

Recours SST Covid-19

Droit de refus

C'est quoi?	Comment on l'utilise ?	Ce qu'il faut savoir	Dispositions applicables
<p>Selon la loi sur la santé et la sécurité du travail, une personne salariée dispose du droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. <u>Il ne peut pas cependant exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat de l'exercice de son droit de refus et lui donner les raisons de celui-ci; 2. La personne salariée doit demeurer sur son lieu de travail pour effectuer d'autres tâches requises par l'employeur; 3. L'employeur <u>doit</u> convoquer le représentant syndical; 4. Le représentant syndical et l'employeur évaluent la situation et proposent des solutions pour corriger la problématique; 5. En cas de désaccord, les parties ou la personne salariée doivent faire intervenir un inspecteur de la CNESST; 6. L'inspecteur de la CNESST détermine si le danger justifie le refus. Sa décision prend effet immédiatement. La décision de l'inspecteur est exécutoire et doit être appliquée même si les parties ne sont pas d'accord; 7. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au travailleur parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recours de nature exceptionnel; 2. Ce recours peut être utilisé en cas d'urgence lorsqu'à titre d'exemple, vous devez intervenir auprès d'un cas COVID sans les équipements de protection adéquats; 3. Pour les personnes immunodéprimées, les personnes ayant des maladies chroniques et les personnes de 70 ans et plus, nous ne recommandons pas ce recours, mais plutôt celui du retrait préventif. 4. Pour l'instant au Québec aucun droit de refus n'a été accepté par un inspecteur de la CNESST; 5. La principale embuche est reliée au fait qu'on ne peut exercer ce recours si on met en péril la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne; 6. La présence d'équipement de protection individuelle (EPI) fait souvent échec au recours 7. En somme, ce recours doit exercer dans un cas clair et non équivoque de danger. 	<p>Articles 12 à 30 LSST.</p>

Retrait préventif

C'est quoi?	Comment on l'utilise ?	Ce qu'il faut savoir	Dispositions applicables
<p>Le retrait préventif de la personne salariée exposée à un contaminant est une mesure de prévention prévue dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Cette mesure permet à la personne salariée, dont l'état de santé est altéré en raison de son exposition à un contaminant dans son milieu de travail, d'être réaffectée à d'autres tâches ne comportant pas une telle exposition et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.</p> <p>COVID = contaminant</p> <p>Cet article n'est susceptible d'application que si le contaminant présente un risque particulier pour le salarié en raison notamment, de son état de santé précaire (immunodéprimées, maladies chroniques, 70 ans et plus).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La personne salariée qui souhaite se prévaloir de son droit au retrait préventif doit d'abord obtenir un certificat médical délivré par son médecin traitant attestant que les conditions de son travail l'exposent à un ou des contaminants qui altèrent sa santé. Le certificat doit contenir une description claire de la façon dont le travailleur est exposé à ce contaminant. Il est important de préciser qu'il est indiqué dans l'article 33 de la loi que votre médecin doit consulter, avant de délivrer le certificat, le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve l'établissement. 2. La personne salariée remet le certificat à l'employeur; 3. À la réception du certificat médical, l'employeur doit immédiatement réaffecter la personne salariée à d'autres tâches ne comportant pas d'expositions à un contaminant et que le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir; 4. Si l'affectation ne peut se faire immédiatement, la personne salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou que son état de santé et que les conditions de son travail lui permettent de réintégrer ses fonctions. Le travailleur demeure rémunéré pendant cette période; 5. La personne salariée qui n'est pas d'accord sur les nouvelles tâches auxquelles elle est affectée peut demander au comité paritaire en SST de l'établissement ou à défaut, au représentant à la prévention et à l'employeur, d'examiner la situation et de prendre une décision en concertation. S'il n'y a pas de comité paritaire en SST ni de représentant à la prévention dans l'établissement, la personne salariée fait alors une demande à la CNESST directement par le biais d'une réclamation de la personne salariée. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans le contexte du COVID, nous croyons que ce recours pourrait être intéressant pour les personnes immunodéprimées, celles qui ont des maladies chroniques et celles qui ont 70 ans + 2. Néanmoins, depuis que nous tentons ce recours, nous sommes les employeurs réaffectent immédiatement; 3. Il est donc important d'avoir un certificat médical détaillé expliquant en quoi l'exposition du contaminant comporte un danger pour la personne salariée étant donné son état de santé particulier. 4. Si le médecin traitant considère que seule la présence dans le milieu de travail comporte un danger, il doit indiquer dans son certificat médical qu'aucune réaffectation n'est possible. 	<p>Articles 32 à 37 LSST.</p>

	<p>(Voir formulaire réclamation du travailleur sur le site de la CNESST.)</p> <p>6. La CNESST peut refuser la demande, par exemple, si elle juge que l'exposition au contaminant dans l'environnement de travail n'a pas été démontrée ou encore, si le lien entre le contaminant et l'effet sur la santé humaine n'est pas clairement établi dans la littérature médicale. Le travailleur a alors dix jours pour contester cette décision. Dans un tel cas, une révision administrative aura lieu à la CNESST.</p> <p>7. Pendant la procédure de contestation, la personne salariée doit demeurer au travail.</p>		
--	---	--	--

Plainte à un inspecteur CNESST			
C'est quoi?	Comment on l'utilise ?	Ce qu'il faut savoir	Dispositions applicables
<p>Le rôle de l'inspecteur consiste à s'assurer du respect de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et des règlements, et ce, en visitant les lieux de travail ou en enquêtant auprès de l'employeur. La visite de l'inspecteur ou l'enquête peut résulter en une simple transmission d'information générale. Cependant, elle pourrait avoir d'autres conséquences comme l'émission d'un avis de correction demandant la conformité à la LSST ou aux règlements dans un délai donné.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un appel à la CNESST en demandant de parler à l'inspecteur de garde; 2. Une plainte peut être anonyme et effectuée par une personne salariée, un syndicat ou une personne du public. 3. Exemples de situations où l'on pourrait faire intervenir un inspecteur : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Absence d'équipements de protection adéquats (masques, visières, etc.); ➤ Doute sur un équipement de protection fourni; ➤ Doute concernant la réutilisation d'un masque de protection ou de la procédure s'y rattachant; ➤ Manques d'informations de la part de l'employeur concernant les cas COVID; ➤ Non-respect des règles de distanciation; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. C'est un recours rapide et qui pourrait être assez efficace; 2. L'inspecteur doit s'assurer que les recommandations de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) sont respectées; 3. Pouvoir de l'inspecteur <ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder au lieu de travail; ➤ Procéder à une enquête; ➤ Exiger en plan; ➤ Exiger une attestation; ➤ Émettre des mesures de corrections immédiates à l'employeur. 4. Si l'employeur ne respecte pas les mesures de corrections, il s'expose à des mesures pénales; 5. L'inspecteur doit émettre un rapport d'intervention lorsqu'une plainte est déposée et si 	<p>Articles 177 à 199 de la LSST.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manques de produits désinfectants; ➤ Bénéficiaire qui ne respecte pas les règles d'isolement et que l'employeur ne veut pas intervenir; ➤ Refus de l'employeur de mettre en place les mesures d'isolement; ➤ Etc. 	l'une ou l'autre des parties est en désaccord avec ce rapport, il pourra le contester.	
--	--	--	--

Plainte en 227 LSST			
C'est quoi?	Comment on l'utilise ?	Ce qu'il faut savoir	Dispositions applicables
<p>Ce type de plainte vise une personne salariée qui croit que son employeur lui impose une sanction, une mesure discriminatoire ou de représailles du fait qu'il a exercé un droit, un recours ou une fonction reconnue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).</p>	<p>Formulaire de plainte : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/plaintes-sante-securite-travail.aspx</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si une personne salariée utilise un recours prévu à la LSST et que l'employeur la sanctionne, lui impose une mesure de représailles ou la menace : il doit absolument effectuer ce recours; 2. La personne salariée a 30 jours de la mesure pour effectuer sa plainte; 3. Exemple de mesures : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Suspension; ➤ Congédiement; ➤ Perte d'ancienneté; ➤ Perte de rémunération; ➤ Perte d'un avantage prévue à la convention collective. 	<p>Article 227 LSST.</p>

C-21

C'est quoi?	Comment on l'utilise ?	Ce qu'il faut savoir	Dispositions applicables
<p>Loi C-21 ou Loi modifiant le Code criminel est une loi qui introduit une nouvelle disposition concernant la responsabilité criminelle en SST.</p> <p>Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.</p> <p>Loi C-21 a été adoptée afin de rendre imputables les « organisations » et les individus en position de responsabilité lorsque toutes les mesures n'ont pas été prises pour protéger la santé, la sécurité des travailleurs ou de toute personne dans un établissement de l'employeur.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. On doit être en présence d'une blessure corporelle; 2. Le recours a été rarement utilisé, mais les cas d'application sont souvent reliés à la mort d'une personne salariée; 3. Le recours débute par une plainte à la police (avant de communiquer avec la police, nous vous demandons de suivre les recommandations ci-dessous); 4. Deux enquêtes seront menées : celle des inspecteurs de la CNESST et celle des corps policiers, qui interviennent afin de déterminer s'il y a matière à entamer une poursuite criminelle. 5. L'établissement de la preuve pour des poursuites judiciaires contre les individus est très ardu; <p>Recommandations :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il est important de vous faire quelques précisions et recommandations : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il s'agit d'un recours exceptionnel, et il est rare que ça résulte par une poursuite criminelle. ➤ Une poursuite criminelle ne sera pas retenue si l'employeur démontre qu'il a fait preuve de diligence raisonnable; ➤ <u>Dans tous les cas,</u> vous devez communiquer avec votre personne conseillère syndicale si vous croyez être en présence d'une situation de négligence grave où c-21 pourrait être envisagée; ➤ <u>Si nous pensons que le recours pourrait être envisagé, une demande</u> 	<p>Il y a peu de cas d'application en jurisprudence étant l'application restrictive et le caractère exceptionnel du recours.</p> <p>Qu'est-ce que la diligence raisonnable?</p> <p>Faire preuve de diligence raisonnable consiste à prendre toutes les précautions raisonnables pour prévenir les accidents et protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Pour se défendre à l'occasion d'une poursuite judiciaire, l'employeur doit démontrer qu'il en a fait preuve dans les circonstances entourant l'événement.</p> <p>L'enquête sera extrêmement importante dans de genre de recours.</p>	<p>217.1. Code criminel.</p>

	<p><u>d'analyse sera transmise à notre service juridique:</u></p> <p>➤ Si une personne salariée décède à la suite d'une contamination au travail, nous vous demandons également de référer à votre personne conseillère médicale pour qu'une analyse soit effectuée.</p>		
--	---	--	--

<p>Conseils d'usage pour l'ensemble des recours</p>
<p>Ainsi, il est important, tant au niveau de la gestion actuelle des cas de lésion que des suites de la crise, de prendre un soin minutieux aux éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La gestion documentaire : Inviter les syndicats à se constituer un dossier SST-COVID (conserver toutes les communications, protocoles et directives (<u>toutes les versions</u>)). Dans cette optique, faire toutes les demandes par écrit à l'employeur (par exemple, relativement au maintien du CPSST, relatives aux données sur les membres infectés, relativement au respect des recommandations, au renforcement des communications, etc.). ➤ L'enquête et d'analyse d'accident : Il sera important et fort précieux d'avoir bien documenté chaque cas de lésion.

<p>Liens importants</p>
<p>Cadre d'intervention de la CNESST : Droit de refus</p> <p>https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200_988web.pdf</p> <p>Cadre d'intervention de la CNESST : Inspection</p> <p>https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200_1557web.pdf</p> <p>Enquête syndicale :</p> <p>https://formationsst.csn.info/enquete-et-analyse-daccidents/comment-mener-adequatement-l-enquete-et-l-analyse-daccidents/</p> <p>https://asstsas.qc.ca/dossiers-thematiques/eaea-org</p>

Réclamation CNESST recours préventif :

<https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx>

Plainte en 227 LSST :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/Pages/plaintes-sante-securite-travail.aspx>