

Virus Ebola : que faire lorsqu'un·e employé·e s'apprête à voyager en Ouganda ou un autre pays touché?

19 octobre 2022

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a exprimé ses inquiétudes, ces dernières semaines, face à une épidémie du virus Ebola en Ouganda. Alors qu'il s'agit de la cinquième vague du virus au pays, les cas répertoriés actuellement ne semblent pas répondre aux vaccins aussi bien qu'auparavant. La souche en question présente ainsi un taux de mortalité très élevé, soit de 90 à 100 %.

Publié une première fois en 2014 lors d'une flambée précédente du virus, l'article ci-dessous a été actualisé afin de répondre au contexte de 2022. Nous vous recommandons de surveiller les [directives les plus à jour de l'Agence de la santé publique du Canada](#).

Qu'est-ce que l'Ebola?

L'Ebola fait partie des fièvres hémorragiques. Sa période d'incubation s'étend de 2 à 21 jours. La contagion est possible dès l'apparition des premiers symptômes et persiste tant que le virus demeure présent dans le sang. La transmission interhumaine se fait par contact direct avec le sang ou d'autres liquides biologiques d'une personne atteinte, ou par l'entremise d'objets contaminés par ces mêmes sécrétions.

La prestation de soins de santé, la participation à des rites funéraires, de même que les contacts sexuels avec une personne infectée représentent les activités les plus à risque en matière de contagion. Consommer de la viande d'animaux sauvages ou entrer en contact avec des animaux infectés font également partie des activités à risque.

Mesures recommandées aux employeurs

En tant qu'employeur, comment réagir lorsqu'un·e employé·e annonce des plans de voyage dans un pays à risque?

Il faut savoir qu'aucun cas de contamination au virus Ebola n'a été recensé au Canada

en date de cette publication. Cependant, l'employeur peut prendre des mesures afin de protéger le milieu de travail au retour d'un·e employé·e qui a visité une zone touchée.

Puisque la période d'incubation de 21 jours est importante, il est souhaitable d'agir de façon préventive afin qu'une·e salarié·e ne subisse pas de perte de salaire, ni n'épuise une banque de temps durant cette période.

1. Avant le départ

- S'informer auprès de l'employé·e de son itinéraire et de sa date de retour en sol canadien.
- Lorsque les fonctions de l'employé·e le permettent, conclure une entente de télétravail visant les premiers jours de son retour en sol canadien et lui fournir les outils nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.
- L'aviser qu'à son retour, l'employé·e devra suivre les directives d'auto-surveillance des symptômes pour 21 jours, y compris la prise de température quotidienne, et obtenir son engagement à cet égard afin que le tout devienne une condition d'accès aux lieux de travail.
- L'aviser de ne pas se présenter au travail en cas de fièvre ou d'autres symptômes (par exemple des douleurs musculaires, des maux de tête ou de gorge, des vomissements, de la diarrhée, une éruption cutanée, un saignement des gencives, etc.) Consultez la [page de l'OMS au sujet de l'Ebola](#) afin d'en apprendre davantage.
- L'aviser qu'il sera nécessaire de quitter en cas de poussée de fièvre subite durant la journée ou en cas d'apparition d'autres symptômes.
- L'aviser que les lieux de travail ne lui seront pas accessibles en cas d'apparence fiévreuse, jusqu'à ce qu'un certificat médical atteste de son aptitude.

2. Au retour

- Rappeler à l'employé·e son engagement d'auto-surveillance, de même que son interdiction d'accès aux lieux de travail en cas de fièvre.
- Diriger l'employé·e vers les services de santé en cas de fièvre ou de l'apparition d'autres symptômes.

3. Mesures préventives générales applicables dès maintenant

- Il est souhaitable de modifier le formulaire de demande de vacances en place dans l'organisation afin que les salarié·es divulguent leur destination de voyage, favorisant la prise de mesures préventives avant et après le retour.
- De même, si l'employeur permet le télétravail à l'étranger, la destination visée et les pays visités durant le séjour devraient être divulgués au moins 30 jours avant la date de retour prévue de l'employé·e dans une propriété de l'employeur.

Si votre organisation dispense des soins de santé ou œuvre auprès de personnes vulnérables ou immunosupprimées, des mesures de précaution additionnelles pourraient être applicables.

Communiquez avec le groupe [Droit du travail et de l'emploi de BLG](#) pour de l'assistance avec la planification et la mise en place de mesures adéquates, ou au sujet de toute autre préoccupation que vous pourriez avoir comme employeur.

Par

[Katherine Poirier, Don J. Alberga, Catherine Pronovost, Stéphanie Desjardins](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.