



**Santé
Ontario**

Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les fournisseurs de soins de santé de première ligne à risque

Date de publication : 27 mars 2020

L'Ontario met tout en œuvre pour assurer la sécurité des fournisseurs de soins de santé de première ligne. Le présent document d'orientation a été élaboré pour soutenir la mise en place de mesures d'adaptation pour les employés, qui peuvent être nécessaires pendant la pandémie en raison de problèmes de santé ou d'affections. Cela peut notamment concerner les personnes immunodéprimées, les femmes enceintes ou les personnes atteintes d'autres affections qui augmenteraient leur risque de développer une forme grave de la COVID-19.

L'[Énoncé de politique de la CODP sur la pandémie de COVID-19](#) du 13 mars 2020 indique que « les employeurs ont l'obligation de tenir compte des besoins des employés relatifs à la COVID-19, à moins que cela ne cause de préjudice injustifié sur le plan des coûts, de la santé et de la sécurité ». Cela souligne la nécessité de prendre en compte les facteurs et vulnérabilités potentiels de chaque employé, comme une déficience du système immunitaire.

Le présent document ne traite pas des exigences plus générales visant à assurer la sécurité du lieu de travail, notamment les stratégies de réaffectation du personnel et les mesures de lutte contre l'infection conçues pour préserver la santé et la sécurité des employés et réduire de façon proactive le risque de refus de travailler.

Principes communs

Les principes suivants ont été mis au point pour aider les organismes dans leurs efforts de soutien des travailleurs de la santé de première ligne :

- Dans la mesure du possible, traiter en priorité les demandes de mesures d'adaptation pour raisons de santé des employés en faisant appel à leur gestionnaire ou au service de santé et de sécurité au travail.
- Aucun dossier médical ne sera demandé compte tenu des circonstances actuelles. Toutefois, des renseignements médicaux pourraient être demandés pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation ou, à l'avenir, pour offrir un soutien permanent aux employés.
- La mise en œuvre des mesures d'adaptation constitue une responsabilité conjointe entre l'employé et l'organisme. Ces mesures visent à répondre à un besoin de façon à respecter la dignité de l'employé, notamment son droit à la vie privée, à la confidentialité, son confort et son autonomie, tout en répondant aux besoins de l'organisme dans cette période de crise sans précédent.
- Les plans d'adaptation doivent être personnalisés suite à une évaluation des besoins individuels et des mesures d'adaptation qui peuvent être raisonnablement proposées.
- Les organismes doivent transmettre leur plan aux agents négociateurs, le cas échéant.
- Les employés demandant des mesures d'adaptation doivent transmettre les renseignements pertinents et, au besoin, des documents à l'appui de leur demande permettant de prendre en compte et d'évaluer toutes les mesures d'adaptation raisonnables qui lui seront présentées.
- L'obligation d'adaptation doit être respectée si une mesure d'adaptation répond raisonnablement au besoin de l'employé par le biais de tâches modifiées ou d'une

réaffectation, même s'il ne s'agit pas de l'option privilégiée par l'employé ou de la solution idéale.

- Aucun travailleur de la santé de première ligne ne doit subir de représailles s'il demande, de bonne foi, des mesures d'adaptation.

Processus proposé

Le processus accéléré de demande de mesures d'adaptation en milieu de travail pendant la crise de la COVID-19 concordera avec les pratiques organisationnelles :

1. L'employé concerné doit présenter la demande de mesure d'adaptation à son gestionnaire ou au service de la santé et la sécurité au travail.
2. L'employé doit faire part de ses doléances à son gestionnaire. L'employé n'a pas l'obligation de divulguer des renseignements privés ou confidentiels qui n'auraient pas de rapport avec la demande de mesure d'adaptation.
3. Les gestionnaires, après consultation de leur service de santé et de sécurité, doivent tenter de répondre à la demande de l'employé en le réaffectant dans un service ne comportant pas de risque ou en lui réattribuant d'autres tâches appropriées.
4. Lorsqu'il n'est pas possible d'offrir des mesures d'adaptation, l'employé doit rester à son domicile et aura droit à des congés de maladie, à des prestations fédérales d'assurance-emploi ou, au besoin, à d'autres prestations comme les congés payés ou les heures supplémentaires, conformément aux politiques et pratiques de l'organisme.
5. À l'issue de la crise de la COVID-19, l'employé bénéficiant de mesures d'adaptation en milieu de travail aux termes du présent document d'orientation devra reprendre ses fonctions habituelles.