



**Santé  
Ontario**

# Recommandations RH relatives à la COVID-19 : Refus de travailler liés à la COVID-19

Date de publication : 4 avril 2020

Les présentes recommandations ont été élaborées pour aider les organismes de soins de santé à réagir en cas de refus de travailler liés à la COVID-19 d'un employé, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

La pandémie de COVID-19 est une situation évoluant rapidement. Ce document présente des suggestions et des conseils pour aider à la prise de décision. Il ne remplace pas et n'a pas préséance sur les directives gouvernementales ou mesures de santé publique. Il sera peut-être nécessaire d'adapter certaines méthodes face aux circonstances et conditions uniques, organisationnelles ou exceptionnelles.

## Contexte

À mesure que la pandémie de COVID-19 prend de l'ampleur, l'Ontario s'engage à préserver la santé et la sécurité des fournisseurs de soins de santé de première ligne.

Les employeurs ont l'obligation de protéger les employés des dangers présents sur le lieu de travail, comme le disposent la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#) et les réglementations et directives gouvernementales du médecin-hygiéniste en chef.

La Loi définit une procédure précise qui doit être suivie en cas de refus de travailler. Il est important que les employés, les employeurs, les superviseurs, les membres des comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) et les représentants en matière de sécurité et de santé comprennent la procédure pour assurer la légalité du refus de travailler.

## Principes communs

- La santé et la sécurité des employés constituent un sujet de préoccupation majeur en cette période de pandémie mondiale de COVID-19. Pendant cette crise, toutes les parties doivent accorder une importance accrue à la santé et la sécurité afin de créer un environnement de travail sécuritaire pour les employés.
- Toutes les mesures prises pour prévenir la propagation de la COVID-19 doivent respecter les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et des réglementations gouvernementales et directives de santé publique connexes.
- Les employés doivent faire part de leurs doléances à leur superviseur, au comité mixte de santé et de sécurité ou au représentant en matière de sécurité et de santé. Cela permettra de veiller à ce que l'employeur tienne compte des préoccupations des employés et prenne toutes les mesures raisonnables pour réduire de façon proactive le risque de refus de travailler.
- Lorsqu'un employé fait part de ses doléances ou de son refus de travailler en raison d'une nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation, les organismes doivent engager le « processus accéléré de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail » décrit dans le document intitulé « *Recommandations RH relatives à la COVID-19 : Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les fournisseurs de soins de santé de première ligne à risque* ».

- Lorsque plus d'un employé ou un groupe d'employés fait part d'un refus de travailler qui entraîne ou pourrait entraîner des répercussions sur la prestation des soins aux patients, les organismes sont fortement encouragés à faciliter la participation du ministère du Travail au processus proposé. Cela permettra de veiller à ce que le ministère du Travail soit bien informé des refus de travailler et de leurs répercussions afin d'accorder la priorité à la résolution de ce problème.
- Chaque situation doit être évaluée au cas par cas.
- Aucun employé ne doit subir de représailles pour avoir refusé de travailler s'il a des raisons de croire que son travail le met en danger.

## Processus proposé

Lorsqu'un employé fait part de ses doléances ou refuse d'accomplir ses fonctions professionnelles habituelles, l'organisme doit discuter avec celui-ci du motif de ses inquiétudes ou de son refus. L'organisme doit collaborer avec l'employé pour dissiper ses craintes et étudier les possibilités de mise en place de mesures d'adaptation ou d'affectation à un autre poste si possible (consulter le document « *Recommandations RH relatives à la COVID-19 : Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les fournisseurs de soins de santé de première ligne à risque* »).

Dans le cas où l'employé maintient son refus de travailler, les employeurs doivent suivre la procédure suivante :

### Première étape :

1. L'employé estime que son travail le met en danger.
2. L'employé reste dans un lieu sécuritaire et déclare officiellement son refus de travailler à son superviseur ou employeur, ainsi qu'aux représentants de la sécurité des employés ou de la direction, le cas échéant.
3. L'employeur ou le superviseur enquête sur la situation en présence de l'employé et du représentant de la sécurité des employés.
4. L'employeur doit documenter tous les renseignements, toutes les mesures prises et les communications en lien avec le refus de travailler. L'employé continuera d'être rémunéré pendant toute la durée de l'enquête.
5. Si le problème est résolu, l'employé retourne au travail. Si le problème n'est pas résolu, passez à la deuxième étape.

### Deuxième étape :

1. Lorsque l'employé a des motifs raisonnables de croire que le travail le met toujours en danger, il maintient son refus de travailler et reste dans un lieu sécuritaire. Un représentant du service des ressources humaines ou de la santé et la sécurité au travail communique alors avec le ministère du Travail.
2. Un inspecteur du ministère du Travail enquête sur la situation en présence de l'employé, du représentant de la sécurité et du superviseur ou représentant de la direction.

3. Pendant l'enquête du ministère,
  - l'employé concerné peut se voir proposer un autre poste si cela n'entre pas en conflit avec une convention collective.
  - Le travail refusé peut être proposé à un autre employé, mais la direction doit informer le nouvel employé que le poste proposé est soumis à un refus de travailler. Cela doit être fait en présence soit :
    - d'un membre du comité mixte de santé et de sécurité représentant les employés;
    - d'un représentant en matière de sécurité et de santé;
    - d'un délégué syndical si l'employé est membre d'un syndicat.
4. L'inspecteur du ministère rend sa décision qu'il transmet par écrit à l'employé, au superviseur ou représentant de la direction et au représentant de la sécurité.
5. Les modifications exigées ou ordonnées sont apportées et l'employé retourne au travail.
6. Si l'employé décide de maintenir encore son refus de travailler, son gestionnaire décidera des mesures de suivi qu'il juge appropriées.