

Refus de travailler – Directives fondées sur les pratiques exemplaires

Alors que les provinces et les territoires relancent progressivement leurs économies, il se peut que des cliniques soient confrontées à des refus de travailler de la part des membres de leur personnel (employés et professionnels autonomes) pour différentes raisons : risque d'exposition au virus sur le lieu de travail, protocoles inadéquats en matière de santé et sécurité, craintes liées aux obligations familiales et à la garde des enfants ou anxiété généralisée liée à la crainte de contracter la COVID-19. Dans l'éventualité où des membres du personnel refuseraient de reprendre le travail, nous conseillons vivement aux cliniques de découvrir les raisons qui motivent le refus et de traiter chaque situation au cas par cas. Dans cet esprit, nous avons préparé à l'intention des cliniques qui doivent composer avec des refus de travailler les présentes directives fondées sur les pratiques exemplaires.

Veillez noter que, dans ce document, nous utilisons le terme « cliniques » autant pour désigner les cliniques chiropratiques que les cliniques multidisciplinaires.

REFUS DE TRAVAILLER POUR DES RAISONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Conformément à la législation canadienne en matière de santé et sécurité au travail, les travailleurs ont le droit de travailler dans un environnement qui protège leur santé et leur sécurité. Les cliniques doivent donc faire preuve de diligence et s'assurer que toutes les précautions raisonnables sont prises pour protéger le personnel. Autrement dit, il leur incombe de mettre en œuvre des politiques et des procédures de santé et sécurité qui tiennent compte des directives provinciales, réglementaires et de santé publique. Pour s'assurer que les membres du personnel connaissent les mesures en place, les cliniques doivent leur communiquer les politiques et les procédures applicables, puis veiller à ce qu'ils les approuvent après avoir été dûment formés.

Si un membre du personnel hésite toujours à retourner au travail pour des raisons de sécurité, la clinique dont il relève devrait discuter avec lui pour déterminer la cause principale de son hésitation et lui rappeler les politiques et les procédures de santé et sécurité qui ont été instaurées.

S'il est déterminé qu'un membre du personnel refuse de travailler en raison de risques légitimes pour sa santé et sa sécurité, la clinique est tenue de suivre la procédure prévue à cet effet par la législation en matière de santé et sécurité au travail applicable dans la province ou le territoire concerné. Vous trouverez ci-dessous des directives générales concernant les refus de travailler pour des raisons de santé et sécurité au Canada. *Veillez noter que ce sont des consignes générales et qu'il est important de prendre connaissance des lois en vigueur dans votre province.*

Étape 1	<ul style="list-style-type: none">• Le membre du personnel doit signaler son refus de travailler et expliquer pourquoi le travail ne peut se faire en toute sécurité;• La clinique doit éloigner le membre du personnel du danger perçu sur le lieu de travail et enquêter dans le but de déterminer le risque couru;• Si le travail est exempt de danger ou de risque, le membre du personnel est tenu de reprendre le travail;
----------------	--

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

	<ul style="list-style-type: none"> • Si le travail est jugé dangereux, la clinique doit d'abord contrôler le danger ou le risque avant de demander au membre du personnel de reprendre le travail.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • Si des mesures ont été mises en œuvre pour éliminer et/ou contrôler le danger sur le lieu de travail ou s'il a été déterminé qu'il n'y a pas de danger et que le membre du personnel refuse toujours de retourner au travail, il y a lieu de contacter les autorités responsables de la santé et de la sécurité au travail; • De plus, le ministère du Travail enquêtera sur le danger présent à la clinique et déterminera si le travail est dangereux pour le membre du personnel.
Étape 3	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'agent du ministère du Travail détermine qu'il y a un risque, il signera un ordre obligeant la clinique à éliminer et/ou à contrôler le danger ou le risque; • S'il détermine qu'il n'y a pas de risque, le membre du personnel est tenu de reprendre le travail.
Étape 4	<ul style="list-style-type: none"> • Si le membre du personnel refuse toujours de retourner au travail après que l'agent du ministère du Travail a estimé qu'il n'existe aucun danger ou que la clinique s'est conformée à son ordre d'éliminer ou de contrôler le risque, le rendement du membre du personnel peut être évalué conformément aux politiques et procédures de la clinique.

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON D'OBLIGATIONS FAMILIALES OU RELATIVES À LA GARDE DES ENFANTS

Il se peut que certains membres du personnel refusent de réintégrer la clinique en raison d'obligations familiales ou parentales. Ils peuvent, par exemple, être tenus de respecter une période d'auto-isolément sur ordre de la santé publique ou devoir s'occuper d'un proche qui a reçu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19. *Veillez noter que, durant la pandémie de COVID-19, les obligations familiales et relatives à la garde des enfants sont couvertes par les mesures de protection de l'emploi prévues en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve.*

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • La clinique peut travailler en collaboration avec les membres du personnel pour s'informer des autres dispositions possibles concernant la garde des enfants et les obligations familiales.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • La clinique est encouragée, en consultation avec le membre du personnel concerné, à trouver des mesures d'adaptation, comme un horaire de travail flexible ou encore des heures de travail variables ou à temps partiel, qui permettent à ce membre de réintégrer la clinique en dernier; • La clinique devrait régulièrement réévaluer ces mesures avec le membre du personnel concerné et faire les ajustements appropriés pour répondre aux besoins de l'organisation; • Ces mesures doivent être limitées dans le temps et encadrées par des paramètres; il s'agit d'un aspect important du plan d'adaptation.

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

Étape 3	<ul style="list-style-type: none"> • S’il s’avère impossible de trouver des mesures d’adaptation adéquates, la clinique doit autoriser les membres du personnel concernés à demeurer en congé sans perdre leur sécurité d’emploi, s’il y a lieu; • Nous recommandons à la clinique de faire un suivi régulier auprès de ces personnes afin de déterminer si leur situation a changé et si elles peuvent reprendre le travail; • Durant la pandémie de COVID-19, les membres du personnel qui vivent dans des provinces ou des territoires où la garde des enfants et les obligations familiales ne sont pas couvertes par les mesures de protection de l’emploi bénéficiant d’autres protections (p. ex., obligations liées à l’état familial du <i>Code des droits de la personne</i> ou autres types de congés sans solde prévus par la législation sur les normes du travail en vigueur dans le territoire de compétence). Il est important de se tenir au courant des différentes protections qui sont offertes.
----------------	---

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON DE VULNÉRABILITÉS DE SANTÉ

Un membre du personnel peut refuser de réintégrer le travail s’il fait partie des personnes vulnérables qui risquent davantage d’être gravement malades si elles contractent la COVID-19 en raison d’un problème médical sous-jacent, d’un système immunitaire affaibli ou de l’âge. Ce motif relève des congés avec protection de l’emploi dans les provinces qui ont adopté des mesures législatives pour protéger les travailleurs durant la pandémie de COVID-19, ainsi que des droits de la personne provinciaux ou territoriaux.

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel qui font partie des personnes vulnérables peuvent exiger certaines mesures d’adaptation qui leur permettra de continuer à travailler (c’est-à-dire horaire de travail flexible, heures de travail variables ou à temps partiel, télétravail, etc.); • La clinique a l’obligation légale d’accéder à ces demandes dans la mesure où cela n’entraîne pas de contrainte excessive; • Les deux parties doivent travailler en collaboration et en consultation avec le médecin traitant du membre du personnel pour déterminer les mesures d’adaptation adéquates; • La clinique devrait régulièrement réévaluer ces mesures avec le membre du personnel et faire les ajustements appropriés.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • S’il s’avère impossible de trouver des mesures d’adaptation adéquates ou si le médecin traitant du membre du personnel exige un arrêt de travail pour son patient, le membre du personnel peut demander un congé lié à la COVID-19 sans perdre sa sécurité d’emploi; • Nous recommandons à la clinique de faire un suivi régulier auprès du membre du personnel pour déterminer quand il pourra recommencer à travailler.

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON DE RESTRICTIONS DE VOYAGE

Il peut être impossible pour certains membres du personnel de rentrer au Canada en raison de restrictions de voyage imposées par le gouvernement qui ont entraîné l’annulation des vols et/ou la fermeture des frontières, hormis pour les activités dites « essentielles ».

Avis de non-responsabilité : L’Association chiropratique canadienne n’assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l’efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l’organisme de réglementation et/ou de la province avant d’instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • Les cliniques de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve doivent accorder aux membres du personnel dans cette situation un congé lié à la COVID-19 sans préjudice à leur sécurité d'emploi; • En Alberta et en Saskatchewan, provinces où les gouvernements n'ont pris aucune disposition pour protéger les emplois à ce jour, la clinique peut décider, à son entière discrétion, du traitement qu'elle réserve à pareils cas; • Nous conseillons vivement aux cliniques d'aborder les décisions d'emploi avec pragmatisme (p. ex., un employé qui compte dix années de service ne devrait pas être traité comme un employé qui n'a que trois mois de service à son actif).
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • La clinique devrait faire un suivi régulier auprès des membres du personnel pour déterminer si les restrictions de voyage ont été levées et s'ils ont observé une période de quarantaine de 14 jours à leur retour au Canada, après quoi ils pourront retourner au travail en toute sécurité.

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON DE CRAINTES LIÉES AUX TRANSPORTS EN COMMUN ET AUX DÉPLACEMENTS

Il est possible que les membres du personnel qui utilisent les transports en commun pour se rendre au travail craignent de contracter la COVID-19 ou d'être exposés au virus dans les véhicules de transport ou au contact des autres usagers. Pourtant, la santé publique n'a pas recommandé jusqu'à maintenant d'éviter ce type de transports. Les membres du personnel qui ont de telles craintes devraient prendre les précautions nécessaires durant les allers-retours entre leur domicile et leur lieu de travail.

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • Les cliniques peuvent prendre quelques-unes ou l'ensemble des mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rappeler ces personnes au travail en dernier; ○ Ajuster les heures de travail pour permettre aux membres du personnel d'éviter les heures de pointe dans les transports en commun; ○ Offrir une allocation pour les transports ou des « jetons de taxi »; ○ Mettre à la disposition du personnel l'équipement de protection individuelle (ÉPI) adéquat (p. ex., masques, visières et gants); ○ Installer des stations de désinfection à l'entrée de la clinique.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons aux cliniques d'encourager les membres du personnel à adopter les comportements suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Utiliser leurs véhicules motorisés personnels, respecter les mesures de distanciation sociale lorsqu'ils font du covoiturage ou, si possible, éviter le covoiturage; ○ Utiliser des taxis ou les services d'Uber/Lyft pour aller au travail; ○ Suivre les directives d'atténuation des risques recommandées dans les transports en commun, comme porter un masque et des gants et se tenir à la distance appropriée des autres passagers.

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON DU CONTACT ÉTROIT AVEC LES COLLÈGUES ET LES PATIENTS

Certains membres du personnel refuseront peut-être de réintégrer la clinique, car ils craignent de contracter la COVID-19 et/ou d'être exposés au virus en travaillant à proximité de leurs collègues et des patients. Ce motif entre dans les refus pour cause de santé et de sécurité.

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons aux cliniques de faire ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> ○ Revoir leur politique relative aux soins des patients, à la pandémie et aux congés de maladie, laquelle devrait inclure une disposition obligeant les patients et le personnel à informer la clinique s'ils ont été exposés au virus ou s'ils l'ont contracté; ○ Informer le personnel des précautions de santé et sécurité qui ont été instaurées et s'assurer qu'il les approuve; ○ Faire signer les formulaires de consentement concernant la COVID-19 par tous les membres du personnel; ○ Si les membres du personnel refusent d'appliquer les politiques de santé et sécurité, les former dans un premier temps, puis entamer des mesures disciplinaires, s'il y a lieu.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • Pour offrir aux membres du personnel un environnement de travail sécuritaire, les cliniques devraient revoir leurs pratiques de soins aux patients et intégrer les directives provinciales, réglementaires et de santé publique à leurs politiques et procédures.

REFUS DE TRAVAILLER EN RAISON D'UN PROBLÈME DE SANTÉ MENTALE

Il est possible qu'un membre du personnel se montre réticent à reprendre le travail en raison de troubles de santé mentale. Ce type de refus est protégé par les droits de la personne étant donné que les problèmes de santé mentale sont considérés comme une « incapacité » en vertu de cette législation.

Étapes 1	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons aux cliniques de faire ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> ○ Informer le personnel des précautions de santé et sécurité mises en place pour le protéger; ○ Faire part au personnel des services et des ressources disponibles, comme un programme d'aide aux employés (PAE) qui facilite la gestion du stress et de l'anxiété, s'il y a lieu; ○ Encourager les membres du personnel à prendre soin d'eux et à adopter des stratégies d'adaptation pour gérer le stress et l'anxiété; ○ Encourager la communication continue au sein de votre clinique pour inciter les membres du personnel à faire part de leurs préoccupations aux autres et à s'entraider dans la recherche de solutions.
Étapes 2	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel aux prises avec des problèmes de santé mentale sont en droit de demander des mesures d'adaptation qui leur permettront de continuer à travailler (horaire de travail flexible, heures de travail variables ou à temps partiel, télétravail, etc.);

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

	<ul style="list-style-type: none"> • Conformément à la législation sur les droits de la personne, la clinique a l'obligation légale d'accéder à ces demandes, compte tenu des avis médicaux, tant qu'elles ne constituent pas une <i>contrainte excessive</i>; • Le propriétaire/gestionnaire de la clinique et le membre du personnel ont tous deux l'obligation de travailler en collaboration, avec le médecin traitant du membre du personnel, pour déterminer les mesures d'adaptation adéquates; • La clinique devrait régulièrement réévaluer ces mesures avec le membre du personnel et faire les ajustements appropriés. Comme il a été mentionné plus haut, tout plan d'adaptation devrait être limité dans le temps et encadré par des paramètres clairs.
Étape 3	<ul style="list-style-type: none"> • S'il s'avère impossible de trouver des mesures d'adaptation adéquates ou si le médecin traitant du membre du personnel exige un arrêt de travail pour son patient, le membre du personnel peut prendre un congé de maladie sans perdre sa sécurité d'emploi; • Nous recommandons à la clinique de faire un suivi régulier auprès du membre du personnel pour déterminer si sa situation a changé et quand il pourra recommencer à travailler.

REFUS DE TRAVAILLER D'UN MEMBRE DU PERSONNEL VIVANT DANS UN MÉNAGE MULTIGÉNÉRATIONNEL ET/OU AVEC UNE PERSONNE IMMUNODÉPRIMÉE

Certains membres du personnel peuvent refuser de reprendre le travail parce qu'ils vivent dans un ménage multigénérationnel ou avec un proche dont le système immunitaire est affaibli, c'est-à-dire une personne qui court un risque plus élevé de complications médicales graves si elle est exposée à la COVID-19. Ces membres craignent vraisemblablement de contracter le virus ou d'y exposer leur famille s'ils se rendent physiquement à la clinique. Veuillez noter qu'il y a une différence entre vivre avec une personne vulnérable et en prendre soin. Contrairement à la cohabitation avec une personne vulnérable, le rôle d'aidant naturel peut donner droit à un congé de maladie sans perte de sécurité d'emploi.

Étape 1	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons à la clinique de proposer des mesures qui réduisent au minimum l'exposition du membre du personnel concerné, comme un horaire de travail flexible, des heures de travail variables ou à temps partiel, le rappel au travail de cette personne en dernier, etc.; • Les cliniques devraient régulièrement réévaluer l'entente conclue avec le membre du personnel et faire les ajustements appropriés.
Étape 2	<ul style="list-style-type: none"> • S'il s'avère impossible de trouver des mesures d'adaptation adéquates, la clinique pourrait accorder un congé approuvé au membre du personnel; • Nous recommandons à la clinique de faire un suivi régulier auprès du membre du personnel pour déterminer si sa situation a changé et quand il pourra recommencer à travailler.

REFUS DE TRAVAILLER D'UN MEMBRE DU PERSONNEL QUI REÇOIT LA PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.

À mesure que les cliniques rouvrent et rappellent leurs employés, certains membres du personnel refuseront peut-être de reprendre le travail, car ils reçoivent la Prestation canadienne d'urgence (la « PCU ») ou bénéficient d'un autre programme d'aide financière du gouvernement fédéral ou provincial. Dans ces circonstances, les cliniques ont les trois (3) choix suivants, et nous leur recommandons de faire appel à un conseiller juridique.

Choix 1	<ul style="list-style-type: none">• Les cliniques peuvent permettre au membre du personnel de demeurer en congé autorisé, puis réévaluer l'entente en tenant compte de l'évolution de la pandémie. Ce choix comporte peu de risques pour les cliniques.
Choix 2	<ul style="list-style-type: none">• Les cliniques peuvent permettre au membre du personnel de demeurer en congé, en lui signifiant toutefois que son emploi n'est pas garanti dans les semaines ou les mois à venir. Ce choix comporte des risques modérés pour les cliniques.
Choix 3	<ul style="list-style-type: none">• La clinique peut aviser les membres de son personnel que tout refus de reprendre le travail met leur emploi en péril, car elle est en droit de considérer ce refus comme une forme d'abandon d'emploi et/ou de démission;• S'il est présumé qu'un membre du personnel qui refuse de reprendre le travail a abandonné son emploi ou a démissionné, il est possible que cette personne perde son droit à toute indemnité de départ, s'il y a lieu, et aux fonds publics qu'elle reçoit, ce qui la rend inadmissible à la PCU et aux prestations d'assurance-emploi.• <i>Remarque : Ce choix comporte beaucoup de risques pour les cliniques.</i>

Avis de non-responsabilité : L'Association chiropratique canadienne n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en œuvre ou à l'efficacité de ses modèles et politiques. Vous devez toujours consulter un conseiller juridique et vous renseigner sur les exigences applicables de l'organisme de réglementation et/ou de la province avant d'instaurer de nouvelles politiques ou procédures dans votre organisation.