



La covid de longue durée et la Covid-19 en tant que réalité durable

Dernière mise à jour : mars 2024

La covid de longue durée et la Covid-19 en tant que réalité durable

Première partie : La covid de longue durée en milieu de travail.....	3
Sommaire	3
Qu'est-ce que la covid de longue durée?	4
Qui sont les personnes touchées?	5
Prévention et traitement	5
Impact socioéconomique.....	6
Impact sur la capacité des personnes à travailler.....	6
Mesures d'adaptation au travail — principes généraux.....	8
Mesures d'adaptation au travail — Covid de longue durée	8
Deuxième partie : La Covid-19 en tant que réalité durable.....	10
Normes de base en santé et sécurité au travail	10
Qualité de l'air intérieur.....	10
Responsabilités juridiques en matière de santé et de sécurité au travail	11
Dépôt d'une plainte en matière de santé et de sécurité.....	13
Que doit faire votre employeur?	14
Mesures additionnelles.....	14
Conclusion.....	15

Première partie : La covid de longue durée en milieu de travail

Sommaire

En date de mars 2024, la Covid-19 avait causé plus de 750 millions d'infections et au moins 7 millions de morts dans le monde.¹ Et si l'on considère les morts liées à la Covid-19 directement (dues à la maladie) et indirectement (dues aux effets de la pandémie sur les systèmes de santé et la société), ce qu'on appelle aussi la « surmortalité », il faut alors compter quelque 14,9 millions de morts en 2020 et 2021 seulement².

Au Canada, en date de mars 2024, 4,8 millions de cas de Covid-19 et 50 000 décès ont été signalés, et des centaines de milliers de personnes ont été hospitalisées en raison de symptômes graves.

Même si la plupart des infections ne provoquent au début que des symptômes modérés, de nombreuses personnes qui ne sont plus activement infectées continuent de présenter une gamme de symptômes persistants. Ceux-ci sont communément regroupés sous le terme « syndrome post-Covid-19 » (SPC), ou, simplement, « covid de longue durée ».

Des études montrent qu'entre 10 et 20 % des personnes ayant contracté la Covid-19 développent la covid de longue durée après que la phase aiguë de leur infection est terminée et que leurs tests ne sont plus positifs. Statistique Canada estime que 15 % des adultes canadien-nes ayant eu la covid souffrent maintenant de symptômes de la covid de longue durée, soit l'équivalent de 4,6 % de la population.

La covid de longue durée est source de nombreuses difficultés pour les personnes touchées, de même que les lieux de travail et les systèmes de soins de santé partout dans le monde. La maladie cause un vaste éventail de symptômes persistants qui englobe les insuffisances neurologiques, respiratoires, cardiovasculaires et autres insuffisances systémiques, et elle peut être réellement débilite.

Il est important pour les employeurs, les travailleuses et travailleurs et les syndicats de distinguer la covid de longue durée et l'infection aiguë à la covid. La covid de longue durée risque de devenir ce que la conseillère scientifique en chef du Canada (CSC) a décrit comme la « longue traîne » de la pandémie. Bien que la réponse à la pandémie et son suivi se soient concentrés principalement sur la gestion de la santé publique en lien avec l'infection active, la covid de longue durée représente une menace persistante, nébuleuse et moins traçable que l'infection aiguë.

L'ACEP appelle les travailleuses et travailleurs, les syndicats et les employeurs à s'unir pour soutenir les personnes qui souffrent de la covid de longue durée en prenant conscience de la forte prévalence et de la gravité de ce syndrome, en le reconnaissant comme une invalidité épisodique nécessitant des mesures d'adaptation, et en poursuivant l'utilisation des mesures de prévention de la covid afin d'éviter les infections aiguës. Il est maintenant temps d'orienter nos efforts sur la « longue traîne » de la pandémie : il faut protéger les travailleuses et les travailleurs et, si ces personnes sont affectées par la covid de

¹ Organisation mondiale de la Santé — <https://data.who.int/dashboards/covid19/cases>.

² OMS, <https://www.un.org/en/desa/149-million-excess-deaths-associated-covid-19-pandemic-2020-and-2021>.

longue durée, il faut protéger leur capacité à produire un travail utile et à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Qu'est-ce que la covid de longue durée?

La covid de longue durée (ou le SPC) n'est pas une maladie homogène; différentes personnes peuvent présenter différentes combinaisons de symptômes. À l'heure actuelle, il n'y a pas de consensus quant à la définition ou au diagnostic du syndrome, et les recommandations de pratique clinique sont rares, voire inexistantes.³ La définition proposée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) est simple : « *symptômes et complications médicales qui persistent, reviennent ou apparaissent douze semaines après la phase initiale d'infection aiguë* » de la Covid-19.

Causes : Les causes de la covid de longue durée ne sont pas clairement identifiées, mais parmi les hypothèses on trouve : 1) la persistance du virus dans les tissus des personnes infectées; 2) un dérèglement de la réponse immunitaire, tel que le déclenchement d'une réponse auto-immunitaire; 3) des lésions tissulaires non réparées qui peuvent entraîner, notamment, une hausse de l'inflammation vasculaire, une fibrose tissulaire et des lésions métaboliques; 4) les effets latents de l'infection aiguë sur un organe précis, qui pourraient indiquer l'accumulation de lésions ou le rôle de facteurs génétiques ou environnementaux⁴.

Symptômes : Les symptômes qui suivent l'infection aiguë sont variés, allant de la myalgie et de la fatigue aux symptômes cardiovasculaires, respiratoires et neurologiques. Les symptômes courants comprennent une fatigue débilante qui peut s'aggraver après l'activité, l'essoufflement, la nausée, le « brouillard mental » et les problèmes cardiaques, y compris les palpitations. Plusieurs symptômes de la Covid-19 de longue durée recourent ceux de l'infection aiguë à la Covid-19, ainsi que ceux d'autres affections médicales, particulièrement des maladies post-infectieuses comme la maladie de Lyme ou l'encéphalomyélite myalgique, aussi appelée syndrome de fatigue chronique. Chez certaines personnes, l'infection aiguë aggrave des problèmes de santé préexistants ou encore augmente le risque de maladies chroniques comme le diabète et les maladies cardiovasculaires.

Pronostic : Même si la phase aiguë de la Covid-19 ne dure généralement que quelques semaines, certaines personnes continuent à présenter des symptômes pendant des mois après l'infection initiale, ce qui a un impact significatif sur leur vie quotidienne et leur bien-être général.

Selon une étude portant sur 672 personnes ayant contracté la Covid-19 entre août 2020 et août 2021, 17,9 % d'entre elles présentaient encore un syndrome post-Covid-19 au bout d'un an.⁵ Une partie de ces personnes ne sont pas encore rétablies deux ou trois ans après l'infection initiale, et il se pourrait que

³ Bureau de la Conseillère scientifique en chef (CSC), décembre 2022, *Le syndrome post-COVID-19 au Canada : état des connaissances et cadre d'action*.

⁴ CSC.

⁵ Kerk sieck et coll. « Post COVID-19 condition, work ability and occupational changes in a population-based cohort ».

The Lancet Regional Health – Europe 2023;31: 100 671, publié en ligne le 23 juin 2023, <https://doi.org/10.1016/j.lanep.2023.100671>.

certaines ne retrouvent jamais leur état de santé préinfection. Dans de nombreux cas, le rétablissement n'est pas toujours linéaire et les patients subissent une recrudescence des symptômes qui apparaissent de façon irrégulière ou épisodique. Les facteurs déclencheurs de la réapparition des symptômes comprennent l'activité physique, le stress, l'activité cognitive, les troubles du sommeil et les menstruations.

Étant donné que la Covid-19 est apparue il y a seulement quatre ans, son impact et son pronostic à long terme ne sont pas connus.

Qui sont les personnes touchées?

Au Canada, en date d'août 2022, plus de 1,4 million de personnes avaient déclaré avoir éprouvé des symptômes pendant trois mois ou plus après une infection au virus SARS-CoV-2. Cela correspond à quelque 4,6 % de la population du Canada. On estime que 15 % des personnes qui contractent la Covid-19 continuent de présenter des symptômes persistants.

Certains groupes, notamment les femmes, sont particulièrement vulnérables aux conséquences de la covid de longue durée. Les autres facteurs de risque connus comprennent les problèmes de santé chroniques préexistants, l'hospitalisation en raison de la Covid-19 et l'infection répétée par le virus responsable de la Covid-19. De plus, selon la CSC, les communautés racisées et les immigrant·es de récente date sont plus à risque, car ces personnes agissent dans une proportion plus grande comme proches aidants auprès de membres de leur famille.⁶

Prévention et traitement

Le meilleur moyen de prévenir la covid de longue durée est d'éviter l'infection initiale. La CSC recommande de suivre les mesures de santé publique et de se faire vacciner en temps voulu. Il a été démontré que la vaccination réduit également jusqu'à 50 % le risque de développer la covid de longue durée.⁷ De plus, la proportion de personnes ayant développé la covid de longue durée est plus élevée dans les études réalisées avant le déploiement des vaccins, ce qui pourrait témoigner d'une efficacité vaccinale ou signifier que les premiers variants étaient plus susceptibles de causer la covid de longue durée.

Aucun traitement spécifique n'est disponible pour le moment. Il existe des cliniques et des services de réadaptation spécialisés en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec. Les 15 cliniques spécialisées du Québec ont ouvert à l'automne 2022, mais selon la CSC la demande de services dépasse largement l'offre : le temps d'attente est long. Santé publique Ontario a publié des directives générales selon lesquelles la prise en charge de la covid de longue durée devrait inclure « une autogestion

⁶ CSC.

⁷ CSC.

soutenue, une médication visant à gérer les symptômes, ainsi que l'accès au soutien et aux traitements en matière de santé mentale⁸ ».

Dans la seconde partie du présent document, nous donnerons un aperçu des obligations qui incombent aux employeurs pour garantir des milieux de travail sains, notamment sur le plan de la prévention et de la préparation relatives à la Covid-19. La reconnaissance de ces responsabilités est une clé pour réduire la propagation de la Covid-19 et, par extension, l'impact de la Covid-19 de longue durée.

Impact socioéconomique

La covid de longue durée affecte la capacité de la personne qui en souffre à travailler et à effectuer ses tâches quotidiennes, ce qui crée d'importantes conséquences pour elle et sa communauté.

Dans certaines études de petite taille, seulement 53 % des personnes ayant reçu un diagnostic de covid de longue durée avaient pu reprendre le travail, et parmi elles 93 % se sont vu confier des tâches modifiées. Des données provenant de l'extérieur du Canada indiquent qu'entre 26 et 49 % des gens atteints de covid de longue durée ne pourront pas reprendre le travail. Une autre étude a montré qu'un quinzième des personnes ayant contracté la Covid-19 ont changé d'emploi, tandis que 1 à 2 % ont complètement quitté le marché du travail⁹.

Des analyses de l'impact socioéconomique de la covid de longue durée dans d'autres pays, notamment le Royaume-Uni et les États-Unis, révèlent des répercussions importantes sur le marché du travail et le produit intérieur brut (PIB), en plus de coûts et de pressions pour le système de santé.

Aux États-Unis, le coût économique pour les travailleuses et les travailleurs a été estimé à 170 milliards de dollars américains par année en perte de salaires. La Banque d'Angleterre évalue pour sa part à 1,3 % la baisse du taux d'emploi au Royaume-Uni¹⁰.

À cause de tout cela et du pronostic à long terme encore inconnu, la CSC a qualifié la Covid-19 de « tête » de la pandémie et la covid de longue durée de « longue traîne », une phase caractérisée par la maladie chronique.

Impact sur la capacité des personnes à travailler

Les personnes aux prises avec la covid de longue durée présentent souvent des symptômes persistants tels que la fatigue, une déficience cognitive et des problèmes respiratoires, ce qui peut nuire à leur capacité de remplir leurs fonctions de façon optimale au travail. Par exemple, l'employé-e qui était auparavant très performant-e peut avoir du mal à se concentrer ou à respecter les échéances en raison d'un brouillard mental ou de limitations physiques résultant de la covid de longue durée. Les limitations

⁸ Santé Ontario, *Syndrome post COVID-19 : Document d'orientation pour les soins primaires*. Consulté au https://www.ontariohealth.ca/sites/ontariohealth/files/2021-12/PostCovidConditionsClinicalGuidance_FR.pdf.

⁹ Voir Kerkseick et coll.

¹⁰ CSC.

possibles comprennent les insuffisances ou déficiences de nature respiratoire, cardiovasculaire, neurologique et cognitive, qui peuvent toutes être débilantes¹¹.

Les conséquences de la Covid-19 de longue durée sur l'aptitude à travailler ont récemment été étudiées par des travaux de recherche évalués par des pairs, qui ont révélé une réduction de la capacité à travailler de 3 à 10 % chez les personnes atteintes, comparativement aux personnes non atteintes.¹² La même étude a démontré que la covid de longue durée avait un impact plus important sur l'aptitude à travailler chez les femmes que chez les hommes, chez les personnes de 40 à 74 ans que chez les personnes de 18 à 39 ans, et chez les personnes ayant des antécédents psychiatriques que chez celles qui n'en ont pas.

Une augmentation de l'absentéisme et du présentéisme liés à la covid de longue durée peut encore aggraver l'impact du syndrome sur le milieu de travail. Les employées et employés pourraient devoir prendre des congés de maladie plus fréquents ou demander des congés supplémentaires pour leurs rendez-vous médicaux et leur réadaptation; le déroulement du travail en serait perturbé et la pression sur les collègues et les superviseurs serait accentuée. Ce bouleversement peut être particulièrement prononcé dans les domaines qui comptent sur des compétences spécialisées ou dans le cas de tâches à forte intensité de main-d'œuvre où l'absence de personnel clé peut nuire à l'avancement des projets.

Du reste, le fardeau financier qu'impose la gestion de la covid de longue durée peut peser sur les employé-es comme sur les employeurs. Les personnes atteintes du syndrome peuvent engager des dépenses substantielles en soins de santé, notamment en consultations médicales, en tests diagnostiques et en médicaments sur ordonnance, ce qui peut exercer une pression sur leurs finances personnelles et gruger leurs économies. Dans le cas d'employé-es atteint-es de la covid de longue durée, les employeurs peuvent également faire face à une augmentation des montants à déboursier pour continuer à leur offrir une couverture d'assurance complète; sans compter les dépenses liées au recrutement et à la formation de personnel de remplacement pour pourvoir des postes temporairement vacants.

On ne saurait faire abstraction des répercussions à long terme que la covid de longue durée entraîne sur le bien-être et la satisfaction au travail des employé-es. Les personnes atteintes peuvent présenter des niveaux accrus de stress, d'anxiété et de dépression étant donné qu'elles doivent gérer leurs symptômes persistants tout en s'efforçant d'assumer leurs responsabilités professionnelles. Cela peut entraîner une baisse de moral, une augmentation des taux de roulement de personnel de même que des difficultés à attirer et à maintenir en poste des employé-es de talent.

La CSC reconnaît la situation inextricable à laquelle font face les personnes atteintes de la covid de longue durée : elles désirent ardemment retourner au travail, mais les tâches qu'elles doivent exécuter peuvent exacerber leurs symptômes physiques, cognitifs et émotionnels, et ainsi provoquer une rechute. Les dispositions en vue de leur retour au travail doivent donc être souples et adaptées à leur rétablissement non linéaire.

¹¹ CSC.

¹² Voir Kerksieck et coll.

Mesures d'adaptation au travail — principes généraux

Les employeurs ont le devoir d'offrir des mesures d'adaptation aux employé-es dont les tâches doivent être modifiées ou pour lesquelles les règles doivent être adaptées pour des raisons médicales ou autres liées aux droits de la personne. Cela comprend le respect des limitations des individus qui sont atteints de la Covid-19 de longue durée, même si les symptômes et les besoins varient énormément d'une personne à l'autre. En règle générale, toute mesure d'adaptation doit être individualisée et évoluer constamment en fonction du bien-être de la travailleuse ou du travailleur et de tout nouveau renseignement sur son état¹³.

L'employeur a codifié, dans sa Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le principe de l'informalité et de l'adaptabilité des mesures d'adaptation. Parmi les responsabilités des gestionnaires qui sont énumérées dans cette directive, on trouve ce qui suit :

A.2.3.1 si une personne employée manifeste un besoin lié au travail, vérifier la nature de l'obstacle et les répercussions connexes auprès de cette personne;

A.2.3.2 déterminer, en consultation avec la personne, si le besoin lié au travail peut être satisfait sans recourir à une demande officielle de mesures d'adaptation, par exemple, un changement temporaire des heures de travail, un autre lieu de travail, une solution n'engendrant pas de coût, etc.

De nombreuses personnes aux prises avec la covid de longue durée en présentent les symptômes sans avoir de diagnostic officiel — cela ne devrait pas entraver le processus d'adaptation puisque l'employeur n'a pas à être informé du diagnostic du travailleur ou de la travailleuse. Ce sont les *symptômes et les limitations fonctionnelles* que les mesures d'adaptation sont censées cibler. Par conséquent, les travailleuses et les travailleurs doivent prendre l'initiative de présenter rapidement leurs demandes d'adaptation, même avant d'avoir obtenu toutes les réponses de la part des professionnel·les de la santé consulté·es.

N'oubliez pas — pas besoin de « formule magique » pour mériter des mesures d'adaptation. Si votre demande d'adaptation est refusée, communiquez avec votre agent·e des relations de travail de l'ACEP.

Mesures d'adaptation au travail — Covid de longue durée

À mesure que progressent les connaissances sur la covid de longue durée, il est essentiel que les employeurs reconnaissent les difficultés qu'éprouvent les personnes atteintes de ce syndrome et qu'ils instaurent des mesures d'adaptation adéquates et souples afin d'aider ces personnes à réintégrer le marché du travail.

Il peut s'agir de modalités de travail flexibles, de tâches modifiées ou d'ajustements à l'environnement de travail physique visant à répondre à des besoins précis. En raison des poussées actives de symptômes, la covid de longue durée est souvent catégorisée comme une « incapacité épisodique ». Les plans d'adaptation devraient être mis au point en conséquence, en incluant des systèmes qui prennent en

¹³ Voir *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

compte la variation de la capacité individuelle à travailler et en mettant en place des stratégies pour les différents épisodes.¹⁴ Par exemple, pour assurer la continuité malgré les absences imprévues, on pourrait tenir à jour un document évolutif centralisé comprenant une liste des tâches en cours. À cette recommandation on peut ajouter les suivantes : le télétravail permanent ou ponctuel, l'établissement d'un temps de repos et un retour au travail plus graduel.

Au moment de demander des mesures d'adaptation au travail en raison de la covid de longue durée, les employé-es devraient adopter ces pratiques exemplaires :

- Communiquer ouvertement avec l'employeur les symptômes, limitations et besoins.
- Fournir au besoin les documents médicaux pertinents obtenus auprès des professionnel·les de la santé consulté·es; ce sont les documents qui donnent un aperçu de l'impact de la covid de longue durée sur l'aptitude à travailler. Communiquer également l'expérience vécue au regard du soutien nécessaire et des difficultés à surmonter.
- Collaborer avec l'employeur pour déterminer quelles mesures d'adaptation raisonnables pourraient permettre de répondre aux exigences du travail tout en maintenant la productivité et la sécurité du lieu de travail. Il faut voir les membres de la direction comme des spécialistes en matière d'opérations, tandis que vous et votre médecin êtes les spécialistes de votre état de santé et de vos limitations.
- Préconiser la flexibilité et un soutien continu, puisque les symptômes peuvent fluctuer dans le temps. Faire appel au syndicat si le processus ne fonctionne pas ou si l'employeur n'assure pas le soutien requis.

Nous oublions souvent que ces mesures visent fondamentalement à mettre tout en œuvre pour que les personnes dont les limitations individuelles affectent le travail puissent quand même participer au marché du travail dans la dignité et le respect.

¹⁴ DeMars J, O'Brien KK, Minor A, Graham K, Goulding S, Brown DA, Gross D; *Recommendations for employers, insurers, human resource professionals on return to work for people living with Long COVID*. 1^{er} décembre 2022; accessible au : <https://www.realizecanada.org/wp-content/uploads/Recommendations-for-RtW-doc-final.pdf>.

Deuxième partie : La Covid-19 en tant que réalité durable

En mars 2024, alors que la plupart des restrictions sanitaires liées à la Covid-19 ont été levées, la maladie est encore parmi nous, avec d'autres maladies contagieuses nouvellement apparues. Afin de réduire la propagation de l'infection aiguë à la covid tout en atténuant les impacts de la covid de longue durée, les syndicats de même que les travailleuses et les travailleurs doivent rester vigilants pour que leurs milieux de travail demeurent sains et sécuritaires.

Normes de base en santé et sécurité au travail

Certaines pratiques de base sont reconnues pour réduire la propagation de la Covid-19 :

Hygiène des mains : Encourager le lavage fréquent des mains avec de l'eau et du savon pendant au moins 20 secondes, particulièrement avant et après les quarts de travail, après un passage aux toilettes et avant les repas. De plus, installer des stations de désinfection des mains partout dans le lieu de travail.

Étiquette respiratoire : Promouvoir l'usage du masque ou du couvre-visage conformément aux recommandations de santé publique. Encourager les employé-es à se couvrir la bouche et le nez avec un mouchoir de papier ou avec leur coude quand ils et elles toussent ou éternuent puis, dans le cas des papiers-mouchoirs, à les jeter immédiatement après usage.

Distanciation physique : Autant que possible, maintenir une distance d'au moins deux mètres entre les personnes. Envisager le réaménagement des espaces de travail et la mise en place d'options de quarts de travail décalés ou de télétravail de façon à réduire l'achalandage.

Nettoyage et désinfection : Mettre en œuvre des protocoles de nettoyage et de désinfection réguliers pour les surfaces couramment touchées comme les poignées de porte, les interrupteurs et le matériel partagé. Fournir aux employé-es des produits de nettoyage adéquats et s'assurer de la bonne ventilation des espaces clos.

Surveillance de la santé : Encourager les employé-es à surveiller leur santé de près et à rester à la maison en cas de symptômes de maladie. Envisager la mise en place de contrôles quotidiens de l'état de santé ou de la température corporelle à l'entrée du lieu de travail.

Qualité de l'air intérieur

L'obligation générale des employeurs consiste, aux termes du *Code canadien du travail*, à assurer un lieu de travail sain et sécuritaire, ce qui inclut le maintien d'une bonne qualité de l'air intérieur. La surveillance de la qualité de l'air et les normes HVAC (ou CVC en français) précisées dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* ne font pas expressément référence à la Covid-19 ou à des agents pathogènes aéroportés, mais des plaintes peuvent quand même être déposées lorsque des systèmes ou des normes sont jugés dangereux par les travailleurs ou les travailleuses.

La transmission par voie aérienne représente le principal mode de transmission du virus SARS-CoV-2 qui cause la Covid-19.¹⁵ Le virus lui-même mesure 0,1 µm et se propage par gouttelettes respiratoires (> 10 µm), aérosols (5 µm) et autres particules en suspension dans l'air¹⁶. Il est plus contagieux dans un environnement intérieur, où la matière particulaire flotte plus longtemps et sur de plus grandes distances.

Une étude de la NASA datant de 2016 a confirmé que les filtres HEPA éliminent presque 100 % des particules fines (< 2,5 µm) et ultrafines (< 0,01 µm).¹⁷ En outre, une méta-analyse effectuée en 2021 a révélé que ces filtres, même quand ils étaient installés dans des unités portables, comptaient parmi les systèmes les plus efficaces pour retirer des particules de la taille du virus, tout comme les plus gros aérosols qui les abritent¹⁸.

Responsabilités juridiques en matière de santé et de sécurité au travail

1) Employeurs

Obligation générale : Les employeurs couverts par la partie II du *Code canadien du travail* ont une obligation générale définie à l'article 124 : « *L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.* »

Obligations particulières : Quarante-huit obligations particulières sont énumérées dans le *Code*, y compris le maintien des systèmes CVC, la ventilation en général, la conformité des mesures d'urgence ainsi que les obligations suivantes :

Enquêtes : Les employeurs doivent mener des enquêtes approfondies sur les incidents qui leur sont rapportés, de façon à déterminer leurs causes et à identifier tout facteur contribuant à des dangers en milieu de travail. Ils ont l'obligation de mettre en place des mesures correctives pour prévenir des incidents semblables à l'avenir.

Tenue des dossiers : Les employeurs ont l'obligation de tenir des registres détaillés de tous les incidents qui leur ont été rapportés, des enquêtes qu'ils ont menées et de toute mesure corrective qu'ils ont prise. Ces registres doivent être immédiatement disponibles pour un contrôle éventuel par les autorités compétentes.

¹⁵ Zhang R, Li Y, Zhang AL, Wang Y, Molina MJ. *Identifying airborne transmission as the dominant route for the spread of COVID-19*. Proc Natl Acad Sci U S A. 2020; 117(26):14857-14863. doi:10.1073/pnas.2018637117.

¹⁶ Sheraz M, Mir KA, Anus A, Le VCT, Kim S, Nguyen VQ, Lee WR. *SARS-CoV-2 airborne transmission: a review of risk factors and possible preventative measures using air purifiers*. Environ Sci Process Impacts. 14 décembre 2022; 24(12):2191-2216. doi: 10.1039/d2em00333c. PMID: 36278886.

¹⁷ J.L. Perry, J.H. Agui et R. Vijayakumar. *Submicron and Nanoparticulate Matter Removal by HEPA-Rated Media Filters and Packed Beds of Granular Materials*. NASA. 2016. Consulté au <https://ntrs.nasa.gov/api/citations/20170005166/downloads/20170005166.pdf>.

¹⁸ Liu DT, Phillips KM, Speth MM, Besser G, Mueller CA, Sedaghat AR. *Portable HEPA Purifiers to Eliminate Airborne SARS-CoV-2: A Systematic Review*. Otolaryngol Head Neck Surg. avril 2022; 166(4):615-622. doi: 10.1177/01945998211022636. Epub 8 juin 2022. PMID: 34098798.

Signalement immédiat : Les employeurs ont l'obligation de signaler rapidement aux autorités compétentes les incidents sérieux tels que les accidents mortels, les blessures graves ou les situations dangereuses; les délais prévus sont précisés dans le *Code canadien du travail*.

Formation et sensibilisation : Les employeurs doivent s'assurer que les membres du personnel sont informés des dangers connus ou prévisibles; ils doivent aussi fournir aux gestionnaires et aux représentants en matière de sécurité et de santé une formation sur leurs responsabilités.

Interdiction de représailles : Les employé-es ont le droit de signaler des incidents ou des conditions de travail dangereuses sans craindre de représailles de leur employeur. Il est interdit aux employeurs d'exercer des représailles contre les employé-es qui ont exercé les droits que leur confère le *Code canadien du travail*.

2) Employé-es

Signalement de conditions de travail dangereuses : Les employé-es ont le droit et la responsabilité de signaler rapidement à l'employeur ou à leur superviseur-e toute condition de travail et tout incident jugé dangereux. Il faut alors fournir des renseignements détaillés sur la situation de manière à faciliter des enquêtes efficaces menant à des solutions.

Coopération : Les employé-es doivent coopérer avec leur employeur durant les enquêtes sur les incidents en fournissant des renseignements précis et en aidant à mettre en œuvre toute mesure corrective nécessaire pour atténuer les dangers en milieu de travail.

Conformité aux procédures et utilisation de l'équipement de sécurité : Les employé-es doivent suivre les protocoles en matière de santé et de sécurité et utiliser l'équipement de sécurité en conséquence.

Prise de précautions raisonnables : En plus de respecter les règles et directives spécifiques de leur employeur ou d'une autre autorité, les employé-es doivent toujours se montrer raisonnables dans leurs précautions (nécessaires si elles ou ils se présentent malades au travail), dans le signalement de dangers et dans toutes les prises de décisions quotidiennes qui pourraient avoir des conséquences sur la santé et la sécurité. Le comportement négligent d'un-e employé-e pourrait en lui-même créer ou aggraver une menace à la santé et à la sécurité des autres.

3) Comités de santé et de sécurité

Examen et surveillance : Les comités de santé et de sécurité jouent un rôle essentiel dans l'examen des rapports d'incident et la surveillance des pratiques en santé et en sécurité en milieu de travail. Ces comités doivent évaluer l'efficacité des enquêtes sur les incidents et recommander des améliorations à apporter pour prévenir d'autres incidents.

Consultation : Les comités doivent consulter tant les employeurs que les employé-es afin d'identifier les dangers, évaluer les risques et mettre au point des stratégies de prévention des incidents. Ils peuvent ainsi fournir de précieux renseignements sur les pratiques en matière de sécurité sur le lieu de travail et contribuer à l'élaboration de protocoles de sécurité efficaces.

Recommandations : Dans le but d'améliorer la sécurité du milieu de travail et de prévenir les incidents, les comités de santé et de sécurité peuvent faire des recommandations aux employeurs concernant les procédures de signalement d'incidents, les programmes de formation et les politiques de sécurité.

Dépôt d'une plainte en matière de santé et de sécurité

En 2022, l'ACEP a publié des [lignes directrices sur la santé et la sécurité ainsi que sur les refus de travailler en lien avec les plans de retour au bureau](#). Les membres devraient consulter ces lignes directrices pour obtenir des détails sur la position de l'ACEP par rapport aux refus de travailler et aux signalements de conditions de travail dangereuses. En pratique, les membres devraient s'informer sur les normes, les conditions et la surveillance qui touchent leur lieu de travail spécifique. Quelles mesures préventives sont en place pour enrayer la propagation de la Covid-19 et les autres infections respiratoires? Quelles normes sont utilisées, p. ex. pour la qualité de l'air? Comment les données de surveillance obtenues par l'employeur se comparent-elles à ces normes, et est-ce que le lieu de travail est conforme?

En définitive, les travailleuses et les travailleurs ont l'obligation de signaler les conditions de travail dangereuses constatées. La procédure pour signaler des conditions de travail dangereuses et, le cas échéant, présenter une plainte en matière de santé et de sécurité comprend les étapes suivantes :

Identification du problème : L'employé-e doit identifier et expliquer clairement le problème de santé et de sécurité observé ou vécu dans son milieu de travail. Ce problème pourrait notamment inclure des conditions de travail dangereuses, une exposition à des substances nocives, un manque d'équipement de protection individuelle, etc.

Signalement à l'employeur et à la représentante ou au représentant en matière de santé et de sécurité au travail : L'employé-e doit signaler sa préoccupation à sa superviseure ou à son superviseur immédiat ou à son employeur. Ce signalement à l'interne peut être fait verbalement ou par écrit, en fonction des politiques et procédures de l'organisation. Il est essentiel de documenter la plainte aux fins de la tenue de dossiers.

Examen interne : L'employeur ou la superviseure ou le superviseur doit rapidement examiner la plainte et faire enquête sur le problème signalé. Il peut être nécessaire de mener des inspections, de recueillir des renseignements pertinents et de consulter d'autres employé-es ou représentant-es en matière de santé et de sécurité.

Résolution : Sur la base des conclusions de l'enquête, l'employeur doit prendre des mesures correctives qui répondent à la préoccupation en matière de santé et de sécurité. Ceci peut impliquer de mettre en œuvre de nouveaux protocoles de sécurité, de fournir une formation supplémentaire, d'acquiescer de l'équipement ou encore d'apporter des modifications physiques à l'environnement de travail.

Suivi : L'employeur doit communiquer les résultats de l'enquête et, le cas échéant, les mesures qui ont été instaurées en réaction à la plainte de l'employé-e. Il doit aussi promouvoir une communication permanente avec ses employé-es de sorte que leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité soient rapidement prises en compte à l'avenir.

Signalement à l'externe : Si le membre du personnel estime que sa plainte n'a pas été traitée adéquatement à l'interne, ou encore s'il croit qu'un danger imminent menace la santé et la sécurité de son lieu de travail, il peut contacter l'autorité gouvernementale compétente. Au Canada, il pourrait s'agir du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada ou encore de l'organisme de réglementation de la santé et de la sécurité au travail de sa province ou de son territoire.

Que doit faire votre employeur?

Formation et information : Offrir des séances de formation exhaustives sur la législation en matière de santé et de sécurité au travail, les dangers en milieu de travail et les mesures préventives. S'assurer que les employé-es sont informé-es de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Évaluations de risques : Procéder à des évaluations de risques régulières afin d'identifier les dangers potentiels et de mettre en place des mesures de contrôle appropriées. Impliquer les membres du personnel dans le processus d'évaluation de risque pour qu'ils obtiennent de précieux renseignements et des commentaires constructifs.

Signalements et enquêtes : Établir des procédures claires pour signaler les accidents en milieu de travail, les blessures et les quasi-accidents. Mener une enquête exhaustive sur les incidents afin d'en déterminer les causes profondes, puis mettre en place des mesures correctives pour empêcher qu'ils ne se reproduisent.

Préparation aux situations d'urgence : Élaborer et procéder à des examens périodiques des plans d'intervention d'urgence pour divers scénarios, y compris les éclosions de maladies infectieuses. S'assurer que les employé-es connaissent bien les procédures à suivre en cas d'urgence et savent comment réagir efficacement.

Mesures additionnelles

Bien que les protocoles d'hygiène standards soient essentiels pour prévenir la propagation des virus, notamment celui de la covid, des mesures additionnelles peuvent être prises pour réduire encore plus les risques. Voici quelques exemples :

Promotion de la vaccination : Encourager les collègues à se faire vacciner contre la Covid-19 ou toute autre maladie qui présente une menace en milieu de travail. La vaccination réduit de manière significative le risque d'infection et celui d'être gravement malade, y compris de la covid de longue durée. Offrir aux employé-es des incitatifs pour se faire vacciner et leur fournir de l'information sur les cliniques de vaccination peut contribuer à accroître les taux de vaccination.

Amélioration de la ventilation : Une ventilation adéquate est essentielle pour réduire la concentration de virus aéroportés dans les espaces intérieurs. Encourager les employé-es à ouvrir les fenêtres si possible, pour augmenter la circulation d'air frais, particulièrement dans les espaces clos où la distanciation physique peut être difficile. Pour améliorer encore plus la qualité de l'air intérieur,

l'employeur peut aussi installer des purificateurs d'air HEPA dotés de capacités de filtration bonifiées; ces purificateurs peuvent être portables ou bien intégrés aux systèmes existants de chauffage, ventilation et climatisation (CVC).

Mise en place de protocoles sur le port du masque : Outre le port du masque conformément aux directives de santé publique, envisager la mise en œuvre de protocoles plus rigoureux sur le port du masque dans certaines situations à haut risque. Par exemple, encourager les employé·es à porter des masques de plus haute qualité, comme des masques N95, à proximité d'autres personnes ou dans des zones mal ventilées. Fournir l'accès à des masques de qualité et veiller à ce qu'ils soient bien ajustés peut optimiser l'efficacité de ces masques à prévenir la transmission du virus.

Maintien des dossiers de santé personnels : Encourager les employé·es à surveiller leur état de santé et l'apparition de tout symptôme, en particulier si elles et ils croient avoir été exposé·es à un virus. Mettre en place un système pour que les employé·es puissent consigner leurs symptômes et leurs expositions potentielles de manière confidentielle; un tel système peut contribuer à l'identification et à l'isolation précoces des cas, réduisant ainsi le risque de transmission dans le milieu de travail.

Promotion du bien-être mental et physique : Aider les employé·es à maintenir globalement leur santé et leur bien-être, ce qui peut renforcer leur système immunitaire et leur résilience contre les virus. Encourager le personnel à faire régulièrement de l'exercice, à dormir suffisamment, à bien s'alimenter et à mettre en œuvre des techniques de gestion du stress. Envisager d'offrir des ressources comme des programmes d'aide aux employés et des initiatives de mieux-être visant à favoriser la santé mentale et à réduire l'épuisement, lequel peut affaiblir le système immunitaire et prédisposer à la maladie.

Conclusion

Nous en apprenons encore sur les symptômes persistants de la covid de longue durée et sur la manière de composer avec la Covid-19 elle-même en dehors du contexte pandémique. La covid de longue durée cause de nombreuses difficultés aux personnes, de même qu'aux lieux de travail et aux systèmes de soins de santé, partout dans le monde. La maladie cause un vaste éventail de symptômes persistants qui englobe les insuffisances neurologiques, respiratoires, cardiovasculaires et autres insuffisances systémiques, et elle peut être réellement débilante. Nous savons assurément que la prévention de la Covid-19 est le seul moyen sûr de prévenir la covid de longue durée.

Nous devons nous unir pour soutenir celles et ceux qui souffrent de la covid de longue durée en prenant conscience de la forte prévalence et de la gravité de ce syndrome, en le reconnaissant comme une invalidité épisodique pour laquelle des aménagements sont dus, et en poursuivant l'utilisation des mesures de prévention de la covid. Et, à l'heure où nous tournons notre attention vers la « longue traîne » de la pandémie, nous devons rester vigilant·es face à la propagation de la Covid-19 tout en travaillant à protéger celles et ceux qui combattent la Covid-19 de longue durée.