

FASKEN

Soyez rigoureux
Bulletin SST et CSPAAT

Introduction

La COVID-19 a changé le monde du jour au lendemain. Le gouvernement de l'Ontario, comme ceux des autres provinces, a invoqué les lois sur la gestion des mesures d'urgence pour fermer de nombreux pans du secteur privé. Quant aux tribunaux, jugés comme étant un lieu de travail « essentiel », ils ont cessé leurs activités; ce qui laisse présager qu'il n'y aura probablement aucune nouvelle jurisprudence en matière de santé et de sécurité au travail dans un proche avenir. Toutefois, nous avons décidé de prendre les devants en abordant le sujet de la COVID en tant que risque professionnel dans notre bulletin. Nous espérons que cette édition axée sur la diligence raisonnable fournira des renseignements utiles aux employeurs et aidera ces derniers à protéger leurs travailleurs et leurs lieux de travail de ce virus mortel pendant la pandémie.

[HAUT DE PAGE](#)

Articles présentés

Retour au travail après l'arrêt des activités en raison de la COVID-19 : Conformité avec les lois en matière de SST, pratiques exemplaires et diligence raisonnable

Norm Keith, Toronto | **Carla Oliver**, Toronto

Le nouveau coronavirus, qui a causé l'infection connue sous le nom de la COVID-19, a pris l'ampleur d'une pandémie. Ses répercussions à l'échelle mondiale ont été catastrophiques, et les citoyens âgés et les personnes ayant des troubles médicaux sous-jacents ou souffrant de maladies respiratoires ou d'autres maladies concomitantes courent un plus grand risque de la contracter. La COVID-19 a entraîné un déploiement des pouvoirs en cas d'urgence

Dans ce numéro:

Introduction

Articles présentés

Événements à venir

Événements à venir

16 juin 2020 | Toronto

Les démarches à suivre lorsqu'un inspecteur de la santé et la sécurité au travail visite les lieux durant la pandémie de la COVID-19

(seulement disponible en anglais)

ÉVÉNEMENTS

Auteurs



Norm Keith

Toronto

+1 416 868 7824

nkeith@fasken.com

de la part des gouvernements du monde entier qui n'avait jamais été vu en temps de paix et qui a servi à réorganiser les chaînes d'approvisionnement, à autoriser des dépenses et à fermer les entreprises et les lieux de travail « non essentiels ».

Il est souvent difficile de distinguer les symptômes de la COVID-19 de ceux d'autres infections respiratoires. Les symptômes associés à la COVID-19 comprennent notamment les suivants : fièvre, toux, mal de gorge, mal de tête, fatigue, myalgie, essoufflement et conjonctivite. Il est possible que des personnes infectées n'aient pas de la fièvre. Dans la semaine suivant l'apparition des symptômes, les personnes infectées pourraient contracter une pneumonie, présenter une insuffisance respiratoire ou mourir. Elles pourraient également présenter d'autres complications médicales, notamment des lésions pulmonaires aiguës, un état de choc et des lésions rénales aiguës. Les patients atteints de la COVID-19 souffrent rarement de nausées, de vomissements et de diarrhée. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a identifié les symptômes additionnels suivants : douleurs, congestion nasale, perte du goût ou de l'odorat, éruption(s) cutanée(s) et changement de coloration des doigts et des orteils.

[ARTICLE INTÉGRAL](#)

La recherche de contacts comme mesure de contrôle

Carla Oliver, Toronto

Les entreprises commencent peu à peu à rouvrir au Canada, et les employeurs planifient leurs stratégies de retour au travail, ce qui peut comprendre la mise en place de nouvelles mesures de contrôle afin de prévenir la transmission de la COVID-19 en milieu de travail. Ces mesures peuvent aller de l'installation de barrières physiques sur les lieux de travail à l'étalement des heures de travail et/ou à des recommandations visant le port d'équipement de protection personnelle.

Une des mesures de contrôle que les employeurs devraient également envisager est la recherche de contacts. Mais qu'est-ce que la recherche de contacts et comment peut-on mettre en place une telle mesure en milieu de travail?

[ARTICLE INTÉGRAL](#)



Karen M. Sargeant
Toronto
+1 416 868 3475
ksargeant@fasken.com



David Marchione
Toronto
+1 416 868 3463
dmarchione@fasken.com



Sophie Arseneault
Ottawa
+1 613 696 6904
sarseneault@fasken.com

[NOTRE ÉQUIPE](#)

Demandes d'indemnisation des accidents du travail et de la COVID-19

David Marchione, Toronto

Les employeurs ont un certain nombre de questions en ce qui concerne la déclaration et la gestion des demandes d'indemnisation des accidents du travail qui découlent de la pandémie de COVID-19, y compris la question de savoir si les demandes d'indemnisation concernant la COVID-19 doivent être déclarées auprès de la commission des accidents du travail et si les travailleurs ont droit à des indemnités pour accident du travail en lien avec la COVID-19 et à une période d'absence pour ce qui est des travailleurs qui doivent s'isoler lorsqu'ils sont possiblement atteints du virus. Chaque commission provinciale des accidents du travail a publié des renseignements sur ces questions.

Un travailleur peut-il avoir droit à des indemnités pour accidents du travail en lien avec la COVID-19?

Bien que la plupart des commissions des accidents du travail soient d'avis que la majorité des cas de la COVID-19 ne seront pas liés au travail, les travailleurs pourraient avoir droit à des indemnités dans certaines circonstances. En règle générale, les travailleurs peuvent avoir droit à des indemnités aux termes du régime provincial d'indemnisation des accidents du travail relativement à la COVID-19 s'ils ont contracté le virus en conséquence directe de leur emploi. Les commissions de la majorité des provinces ont établi des critères afin de déterminer le droit des travailleurs à une indemnisation, notamment les suivants :

ARTICLE INTÉGRAL

Cessations d'emploi en cas de violations en matière de santé et de sécurité : Établir l'existence d'un motif valable

Cathy Chandler, Toronto

Lorsqu'il est question de la gestion du rendement des employés, les violations en matière de santé et de sécurité peuvent-elles justifier la cessation d'emploi « pour motif valable » d'un employé? La réponse à cette question est à la fois oui et non. Tout compte fait, il n'y a pas de règle fixe quant à la gravité de l'inconduite nécessaire pour justifier un congédiement pour motif valable. Par conséquent, comment les employeurs doivent-ils procéder pour établir si une

cessation d'emploi pour motif valable est appropriée ou non en cas de violation en matière de santé et de sécurité?

Tout d'abord, mentionnons qu'il est très difficile d'établir qu'une inconduite de la part d'un employé constitue un motif valable. Essentiellement, l'inconduite doit être grave au point de violer les modalités et conditions fondamentales de la relation d'emploi. Les antécédents professionnels de l'employé, les remords qu'il éprouve et les mesures prévues en réponse à l'inconduite doivent être pris en compte pour déterminer les mesures disciplinaires à imposer. En d'autres termes, les inconduites de la part des employés ne constituent pas toutes un motif valable.

ARTICLE INTÉGRAL

HAUT DE PAGE

Les informations et les opinions figurant dans la présente publication ne sont fournies qu'à titre de renseignements généraux et ne constituent en aucune façon des conseils professionnels d'ordre juridique ou autre. Le contenu de cette publication n'est pas destiné à tenir lieu de conseils professionnels fondés sur des faits précis. Le lecteur qui utilise le contenu présenté dans cette publication le fait à ses propres risques.

Le présent message vous a été envoyé par **Fasken**. Vous pouvez modifier votre profil ou vous désinscrire de nos listes d'envoi en tout temps.



Veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse **consent@fasken.com** ou par courrier à l'adresse postale suivante :

Service du Marketing • Fasken • 800, rue du Square-Victoria • Bureau 3500
• C.P. 242 • Montréal (Québec) H4Z 1E9 • Canada

Se désabonner | **Modifier votre profil**

BEIJING | CALGARY | JOHANNESBURG | LONDRES | MONTRÉAL | OTTAWA | QUÉBEC | SURREY | TORONTO | VANCOUVER