
FAQ – DROITS ET OBLIGATIONS

Les obligations de prévention sont partagées entre l'employeur et ses employés. Les deux parties doivent porter une attention particulière à l'hygiène et à la distanciation sociale.

1. Quelles sont les obligations de l'employeur dans le contexte de gestion de la pandémie COVID-19?

Il est inutile de dire qu'il faut respecter les lois et règlements ainsi que les directives gouvernementales.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de son travailleur. Il a un devoir de diligence raisonnable

La diligence raisonnable peut se définir en fonction des trois devoirs suivants :

Devoir de prévoyance : l'élaboration de mesures préventives concrètes, jumelées à des directives claires et appropriées transmises aux travailleurs par des moyens de communication efficaces : Les directives devront être connues et comprises des travailleurs, appliquées de façon uniforme, accompagnées de mesures de contrôle et de supervision adéquates.

Devoir d'efficacité : démontrer tout le suivi effectué sur le terrain afin de s'assurer de la mise en place de mesures efficaces et concrètes visant à éliminer ou, dans le cas de cette pandémie, à contrôler les risques pour la santé de vos travailleurs : Assurez-vous un suivi rigoureux de vos superviseurs

Devoir d'autorité : Exercer votre autorité avec fermeté dans les cas de non-respect des procédures établies en raison de la COVID-19, il en est de votre responsabilité et toute tolérance ou passivité vous sera reprochée. Fermeté dans les cas de non-respect des procédures

Il faut aussi rappeler que l'article 217.1 du *Code criminel du Canada* stipule « *qu'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* »

2. Quels sont les risques de ne pas mettre en place les mesures préventives recommandées par les autorités gouvernementales?

- Favoriser une transmission de la maladie générant des absences et par conséquent une interruption des opérations;
- L'exercice de droits de refus par les employés qui pourraient être considérés comme valides par Travail Sécuritaire NB;
- S'exposer, en plus des recours prévus en santé et sécurité au travail et selon le cas et la gravité des manquements, à des poursuites pénales et criminelles;
- Un risque réputationnelle important

3. À quels types de poursuite je suis exposé comme Employeur ?

Un environnement de travail où il y a un risque important de contagion engendré par des lacunes quant aux conditions, mesures ou méthodes de travail pourrait non seulement justifier un avis de correction d'un inspecteur de Travail sécuritaire NB et, dans certaines circonstances, la suspension des activités, mais aussi aboutir à des amendes.

Les manquements aux obligations de l'employeur prévues à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pourraient, dans le contexte d'une pandémie, avoir des conséquences très sérieuses sur la santé d'un travailleur et pourraient, le cas échéant, justifier des sanctions pénales.

À la suite d'une accusation pénale en Santé et sécurité au travail, un employeur peut notamment se défendre en ayant recours à la notion de **diligence raisonnable**. Pour faire valoir une telle défense, l'employeur doit démontrer que l'infraction qui lui est reprochée a été faite à son insu, sans son consentement, et malgré les dispositions prises pour en prévenir sa commission.

Et sans s'alarmer inutilement, rappelons que toute infraction à l'article 217.1 du *Code criminel du Canada* stipulant « qu'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 » engendrerait des sanctions.

4. Quelles sont les obligations des Employés

Voici un extrait du site de Travail NB : La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick précise différentes responsabilités du salarié visant à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. Les salariés doivent :

- se conformer à la *Loi* et aux règlements;
- se comporter de façon à protéger leur santé et leur sécurité ainsi que celles des autres personnes;
- signaler tout danger présent sur le lieu de travail;
- porter l'équipement de protection individuelle approprié;
- prêter leur collaboration au comité mixte d'hygiène et de sécurité ou aux délégués à la sécurité;
- prêter leur collaboration à Travail sécuritaire NB et à ses agents de santé et de sécurité.



Concrètement :

1. Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
2. Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
3. Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
4. Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application des mesures de prévention;
5. Participer à l'identification et à l'élimination des risques de contamination sur le lieu de travail;
6. Collaborer avec le comité de santé et de sécurité et avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des politiques de l'entreprise relativement aux mesures de prévention

FAQ – DROITS ET OBLIGATIONS

5. Si mon employé ne respecte pas les mesures mises en place

Si votre l'employé ne respecte pas ses responsabilités, un agent de santé et de sécurité de Travail sécuritaire NB pourrait écrire un ordre de le faire, et selon les circonstances au moment de l'inspection, pour l'employé, l'employeur ou les deux. Aussi, il s'expose à des mesures disciplinaires de votre part et advenant un acte de sabotage, peut engager sa responsabilité civile et pénale.

4. Comment gérer l'employé qui ne respecte pas les mesures mises en place par rapport à la COVID-19

1. Assurer une approche calme, non menaçante, qui encourage la personne à collaborer
2. Parler au « je », amener les faits et évoquer sa réaction personnelle.
2. Vérifiez ce qui explique le comportement non sécuritaire et soyez à l'écoute : « Je constate que tu C'est inquiétant. Pourquoi ... ? »
3. Si l'employé a peur de ne pas être payé ? Lui expliquer comment il sera pris en charge, car ceci pourra contribuer à le rassurer, et ce, même si la situation n'est pas parfaite.
4. Discuter avec l'employé des conséquences sur sa santé et son intégrité physique, et celles des autres, si le comportement non sécuritaire est maintenu. Faites-lui comprendre que chacun doit contribuer aux efforts !
5. Travailler avec l'employé pour convenir d'une solution basée sur les causes qui sont ressorties.
6. Si le problème persiste, exercer votre devoir d'autorité et sanctionner l'insubordination

FAQ – DROITS ET OBLIGATIONS

6. Quel motif indiqué au relevé de fin d'emploi afin qu'un employé bénéficie des prestations d'assurance-emploi en lien avec les mesures COVID-19?

Notez que les autorités gouvernementales pourraient donner des instructions précises sur le code à utiliser. Il est important de s'informer avant l'émission d'un relevé de fin d'emploi. En date de ce jour, comme aucune indication n'existe à notre connaissance, nous recommandons ce qui suit selon les circonstances :

1. si l'employé est malade : **code D** et précision « Retrait COVID19 »;
2. si l'employé est absent pour une période d'isolement : **code K** et précision « Période d'isolement liée - COVID19 »;
3. si c'est pour une mise à pied **code A** : mise à pied consécutive à la situation reliée au COVID19.

QUELQUES ÉLÉMENTS À RETENIR :

5

Vous avez déjà en place un comité mixte de santé et sécurité au travail

Vous avez déjà en place des employés attitrés à l'assurance qualité qui sont spécialisés dans votre entreprise à faire des évaluations de risque et des analyses de danger en regard des risques de contamination.

Il s'agit d'un mariage parfait pour prendre en charge, être ambassadeur et surveiller les mesures préventives en place! **Activez-les et soutenez-les!**

- Demeurez positif et donnez clairement l'orientation souhaitée (ex. : aménager le travail pour le rendre sécuritaire pour tous, prioriser sécurité plutôt que productivité).
- Soyez transparent avec les employés, donnez des informations justes même si elles ne sont pas faciles à dire ou à entendre ;
- Utilisez des sources d'information fiables et crédibles. Évitez les rumeurs, les potins ou les mythes, mais optez plutôt pour des sites tels Santé Canada et les ministères.

FAQ – DROITS ET OBLIGATIONS

- Conservez votre crédibilité en tout temps en donnant l'exemple et en maintenant un dialogue rassurant auprès de votre équipe.
- Utilisez le leadership d'autres membres de l'équipe (Activez vos superviseurs!) pour renforcer votre message et rejoindre ceux qui demandent un suivi particulier (ex. : nouveaux employés et travailleurs issus de l'immigration).
- Identifiez les ambassadeurs pouvant influencer positivement les autres membres, qu'ils soient de la direction ou des travailleurs. Les jeunes, les plus vieux et les immigrants ont souvent besoin d'un leader représentatif pour les convaincre de changer un comportement ; ce sont vos gardiens des valeurs.
- Enfin, développez un sentiment d'appartenance au groupe qui permettra aux membres de se soutenir et de faire face à la situation critique.