



**LOI HEALTHY FAMILIES & WORKPLACES ACT (« HFWA ») :
Droits des employés aux congés payés**

Les employeurs du Colorado doivent offrir des congés payés pour les besoins liés à la COVID-19 jusqu’au 31 décembre 2020

- Les employeurs du Colorado doivent offrir des congés payés en 2020 à un employé qui :
 - (1) présente des **symptômes de COVID-19** et fait des démarches en vue d’un diagnostic médical ;
 - (2) fait l’objet d’un ordre de **quarantaine ou d’isolement** d’un agent du gouvernement ou d’un prestataire de soins en raison de risques de COVID-19 ; ou
 - (3) **s’occupe de quelqu’un d’autre** en raison de précautions liées à la COVID-19 – une personne qui doit être en quarantaine ou s’isoler, ou un enfant dont l’école ou la garderie est fermée ou indisponible.
- À compter de 2021, la loi HFWA exige des congés payés inférieurs (1 heure par 30 heures de travail, avec un maximum de 48 heures de congés payés par an) mais couvre une gamme de situations plus large, et ajoute 32 heures supplémentaires de congés payés (80 au total) en cas d’urgence de santé publique.

Durée des congés payés : jusqu’à deux semaines (80 heures)

- Les employés peuvent prendre **jusqu’à 2 semaines** de congés payés : **jusqu’à 80 heures**, en fonction de leurs heures hebdomadaires.
- Les congés sont rémunérés au taux **normal** de l’employeur, ou aux $\frac{2}{3}$ **pour la catégorie 3** (pour s’occuper de quelqu’un d’autre). Le taux de rémunération ne comprend pas les heures supplémentaires ou les primes. Si la rémunération est partiellement ou totalement assujetties aux ventes, les congés doivent être rémunérés au taux horaire ou du salaire de l’employé, ou au salaire minimum en vigueur (s’il est supérieur).
- Si un employé a déjà bénéficié de congés payés en 2020 en relation avec la COVID-19, ils comptent dans le cadre des 2 semaines prescrites par la loi HFWA, mais les congés pris pour des raisons sans relation avec la COVID ne sont pas comptabilisés dans le cadre des exigences de la loi HFWA.

Mesures de rétorsion ou obstacle à l’exercice de droits dans le cadre de la loi HFWA

- Un employeur ne peut pas licencier, menacer, ou autrement **prendre des mesures de rétorsion à l’encontre** d’un employé qui : (A) demande ou prend des congés au titre de HFWA ; (B) informe une autre personne des droits HFWA ou l’aide à les exercer ; (C) dépose une plainte au titre de la loi HFWA ; ou (D) coopère / intervient dans le cadre d’une enquête sur une violation potentielle de la loi HFWA, ni faire obstacle à l’exercice de ces droits.
 - Si la plainte, demande ou autre activité d’un employé au titre de la loi HFWA est *incorrecte*, un employeur n’est pas tenu d’en convenir ou de l’accorder – mais ne peut toutefois pas licencier ni prendre aucune autre *mesure à l’encontre* de l’employé pour cette raison, tant que l’employé a agi de manière raisonnable et de bonne foi. Les employés *peuvent s’exposer* à des sanctions en cas de recours abusif aux congés payés ou d’autres manquements.

Couverture : Tous les employeurs et employés, avec des exceptions limitées

- **Tous les employeurs du Colorado, quelle que soit leur taille**, doivent offrir des congés payés dans le cadre de la loi HFWA, sauf le gouvernement fédéral (les autres employeurs du gouvernement n’en sont pas exemptés) et ceux qui sont couverts par la loi fédérale *Railroad Unemployment Insurance Act*.
 - Les employeurs de **moins de 16 employés sont couverts en 2020, mais exemptés en 2021 (ensuite tous les employeurs sont couverts en 2022)**.
 - Les employeurs qui offrent des congés payés « au moins équivalents » dans le cadre d’une convention collective sont exemptés de certaines exigences dans le cadre de la loi HFWA, tant qu’ils ne limitent pas ces droits, tels que la protection contre les mesures de représailles ou le droit de déposer une plainte.
 - Les contrats ou politiques des employeurs **ne peuvent pas prévoir d’exonération des droits au titre de la loi HFWA**, et sont nuls et inapplicables.

LOI PUBLIC HEALTH EMERGENCY WHISTLEBLOWER (« PHEW ») :

Droits des travailleurs à exprimer des préoccupations en matière de santé au travail et à utiliser des équipements de protection

Droits des travailleurs à s’opposer aux manquements à l’hygiène et la sécurité au travail pendant les crises sanitaires

- Il est illicite de prendre des mesures de rétorsion à l’encontre de, ou de faire obstacle aux actes suivants pendant, et en relation avec une crise de santé publique :
 - (1) **soulever des préoccupations raisonnables**, qu’il s’agisse d’une plainte formelle ou informelle à toute personne, en ce qui concerne des manquements du lieu de travail aux règlements gouvernementaux en matière de santé ou de sécurité, ou des menaces importantes à la santé ou la sécurité ;
 - (2) **s’opposer** à une violation (du type figurant dans la catégorie 1) ; ou
 - (3) **témoigner, aider, ou participer** à une procédure relative à un manquement (du type de la catégorie 1).
- Si la plainte, demande ou autre activité d’un employé au titre de la loi PHEW est *incorrecte*, un employeur n’est pas tenu d’en convenir ou de l’accorder – mais ne peut toutefois pas licencier ni prendre aucune autre *mesure à l’encontre* de l’employé pour cette raison, tant que l’employé a agi de manière raisonnable et de bonne foi. Les employés *peuvent s’exposer* à des sanctions en cas de recours abusif aux droits au titre de la loi PHEW ou d’autres manquements.

Droits des travailleurs à utiliser leur propre Équipement de protection individuel (« EPI »)

- Un travailleur doit être autorisé à **porter volontairement son propre équipement de protection**, comme un masque ou des gants, si cet EPI :
 - (1) offre **une meilleure protection** que celui qui est mis à sa disposition au travail ;
 - (2) est **recommandé** par un organisme de santé du gouvernement (fédéral, de l’état ou local) ; et
 - (3) ne fait **pas obstacle à l’exercice de ses fonctions**.

Champ d’application : tous les employeurs et employés, et certains prestataires indépendants

- PHEW se sert du terme « **principal** » et « **travailleur** » (et non employeur/employé) parce qu’elle s’applique aux prestataires indépendants.
 - (1) Tout employeur du Colorado, *et* toute entreprise du Colorado avec *au moins 5* prestataires indépendants, est un « principal » couvert qui doit respecter la loi PHEW. Le gouvernement fédéral en est exempt.
 - (2) Un employé *ou* un prestataire indépendant à un « principal » est un « travailleur » couvert par la loi PHEW.

DROITS DE PLAINTE (à la fois dans le cadre de HFWA et PHEW)

- Les violations potentielles peuvent faire l’objet d’une demande d’enquête à la division (coordonnées ci-dessous).
 - **Le défaut d’offre de congés payés** dans le cadre de la loi HFWA est une demande de « rémunération impayée » sur laquelle la division doit faire une enquête et sur laquelle elle doit statuer.
 - La division **peut** enquêter sur les **allégations de représailles ou d’obstacle à l’exercice de droits dans le cadre des lois PHEW ou HFWA**. Elle examinera toutes ces demandes, et si elle décide de *ne pas* mener d’enquête, elle en informera le demandeur.
- Les violations potentielles peuvent au lieu de cela faire l’objet de procès en justice, mais seulement après avoir épuisé tous les recours préalables :
 - **HFWA** : un procès au tribunal (A) ne peut être intenté *tant que* l’employeur n’a pas reçu une demande écrite avec un délai de réponse de 14 jours, et (B) ne peut être intenté *si* la division enquête et prend une décision relative à la demande (à laquelle les parties peuvent faire appel).
 - **PHEW** : un procès au tribunal ne peut être intenté sans avoir auparavant déposé une demande auprès de la division, et (A) *peut alors* être intenté si la division *n’effectue pas* d’enquête, et (B) *ne peut pas* être intenté si la division enquête et *prend une décision* en ce qui concerne la demande (à laquelle les parties peuvent faire appel).

Cette affiche résume deux lois du Colorado en matière de santé publique, SB 20-205 (congés payés) et HB 20-1415 (lanceurs d’alerte et équipement de protection individuelle). Elle ne couvre pas les autres lois, réglementations et ordonnances en matière de santé et de sécurité, en particulier en vertu de la loi fédérale *Occupational Safety and Health Act (OSHA)*, du département de la Santé publique et de l’Environnement du Colorado (CDPHE), ou d’agences locales de santé publique. Veuillez vous adresser à ces agences pour des informations complémentaires en matière de santé et de sécurité.

Ce poster doit être affiché dans un endroit accessible par les travailleurs, communiqué aux télétravailleurs par voie électronique, et remplacé par le poster 2021 avant le 1^{er} janvier 2021.

Pour en savoir plus, ou si vous avez besoin de traductions dans d’autres langues, contactez : Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.