant une déclaration d'urgence. L'Ontario a étendu ce congé maintenant pour couvrir des maladies comme la COVID-19. En Nouvelle-Écosse, les employés ont droit au même type de congé.

Le 17 mars 2020, la Saskatchewan a ajouté un congé avec protection de l'emploi pour les urgences de santé publique, avec effet rétroactif au 6 mars 2020. D'autres provinces sont susceptibles d'édicter des changements similaires.

Le 23 mars 2020, la Colombie-Britannique a ajouté un congé lié à la COVID-19 à l'article 52.12 de la Employment Standards Act.



Pour les employés sous réglementation fédérale, il existe maintenant un nouveau congé lié à la COVID-19 à l'article 239.01 du Code canadien du travail.

REFUSER UN TRAVAIL DANGEREUX À CAUSE DE LA COVID-19

Les employés ont-ils le droit de refuser de travailler s'ils craignent d'être exposés à la 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 de la 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 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 travailleuses 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 d'une nouvelle maladie.

Les mesures prises par votre employeur pour limiter la diffusion de 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;
- Diriger le personnel de nettoyage vers la désinfection des surfaces à forte circulation et des 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 de 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 des employées 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 à la 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 de la 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 de la 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 à la 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.

Mon employeur doit-il me fournir un équipement de sécurité pour me protéger contre la COVID-19?

Les lois sur la santé et la sécurité au travail exigent des employeurs qu'ils prennent toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger le travailleur. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les précautions raisonnables pour prévenir la transmission de la maladie aux travailleuses et travailleurs peuvent inclure la fourniture d'équipements de sécurité supplémentaires. Le type d'équipement approprié variera en fonction de la profession. Il dépendra du danger pour le travailleur individuel à la lumière des connaissances actuelles sur la manière dont le virus est transmis. Des conseils sur la manière de combattre les dangers connus concernant COVID-19 peuvent être obtenus auprès de l'Agence de santé publique du Canada (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/professionnels-sante/mesures-sante-publique-utilisees-reduire-covid-19.html>) et des agences provinciales de santé.

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 à la 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 de la COVID-19 ou qu'ils peuvent avoir été exposés au virus?

Les politiques des employeurs devraient être conçues pour encourager l'auto-divulgence 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 serait 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 constante 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 avoir contracté la maladie pandémique ou avoir été exposé 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 être sanctionné.

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

Dans des cas appropriés, même si aucun risque à la 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 sera probablement pas jugée déraisonnable. Par exemple, l'employeur peut connaître les antécédents de voyage récents d'un employé, ou ses contacts avec des personnes infectées.

CONTRÔLE DE TEMPÉRATURE

Les employeurs peuvent-ils exiger des employés qu'ils se soumettent à un contrôle de température avant de venir travailler?

Certains employeurs ont commencé à utiliser des contrôles de température pour exclure de leur lieu de travail tout employé qui pourrait être porteur du virus de la COVID-19. Ces mesures pourraient apporter un certain réconfort aux employeurs et aux employés, mais ne permettent probablement pas de détecter de manière fiable un éventuel risque de COVID-19.

Les lois sur la santé et la sécurité au travail exigent des employeurs qu'ils prennent des précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. Dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, cela signifie que les employeurs ont le devoir de prendre des mesures pour empêcher la propagation de la COVID-19 sur leur lieu de travail. Ce devoir pourrait soutenir les efforts d'un employeur pour identifier les personnes qui ont de la fièvre parce que c'est l'un des symptômes de la COVID-19. Cependant, la prise de température ne semble pas être une méthode de sécurité recommandée par l'Agence de santé publique du Canada qui a publié des lignes directrices à l'intention des employeurs. Voir la publication Lignes directrices relatives à la prise de décisions fondées sur les risques pour les lieux de travail et les entreprises pendant la pandémie de COVID-19 (<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/document-orientation/prise-decisions-fondees-risques-lieux-travail-entreprises-pandemie-covid-19.html>)

Sur un lieu de travail syndiqué, les employeurs peuvent adopter des politiques raisonnables. En cas de litige sur ce type de politique dans un lieu de travail syndiqué, un arbitre prend en compte un certain nombre de facteurs pour évaluer le caractère raisonnable. L'utilité et l'exactitude du test seraient un facteur pertinent. Les personnes peuvent être infectées par la COVID-19 et ne pas avoir de fièvre ou d'autres symptômes détectables. En même temps, d'autres employés peuvent avoir une fièvre sans rapport avec la COVID-19. Ils pourraient être renvoyés chez eux par crainte de propager une maladie qu'ils n'ont pas. Si une vérification de la température n'est pas une méthode efficace de dépistage de la COVID-19, un arbitre pourrait juger que la politique est déraisonnable. D'autres facteurs seraient également pertinents, notamment:

- La nature du travail, en particulier pour les travailleuses et travailleurs de la santé et autres personnes en contact avec des personnes particulièrement vulnérables à la COVID-19;
- Le nombre de travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail;
- La capacité des travailleuses et travailleurs à maintenir la distance physique recommandée par les responsables de la santé publique dans leur environnement de travail;
- La propagation de la COVID-19 dans la communauté locale; et
- L'impact d'un nombre important de travailleuses et travailleurs absents sur les activités de l'employeur et les services qu'il fournit.

Un employé peut-il refuser de se soumettre à un contrôle de température?

Refuser de suivre les instructions d'un employeur est de l'insubordination. Si un travailleur croit qu'une directive de l'employeur viole la convention collective ou la législation, le conseil habituel est de « travailler maintenant, déposer un grief ensuite ».



Il existe un certain nombre d'exceptions à la règle « travailler maintenant, déposer un grief ensuite ». L'une d'entre elles concerne les directives qui violent les intérêts de l'employé en matière de protection de la vie privée. Dans le cas des contrôles de température, cela peut dépendre de la méthode utilisée. Un thermomètre à infrarouge ou une caméra thermique serait plus sûr et beaucoup moins invasif que certaines autres méthodes qui nécessitent un contact corporel.

Une autre exception concerne les cas où une directive de l'employeur pourrait mettre en danger la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. Une politique de contrôle de la température qui utilise des méthodes invasives telles que les thermomètres buccaux pourrait augmenter le risque de propagation du virus sur le lieu de travail, en particulier s'il est administré par des personnes non qualifiées. Les travailleuses et travailleurs pourraient être justifiés de refuser de se soumettre à un contrôle de la température dans de telles circonstances.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE DES EMPLOYÉS S'ABSENTENT DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE OU D'EXPOSITION À LA 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 visant à atténuer la propagation des maladies à coronavirus (COVID-19) au Canada (<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'auto-surveillance et l'auto-isollement.

Quand l'auto-isollement est-il nécessaire?

Les lignes directrices en matière de santé publique ont changé rapidement au cours des dernières semaines. L'Agence de la santé publique du Canada recommande actuellement une période d'auto-isollement de 14 jours lorsque:

- vous avez un cas suspect ou confirmé de COVID-19;
- vous êtes revenu d'un voyage à l'étranger avant le 26 mars 2020; et/ou
- vous avez été en contact étroit avec une personne ayant un diagnostic probable ou confirmé de COVID-19.

En date du 26 mars 2020, l'Agence de la santé publique du Canada oblige les voyageurs de retour de l'extérieur du Canada à s'auto-isoler pour une période de 14 jours, conformément à la Loi fédérale sur la quarantaine

Certaines provinces ont émis des ordonnances de santé publique exigeant aux personnes qui entrent dans la province de s'auto-isoler pendant 14 jours.

L'Agence de la santé publique du Canada recommande actuellement une période d'auto-surveillance de 14 jours lorsque vous ne présentez aucun symptôme de la COVID-19 (par exemple, essoufflement, toux et/ou fièvre) et:

- vous pensez avoir été exposé à une personne atteinte de COVID-19; et/ou
- vous avez eu des contacts étroits avec des personnes âgées ou des personnes vulnérables sur le plan médical.



Certaines provinces exemptent les travailleuses et travailleurs de la santé de la recommandation de s'isoler pendant 14 jours après un voyage international et leur demandent plutôt de retourner au travail mais de s'auto-surveiller pendant cette période. Les travailleuses et travailleurs de la santé qui reviennent d'un voyage international doivent consulter les autorités locales de santé publique pour obtenir des conseils spécifiques.

Pour plus d'informations sur les cas où l'auto-isolement et l'auto-surveillance sont recommandés, voir: <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques.html>

Les gens devraient aussi continuer de surveiller les lignes directrices de santé publique dans leur propre province pour connaître quand l'auto-isolement est recommandé. Veuillez noter 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.

Qu'est-ce que l'auto-isolement?

Les employés à qui l'on a demandé de s'isoler doivent prendre les mesures suivantes:

- Rester à la maison;
- Ne pas aller dans les lieux publics;
- Ne pas prendre les transports publics, les taxis ou les systèmes de covoiturage;
- Garder une distance d'au moins deux mètres entre vous et les autres personnes
- Porter un masque si vous quittez votre maison ou si vous vous trouvez à moins de 2 mètres d'autres personnes;
- Pratiquer une bonne hygiène des mains;
- Limiter le nombre et la durée des visites à votre domicile;
- Couvrir votre toux et vos éternuements.

Pour plus d'informations sur la façon de s'isoler à la maison lorsque vous avez le COVID-19, voir: <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/covid-19-comment-isoler-chez-soi.html>

Les politiques des employeurs en matière de distanciation sociale

Les politiques des employeurs concernant la 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 de la 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. Ce type de notification donnera droit à un congé lié à la COVID-19 dans les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral. Certaines autres provinces ont adopté de nouvelles mesures de protection des emplois pour les employés qui doivent s'isoler de leur propre chef, conformément aux directives ou aux conseils des autorités sanitaires.

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'un billet du médecin, pour justifier une absence du travail. Dans la mesure du possible, les employés qui s'isolent doivent demander à leur employeur s'il est nécessaire de fournir une note médicale pour une absence liée à la COVID-19. Les organismes 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 la COVID-19. Cela peut signifier que les employés absents en raison de la COVID-19 peuvent ne pas avoir de justification médicale. 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. C'est précisément pour cette raison qu'Unifor et d'autres syndicats s'opposent à l'exigence des employeurs de fournir des notes médicales pour toutes les absences.

Le gouvernement du Canada a décidé de renoncer aux exigences de documentation médicale pour l'assurance-emploi dans les cas d'exposition à la COVID-19. Certains gouvernements provinciaux ont publiquement découragé les employeurs de demander des certificats médicaux et certains ont adopté une nouvelle loi pour permettre aux employés de prendre un congé lié à la COVID-19 sans devoir fournir un certificat médical.

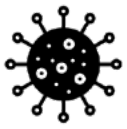
Les employés qui s'isolent seront-ils payés pendant leur absence du travail?

La question de savoir si un employé qui s'isole a le droit d'être payé par son employeur est incertaine et dépendra des circonstances. Les employés qui s'isolent parce qu'ils présentent des symptômes auront probablement accès à toutes les prestations de congé de maladie applicables. Dans les cas où un employé ne présente pas de symptômes mais s'isole lui-même, certaines conventions collectives peuvent prévoir des prestations pour les employés en quarantaine et/ou définir des congés (payés ou non) auxquels l'employé peut avoir accès. De nombreuses conventions collectives peuvent ne pas contenir de dispositions spécifiques traitant de cette situation, mais les employés peuvent avoir accès à d'autres avantages accumulés, tels que des congés accumulés ou des heures supplémentaires. En outre, certaines juridictions peuvent prévoir des congés légaux (avec ou sans solde) auxquels un employé en situation d'auto-isolement peut avoir droit.

Lorsque cette question se pose, les circonstances suivantes peuvent être pertinentes pour déterminer si un employé a le droit d'être payé pendant son auto-isolement:

- Les raisons pour lesquelles l'employé est en auto-isolement (par exemple, l'auto-isolement à la suite d'un voyage international volontaire peut être traité différemment de l'auto-isolement après un contact local avec un cas probable ou confirmé de COVID-19);
- Si l'employé a reçu l'ordre de s'isoler par les autorités de santé publique ou par l'employeur, ou s'il a décidé de s'isoler volontairement;
- La nature du travail de l'employé;
- La nature du lieu de travail de l'employeur; et
- Le contenu des avis de santé publique pertinents au moment où l'employé est en auto-isolement.

Les gouvernements fédéral et provinciaux ont annoncé de nouveaux programmes de remplacement du revenu et/ou des modifications aux programmes existants (comme l'assurance-emploi). À noter en particulier, la Prestation canadienne d'urgence (PCU) versera une aide de 500 \$ par semaine aux travailleuses et travailleurs qui ont cessé de travailler en raison de la COVID-19, y compris parce qu'ils doivent s'auto-isoler. Pour obtenir des renseignements sur les prestations d'assurance-emploi actuelles et le programme d'aide de la PCU, voir la réponse à la question « Questions d'assurance-emploi » ci-dessous. Les membres d'Unifor devraient continuer



à surveiller les annonces du gouvernement concernant les programmes de remplacement du revenu.

Quels justificatifs les employeurs peuvent-ils exiger de leurs employés après une absence liée à la 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 à la COVID-19, les employeurs s'inquiètent de la sécurité des autres. Toutefois, ces circonstances exceptionnelles peuvent également rendre déraisonnable l'obligation pour les employés 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 contracté une maladie à la COVID-19 diagnostiquée ou un risque d'exposition confirmé, et cherche à retourner au travail. Les employés qui ont eu une maladie à la 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.

Les employés peuvent-ils travailler de la maison lorsqu'ils sont en auto-isolément?

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.

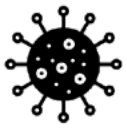
Les employés qui s'isolent mais qui ne présentent pas de symptômes peuvent être obligés par leur employeur à travailler à domicile lorsque cela est possible. Dans ces cas, l'employeur serait tenu de maintenir le salaire et les avantages de l'employé. L'employeur ne devrait pas exiger d'un employé qui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

LES 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 ayant des avis de santé aux voyageurs actifs 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. Actuellement, le gouvernement du Canada a établi un avis mondial aux voyageurs, ce qui signifie que tout le monde est invité à éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du Canada jusqu'à nouvel ordre. Essentiellement, tous les pays à l'extérieur du Canada (y compris les États-Unis) se situent au niveau 3.

Il est probablement raisonnable, dans les circonstances de la pandémie de 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 de la 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-isolément 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.

Dans les conditions actuelles causées par la COVID-19, chacun devrait surveiller les avis de santé en voyage



actifs sur le site Web de l'Agence de santé publique du Canada et en informer son employeur avant son retour au travail après tout voyage à l'extérieur du Canada.

MESURES DE REMPLACEMENT DU REVENU PENDANT LA COVID-19

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 de la 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 de la 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 en raison du virus, vous devez avoir été mis en quarantaine par la loi ou par un agent de santé publique ou être en auto-isolement. La ligne d'information COVID-19 de l'assurance-emploi vous informe actuellement que si votre employeur, un médecin ou une infirmière vous a demandé de vous mettre en quarantaine ou de vous isoler, ou si vous vivez dans le même ménage qu'une personne à qui son employeur, son médecin ou son infirmière a demandé de s'isoler ou de se mettre en quarantaine, ou en vertu de la loi, vous êtes également admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi immédiatement.

Le gouvernement a annoncé que les travailleuses et travailleurs peuvent demander la Prestation canadienne d'urgence (PCU) récemment annoncée. Il s'agit d'une prestation mensuelle de 2 000 \$ pour les travailleuses et travailleurs qui ont cessé de travailler pour de nombreuses raisons liées à la COVID-19. Voir ci-dessous pour plus d'informations sur la PCU.

Ai-je besoin d'un certificat médical pour avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi pour m'isoler?

Normalement, un certificat médical est nécessaire pour toucher des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Cette exigence a été levée jusqu'au 30 septembre 2020 dans tous les cas. Le gouvernement a modifié la Loi sur l'assurance-emploi afin que les employés qui prennent des congés médicaux, des congés pour raisons familiales ou des congés pour maladie grave ne soient pas tenus de fournir un certificat médical.

Que dois-je faire si j'ai besoin d'accéder aux prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison de la maladie de la COVID-19?

Vous pouvez faire une demande de prestations d'urgence d'assurance-emploi en ligne ici:
<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maladie/demande.html>



Existe-t-il d'autres programmes de soutien au revenu proposés par le gouvernement?

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 au 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 dit qu'il supprimera la période d'attente pour que les employeurs présentent une demande de travail partagé. Il va aussi assouplir les règles pour que les nouvelles entreprises puissent faire une demande après seulement un an d'activité. La période maximale d'admissibilité des employeurs et des travailleurs au programme passera de 38 semaines à 76 semaines.

Le gouvernement a également annoncé la Prestation canadienne d'urgence (PCU) pour tout travailleur salarié ou indépendant et qui a perdu 14 jours consécutifs de revenu en raison de la COVID-19. Notez que le gouvernement a annoncé le 15 avril que toute personne n'ayant pas gagné plus de 1 000 \$ pendant une période d'au moins 14 jours consécutifs au cours de la période initiale de quatre semaines de sa demande ou 1 000 \$ au total pour chaque demande ultérieure, pourra également bénéficier de la PCU.

Prestation canadienne d'urgence

Le 25 mars 2020, le gouvernement du Canada a annoncé la Prestation canadienne d'urgence (PCU), une prestation de soutien au revenu pour les travailleuses et travailleurs qui ont cessé de travailler pour des raisons liées à la COVID-19.

La PCU versera à une travailleuse ou à un travailleur 2 000 \$ par période de quatre semaines, jusqu'à concurrence de 16 semaines. Il s'agit d'une prestation à taux fixe, et elle est offerte aux travailleuses et travailleurs, qu'ils soient admissibles ou non à l'assurance-emploi.

Admissibilité à la PCU

La PCU versera une prestation aux travailleuses et travailleurs âgés d'au moins 15 ans, résidents canadiens, et qui ont gagné au moins 5 000 \$ en revenus d'emploi, de travail indépendant ou de congé de maternité/parental au cours des 12 mois précédant leur demande, ou en 2019.

Pour faire une demande, la travailleuse ou le travailleur doit avoir cessé complètement de travailler pour des raisons liées à la COVID-19 pendant au moins 14 jours consécutifs au cours d'une période de 4 semaines. Cela peut être dû au fait que la travailleuse ou le travailleur :

- a perdu leur emploi
- a été licencié
- a été malade, mis en quarantaine ou s'est occupé d'une personne atteinte de la COVID-19
- a été obligé de s'occuper des enfants en raison de la fermeture d'écoles et de garderies.

Au cours de la période de 14 jours, la travailleuse ou le travailleur ne doit pas avoir gagné d'autres revenus d'emploi, avoir reçu des prestations d'assurance-emploi ou avoir reçu des prestations parentales ou de grossesse de l'assurance-emploi.

Le gouvernement a annoncé de nouveaux critères d'admissibilité le 15 avril 2020. Il a annoncé que vous pouvez également accéder à la PCU si vous n'avez pas gagné plus de 1 000 \$ pendant une période d'au moins 14 jours consécutifs au cours de la période initiale de quatre semaines de votre demande ou 1 000 \$ au total pour chaque demande ultérieure. Cela indique que le gouvernement permettra aux travailleuses et travailleurs qui gagnent jusqu'à 1 000 \$ par mois (ou jusqu'à 1 000 \$ pendant la période de 14 jours, pour la première demande) d'accéder à la PCU, contrairement aux annonces précédentes.



Une travailleuse ou un travailleur qui quitte son emploi volontairement ne sera pas admissible aux prestations.

On ne sait pas encore comment la PCU s'appliquera aux personnes qui reçoivent des prestations dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC).

En outre, le gouvernement a annoncé le 15 avril que vous pouvez également demander la PCU si :

- vous avez droit à des prestations régulières ou de maladie de l'assurance-emploi; ou
- vous êtes un ancien demandeur d'emploi qui a épuisé son droit aux prestations régulières d'assurance-emploi entre le 29 décembre 2019 et le 3 octobre 2020.

Faire une demande de PCU

Les travailleuses et travailleurs qui ont déposé une demande d'assurance-emploi le 15 mars ou après cette date et dont la demande n'a pas encore été traitée, migreront automatiquement vers la PCU. Le fait de recevoir un versement de PCU ne constitue pas une demande d'assurance-emploi.

Vous pouvez demander la PCU ici (<https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/faire-demande-pcu-aupres-arc.html>).

Le gouvernement s'attend à ce que le traitement des demandes prenne 10 jours. Les demandes seront acceptées pour la période comprise entre le 15 mars et le 3 octobre 2020, et devront être soumises avant le 2 décembre 2020.

Les travailleuses et travailleurs qui ont fait une demande à l'assurance-emploi avant le 15 mars, et dont la demande n'a pas été traitée encore, n'ont pas besoin de faire autre chose à ce stade-ci.

PUIS-JE DEMANDER UNE INDEMNISATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL SI J'AI CONTRACTÉ LA COVID-19 AU TRAVAIL?

Certains employés contracteront la COVID-19 dans le cadre de leur travail.

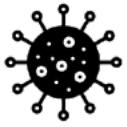
Pour avoir droit aux prestations de l'assurance accidents du travail en raison de la COVID-19, un travailleur devra prouver que la COVID-19 a été contractée dans le cadre de son travail, plutôt que par une autre exposition.

Dans le passé, les commissions des accidents du travail de l'Ontario et du Québec ont versé des prestations aux personnes qui ont contracté le SRAS ou la grippe H1N1 au travail. Dans un cas, un travailleur a subi des effets secondaires permanents et a reçu un salaire de remplacement bien au-delà de son rétablissement du SRAS. L'employé n'a pas pu reprendre son emploi d'avant la maladie en raison des effets secondaires graves et permanents de la maladie.

Les règles sont différentes dans chaque province. L'admissibilité peut être plus évidente si le travail de l'employé l'expose intrinsèquement à un risque d'infection nettement plus élevé que celui du grand public. Le droit peut également être plus évident si la maladie transmissible est présente sur le lieu de travail de l'employé.

La commission des accidents du travail de chaque province identifiera des critères spécifiques pour faire une demande d'indemnisation pour une maladie liée au travail (COVID-19). Chaque commission fournira des conseils sur la manière dont un diagnostic de COVID-19 doit être prouvé.

Les prestations d'indemnisation des travailleurs ne seront pas disponibles pour les employés qui ne sont pas malades mais qui ont été mis à pied ou obligés de s'isoler ou de se mettre en quarantaine en raison de la



pandémie de COVID-19.

Comment faire une demande d'indemnisation en raison de la COVID-19?

Si vous avez contracté la COVID-19 sur votre lieu de travail, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur et à la Commission des accidents du travail de votre province. Dans des circonstances normales, vous devriez également signaler l'accident à votre médecin. Toutefois, il est vivement conseillé aux personnes concernées d'appeler les autorités de santé publique plutôt que de se rendre au cabinet d'un médecin ou à l'hôpital avec la COVID-19. L'employeur est généralement tenu de déclarer une maladie professionnelle, y compris la COVID-19.