Rappel au travail

Les mécanismes de réouverture

À quel moment mon employeur peut-il rouvrir?	La date d'ouverture dépend de votre secteur d'activité et de votre région. Les détails sont ici. Prenez note que le gouvernement a mentionné qu'il se réservait la possibilité de modifier les dates déjà annoncées.
Qui est chargé de faire respecter la fermeture des établissements non visés par les exceptions?	La direction de la santé publique a le pouvoir de sanctionner sur le plan pénal toute personne qui refuse d'obéir à un ordre de la santé publique. Également, en milieu de travail, il est possible de faire appel à un inspecteur(-trice) de la CNESST afin qu'il y ait enquête. Pour ce faire, vous devez communiquer au numéro général de la CNESST et demander à discuter avec un inspecteur(-trice) de garde au 1-844-838-0808.
Mon emploi requiert que je voyage entre les régions, est-ce permis?	Les points de contrôles ont déjà commencé à être levés. Voici l'ordre et les dates d'ouvertures des régions qu'il reste à déconfiner.
À partir du 11 mai, les activités manufacturières peuvent reprendre partout au Québec avec un maximum de 50 travailleurs et travailleuses et 50% des employés excédentaires. Concrètement, ça veut dire quoi?	Voilà des exemples de calculs : **Nbr d'employés habituels** / **50** / **50% des excédentaires (nbr-50)** / **Total** **45** / x / x / 45 **100** / 50 / 25 / 75 **500** / 50 / 225 / 275 Ceci exclut toutefois les entreprises qui étaient considérées comme essentielles et n'étaient pas visées par les ordonnances de fermeture.

Mon employeur doit-il respecter la convention collective dans l'ordre de rappel au travail?	Le rappel au travail devrait normalement s'effectuer conformément à la convention collective. Consultez votre comité exécutif local pour connaître les détails relatifs à votre milieu de travail.
Puis-je demander de ne pas être rappelé au travail?	À moins d'avoir un motif relatif à votre santé ou à la garde d'une personne à charge, demander à ne pas être rappelé équivaut à un départ volontaire. Ceci pourrait vous rendre inéligible à la PCU/PAEU.
Mon employeur peut-il modifier les horaires de travail en raison de la COVID-19?	Si votre horaire de travail est prévu à la convention collective, que vous avez un plancher d'heures garanties ou que votre convention collective prévoit un délai pour recevoir votre horaire, il faut une entente avec le syndicat pour y déroger. Notez par ailleurs qu'en vertu de l'article 59.0.1 de la *Loi sur les normes du travail*, une personne peut refuser de travailler lorsqu'elle n'a pas été informée au moins cinq jours à l'avance qu'elle serait requise de travailler, SAUF dans certaines exceptions. **Renseignez-vous pour vous assurer que vous n'êtes pas visé-e par l'une de ces exceptions**, s'il y a lieu. Pour en savoir plus, cliquez ici. Si votre entreprise a des heures d'ouverture réduites, il est possible que cela modifie votre horaire de travail. Dans tous les cas, si vous êtes syndiqué-e-s, ces modifications devraient se faire en conformité avec la convention collective et avec votre syndicat.

Le retour au travail et ma santé

L'employeur peut-il prendre ma température à l'arrivée au	À priori, cette exigence nous semble raisonnable. Par contre, nous sommes d'avis que si un employeur décidait d'emprunter une telle avenue, il sera important de déterminer les conditions d'exercice d'une telle prise de température en plus de s'assurer du respect de la confidentialité des données, notamment quant aux stockages et à la période de temps pendant laquelle ces informations seront conservées. Il faut aussi rappeler que la température n'est pas seulement un indicateur de COVID-19. Ainsi, une température élevée n'indique pas nécessairement que la personne est atteinte de la COVID-19 et ne devrait pas entraîner un retrait du milieu du travail pour 14 jours de manière automatique.
L'employeur peut-il exiger que je remplisse un questionnaire sur mon état de santé pour accéder aux lieux de travail?	À priori, cette exigence nous semble raisonnable. Par contre, la raisonnabilité d'un tel questionnaire sera assurée par le type d'information qui y sera demandée. Dans la mesure où les questions demeurent de nature générale, en lien avec la situation

	actuelle, et ne constituent pas une violation du droit à la vie privée, nous sommes d'avis qu'un tel questionnaire peut donc être exigé par l'employeur.
L'employeur peut-il me faire passer un test sérologique (prise de sang) avant d'accepter mon retour au travail?	Unifor s'oppose fortement à toute intervention médicale forcée puisque celles-ci constituent une violation de l'intégrité physique. Entre autres, les articles 10 et 11 du *Code civil du Québec* confèrent à toute personne l'inviolabilité et le droit à son intégrité, ainsi que l'assurance de ne pas être soumise, sans son consentement, à des soins, quelle qu'en soit leur nature. **Une telle violation des droits fondamentaux d'une personne est à prendre au sérieux, un test sérologique pouvant entre autres révéler diverses pathologies. Nous vous recommandons de faire immédiatement appel à votre représentant-e syndical-e pour obtenir des conseils.**
Quand l'auto-isolement est-il nécessaire?	Les autorités de santé publique recommandent un auto-isolement de 14 jours en cas de : • cas suspect ou confirmé de COVID-19; • retour d'un voyage à l'étranger au cours des 14 derniers jours; et/ou • contact étroit avec une personne ayant un diagnostic probable ou confirmé de COVID-19
Mon employeur me demande de m'auto-isoler, mais je n'ai aucun symptôme et aucune raison de croire que je pourrais être porteur(-euse), que faire?	Les politiques des employeurs peuvent définir des circonstances supplémentaires dans lesquelles il est demandé aux employé-e-s 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 employé-e-s doivent suivre le principe « obéir maintenant, déposer un grief plus tard », qui exige que les employé-e-s se conforment à une politique de l'employeur maintenant, puis demandent réparation par le biais d'un grief. Contactez votre représentant-e syndical-e.
Je crois que je devrais m'auto-isoler à la maison. Qu'est-ce que je dis à mon employeur?	Il faut informer votre employeur si vous n'êtes pas en mesure de vous rendre au travail. C'est votre obligation de l'informer de la raison générale pour laquelle vous n'êtes pas en mesure de vous rendre au travail et pour combien de temps vous serez absent-e. Si l'employeur refuse votre demande de vous absenter pour ce motif, vous aurez la possibilité de contester ce refus, mais devrez démontrer la raisonnabilité de votre demande d'absence.

Est-ce que je suis obligé de fournir un billet du médecin?	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 employé-e-s absent-e-s en raison de la COVID-19 peuvent ne pas avoir de justification médicale. Dans les circonstances actuelles, Unifor s'oppose à l'exigence des employeurs de fournir des notes médicales pour toutes les absences. Toutefois, si l'employeur en exige quand même un, il serait plus prudent de répondre à la demande et de la contester par la suite.
Est-ce que mon employeur pourrait me demander un justificatif médical quand je reviendrai au travail?	Il peut être raisonnable pour un employeur d'exiger des documents médicaux à la fin d'une absence reliée à une question de santé, et ce, afin de satisfaire à l'obligation de l'employeur de s'assurer que l'employé-e peut retourner au travail en toute sécurité. Lorsque les employé-e-s 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 employé-e-s de fournir des preuves médicales dans tous les cas. L'employé-e 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 employé-e-s peuvent retourner au travail. On peut s'attendre à ce que les employeurs exigent une justification médicale lorsqu'un-e employé-e a contracté une maladie à la COVID-19 diagnostiquée ou un risque d'exposition confirmé. Les employé-e-s qui ont eu un diagnostic lié à la COVID-19 confirmé auront été suivis tout au long de la maladie par une agence de santé publique. Ils-Elles seront probablement isolé-e-s jusqu'à ce que l'agence de santé publique confirme que la personne n'est plus contagieuse.
Je présente un facteur de risque à la COVID-19, puis-je refuser de rentrer au travail ?	Il peut s'agir d'un motif raisonnable pour refuser de retourner au travail, mais cela dépendra des risques inhérents à votre travail et votre condition médicale. Dans une telle situation, nous vous recommandons d'avoir une attestation médicale justifiant votre refus, incluant des précisions quant aux risques potentiels d'un retour au travail. Dans un tel cas, nous croyons que vous devriez demander à l'employeur de maintenir votre lien d'emploi malgré votre refus, lequel est justifié par un facteur de risque. **En conférence de presse le 4 mai**, le premier ministre du Québec a confirmé que les gens ayant un facteur de risque supplémentaire pour la COVID-19 ne devraient pas être forcés de revenir au travail et que ça ne devrait pas avoir d'impact sur leur lien

d'emploi. Par contre, certaines déclarations antérieures de personnes en situation d'autorité portaient à penser le contraire. Ainsi, il y a fort à parier que des batailles juridiques puissent s'en suivre.

Vous seriez toujours admissibles à la PCU/PAEU puisque vous seriez sans revenu en raison de la COVID-19 et du risque particulier pour vous.

Si je suis enceinte et que je décide de rester chez moi en attendant un rendez-vous avec mon médecin ou une décision de la CNESST en lien avec mon retrait préventif, est-ce que je pourrai être indemnisée rétroactivement?

Pour les employées sous juridiction provinciale, la CNESST a modifié son programme Pour une maternité sans danger dans la foulée de la présente situation. La travailleuse peut cesser de travailler avant même de consulter son médecin.

Elle doit informer son employeur des raisons justifiant son retrait immédiat du travail (COVID-19). Celui-ci peut reconnaître les dangers présents au poste de travail de la travailleuse et lui confirmer une affectation à des tâches qui ne comportent pas de danger ou un retrait préventif.

Le danger (COVID-19) doit être présent dans le milieu de travail. La travailleuse doit

- consulter son médecin le plus rapidement possible
- obtenir le certificat visant le retrait préventif, et
- remettre le certificat visant le retrait préventif à son employeur

Si la travailleuse est admissible au programme Pour une maternité sans danger et qu'elle est en retrait préventif, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu pourrait être rétroactif.

Advenant le refus de la demande, la travailleuse n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

La CNESST a créé un site dédié à ces questions ici.

Santé et sécurité au travail

Quelles mesures les employeurs doivent-ils mettre en place pour assurer la sécurité des travailleuses et des travailleurs qui seront de retour?

Les mesures sont aussi diverses que chacune des réalités des milieux de travail.

La CNESST a une section complète de son site Internet dédiée aux mesures à prendre pour chaque secteur d'activité. Nous vous y référons ici.

Qu'en est-il des lieux communs tels que les cafétérias, les casiers et les douches?

Ce sera aux employeurs, de concert avec le syndicat, à développer des procédures qui respectent les règles mises en place par la Santé publique.

	Celles-ci devront comporter des limites quant au nombre de personnes présentes dans un même endroit au même moment. Il pourra être nécessaire de prévoir des horaires de pauses, de dîner, d'entrée et de sortie au travail de manière à ce que ces règles puissent être respectées.
Suis-je obligé-e de signer la Politique de mon employeur concernant les mesures prises pour diminuer les risques de propagation?	À priori, une telle demande de la part d'un employeur nous semble raisonnable, dans la mesure où l'employeur vous demande d'apposer votre signature à titre d'accusé de réception. Par contre, il est primordial de communiquer avec votre représentant-e syndical-e si ledit document comporte la possibilité de sanctions disciplinaires si vous contrevenez aux directives ou encore si le document implique une forme quelconque d'obligation de dénonciation. Dans le doute quant aux conséquences potentielles de signer un tel document, nous vous conseillons de demander d'abord à discuter avec votre représentant-e syndical-e.
L'employeur peut-il m'obliger à porter un équipement de protection individuelle lors de mon retour au travail?	À priori, une telle demande nous semble raisonnable, notamment en ce qui a trait aux situations où il pourrait être impossible, pour certains employeurs en raison de la nature de leurs activités, de faire respecter les règles de distanciation sociale émises par la Santé publique.
Si je ne respecte pas les nouvelles règles mises en place, est-ce que mon employeur a le droit de me discipliner?	Dans la mesure où les nouvelles règles mises en place sont raisonnables et qu'elles ont été développées en corrélation avec celles émises par la Santé publique, un-e employé-e qui s'obstine, sans motif raisonnable, à ne pas respecter les nouvelles règles, pourrait se voir imposer une mesure disciplinaire.

Droit de refus

Mon employeur rouvre, mais j'ai tout de même peur pour ma santé, puis-je refuser de travailler?	La simple crainte de contracter la maladie n'est pas un motif pour refuser de réintégrer le travail. Cependant, l'employeur doit mettre en place une série de mesures afin de s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire et respecte les directives des agences de santé publique. Une dénonciation à la CNESST est possible si les mesures sont insuffisantes. Pour ce faire, vous devez communiquer au numéro général de la CNESST et demander à discuter avec un inspecteur(-trice) de garde au 1-844-838-0808. Il y a également la possibilité d'invoquer le droit de refus, à condition de remplir les critères d'exercice d'un droit de refus au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. À notre connaissance, jusqu'à maintenant, ces démarches ont eu peu de succès.

J'ai plus de 60 ans, puis-je refuser d'aller au travail afin de me protéger?	L'âge est certainement un facteur de risque et pourrait ainsi justifier un refus de travail. **En conférence de presse le 4 mai**, le premier ministre a confirmé que les gens ayant un facteur de risque supplémentaire pour la Covid-19 ne devraient pas être forcés de revenir au travail et que ça ne devrait pas avoir d'impact sur leur lien d'emploi. Par contre, certaines déclarations antérieures de personnes en situation d'autorité portaient à penser le contraire. Ainsi, il y a fort à parier que des batailles juridiques puissent s'en suivre. Pour les enseignant-es, la situation est claire et le gouvernement permet aux personnes de plus de 60 ans de ne pas revenir au travail. Par contre, sachez que des pressions politiques sont actuellement en cours pour l'instauration d'un mécanisme de droit de retrait sanitaire, pour les personnes à risque, sans perte d'emploi. Cela n'est toutefois pas en vigueur actuellement. Si vous voulez vous prévaloir d'un tel refus et que votre employeur s'y oppose, contactez votre représentant-e syndical-e dans les meilleurs délais.

Obligations familiales

Aie-je accès aux services de garde?	Normalement, si votre entreprise redémarre conformément aux recommandations du gouvernement ou est demeurée en activité durant le confinement, votre enfant devrait avoir accès à une garderie. Les enfants qui ont accès aux garderies sont ceux dont un parent occupe un emploi prévu à la liste diffusée par le gouvernement ici.
La fréquentation des garderies et des écoles étant optionnelle, est-ce que je peux rester à la maison si je ne veux pas envoyer mon enfant à la garderie? **Est-ce que mon employeur peut m'obliger à y envoyer mon enfant?**	À l'heure actuelle, le gouvernement considère que renvoyer les enfants à la garderie ne pose pas de problème ou de danger sérieux pour eux, sauf dans certaines situations. Il a malgré tout rendu la fréquentation des garderies optionnelle, comme elle l'est en tout temps par ailleurs. Ceci étant, il sera difficile pour un-e employé-e de justifier son refus de rentrer au travail s'il a la possibilité d'envoyer son enfant à la garderie du seul fait que la fréquentation est optionnelle. Nous croyons que l'employé-e s'expose alors à des mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement. La situation sera différente si l'employé-e a des motifs raisonnables de ne pas envoyer son enfant en service de garde. (Voir questions plus bas) Par ailleurs, la PCU est offerte notamment aux parents d'enfants qui doivent rester à la maison pour garder leurs enfants en raison de la fermeture des garderies et écoles. Si un retour à la garderie ou à l'école est

Serais-je payé-e si je ne rentre pas au travail pour garder mon enfant à la maison ?	possible, nous croyons qu'actuellement, le parent ne serait plus éligible à la PCU/PAEU.
Si quelqu'un à mon domicile fait partie des personnes vulnérables à la Covid-19, puis-je refuser de retourner mon enfant à la garderie et rester à la maison? **Serais-je payé-e?**	Dans un tel cas, la décision de ne pas renvoyer votre enfant à la garderie, au CPE ou à l'école pourrait être considérée comme étant justifiée. Le cas échéant, vous pourriez demeurer admissible à la PCU/PAEU. Les motifs invoqués doivent être conformes avec les directives et recommandations émises par la Santé publique. À ce titre, le ministère de l'Éducation recommande de privilégier un retour à l'école en septembre 2020 dans une telle situation. Plus d'informations ici. Chaque situation doit être envisagée comme un cas d'espèce, en conséquence, nous vous recommandons d'entrer en contact avec votre représentant-e- syndical-e pour en discuter plus amplement.
Mon enfant présente un facteur de risque à la COVID-19 et je ne veux pas l'envoyer à la garderie. Puis-je rester à la maison? **Serais-je payé-e?**	Dans un tel cas, la décision de ne pas renvoyer son enfant à la garderie, au CPE ou à l'école pourrait être considérée comme étant justifiée. Le cas échéant, vous pourriez demeurer admissible à la PCU/PAEU. Les motifs invoqués doivent être conformes avec les directives et recommandations émises par la Santé publique. À ce titre, le ministère de l'Éducation recommande de privilégier un retour à l'école en septembre 2020 dans une telle situation. Plus d'informations ici. Chaque situation doit être envisagée comme un cas d'espèce, en conséquence, nous vous recommandons d'entrer en contact avec votre représentant-e- syndical-e pour en discuter plus amplement. Un billet médical attestant de la condition de l'enfant et des risques liés à la COVID-19 serait utile en cas de contestation de la décision de votre employeur à ce sujet, s'il vous est possible d'en obtenir un sans avoir à vous rendre à l'hôpital.
Les grands-parents sont ceux qui reconduisent les enfants à l'école ou à la garderie. Les grands-parents gardent en temps normal pour une partie de la journée. Qu'est-ce que je peux faire?	Si vous comptiez normalement sur l'aide des grands-parents ou d'autres personnes pour la garde de vos enfants et que ceux-ci ne peuvent en ce moment vous prêter main-forte, vous pouvez demander à votre employeur de vous accommoder. Cet accommodement peut entre autres consister en une adaptation de l'horaire, des heures d'arrivée ou de départ. Veuillez contacter votre représentant-e syndical-e afin d'être assisté-e dans cette démarche.

	Si cette situation vous empêche complètement de travailler parce que vous devez vous occuper de vos enfants et n'avez pas la possibilité de les faire garder service de garde, nous considérons que vous aurez toujours droit à la PCU/PAEU.
Est-ce que quelqu'un peut demander un accommodement parce que le nouvel horaire l'empêche de s'occuper de la garde de ses enfants.	Oui, mais il faudra être en mesure de démontrer qu'on a cherché une solution de rechange raisonnable et qu'il n'a pas été possible d'en trouver - ce qui est fort probable en contexte de pandémie et en raison des consignes de distanciation sociale toujours en vigueur, notamment le décret interdisant tout regroupement intérieur de plus de 2 personnes et plus pour des personnes ne demeurant pas à la même adresse. Veuillez contacter votre représentant-e syndical-e afin d'être assisté-e dans cette démarche. Toutefois, il faut garder en tête que, comme toute mesure d'accommodement, l'obligation de l'employeur se résume à offrir un accommodement raisonnable, et non pas uniquement la solution espérée par la personne qui en fait la demande.
Je cohabite avec une personne qui présente un ou des facteurs de risque pour la COVID-19, puis-je refuser d'aller au travail pour protéger sa santé?	Actuellement, une telle situation n'est pas couverte par les programmes de remplacement de revenu ou par les indications de la CNESST. Un-e employé-e qui refuserait d'aller travailler dans une telle situation pourrait s'exposer à des mesures administratives ou disciplinaires de la part de l'employeur. Un-e employé-e dans cette situation devrait faire tous les efforts possibles pour s'isoler de la personne présentant un facteur de risque, incluant évaluer un possible déménagement temporaire si c'est envisageable. Si cette personne est à la charge de l'employé-e, il pourrait y avoir une obligation d'accommodement de la part de l'employeur. Cette obligation pourrait ne pas s'appliquer dans le cas d'un-e colocataire.