

Lignes directrices pour les employeurs de travailleurs étrangers temporaires concernant la COVID-19

Contexte

- À la suite des récentes annonces faites par le gouvernement du Canada pour faciliter l'entrée des travailleurs étrangers tout en prenant des mesures pour minimiser la propagation du coronavirus (la COVID-19), ce document énonce les attentes visant les employeurs des travailleurs étrangers temporaires.
- Comme tous les Canadiens, la plupart des travailleurs étrangers temporaires entrant au Canada doivent se conformer à certaines obligations, notamment l'auto-isolement (visiter la section des Ressources de <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html> pour en apprendre davantage). Les employeurs ne doivent pas empêcher les travailleurs de satisfaire à ces exigences d'une quelconque façon.
- De plus, les employeurs ont un rôle important à jouer pour aider à empêcher l'introduction et la propagation de la COVID-19. Ce document vise à aider les employeurs à comprendre comment remplir ce rôle en vue d'aider à protéger la santé et la sécurité des Canadiens et des travailleurs.
- Alors que la situation concernant la COVID-19 continue d'évoluer, il est recommandé de consulter le site Web suivant régulièrement pour connaître les dernières nouvelles sur la santé publique : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html>.

Critères pour tous les employeurs :

1. La période d'emploi d'un travailleur doit commencer à son arrivée au Canada et comprend la période d'auto-isolement. Cela signifie que l'employeur doit respecter toutes les lois et politiques relatives à la relation employeur-employé au cours de cette période.
2. L'employeur doit verser au travailleur une paye normale et des prestations pour la période d'auto-isolement. Plus précisément, pour les travailleurs dans le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, les dispositions du contrat applicable doivent être respectées. Quant aux autres travailleurs, l'employeur doit les payer pour au moins 30 heures par semaine, à un taux de salaire précisé dans l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail. L'employeur peut retenir les déductions contractuelles forfaitaires (p. ex., assurance-emploi, logement, transport, etc.) conformément aux exigences applicables du volet du Programme. L'employeur n'est pas autorisé à déduire des montants supplémentaires en raison de la période d'auto-isolement. La preuve du salaire versé doit être conservée.

3. L'employeur ne peut pas autoriser le travailleur à travailler durant la période d'auto-isollement, même si ce dernier le demande, à moins qu'il soit jugé comme fournissant un service essentiel par l'administrateur en chef de la santé publique. De plus, l'employeur ne peut pas demander au travailleur d'effectuer d'autres tâches pendant cette période, comme des réparations de bâtiments ou des tâches administratives.
4. L'employeur est responsable de surveiller régulièrement la santé des travailleurs qui s'auto-isolent ainsi que de tout employé qui devient malade après une période d'auto-isollement. En pratique, il est conseillé que l'employeur communique avec le travailleur quotidiennement (p. ex., lui téléphoner, lui envoyer un message ou un courriel, ou le voir en personne à deux mètres de distance s'il n'y a pas d'autres choix) pendant la période d'auto-isollement, lui demande s'il ressent des symptômes (consulter le <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html> pour voir la liste), et tient un registre des réponses reçues.
5. Si un travailleur présente des symptômes à tout moment, l'employeur doit immédiatement prendre des mesures pour que le travailleur soit isolé des autres, puis communiquer avec les responsables locaux de la santé publique. Il est également suggéré que l'employeur contacte le consulat approprié.
6. L'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs aient les outils nécessaires pour avoir une bonne hygiène. Cela comprend l'accès à des installations qui leur permettent de se laver souvent les mains avec du savon et de l'eau chaude, et l'accès à un désinfectant pour les mains à base d'alcool s'il n'y a pas d'eau et de savon disponibles et que les mains ne sont pas visiblement souillées.
7. L'employeur doit fournir des renseignements concernant la COVID-19 au travailleur (consulter <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html> pour obtenir des ressources) soit le premier jour de l'auto-isollement ou le jour précédent. Afin de favoriser la compréhension chez tous les travailleurs, il est conseillé que les renseignements soient fournis dans une langue que le travailleur comprend, et que l'on envisage de fournir ces renseignements par écrit ou oralement (p. ex., par téléphone, etc.), comme il convient. Plusieurs ressources sont disponibles en ligne. De plus, l'Agence de la santé publique du Canada possède divers documents disponibles dans plusieurs langues, auxquels les gens peuvent avoir accès en téléphonant au 1-833-784-4397 ou en envoyant un courriel à phac.covid19.aspc@canada.ca.
8. Comme à tous les Canadiens, on demande à l'employeur de signaler à la police locale toute violation de la *Loi sur la mise en quarantaine* commise par un travailleur en auto-isollement, y compris les travailleurs qui ne respectent pas la période obligatoire d'auto-isollement.

9. Tout au long de la pandémie, toutes les personnes au Canada, y compris les employeurs, se doivent de suivre les plus récentes exigences de la santé publique ou les plus récentes directives du gouvernement du Canada et de la province/du territoire où ils opèrent. De plus, en vertu des exigences existantes du programme, les employeurs se doivent de suivre toutes les lois applicables de santé et sécurité fédérales et provinciales/territoriales, y compris les nouvelles dispositions liées au congé de maladie sans risque de perte d'emploi ayant été mises en place dans plusieurs provinces et territoires en raison de la pandémie de la COVID-19.

Critères supplémentaires pour les employeurs qui offrent le logement :

10. L'employeur doit loger les travailleurs en auto-isolement dans des logements distincts de ceux qui ne sont pas assujettis à l'auto-isolement. L'employeur peut avoir à chercher d'autres solutions d'hébergement (p. ex. un hôtel) s'il lui est impossible de remplir cette condition.
11. L'employeur peut loger ensemble des travailleurs assujettis à l'auto-isolement, mais le logement doit permettre à chacun de conserver une distance de deux mètres, et ce, en tout temps. Par exemple, les lits doivent être distancés de deux mètres. Les installations partagées (p. ex. salle de bain, cuisine, espaces communs) sont permises, à condition qu'elles soient suffisamment spacieuses pour permettre aux travailleurs de respecter les conditions de l'auto-isolement. Si cette condition ne peut être remplie, il peut s'avérer nécessaire de se tourner vers d'autres solutions d'hébergement (p. ex. un hôtel). Dans l'intérêt fondamental de toutes les parties concernées, il est recommandé de prendre des photos datées des installations partagées, notamment de la chambre à coucher, pour en démontrer la conformité.
 - **Note** : Si de nouveaux travailleurs sont logés avec d'autres qui se trouvaient déjà en auto-isolement, le compteur est remis à zéro à partir du jour d'arrivée du dernier travailleur. Cela a pour but de tenir compte du risque auquel cette nouvelle personne provenant de l'extérieur du pays expose les travailleurs qui étaient déjà là.
12. L'employeur devrait veiller à ce que les surfaces soient nettoyées et désinfectées régulièrement dans les logements. Il est suggéré de nettoyer et de désinfecter quotidiennement les surfaces des salles de bain, des cuisines et des espaces communs, voire plus souvent s'il y a lieu, et de tenir un registre. Les travailleurs peuvent le faire, comme il s'agit de soins essentiels. L'employeur peut aussi recourir à des services de nettoyage professionnels s'il le souhaite. Dans tous les cas, l'employeur doit fournir tout le nécessaire de nettoyage (p. ex. papier absorbant, produits ménagers nettoyants et désinfectants, savon à vaisselle et savon à lessive).

- 13.** L'employeur est prié d'afficher de l'information à l'intention des travailleurs sur la prévention de la propagation de la COVID-19 dans les logements, y compris de l'information soulignant les pratiques exemplaires pour l'entretien de la salle de bain et des autres installations sanitaires. Il est suggéré d'afficher cette information dans les salles de bain, les cuisines et les espaces communs, et ce, dans la langue du travailleur. Plusieurs ressources sont disponibles en ligne (consulter la section Ressources : <https://www.canada.ca/coronavirus>). L'Agence de la santé publique du Canada offre également des documents rédigés dans plusieurs langues qu'il est possible d'obtenir en appelant le 1-833-784-4397 ou en envoyant un courriel à : phac.covid19.aspc@canada.ca.
- 14.** Tout au long de la période d'auto-isolement, l'employeur doit veiller à ce que le logement n'empêche pas le travailleur d'éviter le contact avec des personnes âgées (65 ans et plus) ou des personnes ayant des problèmes de santé qui sont à risque de contracter la maladie sous une forme grave. Par exemple, l'aide familiale d'une personne âgée doit être hébergée dans un logement distinct tout au long de la période d'auto-isolement.