

**Guide des droits  
en matière de santé  
et de sécurité  
relativement à la COVID-19  
à l'intention  
des travailleuses et travailleurs  
de l'éducation**



Ce guide a été préparé en consultation avec le caucus syndical du Groupe de travail provincial sur la santé et la sécurité, qui comprend les syndicats suivants représentant les travailleurs de l'éducation de l'Ontario. Il est principalement destiné aux travailleurs de l'éducation en Ontario, qui travaillent de la maternelle à la 12e année.

Nous tenons également à remercier le caucus syndical du Comité de l'article 21 sur les soins de santé pour sa précieuse contribution à ce guide.



# À PROPOS DE CE GUIDE

Ce petit guide vise à clarifier les droits spécifiques des travailleurs dans la *Loi sur la santé et sécurité au travail* pendant la pandémie de COVID-19.

Sans être exhaustif, il fournit des informations sur :

- »»»» la procédure du refus de travailler;
- »»»» le signalement des expositions en milieu de travail et des cas de COVID-19 à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT);
- »»»» où trouver de plus amples renseignements sur la COVID-19.

Les travailleurs, les syndicats, les comités mixtes de santé et de sécurité et les représentants en santé et en sécurité peuvent utiliser ces informations pour continuer à promouvoir la santé et la sécurité au travail pendant la pandémie de COVID-19.

## TABLE DES MATIÈRES

Le refus d'un travail dangereux	4
Les mesures à prendre en cas de refus d'un travail dangereux	9
Conseils aux membres travailleurs des CMSST	10
Sources d'informations supplémentaires pour les travailleurs	14

# LE REFUS D'UN TRAVAIL DANGEREUX

## Qui a le droit ?

L'article 43 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* accorde à tous les travailleurs couverts par les lois provinciales le droit de refuser un travail dangereux.

Les enseignants ont un droit de refus limité dans certaines situations, mais ce droit existe toujours. Le Règlement 857 de l'Ontario stipule qu'un enseignant, tel que défini dans la *Loi sur l'éducation*, n'a pas le droit de refuser un travail dangereux lorsque les circonstances sont telles que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève est en danger imminent. Cela signifie que l'enseignant a l'obligation de s'assurer que la vie, la santé ou la sécurité d'un élève n'est pas en danger imminent avant d'exercer son droit de refus.

Le refus d'un travail dangereux est une décision que seul le travailleur peut prendre, en se fondant sur ses propres convictions.

## Que peut-on refuser ?

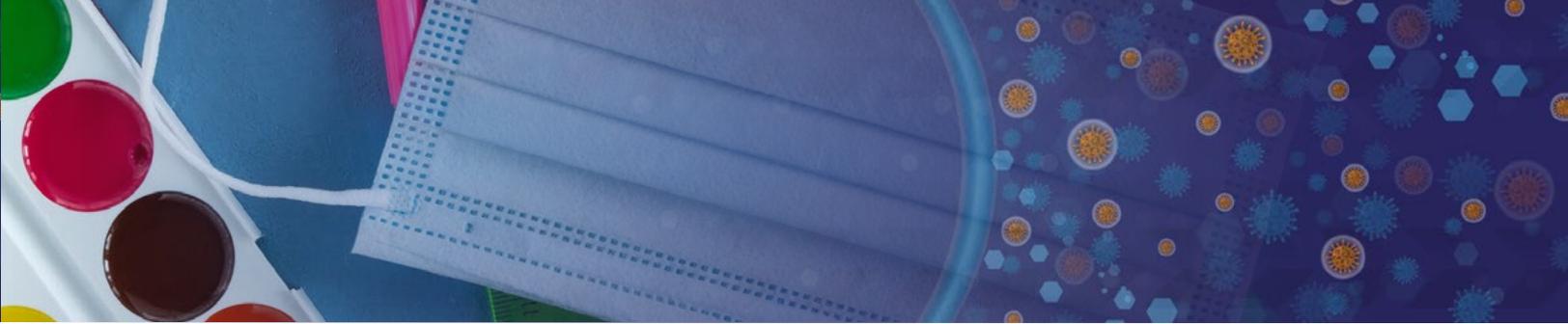
Un travailleur peut refuser d'effectuer un travail s'il y a des raisons de croire que :

- l'équipement, la machine, l'appareil ou la chose que le travailleur doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de mettre en danger lui-même ou un autre travailleur;
- l'équipement, la machine, l'appareil ou la chose que le travailleur doit utiliser ou faire fonctionner ou l'état physique du lieu de travail contrevient à la *LSST* ou à ses règlements et est susceptible de mettre en danger lui-même ou un autre travailleur;
- l'état physique du lieu de travail est susceptible de mettre en danger lui-même ou un autre travailleur;
- la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

L'exposition à des agents chimiques ou biologiques est couverte par la deuxième catégorie, tandis que les emplois qui produisent des microtraumatismes répétés sont inclus dans la première.

Le fait de devoir porter un EPI insuffisant pour vous protéger d'un agent chimique ou biologique serait couvert dans la première catégorie.

Le fait de devoir exécuter une tâche en utilisant un équipement, une machine, un appareil ou une chose défectueux ou mal protégé serait couvert dans les première et deuxième catégories.



Le fait de devoir porter un EPI sans recevoir de formation sur son utilisation, son entretien et ses limites serait couvert dans la première catégorie.

Le fait de devoir exécuter une tâche seul lorsque la tâche nécessite au moins deux travailleurs pour effectuer le travail en toute sécurité serait couvert dans la première catégorie.

## Que ne peut-on pas refuser (enseignants) ?

Le droit de refus est limité en ce que l'enseignant n'a pas le droit de refuser lorsque son refus met la santé et la sécurité d'un élève en danger imminent.

Dans le contexte de la COVID-19, un enseignant a le droit de refuser de travailler dans le cas où il y a une probabilité d'exposition parce qu'il n'a pas reçu une formation adéquate ou un EPI adéquat pour se protéger. Un enseignant peut exercer ce droit à tout moment de la journée scolaire, tant que les élèves placés sous sa supervision ne sont pas exposés à une situation ou condition défavorable imminente qui menace leur santé ou leur sécurité.

## Obligations professionnelles

Les travailleurs qui appartiennent à un ordre professionnel (comme l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les ordres des éducatrices de la petite enfance, des travailleurs sociaux, des métiers, des orthophonistes et audiologistes, etc.) doivent également tenir compte de leurs obligations professionnelles et des normes de leur ordre.

Les ordres professionnels ont des normes et des lignes directrices qui interdisent les activités qui causent un préjudice à une personne sous leurs soins. Les membres doivent envisager la meilleure solution possible tout en prenant des décisions éthiques et dans l'intérêt de leur client (enfant, élève, etc.), tout en respectant leur responsabilité professionnelle. Ils sont responsables de leurs propres actions et décisions et ne doivent pas agir uniquement sous la direction d'autrui.

## Quelles sont les mesures à prendre en cas de refus d'un travail dangereux ?

1. Le travailleur doit dire à son superviseur ou à son employeur qu'il refuse de travailler et expliquer pourquoi.
2. Le superviseur ou l'employeur doit immédiatement faire enquête avec le travailleur et un représentant des travailleurs au CMSST<sup>1</sup>.

---

1 Si ce représentant des travailleurs n'est pas disponible, un autre travailleur désigné par ses pairs ou le syndicat doit participer à l'enquête. L'employeur n'a pas le droit de choisir le représentant des travailleurs.



- 3. Le travailleur doit rester dans un endroit sûr près de la zone de travail jusqu'à la conclusion de l'enquête.
- 4. Si le problème n'est pas résolu et que le travailleur a encore des raisons de croire que le travail est susceptible de mettre en danger lui-même ou un autre travailleur, on doit communiquer avec un inspecteur en SST du ministère.

Pour plus de détails, consultez le tableau ci-dessous.

## Le travailleur doit-il avoir raison ?

NON ! Il doit simplement être sincèrement convaincu que le travail est dangereux.

## Le travailleur est-il payé ?

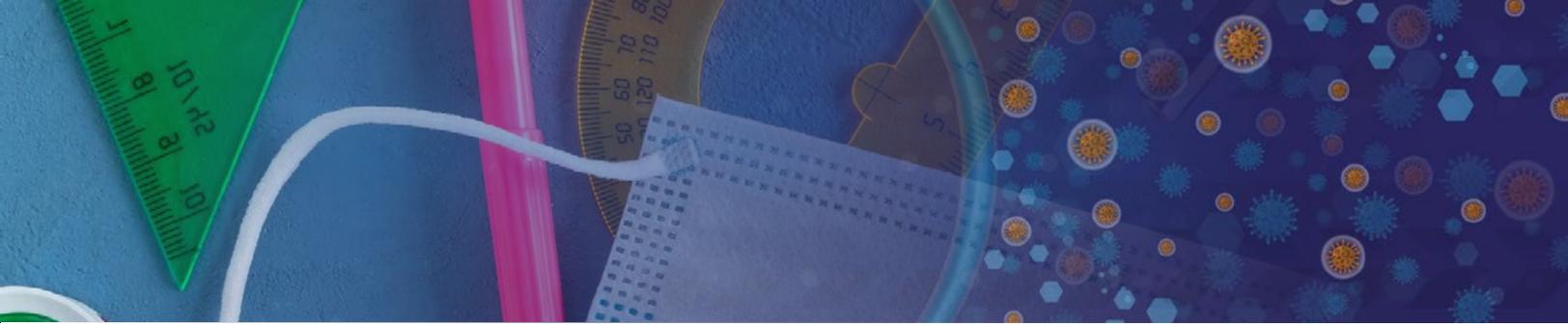
Le travailleur devrait être payé pour la période pendant laquelle son refus fait l'objet d'une enquête. Cependant, une fois qu'on a fait appel à un inspecteur du ministère, l'employeur peut affecter le travailleur à d'autres tâches « raisonnables », à moins que celles-ci n'entrent en conflit avec la convention collective.

## Refus ou plainte ?

Il est important de ne pas laisser le superviseur ou le directeur essayer de transformer le refus en plainte. Si le superviseur ou l'employeur commence à dire « plainte » en référence au refus, indiquez-lui clairement qu'il s'agit d'un refus et non d'une plainte. Si l'employeur ou le superviseur réussit à changer le terme utilisé, il se sentira libre de traiter le refus comme une plainte et de ne pas respecter les obligations que lui impose la *LSST* en cas de refus de travail.

## Et si mon employeur dit que mon droit de refuser un travail dangereux constitue de « l'insubordination » ?

Il est important de bien faire la distinction entre le refus d'un travail dangereux et l'insubordination. Indiquez d'emblée que votre refus est fondé sur une préoccupation quant à votre santé et votre sécurité (ou celles d'autres travailleurs). Il est recommandé de mettre les circonstances du refus par écrit dès que possible. Il n'y a pas d'expressions ou de mots requis pour lancer le processus, mais vous devez clairement indiquer les raisons de votre refus, afin que votre décision ne puisse pas être prise pour de l'insubordination.



## **Le travailleur peut-il être pénalisé pour avoir refusé un travail dangereux ?**

Un travailleur ne peut faire l'objet de représailles ou de menaces de représailles de la part de l'employeur, ou de quiconque agit au nom de l'employeur, pour avoir refusé un travail qui, selon lui, met en danger sa santé et sa sécurité ou celles d'un autre travailleur, ou pour avoir exercé tout autre droit prévu par la LSST, ou pour avoir communiqué avec le ministère au sujet d'un refus, d'une plainte ou d'une préoccupation.

Il est illégal pour l'employeur :

- de vous congédier ou de menacer de le faire;
- de vous suspendre, de vous discipliner ou de menacer de le faire;
- de vous intimider ou de vous contraindre, y compris, par exemple, de vous encourager fortement à ne pas signaler un danger;
- de vous imposer toute sanction, y compris, par exemple, de modifier vos affectations de travail, vos quarts de travail ou votre lieu de travail, de réduire ou de modifier votre horaire, ou de vous refuser une augmentation ou des avantages sociaux auxquels vous avez droit.

## **Puis-je refuser un travail en raison de la pandémie de COVID-19 ?**

Vous ne pouvez pas refuser de travailler simplement à cause de l'existence de la COVID-19. Il doit y avoir un lien entre la COVID-19 et votre conviction raisonnable que vous courez un risque de blessure ou de maladie. Dans le cas de la COVID-19, un danger potentiel pourrait consister en un risque d'exposition mal géré, comme le fait qu'un employeur ne vous fournisse pas l'équipement de protection individuelle approprié ou la formation pour l'utiliser.

## **Un groupe de travailleurs peut-il refuser un travail pour cause de danger à leur santé et à leur sécurité ?**

Le droit de refuser un travail dangereux est un processus individuel. Plusieurs travailleurs peuvent refuser d'effectuer un travail qui, selon eux, pourrait causer des blessures ou des maladies, mais chaque travailleur doit faire son propre refus et donner sa propre raison. Si vous cessez de travail « par solidarité » ou « par sympathie » pour un collègue qui refuse de faire un travail dangereux, vous ne serez pas protégé contre d'éventuelles mesures disciplinaires.



## Porter en appel la décision d'un inspecteur du ministère

Les travailleurs, les syndicats et même les employeurs ont le droit de faire appel de la décision d'un inspecteur par l'entremise de la Commission des relations de travail de l'Ontario. L'appel peut cibler l'ordonnance ou l'absence d'ordonnance d'un inspecteur. Il doit être déposé dans les 30 jours. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la décision d'un inspecteur doit donc en informer son syndicat le plus tôt possible. Votre syndicat disposera d'un processus pour examiner la décision de l'inspecteur. Les syndicats ont des employés qui comprennent le processus d'appel; ceux-ci seront en mesure de déterminer s'il y a lieu d'interjeter appel ou non. Ils auront besoin d'une copie non expurgée du rapport d'inspection. Malgré ce que peuvent dire certains employeurs, ce rapport n'a rien de confidentiel. En fait, un exemplaire du rapport doit être affiché sur le lieu de travail là où il sera porté à l'attention des travailleurs, c'est-à-dire sur le babillard d'information sur la santé-sécurité de l'école ou du lieu de travail.

L'appel doit être déposé dans les 30 jours.

## Décision de l'inspecteur pendant la pandémie

Les inspecteurs sont informés par leur direction de la façon et du moment de se rendre sur le lieu de travail pour faire enquête sur un refus de travailler. Au début de la pandémie, presque toutes les enquêtes se faisaient par téléphone. Nous savons par des sources au sein du gouvernement que les inspecteurs sont orientés sur la façon de faire enquête sur les refus de travailler en lien avec la COVID-19 et un manque d'EPI. Malgré ce manque de soutien, les travailleurs et leurs syndicats maintiennent la pression sur les employeurs pour qu'ils protègent les travailleurs et sur le gouvernement pour qu'il soutienne les droits des travailleurs et applique la LSST.

## Pour en savoir plus

Pour en savoir plus sur la manière de convaincre un inspecteur de soutenir les droits des travailleurs, reportez-vous à la rubrique « Conseils aux membres des comités mixtes de santé et de sécurité et aux représentants en santé et en sécurité ».

\* Dans le présent document, le terme « inspecteur » réfère aux inspecteurs en santé-sécurité du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC). Ces inspecteurs font respecter la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*

# LES MESURES À PRENDRE EN CAS DE REFUS D'UN TRAVAIL DANGEREUX

**1** Le travailleur doit informer son superviseur ou son employeur du refus et de la raison pour laquelle il croit le travail dangereux. Le travailleur reste dans un endroit sûr et disponible pour l'enquête.

**2** Le superviseur fait enquête avec le travailleur et un représentant des travailleurs au CMSST.

**Pour signaler un refus ou une plainte en matière de santé et de sécurité, appelez au 1-877-202-0008.**

**3a** Le superviseur donne raison au travailleur, met en œuvre des correctifs et prend des mesures qui satisfont le travailleur.

**3b** Le superviseur n'est pas d'accord avec le travailleur et le travailleur continue de refuser.

**4a** Le travailleur retourne au travail.

**4b** Le travailleur, le représentant des travailleurs ou l'employeur appelle l'inspecteur SST du ministère.

Il est **illégal** pour l'employeur d'exercer des représailles contre un travailleur pour avoir exercé son droit de refus ou tout autre droit accordé par la LSST ou pour avoir contacté le ministère au sujet d'un refus, d'une plainte ou d'une préoccupation.

Aucun travail ne vaut une vie. Connaissez vos droits. Un refus de travailler est une décision individuelle, mais vous n'êtes pas seul.

Votre syndicat ne peut pas inciter un travailleur à refuser de travailler, mais il soutient votre droit.

Les travailleurs, les syndicats et les employeurs ont 30 jours pour faire appel de la décision d'un inspecteur par l'entremise de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

**5** Le travailleur reste dans un endroit sûr, effectue d'autres tâches si cela n'enfreint pas la convention collective ou reçoit d'autres directives non punitives.

**6** Aucun autre travailleur ne peut être affecté à la tâche sans être informé du refus en présence du représentant des travailleurs. Ce travailleur peut refuser lui aussi.

**7** L'inspecteur du ministère enquête en présence du travailleur, du représentant des travailleurs et du représentant de l'employeur.

**8a** L'inspecteur trouve l'emploi dangereux et émet des ordonnances ou des consignes.

**8b** L'inspecteur trouve l'emploi sûr. Le travailleur doit retourner au travail.

# CONSEILS AUX MEMBRES TRAVAILLEURS DES CMSST

La loi oblige l'employeur à faire tout ce qui est raisonnable dans les circonstances pour protéger les travailleurs. Voir le paragraphe 25(2)(h) de la *LSST*. La délivrance d'équipements de protection individuelle (EPI) est la dernière ligne de protection dans la hiérarchie des contrôles. Cependant, avec la COVID-19, il est important de mettre en place et de rendre disponible l'ensemble de la hiérarchie des contrôles, y compris l'équipement de protection individuelle, pour protéger tous les travailleurs à risque d'être exposés.

Le manque de masques de procédures et d'écrans faciaux ne peut pas servir d'excuse pour ne rien faire.

## La hiérarchie des contrôles

- 1. Élimination
- 2. Substitution
- 3. Contrôles techniques
- 4. Contrôles administratifs
- 5. Équipement de protection individuelle

Tout travailleur qui a des raisons de croire que son travail n'est pas sûr peut exercer son droit de refus. Aucun emploi ne vaut une vie. Connaissez vos droits. Vous n'êtes pas seul. Votre syndicat vous soutient.

## La protection des travailleurs est primordiale

En Ontario, la *LSST* l'emporte sur toutes les autres lois ontariennes. (Pour le libellé précis : article 2[2] de la *LSST*.) Cela comprend toutes les directives émises par Santé publique Ontario ou le médecin hygiéniste en chef.

## ***Loi sur la protection et la promotion de la santé (LPPS)***

L'article 77.7 de la *LPPS* est important pour les travailleurs. Le paragraphe (5) confirme qu'en cas de conflit entre une directive émise en vertu de la *LPPS* et une autre en vertu de la *LSST*, c'est celle de la *LSST* qui prévaut.

Cet article exige également que le principe de précaution soit pris en compte lors de l'élaboration et de la publication de directives.



## Le principe de précaution

Ce principe exige qu'on prenne des mesures s'il existe des preuves de préjudice, sans attendre la certitude scientifique. Dans le cas d'une pandémie, cela devrait signifier qu'il faut d'abord prendre des mesures élevées pour protéger les travailleurs et la population. Puis, au fil du temps, si les données prouvent que ce niveau de protection n'est pas nécessaire, on pourra diminuer une partie des protections.

## Preuve de virus aérien

De plus en plus de données probantes démontrent que la transmission de la COVID-19 se fait aussi par inhalation d'aérosols infectieux à proximité d'un individu infecté. Cette démonstration ne correspond pas à la justification fournie par le médecin hygiéniste en chef (MHC). Au lieu d'ajuster ses directives pour les adapter à ces nouvelles données probantes, celui-ci a choisi d'ignorer les informations qui contredisent ses croyances, de les dévaloriser ou d'argumenter.

Cette preuve est également ignorée par le MTFDC, qui a le mandat de faire respecter la *LSST*. Or, celui-ci n'a pas le mandat de suivre aveuglément les directives du médecin hygiéniste en chef.

Des renseignements supplémentaires sont disponibles auprès des Centres de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario (CSTO) :

[www.ohcow.on.ca/airborne-transmission-risk-and-control.html](http://www.ohcow.on.ca/airborne-transmission-risk-and-control.html)

En novembre 2020, l'Agence de la santé publique du Canada a reconnu que la propagation de la COVID-19 comprend la transmission par aérosol. Les aérosols sont de petites gouttelettes en suspension dans l'air créées lorsqu'une personne infectée tousse, éternue, chante, crie ou parle. La nouvelle mise à jour des directives officielles est survenue plusieurs mois après que l'Organisation mondiale de la santé et les Centers for Disease Control aient reconnu que le virus pouvait être transmis par aérosols.

## Le signalement d'une exposition ou d'une maladie

Tous les travailleurs qui croient être exposés au virus en raison de leur travail devraient remplir un formulaire d'incident d'exposition (FORMULAIRE 3958A) de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

Formulaire 3958A : [www.wsib.ca/sites/default/files/documents/2018-12/3958a\\_07\\_16\\_fs.pdf](http://www.wsib.ca/sites/default/files/documents/2018-12/3958a_07_16_fs.pdf)

Si un travailleur contracte la COVID-19 dans le cadre de son travail, une réclamation pour maladie professionnelle doit être déposée auprès de la CSPAAT (FORMULAIRE 6). Votre employeur ne peut pas vous empêcher de remplir un formulaire 6. Vous devez en remettre une copie à votre employeur. Vous devriez aussi le transmettre à votre syndicat.



Formulaire 6 : [www.eservices.wsib.on.ca/portal/server.pt/community/eform\\_6/209](http://www.eservices.wsib.on.ca/portal/server.pt/community/eform_6/209)

Le travailleur doit d'abord terminer le processus de signalement de son employeur. Il est souvent utile pour le travailleur de consulter le formulaire 7 de la CSPAAT que remplit l'employeur avant de remplir son formulaire 6 afin de pouvoir corriger toute fausse information. Une réclamation à la CSPAAT peut également être lancée par le formulaire 7 de l'employeur en premier, après quoi le travailleur remplit le formulaire 6.

Certains employeurs et responsables de la santé publique affirment que les travailleurs dont le test à la COVID-19 est positif ont été infectés dans la communauté, pas au travail. Mais le mouvement ouvrier plaide en faveur d'une modification de la législation sur l'indemnisation des accidents du travail pour faire en sorte qu'un travailleur normalement exposé au virus au travail soit réputé avoir contracté la maladie au travail jusqu'à preuve du contraire.

[www.documents.ofl.ca/communications/20200403FORDWorkersCompensationandCOVID.pdf](http://www.documents.ofl.ca/communications/20200403FORDWorkersCompensationandCOVID.pdf)

Un autre avantage de remplir le formulaire 6 est que cela déclenche les exigences de notification et de rapport mentionnées à l'article 52(2) de la LSST. Une fois que l'employeur est avisé qu'un formulaire 6 a été déposé, il a le devoir d'en notifier le CMSST et le syndicat. Son avis doit inclure des renseignements sur l'exposition et les mesures que l'employeur prendra pour empêcher une nouvelle exposition des travailleurs.

La CSPAAT publie les données sur les réclamations liées à la COVID-19 sur son site Web. Ces données sont mises à jour chaque lundi.

[www.wsib.ca/fr/nouvelles-sur-maladie-coronavirus-covid-19#covid](http://www.wsib.ca/fr/nouvelles-sur-maladie-coronavirus-covid-19#covid)

## Protection contre les représailles en vertu de la **LSPAAT**

En vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT)*, il est illégal pour l'employeur d'exercer des représailles contre un travailleur parce que celui-ci a déposé une réclamation auprès de la CSPAAT. Il est également illégal pour l'employeur de décourager ou d'empêcher un travailleur de déposer une réclamation à la CSPAAT.

Une fois qu'un travailleur a déposé une réclamation, il est illégal pour l'employeur d'essayer de l'inciter à retirer ou à abandonner celle-ci. Il existe également une obligation légale pour l'employeur de déposer un formulaire 7 auprès de la CSPAAT dans les trois jours. Ce n'est pas facultatif pour l'employeur. Il n'a pas la possibilité de nier que la maladie est liée au travail sans remplir ce formulaire. C'est de la suppression de réclamations. Le rôle de décider si la maladie est liée ou non au travail revient à la CSPAAT.

NE PAS contacter un inspecteur en santé-sécurité du MTFDC pour une question d'indemnisation, car celui-ci n'a pas le pouvoir d'appliquer la législation en matière d'indemnisation.



Toute tentative de la part de l'employeur de supprimer une réclamation est illégale. Si l'employeur tente de prendre l'une de ces mesures, il faut communiquer avec le personnel de la conformité à la CSPAAT.

**1-888-745-3237** pendant les heures normales de bureau ou **sileads@wsib.on.ca** en tout temps.

Fournissez au personnel les informations demandées; il en a besoin pour lancer une enquête. Indiquez clairement que vous souhaitez une enquête. Contactez votre syndicat pour le mettre au courant des actions entreprises.

## Les signalements au CMSST

En plus des informations résultant de l'article 52(2) de la *LSST*, le CMSST a droit à tous les rapports que l'employeur peut recevoir sur la santé et la sécurité au travail, et l'employeur a le devoir de transmettre tous ces rapports au comité conformément au paragraphe 25(2)(l), ainsi qu'aux travailleurs conformément au paragraphe 25(2)(m).

Pour plus de clarté, un rapport sur la santé et la sécurité au travail est un rapport qui contient une certaine forme d'évaluation, de jugement, d'analyse ou de conclusion qui a une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs. Toutes les informations qui peuvent aider les membres du CMSST ou le représentant en santé et en sécurité à déterminer si des circonstances spécifiques donnent lieu à un problème de santé et de sécurité au travail sont des informations pertinentes qui doivent être fournies.

Le paragraphe 12(1) de la *LSST* donne au travailleur, y compris au travailleur membre du CMSST ou du syndicat, le pouvoir de demander à la CSPAAT un rapport sommaire sur les blessures et les maladies de ce lieu de travail. La CSPAAT est tenue par la loi de fournir ces renseignements au travailleur, au CMSST, à l'employeur et au syndicat. L'employeur est obligé d'afficher ces informations sur le lieu de travail.

## Rapports de conformité

Souvent, l'inspecteur qui émet une ordonnance laisse à l'employeur un délai pour s'y conformer. Dans bien des cas, il se fierait à un avis signé par l'employeur et un travailleur membre du CMSST statuant que l'employeur s'est conformé à l'ordonnance. Les travailleurs membres du CMSST ou un travailleur nommé par le syndicat devraient examiner attentivement l'ordonnance et le plan d'action ou de conformité de l'employeur. Il faut s'assurer que les mesures prises protégeront vraiment les travailleurs et respecteront les ordonnances. Nous devons fournir à l'inspecteur, par écrit, toute preuve de non-conformité et nos recommandations, ou encore indiquer notre accord ou notre désaccord avec le plan d'action ou de conformité. En cas de désaccord, nous devons présenter nos raisons par écrit.

# SOURCES D'INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES TRAVAILLEURS

## **Fédération du travail de l'Ontario**

[ofl.ca/covid-19-information](http://ofl.ca/covid-19-information)

Ces informations en lien avec la COVID-19 comprennent :

- la réponse de la FTO à la législation d'urgence de Doug Ford;
- ses revendications pour les travailleurs pendant la pandémie;
- une fiche d'information décrivant les actions à court et à long terme pour éviter les dommages que le virus peut causer à votre santé;
- un calendrier important des annonces politiques en lien avec la COVID-19;
- et des liens vers les pages d'informations des affiliés relativement à la COVID-19.

La FTO continuera de surveiller les recommandations et les avis des responsables locaux, provinciaux et nationaux de la santé publique à mesure que de plus amples renseignements seront disponibles. Notre travail de plaidoyer se poursuit et nous resterons vigilants tout en faisant pression sur le gouvernement pour répondre à nos revendications.

## **Prevention Link**

[www.preventionlink.ca/covid-19](http://www.preventionlink.ca/covid-19)

[www.preventionlink.ca/video-library](http://www.preventionlink.ca/video-library)

## **Centre de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario**

[www.ohcow.on.ca/covid-19.html](http://www.ohcow.on.ca/covid-19.html)

## **Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses**

[www.whsc.on.ca/Resources/Publications/COVID-19-Resources](http://www.whsc.on.ca/Resources/Publications/COVID-19-Resources)

[www.youtube.com/user/whsctraining](https://www.youtube.com/user/whsctraining)

Les informations comprennent des documents, du matériel de webinaires et des affiches directement en lien avec la COVID-19.

## **Ressources des affiliés**

### **Ressources de l'AEFO sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.aefo.on.ca/fr/outils-et-ressources/ressources/sante-et-securite-au-travail](http://www.aefo.on.ca/fr/outils-et-ressources/ressources/sante-et-securite-au-travail)

### **Ressources de la FEEO sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.etfohealthandsafety.ca](http://www.etfohealthandsafety.ca)

[www.etfohealthandsafety.ca/site/infection-prevention-and-control](http://www.etfohealthandsafety.ca/site/infection-prevention-and-control)



### **Ressources de la FEESO sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.osstf.on.ca/fr-CA/services/health-safety.aspx](http://www.osstf.on.ca/fr-CA/services/health-safety.aspx)

[www.osstf.on.ca/fr-CA/news/covid-19-information-osstf-feeso-communications-content.aspx](http://www.osstf.on.ca/fr-CA/news/covid-19-information-osstf-feeso-communications-content.aspx)

### **Ressources de l'OECTA sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.catholicteachers.ca/Account/Login?returnurl=%2fMembers-Area%2fHealth-Safety](http://www.catholicteachers.ca/Account/Login?returnurl=%2fMembers-Area%2fHealth-Safety)

[www.catholicteachers.ca/For-Your-Career/Safety-in-Schools](http://www.catholicteachers.ca/For-Your-Career/Safety-in-Schools)

### **Ressources du SCFP sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.scfp.ca/sante-et-securite](http://www.scfp.ca/sante-et-securite)

[www.scfp.ca/covid-19](http://www.scfp.ca/covid-19)

### **Ressources du SEFPO sur la santé-sécurité et la COVID-19**

[www.sefpo.org/health-and-safety/](http://www.sefpo.org/health-and-safety/)

[www.sefpo.org/2019-novel-coronavirus-covid-19/](http://www.sefpo.org/2019-novel-coronavirus-covid-19/)

## **Liens vers les textes législatifs pertinents**

*Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*

[www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01](http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01)

Règlement sur les établissements industriels

[www.ontario.ca/fr/lois/reglement/900851](http://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/900851)

Règlement sur les enseignants

[www.ontario.ca/fr/lois/reglement/900857](http://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/900857)

*Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*

[www.ontario.ca/fr/lois/loi/97w16](http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/97w16)

Notes de service « B » du ministère de l'Éducation

[www.efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/B\\_Memos\\_2020FR.htm](http://www.efis.fma.csc.gov.on.ca/faab/B_Memos_2020FR.htm)

Les notes de service « B » comprennent des informations relatives aux investissements du financement relatif à la COVID-19 pour le personnel, les infrastructures et le nettoyage amélioré, ainsi que des lignes directrices pour la réouverture et l'optimisation de la qualité de l'air dans les écoles.



## Guide des droits en matière de santé et de sécurité relativement à la COVID-19 à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'éducation

La Fédération du travail de l'Ontario représente 54 syndicats et un million de travailleurs et travailleuses de l'Ontario.

15 promenade Gervais, Toronto, Ontario M3C 1Y8  
416-443-2731 | 1-800-668-9138 | fax: 416-441-1893  
info@ofl.ca | [www.OFL.ca](http://www.OFL.ca)   @OFLabour