



CANADIAN VETERINARY
MEDICAL ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

Questions et réponses

Série d'assemblées publiques en ligne de l'ACMV, semaine 5 : Perspectives juridiques et gestion de la pratique pendant la pandémie de COVID-19

- 1. Si nous devons brusquement « fermer » en raison d'un cas de COVID-19 dans notre établissement, quel programme gouvernemental ou quelle aide financière devons-nous utiliser pour la rémunération du personnel – ou devons-nous simplement tous rentrer chez nous pendant deux semaines? Cela pourrait se produire tout au long de l'année.**
 - a. Sous réserve de toute modification des programmes actuels, en termes de rémunération, le programme fédéral de la PCU semble être la voie la plus probable pour le remplacement du revenu; les lois provinciales sur les normes du travail ont, pour la plupart, été élargies afin d'assurer une « protection d'emploi » pour la plupart des employés qui sont absents du travail en raison de circonstances liées à la COVID-19.

- 2. Un membre du personnel qui voyage au Canada doit-il s'isoler à son retour?**
 - a. Cela dépendra des protocoles établis par chaque province; cependant, d'une manière générale, une période d'auto-isolement de 14 jours peut être nécessaire.
 - i. Et s'il voyage à l'intérieur de la province?**
 1. Les directives de santé publique ne s'appliquent généralement pas aux voyages à l'intérieur d'une même province.

- 3. Pour revenir aux voyages potentiels à l'extérieur du Canada et donc à la quarantaine obligatoire au retour, quels sont les droits des employeurs ou les options dont ils disposent pour interdire les voyages à l'extérieur du pays, sauf en cas de besoin humanitaire comme la visite d'un parent malade?**
 - a. Les employeurs n'ont généralement pas le droit d'interdire les voyages; cependant, l'employeur, en raison de la pandémie, ne pourrait pas être indûment critiqué pour avoir formulé de « fortes recommandations » et prévenu que toute période d'isolement après un voyage sera aux frais de l'employé.

- 4. Pouvons-nous dire à un employé qu'il ne peut pas obtenir le congé demandé étant donné qu'il n'a que deux ou trois semaines de vacances, ce qui n'est pas suffisant pour observer une période d'auto-isolement de deux semaines au retour d'un voyage de deux semaines (donc un congé de quatre semaines au total)?**
 - a. Comme on l'a mentionné durant le webinaire, les vacances sont des vacances et l'isolement est l'isolement; autrement dit, si un employé a droit à une période de vacances, il serait inapproprié pour un employeur de tenter d'inclure la période d'isolement dans la période de vacances. En réalité, la période d'isolement relève de la *Loi sur la mise en quarantaine*.



CANADIAN VETERINARY
MEDICAL ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

5. **Nous avons un client qui se trouve actuellement en Colombie-Britannique et qui reviendra en Ontario vendredi. Il souhaite prendre rendez-vous dans notre clinique la semaine prochaine! Il a lu sur le site Web du gouvernement qu'il n'est pas tenu de s'isoler pendant 14 jours. Est-ce vrai en Ontario?**
 - a. Ce n'est pas ce que je comprends – les autorités de santé publique semblent recommander (sans toutefois rendre obligatoire) une période d'auto-isolement comme étant une « pratique exemplaire ».
 - i. **Chaque province a-t-elle ses propres règles concernant les voyages à l'intérieur du Canada et le protocole d'isolement?**
 1. En vertu du droit constitutionnel, les provinces ont compétence pour prendre des décisions en matière de santé publique; il peut donc y avoir des différences d'une province à l'autre.

6. **À mesure que les établissements peuvent rouvrir, le personnel est invité à revenir aux heures de travail normales. Or, certains membres du personnel ne peuvent pas, par exemple s'ils doivent s'occuper de leurs enfants. On observe donc des embauches à court terme (ou pour une durée indéterminée). Doit-on supposer que l'employé (qui reçoit la PCU ou autre) continue d'avoir un poste qu'il pourra reprendre quand il le pourra?**
 - a. Oui, de nombreuses provinces ont offert la « protection d'emploi » aux employés absents en raison de circonstances liées à la COVID-19.
 - i. **Qu'en est-il si un employé peut revenir au travail seulement pour une partie des heures qu'il travaillait avant la COVID-19 – avons-nous l'obligation de lui accorder cet horaire réduit? La situation devient très compliquée à gérer...**
 1. En effet, c'est très compliqué. On peut faire un parallèle avec les congés parentaux – une employée en congé de maternité a le droit de retourner au même emploi à son retour, avec le même salaire, les mêmes heures et les mêmes responsabilités. Je pense que des normes similaires s'appliqueraient dans ce cas-ci, mais je n'en ai pas la certitude car nous sommes toujours dans un contexte de pandémie. Cela dit, il est peu probable qu'un employeur soit obligé de modifier les conditions d'emploi qui prévalaient avant la pandémie une fois la situation revenue à la « normale ».

7. **Si les clients qui entrent dans l'établissement doivent porter un masque, avons-nous l'obligation de fournir des masques?**
 - a. Non. Vous pouvez insister pour qu'ils apportent leur propre masque. Mais par courtoisie professionnelle, ce n'est peut-être pas la meilleure décision.

8. **Quels sont mes recours si, en tant que salarié, je trouve que l'établissement vétérinaire ne respecte pas les directives du gouvernement?**



CANADIAN VETERINARY
MEDICAL ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

- a. J'ai l'impression que cela relève du domaine de la sécurité au travail; un employeur a l'obligation de fournir un lieu de travail sécuritaire et de corriger tout problème dont il a connaissance. Quant aux employés, ils ont l'obligation de signaler les conditions dangereuses.
- 9. Mon personnel ne veut ABSOLUMENT pas que les clients entrent à l'intérieur de l'établissement, pas même un à la fois dans notre salle d'attente réaménagée pour respecter les consignes de distanciation. Les clients commencent à être frustrés de ne pas pouvoir entrer.**
- a. Je comprends. Ultimement, la question juridique est de savoir si la position du personnel est raisonnable ou non pour assurer sa sécurité; à mon avis, si les autorités de santé publique estiment que la présence de clients dans un environnement où d'autres précautions sont prises est sécuritaire, alors la position des membres du personnel n'est pas raisonnable.
- 10. Malheureusement, j'ai entendu parler de plusieurs cliniques qui ne respectent pas les recommandations (par exemple, qui continuent de faire des interventions non essentielles), dans lesquelles les employés se font dire qu'ils doivent faire ce qu'on leur demande s'ils veulent conserver leur emploi. Les employeurs font du chantage, et les employés ont peur de perdre leur emploi. Comment peut-on mettre en œuvre une meilleure réglementation?**
- a. La réglementation de la profession vétérinaire incombe en grande partie aux organismes de réglementation provinciaux; une conduite indigne d'un professionnel vétérinaire pourrait faire l'objet d'une enquête et d'une éventuelle sanction pour avoir agi de manière non professionnelle. La menace de congédiement en contexte de pandémie soulèverait, à mon avis, des préoccupations quant au professionnalisme de l'employeur. Outre les responsables de la réglementation professionnelle, les fonctionnaires du ministère du Travail pourraient être invités à intervenir si les normes ne sont pas respectées.
 - i. **Je suppose que cette réglementation relève du gouvernement provincial?**
 1. Oui.
 - a. **Les employés peuvent-ils faire une plainte anonyme à l'organisme responsable des normes du travail dans leur province?**
 - i. Vous devriez communiquer avec votre conseiller juridique local ou l'organisme concerné de votre province. De manière générale, des plaintes anonymes de « dénonciation » peuvent être déposées, mais elles peuvent mettre en branle un processus différent d'enquête et de sanction.



CANADIAN VETERINARY
MEDICAL ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

11. Je pensais qu'on pouvait offrir des services non essentiels en respectant les consignes de distanciation sociale.

- a. Les protocoles diffèrent dans chaque province – vérifiez auprès de l'organisme de réglementation de votre province.

12. Dans un grand établissement vétérinaire, si on garde confidentiel le nom de l'employé qui reçoit un résultat positif au test de dépistage de la COVID-19, comment peut-on s'assurer d'avoir informé tous ceux qui ont pu entrer en contact avec cet employé?

- a. Je crois que la « meilleure pratique » pour respecter la confidentialité serait de recommander que tous les employés se fassent tester.