

Le 16 mars 2020 - 11h00

Communication à l'attention des dirigeantes et dirigeants d'une clinique médicale

Docteur,

Voici des informations utiles à titre de gestionnaire d'une clinique médicale.

À titre d'employeur, votre clinique médicale doit prendre les mesures visant à assurer la sécurité de vos employés et de votre clientèle, et ce, en imposant à vos employés des directives de travail.

Ces directives devraient notamment prévoir des protocoles pour :

- i) Maintenir les lieux de travail propre et hygiénique;**
(Se laver les mains; tousser dans le pli du coude, distribution de produits antiseptiques, nettoyage des postes de travail, des salles d'examen ainsi que des salles d'attente, etc. Les produits d'entretien ménagers habituels devraient être efficaces)
- ii) Distribuer les fournitures de protection individuelle au personnel soignant de la clinique, et ce, selon le risque associé à leurs fonctions (masques, gants, gel, jaquettes)**
- iii) Isoler une personne à risque d'être infectée et prévoir les actions cliniques à prendre le cas échéant;**
(Signalisation et contrôle des entrées en clinique, identification et aménagement des salles d'isolement, contrôle des employés en contact, actions cliniques à prendre, etc.)

1) LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER D'UN EMPLOYÉ

La législation en matière de santé et sécurité au travail prévoit qu'un employé peut refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. La loi parle donc d'un danger, pas d'un risque.

Si une clinique a mis en place les mesures nécessaires pour minimiser les risques pour ses employés, le droit de refus ne sera pas applicable. Par exemple, à l'aide d'une signalisation claire à l'entrée de la clinique, informer les patients que l'accès aux personnes symptomatiques est interdit, en favorisant les consultations téléphoniques et en invitant les personnes qui présentent des symptômes à communiquer avec le 1 877 644-4545.

Les cliniques médicales, à titre d'employeurs, doivent s'organiser afin d'assurer la continuité de leurs opérations. S'agissant de la première ligne, les mesures de prévention et les directives de travail devraient donc être immédiatement diffusées et appliquées par les dirigeants des cliniques.

2) LE TÉLÉTRAVAIL

La clinique est-elle obligée d'offrir le télétravail à ses employés? Non, c'est une décision de l'employeur. Une clinique peut donc, selon son bon jugement, l'offrir aux personnes dont les fonctions ne nécessitent pas d'être sur place. Par exemple, le travailleur social d'un GMF pourra être invité à rester chez lui et à travailler de la maison.

3) L'EMPLOYÉE ENCEINTE

Selon les autorités médicales, il n'y a pas de preuves évidentes que les femmes enceintes sont à risque dans le contexte actuel. Ces avis pourraient toutefois évoluer. Il s'agit donc de rester à l'écoute des informations à ce sujet.

4) LES EMPLOYÉS AYANT DES ENFANTS À LA MAISON

Les employés avec des enfants ont-ils le droit d'exiger de leur employeur qu'ils restent à domicile pour demeurer avec leurs enfants pendant la durée des événements? Non, un employé peut parfois être obligé de rester au chevet de son enfant malade de façon temporaire. En dehors de ce cas d'exception, un employé a en principe l'obligation de trouver lui-même les ressources nécessaires à la garde de ses enfants, quel que soit l'âge de ceux-ci, et de respecter sa prestation de travail.

5) L'EMPLOYÉ MALADE

Il s'agit ici de l'employé officiellement infecté par la COVID-19. Cet employé devrait dès lors être placé en arrêt de travail (congé de maladie) et en isolement pour la durée identifiée par la santé publique.

Tel que recommandé par les autorités, l'employeur devrait assouplir sa politique de congé de maladie en n'exigeant pas nécessairement un billet médical.

Quant à la rémunération de l'employé, voici les ressources qui pourraient être disponibles :

- Le contrat de travail pourrait prévoir des congés applicables;
- Une assurance collective pourrait s'appliquer;
- À défaut, l'assurance-emploi pourrait être accessible.

Bien que certains employeurs choisissent de rémunérer leurs employés en tout ou en partie, ils n'ont aucune obligation légale en ce sens, sous réserve des deux (2) premières journées d'absence en cas de maladie et qui pourraient être disponible en vertu de la Loi sur les normes du travail.

La question de la rémunération demeure encore floue pour l'instant. Il faudra suivre l'évolution des mesures que les paliers gouvernementaux vont instaurer afin d'aider les employeurs et les employés à ce sujet.

3) L'EMPLOYÉ EN ISOLEMENT

Il s'agit ici de l'employé qui n'est pas invalidé par la maladie, mais qui doit être placé en isolement selon les directives ou les recommandations de la santé publique du Québec.

Il pourrait s'agir notamment de l'employé qui:

- i) revient d'un voyage à l'étranger;
- ii) éprouve des symptômes de la COVID-19 et qui présente les facteurs de risques associés (contacts, voyages, etc.)
- iii) a été en contact avec une personne infectée ;

Le cas échéant, la rémunération de cet employé pourrait être traitée à l'instar de l'employé malade. Encore une fois, l'employeur n'a aucune obligation légale de rémunérer l'employé en pareille situation.

Toutefois, si l'employeur force un employé à s'absenter du travail, sans motif raisonnable, il pourrait être appelé à maintenir le salaire, car c'est à son initiative que la prestation de travail sera suspendue.

La situation pourrait toutefois être différente si l'employé n'a pas respecté l'une des directives ou recommandations de l'employeur ou de la santé publique du Québec.

Conclusion

Évidemment, la situation évolue de jour en jour et nous suivrons de près les mesures que les gouvernements prendront pour aider les employeurs et les employés. Restez à l'affût des communications de la FMOQ!