

Bulletin Travail, emploi et droits de la personne

Mai 2009

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Bulletin sur le virus de l'influenza H1N1 : Information à l'intention des employeurs

Martin K. Denyes et Sara Parchello, Toronto

Contexte

Au cours des deux dernières semaines, le virus de l'influenza H1N1 (couramment appelé la « grippe porcine ») a captivé l'attention des médias, des autorités de santé et du public et il a eu un impact immédiat sur la vie sociale et économique de Mexico et d'autres parties du Mexique.

L'avenir nous dira si l'influenza H1N1 constitue une menace pour la santé à l'échelle mondiale ou s'il s'agit plutôt d'une histoire ayant pris des proportions exagérées. D'une façon ou d'une autre, tel qu'en témoignent les répercussions à Mexico et ailleurs, les conséquences économiques pour les entreprises peuvent être très réelles, indépendamment des risques véritables pour la santé. En conséquence, il y a lieu de renforcer les meilleures pratiques de gestion des risques pour la santé en milieu de travail et d'envisager des mesures supplémentaires pour réduire les risques d'exposition à des virus contagieux et de propagation de ces derniers.

H1N1 – Symptômes et transmission

L'Agence de la santé publique du Canada décrit les symptômes du virus H1N1 comme étant semblables à ceux de la

grippe saisonnière humaine. Les symptômes incluent les maux de tête, les frissons et une toux suivis d'une fièvre, d'une perte d'appétit, de douleurs musculaires et de fatigue, d'un écoulement nasal, d'éternuements et d'une irritation de la gorge. Des nausées, des vomissements et de la diarrhée peuvent également se produire. Dans les cas graves, ou chez les personnes ayant une maladie chronique, des complications peuvent survenir, notamment une pneumonie.

Le virus est contagieux. Il semblerait se propager comme l'influenza saisonnière. L'influenza, comme d'autres infections respiratoires, est transmise dans l'air, lorsqu'une personne atteinte du virus tousse ou éternue et que les germes sont inhalés par une autre personne. Le virus est également propagé par des personnes qui touchent des surfaces infectées, comme les poignées de portes, les rampes, les claviers, etc.

Milieu de travail – Protocole et recommandations

Les employeurs doivent garder à l'esprit que toutes les mesures prises en milieu de travail doivent respecter les droits à la vie privée des employés, les normes du travail et les droits de la personne.

Vancouver

Calgary

Toronto

Ottawa

Montréal

Québec

Londres

Johannesburg

www.fasken.com

La communication est importante. Les employés doivent être informés des mesures à prendre pour réduire les risques de maladie, mais les communications à leur intention devraient être mesurées, informatives et fondées sur des faits, sans être alarmistes.

Les employeurs pourraient envisager des politiques et des communications visant à :

- S'assurer que les coordonnées des employés sont à jour.
- Informer les employés des mesures prises par l'employeur pour les protéger dans leur milieu de travail, y compris de l'achat de désinfectant pour les mains, de modification des protocoles d'hygiène, de la disponibilité d'équipement de protection, etc.
- Encourager le lavage des mains.
- Décourager les contacts physiques, notamment les poignées de mains.
- Encourager les mesures de rechange aux voyages d'affaires et aux rencontres personnelles, s'il est possible de le faire, et favoriser l'utilisation du courriel et des téléconférences. Envisager notamment de réduire les voyages d'affaires vers des destinations visées par des avertissements aux voyageurs.
- Informer les employés des avertissements aux voyageurs et de la politique de l'employeur, le cas échéant, qui s'applique à ceux qui reviennent d'un pays où il n'est pas recommandé de voyager.
- Demander aux employés de rester à la maison s'ils présentent des symptômes du virus H1N1 et de téléphoner à la ligne téléphonique d'info-santé provinciale pour obtenir plus de renseignements sur le diagnostic et le traitement.
- Surveiller de près la santé de ceux qui se rendent au travail.
- Rappeler aux employés les politiques sur les congés de maladie.

- S'assurer que les employés soient au courant des processus d'accès à distance aux systèmes d'information de l'entreprise.
- S'assurer que l'entreprise maintienne un registre des visiteurs. Ce registre peut comprendre un questionnaire de dépistage préliminaire dans lequel il est demandé aux visiteurs s'ils présentent des symptômes semblables à ceux de la grippe et s'ils ont été en contact avec une personne qui a la grippe ou qui revient d'un pays où il n'est pas recommandé de voyager.

Les employeurs devraient également vérifier ou revoir ce qui suit :

- Les politiques sur les congés payés. Pendant la crise du SRAS, en 2003, plusieurs employeurs ont rémunéré les employés en quarantaine qui n'étaient pas malades, pendant qu'ils demeuraient à l'extérieur du lieu de travail. D'autres employés « à risque » avaient également été rémunérés pendant qu'ils demeuraient à l'extérieur du lieu de travail, même s'ils n'étaient pas malades. Alors que les employeurs ne doivent pas inciter les employés à demeurer à l'extérieur du lieu de travail, d'un autre côté, il ne faut pas que des employés malades se rendent au travail parce que, dans le cas contraire, ils ne sont pas rémunérés. La question de savoir si un employé qui est absent du travail sans être malade devrait être payé ou non doit être revue par l'entreprise et une décision appliquée uniformément.
- La capacité de l'entreprise de mettre en œuvre d'autres façons de travailler. Est-il nécessaire pour tous les employés de se rendre sur le lieu de travail pour travailler? Des mesures peuvent-elles être prises pour réduire les contacts personnels entre les employés, séparer les quarts de travail, restreindre les déplacements entre les équipes de travail, etc.? L'employeur devrait-il créer des « équipes propres »? (Les équipes propres sont des équipes d'employés qui sont détachés à l'extérieur du lieu de travail et peut-être mis volontairement en

quarantaine pour prendre la relève d'employés qui pourraient être mis obligatoirement en quarantaine. Des équipes propres peuvent simplement travailler à l'extérieur du lieu de travail habituel afin de décentraliser les ressources et de réduire les risques d'une quarantaine touchant tous les employés).

- Le traitement prévu des employés qui refusent de se rendre au travail en raison de risques réels ou perçus.
- Les stratégies de communication avec les employés, les clients, les fournisseurs, les médias et d'autres parties en cas de mise en quarantaine de l'entreprise ou en cas de survenance d'autres problèmes liés au virus H1N1 ou à d'autres risques pour la santé.
- Les dispositions en matière de sécurité si des employés et des membres du personnel de sécurité ne sont pas autorisés à se rendre sur les lieux de travail.

Il est sans doute trop tôt pour que la plupart des employeurs canadiens prennent toutes les mesures susmentionnées en matière de confinement et de communication, mais, pour les chefs d'entreprises, c'est le moment de renforcer les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de préparer la mise en œuvre de mesures plus dynamiques si cela s'avérait nécessaire.

S'informer

À l'heure actuelle, le personnel des ressources humaines et le personnel de direction doivent être bien informés et se tenir prêts à commenter les événements en s'appuyant sur des faits, particulièrement lorsqu'ils sont confrontés à des rumeurs et à des exagérations. Les sites Web suivants constituent de bonnes sources de renseignements à jour :

L'Agence de la santé publique du Canada : Virus H1N1 (grippe porcine chez l'être humain) : www.phac-aspc.gc.ca/alert-alerte/porcine_200904-fra.php.

Gouvernement du Canada : Mise en garde – Virus H1N1 (grippe porcine chez l'humain) au Mexique:

www.phac-aspc.gc.ca/tmp-pmv/2009/hsf-mexico-090430-fra.php

Gouvernement du Canada : Virus H1N1 (grippe porcine chez l'humain) – Voyages à l'extérieur de l'Amérique du Nord:

www.phac-aspc.gc.ca/tmp-pmv/2009/hsf-outside_na-090430-fra.php

Ressources provinciales additionnelles :

Alberta

www.health.alberta.ca/health-info/swine-flu.html

Colombie-Britannique

www.healthlinkbc.ca/healthfiles/hfile108.stm

Ontario

www.health.gov.on.ca/english/public/updates/archives/hu_09/swine_flu.html

Pour obtenir des renseignements généraux sur la grippe porcine, les particuliers peuvent appeler Service Ontario INFOLine au 1-800-476-9708. Toute personne qui présente des symptômes du virus H1N1 peut appeler TeleHealth Ontario au 1-866-797-0000.

Québec

Toute personne qui présente des symptômes du virus H1N1 devrait communiquer avec la ligne Info-Santé en composant le 8-1-1 pour des informations supplémentaires concernant le diagnostic et le traitement.

Voir aussi :

<http://www.pandemiequebec.gouv.qc.ca/fr.actuelles/actualites.shtml> [français]

<http://www.pandemiequebec.gouv.qc.ca/en.news/news.shtml> [anglais]

Contactez-nous pour obtenir plus d'informations sur le sujet

Vancouver

Kevin O'Neill
604 631 3147
koneill@fasken.com

Gary Catherwood
604 631 3119
gcatherwood@fasken.com

Patricia L. Janzen
604 631 3144
pjanzen@fasken.com

Calgary

Katie Clayton
403 261 5376
kclayton@fasken.com

Toronto

Brian O'Byrne
416 868 3347
bobyrne@fasken.com

Ralph Nero
416 868 3356
rnero@fasken.com

Peggy A. McCallum
416 865 4372
pmccallum@fasken.com

Montréal

Dominique Monet
514 397 7425
dmonet@fasken.com

Louise Béchamp
514 397 7573
lbechamp@fasken.com

Benoît Turmel
514 397 7596
bturmel@fasken.com

Québec

Jasmin Marcotte
418 640 2040
jmarcotte@fasken.com

Les textes inclus dans ce recueil ont pour but de fournir des commentaires généraux sur les développements récents en matière de législations provinciale, nationale et internationale. Les textes reflètent le point de vue de chacun des auteurs et ne constituent pas des opinions exprimées au nom de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. ou toute société membre. Ces textes n'ont pas pour but de fournir des conseils juridiques. Les lecteurs ne devraient pas prendre des mesures sur la foi des renseignements sans prendre conseil à l'égard des questions spécifiques qui les concernent. Il nous fera plaisir de fournir, sur demande, des détails supplémentaires.

© 2009 Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Vancouver

604 631 3131
vancouver@fasken.com

Montréal

514 397 7400
montreal@fasken.com

Calgary

403 261 5350
calgary@fasken.com

Québec

418 640 2000
quebec@fasken.com

Toronto

416 366 8381
toronto@fasken.com

Londres

44 20 7929 2894
london@fasken.co.uk

Ottawa

613 236 3882
ottawa@fasken.com

Johannesburg

27 11 685 0800
johannesburg@fasken.com