CORONAVIRUS
[COVID-19]

GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

Informations et recommandations
à l'intention des employeurs



CRHA
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

MISE À JOUR : Mardi 5 mai 2020, 9 h

Édité en avril 2020 par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés



[COVID-19]

RÉOUVERTURE DE L'ÉCONOMIE PAR SECTEURS

Le gouvernement du Québec a annoncé la réouverture graduelle de plusieurs secteurs d'activité au Québec au mois de mai. Toutefois, pendant cette reprise, il mesurera la progression de la pandémie de la COVID-19. Si la propagation augmente de manière importante, un retour en arrière est possible dans les régions chaudes ou dans l'ensemble du Québec.

Pour prendre une décision, le gouvernement se référera aux critères établis par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) :

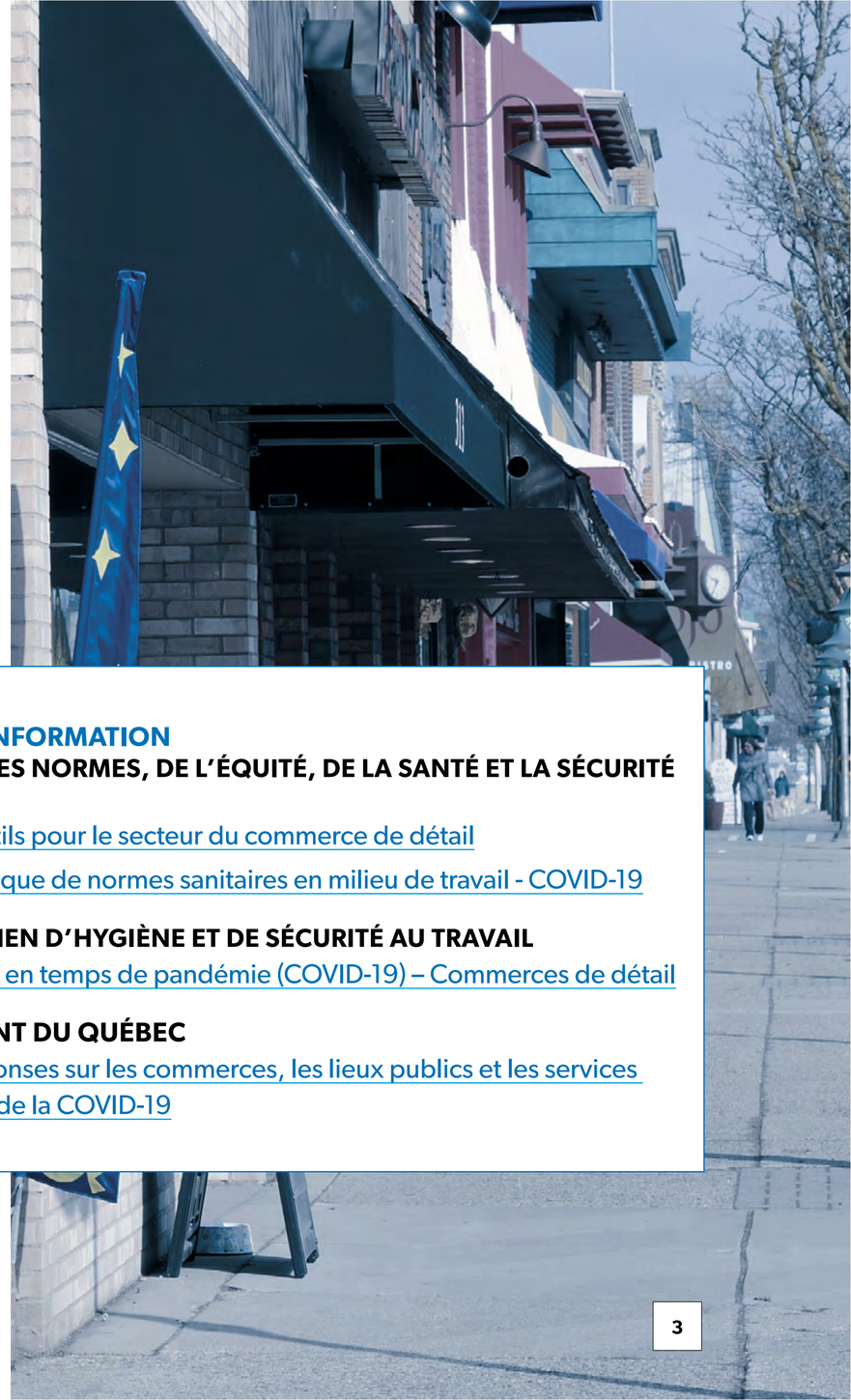
- La transmission du virus est contrôlée;
- Le système de la santé est en mesure de détecter, tester et isoler les cas;
- Le risque de propagation dans les milieux vulnérables est réduit;
- Des mesures de prévention sont mises en place dans les milieux de travail, les écoles et autres lieux propices à la propagation du virus;
- Le risque de contamination provenant de visiteurs étrangers est minime;
- Les communautés sont éduquées et mobilisées.

POUR TOUS LES SECTEURS

Le télétravail doit être maintenu pour tous les employés qui le peuvent.

COMMERCES DE DÉTAIL ET LEUR CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Commerce de détail ayant un accès direct à l'extérieur, **qu'il soit à l'avant ou à l'arrière du bâtiment**, et leur chaîne d'approvisionnement;
- Réouverture en deux temps, plus tardivement dans la communauté métropolitaine de Montréal (CMM) :
  - **Lundi 4 mai 2020** : réouverture partout au Québec (sauf CMM);
  - **Lundi 18 mai 2020** : réouverture dans la CMM;
- Les entreprises doivent suivre les règles sanitaires des autorités de santé publique et de la CNESST (voir le Guide générique de normes sanitaires en milieu de travail - COVID-19);
- Les centres commerciaux demeurent fermés jusqu'à nouvel ordre, à l'exception des commerces ayant un accès direct à l'extérieur;
- **Les commerces demeureront fermés le dimanche jusqu'à la fin de mai**, à l'exception des stations-service, des pharmacies et des dépanneurs.



POUR PLUS D'INFORMATION

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

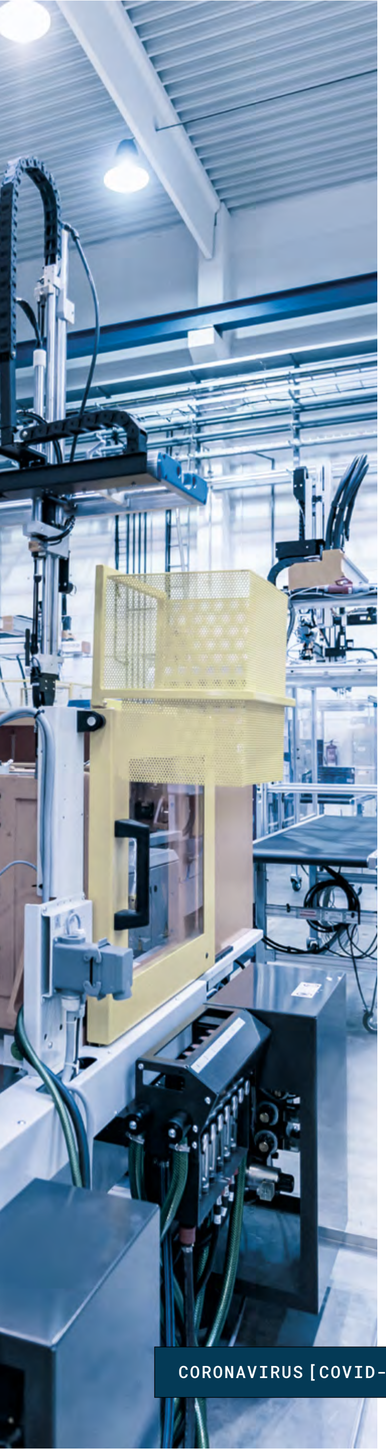
- Trousse d'outils pour le secteur du commerce de détail
- Guide générique de normes sanitaires en milieu de travail - COVID-19

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Fiche-conseil en temps de pandémie (COVID-19) – Commerces de détail

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Questions et réponses sur les commerces, les lieux publics et les services dans le contexte de la COVID-19



SECTEUR MANUFACTURIER

- **Lundi 11 mai 2020 :**
  - Reprise des activités partout au Québec avec effectifs réduits pour respecter les règles sanitaires;
  - Nombre maximal d'employés présents en même temps sur un même site : 50 employés + 50 % des employés excédentaires par quart de travail;
  - À titre d'exemples :
    - un site manufacturier employant 60 travailleurs lors d'un même quart de travail doit fonctionner avec un maximum de 55 employés;
    - un site manufacturier employant 500 travailleurs lors d'un même quart de travail doit fonctionner avec un maximum de 275 employés.
- **Lundi 25 mai 2020 :**
  - Reprise des activités sans aucune restriction quant au nombre d'employés;
  - Les entreprises devront toutefois continuer d'appliquer les règles sanitaires des autorités de santé publique et de la CNESST.

POUR PLUS D'INFORMATION

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Trousse d'outils pour le secteur manufacturier

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC
COVID-19 : Mesures pour les secteurs manufacturiers essentiels

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19

CONSTRUCTION ET GÉNIE CIVIL

- **Lundi 11 mai 2020** : réouverture complète de tous les secteurs de l'industrie et de leur chaîne d'approvisionnement : transports collectif et routier, résidentiel, institutionnel, commercial et industriel;
- Les entreprises doivent appliquer les règles sanitaires des autorités de santé publique et de la CNESST (voir le GUIDE COVID-19 – Chantiers de construction de la CNESST).

POUR PLUS D'INFORMATION

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GUIDE COVID-19 – Chantiers de construction de la CNESST

Trousse d'outils COVID-19

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Relance de la construction dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Questions et réponses - Relance de l'industrie de la construction

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Fiche-conseil en temps de pandémie (COVID-19) – Construction

ORDRE DES ARCHITECTES DU QUÉBEC

COVID-19 : Guide de survie – Architecture



ÉTABLISSEMENTS PRÉSCOLAIRES, PRIMAIRES ET SECONDAIRES

ÉCOLES PRIMAIRES ET SERVICES DE GARDE

Les écoles primaires et services de garde rouvriront selon la séquence suivante :

- **Lundi 4 mai 2020** : ouverture pour le personnel des établissements scolaires et des services de garde scolaires et éducatifs;
- **Lundi 11 mai 2020** : ouverture des établissements préscolaires et primaires dans toutes les régions du Québec, à l'exception de celles du territoire de la communauté métropolitaine de Montréal (CMM);
- **Mardi 19 mai 2020** : ouverture des établissements préscolaires et primaires dans la CMM.

Le retour en classe s'effectuera sur une base volontaire. Les parents doivent faire part de leur décision à la direction de l'école une semaine à l'avance. Les élèves qui demeureront à la maison continueront d'effectuer des travaux scolaires grâce à un encadrement à distance des enseignants.

Le personnel scolaire et les élèves devront respecter les consignes des autorités de la santé publique en matière d'hygiène et de distanciation physique. Au plus 15 élèves pourront être présents dans chaque classe. Les écoles réviseront la constitution des groupes en conséquence. Au besoin, elles utiliseront divers locaux, comme la bibliothèque, le gymnase ou le local de musique et d'arts plastiques, pour réduire le nombre d'élèves par classe. Elles ajusteront aussi l'horaire des élèves, si nécessaire, pour favoriser une entrée et une sortie progressives au début et en fin de journée.

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur fournira des équipements de protection individuelle au personnel scolaire.

Le service de transport scolaire sera réévalué afin de préserver la santé et la sécurité des chauffeurs et des élèves.

La réouverture des écoles primaires fera l'objet d'un suivi serré de la part des autorités publiques. Si un cas de COVID-19 se déclare dans une école, la Direction régionale de la santé publique procédera à une évaluation et donnera des consignes.

ÉCOLES SECONDAIRES

Les écoles secondaires demeureront fermées au moins jusqu'à la fin août. Les élèves poursuivront leurs apprentissages à distance.



POUR PLUS D'INFORMATION
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Établissements préscolaires, primaires et secondaires dans le contexte de la COVID-19

Séquence d'ouverture des établissements scolaires dans le contexte de la COVID-19

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION **8**

ORGANISER LE RETOUR AU TRAVAIL 10

POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL **11**

ÉTABLIR UNE POLITIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS DURANT LA PANDÉMIE **13**

- DÉCLARATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES EMPLOYÉS 14
- MESURES D'HYGIÈNE 15
- RÈGLES D'ACCÈS AUX LOCAUX DE L'ENTREPRISE 16
- RÈGLES INTERNES DE DISTANCIATION PHYSIQUE 16
- LES DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU PAYS 17
- RESPECT DES MESURES DE PRÉVENTION 17

ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL **18**

- POSTES DE TRAVAIL 19
- ESPACES COMMUNS 20
- MATÉRIEL DE BUREAU PARTAGÉ 21
- ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI) 22

ÉTABLIR LA PROCÉDURE DE NETTOYAGE **23**

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL **25**

ORGANISATION DU TRANSPORT PAR L'EMPLOYEUR **27**

GÉRER LES SITUATIONS PARTICULIÈRES **28**

- TRAVAILLEUSES ENCEINTES 29
- SOIN D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE 29
- RETOUR AU TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ ATTEINT DE LA COVID-19 30
- EMPLOYÉS À RISQUE EN RAISON DE LEUR ÂGE, DE LEUR SANTÉ OU DE CONDITIONS PARTICULIÈRES 30
- DROIT DE REFUS 30

PRÉPARER L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS **32**

PRÉPARER LA COMMUNICATION AVEC LES EMPLOYÉS **34**

PLANIFIER LA GESTION DANS L'ÉTABLISSEMENT DE PRODUITS PROVENANT DE L'EXTÉRIEUR **36**

GÉRER CE « NOUVEAU » QUOTIDIEN 38

L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS **39**

RETOUR À LA MAISON DES EMPLOYÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES **40**

INTÉGRER LES APPRENTISSAGES DE LA CRISE **41**

RESSOURCES ET RÉFÉRENCES UTILES POUR LES PME **42**



INTRODUCTION

Dans le cadre de la prévention contre la COVID-19, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) a rédigé ce guide à l'intention des employeurs. Il vise à les accompagner à l'occasion du retour au travail de leurs employés après les semaines de confinement.

En complément des informations transmises par les autorités gouvernementales et de santé publique, ce document propose des recommandations afin de ralentir au maximum la propagation du virus dans les milieux de travail.

Ce guide présente, entre autres, des conseils sur l'organisation du travail, l'accueil des employés et la gestion de la qualité de vie au travail.

Pendant la pandémie de la COVID-19, les conseillers en ressources humaines agréées (CRHA) et les conseillers en ressources industrielles agréés (CRIA) sont engagés dans la mise en place des meilleures pratiques dans les milieux de travail. Tous les efforts sont consentis pour préserver la santé et la sécurité de tous les employés et se conformer aux exigences sanitaires imposées pendant cette période de crise sans précédent.

Plus que jamais, il est nécessaire d'adopter une attitude positive et constructive dans les milieux de travail afin de rassurer les employés, qui peuvent éprouver de l'insécurité, de la détresse psychologique ou des problèmes financiers. Les employeurs gagnent à rétablir la confiance en multipliant les précautions, en favorisant le dialogue, en faisant preuve de transparence, en faisant figure de guide pour ces employés secoués par la crise et en prenant au sérieux leurs préoccupations.

Afin que le retour au travail s'effectue dans les meilleures conditions, les différentes parties prenantes de l'organisation devront être mises à contribution : gestionnaires, membres du comité de santé et sécurité ou représentants syndicaux.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

À propos de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Regroupant 11 000 professionnels agréés, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. Il assure la protection du public et contribue à l'avancement des CRHA et CRIA. Par ses interventions publiques, il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec. Pour en savoir plus, visitez le **ordrecrha.org**.

Responsabilité

Ce document fournit des orientations reposant sur des avis explicites, et formalisées par les autorités sanitaires publiques et par des experts. Il repose toutefois sur les connaissances actuelles et évolutives sur le nouveau coronavirus (COVID-19), et n'a pas vocation d'apporter des réponses exhaustives à toutes les questions ni de confirmer toutes les recommandations officielles publiées. Les mesures présentées constituent des renseignements de base favorisant la réflexion. Par ailleurs, ce guide sera actualisé régulièrement à la lumière des nouvelles connaissances disponibles et en fonction de l'évolution de la situation.

ISBN 978-2-9813339-4-3

Rédigé en avril 2020 par l'Ordre des CRHA

CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

ORGANISER LE RETOUR AU TRAVAIL



L'entreprise doit prendre « toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur », indique la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et « identifier, contrôler et éliminer » les risques qui menacent le personnel.

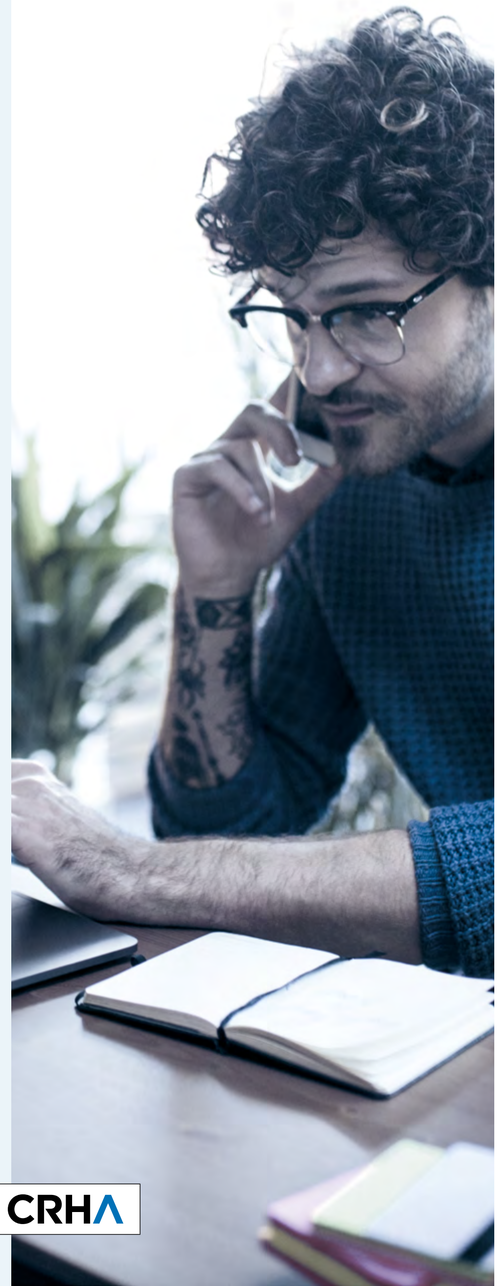
Dans le cas de la pandémie de la COVID-19, le risque découle d'un virus qui se transmet d'une personne à l'autre par le contact avec des gouttelettes projetées dans l'air. Il se propage aussi par les mains, infectées au contact d'une personne atteinte, d'une surface ou d'un objet contaminé, et ensuite portées au visage.

Pour remplir cette obligation prescrite par la loi, l'entreprise doit élaborer une **stratégie de retour au travail** après les semaines de confinement. Ce plan de reprise pourra être élaboré par une cellule de crise, soit une équipe de travail dédiée qui réunit des membres de la haute direction, des directeurs, des superviseurs, des conseillers en ressources humaines et des responsables de la santé et la sécurité au travail.

Le plan de reprise :

- orientera les actions menées par l'employeur pour minimiser les risques de propagation de la COVID-19;
- identifiera les ressources nécessaires (temps, équipements, etc.);
- ciblera les modes de communication à privilégier pour informer tous les employés de l'évolution de la situation;
- comprendra un calendrier de reprise des activités, qui précisera quels employés devront se rendre sur le lieu de travail et dans quel ordre, afin de respecter la distanciation physique de deux mètres
- établira un échéancier de reprise des opérations de l'entreprise, qui sera sujet à changement selon la progression de la pandémie au Québec.

POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL



L'entreprise doit maintenir le recours au télétravail autant que possible pendant la période pandémique.

En choisissant cette forme d'organisation, certains employeurs peuvent répartir le temps de présence en milieu de travail entre plusieurs équipes. Pendant que les employés d'une équipe se trouvent en entreprise, les autres travaillent à la maison. Grâce à des rotations, tous les employés peuvent accéder régulièrement au milieu de travail, selon les besoins de l'employeur.

Pour favoriser le succès des opérations, tous les télétravailleurs doivent disposer des outils nécessaires (ordinateurs, logiciels, casque d'écoute, etc.) à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Il est aussi nécessaire de préciser les canaux de communication à privilégier.

À NOTER :
Pour les formations sur le télétravail, l'entreprise pourrait être admissible à un soutien financier par le biais du Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19). Tous les détails ici.

Les gestionnaires peu familiers avec le télétravail doivent pour leur part s'adapter à ce mode de fonctionnement en préconisant la gestion par résultats. Il est primordial de faire confiance aux télétravailleurs et de leur accorder davantage de libertés, notamment en ce qui concerne la planification des horaires.

Il est aussi conseillé de faire preuve de souplesse et de convenir d'ententes particulières avec certains employés qui préfèrent le télétravail ou qui veulent réduire leur charge de travail pour des raisons familiales, par exemple.

L'employeur doit maintenir un lien avec les employés en situation de télétravail, en privilégiant des contacts individuels et des rendez-vous d'équipe réguliers. Ces rencontres permettent de faire le point sur les opérations avec les employés qui travaillent de la maison et de favoriser l'entraide et les échanges informels.

En cas de besoin, l'entreprise doit être en mesure d'offrir du soutien psychologique à ses télétravailleurs ou, du moins, leur proposer des ressources accessibles à distance.

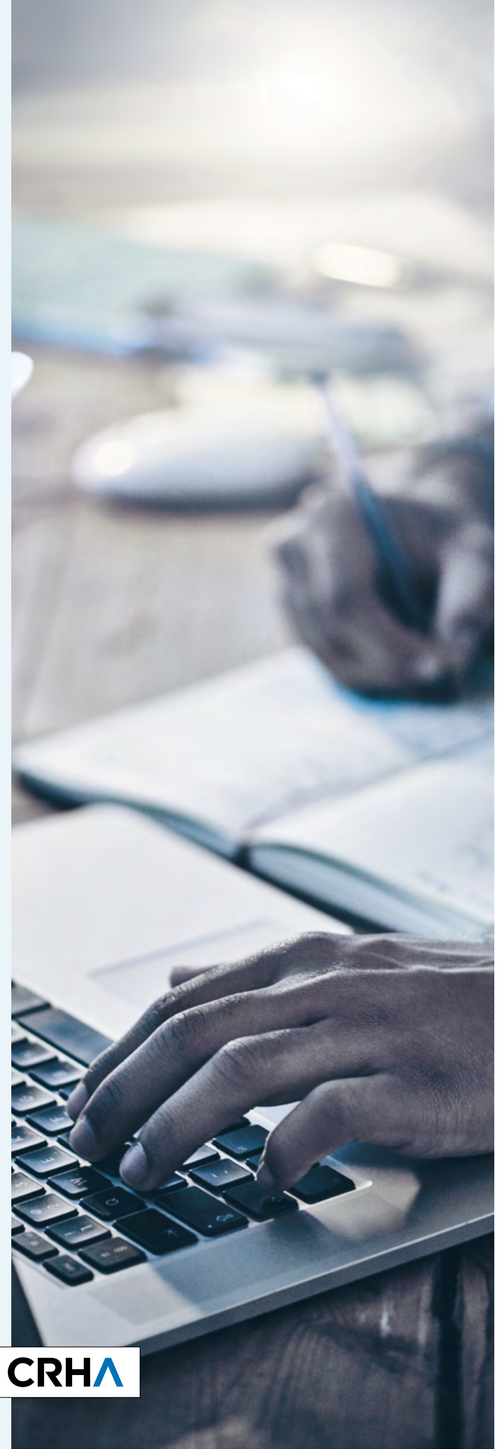
POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ NOS ARTICLES :

Quatre clés pour gérer la performance en télétravail

La gestion du télétravail en temps de pandémie



ÉTABLIR UNE POLITIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS DURANT LA PANDÉMIE



L'entreprise a avantage à élaborer une annexe à sa politique sur la santé et la sécurité des employés spécifique à la période pandémique. Cette section vise à expliquer l'importance que l'entreprise accorde aux enjeux de santé et sécurité au travail en ces temps de crise, en plus d'affirmer sa volonté de mettre en place un milieu de travail sain et sécuritaire, dans le respect des règlements et des lois.

Cette politique énonce également les objectifs que l'entreprise se fixe en matière de santé et sécurité et les moyens qu'elle met en place pour les atteindre. Les rôles et les responsabilités de tous ses employés y sont aussi précisés.



DÉCLARATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES EMPLOYÉS

L'entreprise doit préconiser, entre autres, le suivi serré de l'état de santé des employés. Tous les jours, elle doit exiger qu'ils répondent à un questionnaire avant de leur permettre d'accéder au lieu de travail, en s'assurant que les réponses demeurent confidentielles.

Cette déclaration de l'état de santé des employés doit comprendre trois questions :

- Ressentez-vous l'un des symptômes de la COVID-19 (toux, fièvre, difficultés respiratoires, fatigue extrême, perte soudaine de l'odorat)?
- Avez-vous été en contact avec une personne atteinte de la COVID-19?
- Êtes-vous de retour d'un voyage à l'extérieur du pays depuis moins de deux semaines?

Si un employé répond par l'affirmative à l'une de ces questions, il doit retourner à la maison pour une période d'isolement préventif d'au moins 14 jours.

Il est également possible de prendre la température corporelle des travailleurs à leur arrivée. Ce geste doit toutefois être posé par une personne formée. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) déconseille de recueillir cette donnée à l'extérieur puisque le résultat n'est pas fiable.

Les réponses fournies par les employés dans le questionnaire et le résultat du test de température doivent demeurer confidentiels. L'entreprise ne doit jamais les rendre publics ou les partager à des personnes non concernées.

MESURES D'HYGIÈNE

L'employeur doit expliquer les mesures d'hygiène prises pour limiter la propagation du virus aux employés qui accèdent au milieu de travail. Il doit également afficher ces mesures dans les lieux de travail, particulièrement dans les espaces partagés.

Voici les consignes incontournables :



Se laver régulièrement les mains avec de l'eau tiède et du savon ou avec un désinfectant à base d'alcool pendant 20 secondes



Porter des équipements de protection individuelle (ÉPI) si la règle de distanciation physique de deux mètres ne peut pas être respectée



Se couvrir la bouche et le nez avec son bras pendant une toux ou un éternuement



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Éviter les contacts physiques, comme les bises et les poignées de main



Maintenir une distance de deux mètres entre chaque personne



Désinfecter fréquemment ses outils et son espace de travail



Interdire les prêts d'équipement



Privilégier les échanges de documents électroniques

RÈGLES D'ACCÈS AUX LOCAUX DE L'ENTREPRISE

L'entreprise doit exiger la présence des employés sur le lieu de travail uniquement s'il leur est impossible d'accomplir leurs tâches professionnelles autrement. Elle doit maintenir le télétravail autant que possible.

Par ailleurs, l'entreprise doit interdire les visiteurs occasionnels et privilégier le téléphone ou les plateformes de communication numériques pour interagir avec ses collaborateurs extérieurs. Si ces derniers doivent absolument se présenter dans son établissement, l'entreprise doit veiller à ce qu'ils se lavent les mains à leur arrivée et que la règle de distanciation physique soit respectée.

Dans le même ordre d'idées, si l'accueil de clients sur les lieux de travail est inhérent aux activités de l'entreprise, elle doit planifier leur retour et l'organisation du travail et des services en prévision de ce moment (par exemple, le lavage des mains par les employés et les clients, la distanciation sociale et la désinfection des objets et des surfaces après une prestation de service).

Les employés réguliers qui accèdent au milieu de travail doivent obligatoirement remplir la déclaration de santé et s'engager à respecter les consignes en matière d'hygiène et de distanciation physique. Dans le cas où ils se trouvent à proximité d'un ou de plusieurs collègues, ils doivent prendre des mesures pour créer une barrière physique (cloison, équipement de protection individuelle ou autre).

RÈGLES INTERNES DE DISTANCIATION PHYSIQUE

En tout temps, l'entreprise doit s'assurer que les employés puissent garder une distance de deux mètres entre eux. Si des employés doivent se trouver à moins de deux mètres, l'entreprise doit leur fournir des équipements de protection individuelle (masque, gants, lunettes, etc.). Elle doit s'assurer de disposer d'une quantité suffisante de ces équipements en tout temps. Elle peut également installer des barrières physiques, telles que des cloisons.

Si des employés ne peuvent respecter la distanciation physique pendant un court moment, ils doivent tousser dans leur coude et éviter de toucher leur visage.

LE PORT DU COUVRE-VISAGE RECOMMANDÉ

Le gouvernement du Québec recommande désormais de porter un couvre-visage lorsque la distanciation physique est impossible. Cette précaution s'ajoute aux autres mesures d'hygiène et de distanciation physique recommandées. Le port du couvre-visage n'est pas requis pour les personnes avec des difficultés respiratoires, les personnes handicapées ou celles incapables de retirer leur couvre-visage sans aide.

POUR PLUS D'INFORMATION, CONSULTER LE SITE WEB DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC :

- Consignes sanitaires pour tous
- Vidéo explicative Comment mettre un masque ou un couvre-visage?

LES DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU PAYS

Les entreprises doivent proscrire les voyages d'affaires à l'étranger, et doivent plutôt privilégier des modes de communication technologiques pour entretenir leurs relations d'affaires internationales pendant la pandémie de la COVID-19.

Si un employé revient de l'étranger, il a le devoir de s'isoler pendant 14 jours, conformément à la Loi sur la mise en quarantaine appliquée par le gouvernement fédéral. S'il contrevient aux consignes données à son arrivée au Canada, il risque d'encourir une peine de 6 mois d'emprisonnement, une amende de 750 000 $ ou ces deux pénalités. De plus, si ce non-respect des consignes expose une autre personne à un danger imminent de mort ou de blessures graves, il risque une amende de 1 000 000 $, un emprisonnement de 3 ans ou ces deux pénalités.

Pour plus de détails, consultez : Maladie à coronavirus (COVID-19) : Restrictions et exemptions en matière de voyage (Gouvernement du Canada).

Si l'employé présente des symptômes pendant la période d'isolement, il doit aviser son employeur.

RESPECT DES MESURES DE PRÉVENTION

Les employés ont également des responsabilités pour minimiser les risques d'infection à la COVID-19. En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ils doivent prendre connaissance des programmes de prévention mis en place par leur employeur, et prendre toutes les précautions pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, de même que celle de leurs collègues.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ NOTRE ARTICLE :
Veiller à la santé et à la sécurité de ses employés au temps de la COVID-19

ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL



En prévision du retour au travail de ses employés, l'entreprise doit évaluer la configuration de ses espaces afin que la règle de **distanciation physique de deux mètres** puisse être respectée et que les mesures d'hygiène puissent être appliquées. Des affiches rappelant les consignes de santé publique doivent être installées sur tous les babillards et dans tous les lieux pertinents.

POUR TÉLÉCHARGER DES AFFICHETTES À IMPRIMER CONCERNANT LES CONSIGNES SANITAIRES ENTOURANT LA COVID-19 :

Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux (gratuit)

Affiches COVID-19 d'Alpha Signa (payant)

POSTES DE TRAVAIL

L'entreprise doit réviser l'organisation du milieu de travail dans lequel ses employés accomplissent leurs tâches.

Si cela s'avère nécessaire, la configuration des postes de travail doit être modifiée afin de permettre aux employés de travailler à au moins deux mètres de distance les unes des autres. Pour les postes de travail qui doivent être occupés par plus d'un employé, l'entreprise doit réfléchir à la possibilité d'instaurer de nouvelles façons de faire, en consultant son personnel.

Le travail dans les espaces partagés doit être proscrit dans la mesure du possible. Il est préférable que chaque employé dispose de son propre poste de travail.

Dans le cas où la règle de distanciation physique de deux mètres ne peut pas être respectée, des cloisons doivent être installées. Sinon, des équipements de protection individuelle (gants, masque, visière, blouse, etc.) doivent être distribués au personnel.

L'entreprise doit aviser tous ses employés qu'ils doivent désinfecter régulièrement leurs outils, de même que leurs surfaces de travail. Elle doit pour ce faire s'assurer de disposer de produits nettoyants et de lingette en quantité suffisante.

Pour les aires communes, l'accès doit être restreint de façon à ce que moins d'employés s'y trouvent au même moment. Il est conseillé d'indiquer sur la porte le nombre maximal de personnes admises et de bannir des sièges. L'entreprise doit encore là veiller à ce que les lieux soient fréquemment désinfectés.

L'entreprise qui accueille des clients dans ses locaux doit les aviser à l'entrée que de nouvelles règles ont été instaurées dans l'établissement, notamment en ce qui concerne l'interdiction d'accès à certains espaces, la limite du nombre de personnes admises à l'intérieur et le respect de la règle de distanciation physique. Elle doit par ailleurs les informer si le sens de la circulation dans les allées est désormais dirigé. Un affichage en français et en anglais ou même à l'aide de pictogramme est recommandé.

Les postes de travail se trouvant aux caisses ou au service à la clientèle doivent également être modifiés, si cela est possible. L'installation d'une cloison – un panneau de polythène transparent ou de Plexiglas – entre le client et le caissier est fortement conseillée. Il faut toutefois s'assurer que l'espace de travail de l'employé n'est pas fermé. Le cas échéant, des particules contaminées pourraient y être retenues.

Dans les épiceries, les postes d'emballeurs doivent être abolis dans la mesure du possible. Il est préférable que les clients mettent eux-mêmes leurs achats dans des sacs.

Il est par ailleurs suggéré d'effectuer un marquage au sol devant les caisses, de façon à ce que les clients attendent leur tour à au moins deux mètres de distance.

ESPACES COMMUNS

L'entreprise doit contrôler les allées et venues dans les espaces communs de son établissement. Autant que possible, elle doit interdire la présence de visiteurs, sinon en limiter le nombre.

Pour les installations sanitaires où il est possible de prendre une douche ou de se changer, il faut diminuer le nombre d'employés qui peuvent s'y trouver au même moment. Il est conseillé d'indiquer sur la porte le nombre maximal de personnes admises. La ventilation de ces lieux doit être rehaussée afin de diminuer le taux d'humidité. Il également important de désinfecter à tous les quarts de travail avec les produits nettoyants habituels.

L'accès à des salles de conférence doit également être encadré. L'entreprise doit déterminer à l'avance le nombre de employés qui peuvent s'y réunir en même temps, selon la grandeur du local, et rappeler aux occupants qu'ils doivent conserver une distance de deux mètres entre eux. Des chaises peuvent même être retirées. L'espace doit être nettoyé régulièrement, selon la procédure établie.

Les vestiaires où sont entreposés les manteaux pendant la journée doivent être bannis. Il est préférable que les employés déposent leurs effets personnels dans un casier ou dans des contenants scellés.

À la cafétéria, il faut encore là surveiller le nombre de employés qui s'y trouvent simultanément. Pour l'entreprise qui requiert les services de plusieurs employés en même temps dans son établissement, il est recommandé de prolonger les plages horaires des repas et de bannir ou retirer certains sièges afin que la règle de distanciation sociale de deux mètres soit respectée. Il est important d'enlever tous les livres et journaux de cet espace commun et d'interdire les échanges de matériels (ustensiles, assiette, verre, etc.)

Les employés qui se rendent à la cafétéria doivent se laver les mains à leur arrivée et à leur départ. Les tables, les chaises, les comptoirs et les poignées de porte doivent être souvent nettoyés.

Dans les toilettes, les employés doivent également conserver une distance de deux mètres entre eux. Des affiches rappelant les consignes de santé publique doivent y être apposées.

Les toilettes doivent être nettoyées au moins deux fois par quart de travail. Les surfaces touchées par les visiteurs (comptoir, robinet, poignée de porte, etc.) doivent être désinfectées encore plus régulièrement. L'entreprise doit en plus s'assurer que le savon et les serviettes de papier – s'il n'y a pas de séchoir à mains – soient disponibles en quantité suffisante pour que les employés puissent se laver les mains. Une poubelle doublée d'un sac de plastique doit également être disposée dans les toilettes.

Dans tous les espaces communs, l'entreprise doit veiller à ce que les employés puissent s'y laver les mains pendant 20 secondes, que ce soit avec de l'eau et du savon ou avec un gel à base d'alcool (au moins 60 %). Un lavabo mobile peut dans certains cas être installé.

La promotion de l'hygiène des mains doit également être faite dans tous les lieux communs. L'entreprise doit aviser ses employés qu'ils se lavent les mains pendant 20 secondes à plusieurs occasions pendant la journée :

- Au début de leur quart de travail
- Avant et après leur pause-café et leur pause-repas.
- Après avoir touché des objets partagés
- Après une visite aux toilettes
- À la fin de leur quart de travail

Il faut par ailleurs préciser aux employés de retirer leurs bijoux avant de se laver les mains.

MATÉRIEL DE BUREAU PARTAGÉ

L'entreprise doit s'assurer que ses employés ne partagent pas des outils de travail. Dans les situations où cela s'avère impossible, elle doit faire en sorte qu'ils les désinfectent avant et après leur utilisation.

Pour les équipements qui sont utilisés par l'ensemble du personnel, comme une imprimante, il est préférable que l'employé les désinfectent avant d'y avoir recours. L'entreprise doit pour sa part s'assurer que ces équipements partagés soient nettoyés à la fin de chaque quart de travail.

Dans le cas où une personne a été infectée à la COVID-19, l'employeur doit faire en sorte que l'ensemble des surfaces de travail utilisées par cette dernière soit nettoyé, conformément à son obligation de prendre toutes les mesures pour préserver la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de son personnel.

Après avoir reçu l'avis d'infection d'un employé, il est recommandé de fermer son lieu de travail pendant trois heures et d'ouvrir les fenêtres - si cela est possible -, avant d'initier les travaux de nettoyage. L'usage de produits nettoyants habituels, selon les consignes du fabricant – est suggéré pour décontaminer les lieux.

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI)

L'entreprise doit évaluer la pertinence de recourir à des équipements de protection individuelle (ÉPI) (gants, masque, visière, blouse de protection) pour réduire les risques de propagation du virus dans son établissement. Leur utilisation ne remplace en aucun temps les mesures d'hygiène des mains. Elle ne représente pas non plus une mesure de protection contre la COVID-19 puisque le virus ne traverse pas la peau. Tous les équipements de protection individuelle doivent être mis gratuitement à la disposition des employés, et en quantité suffisante.

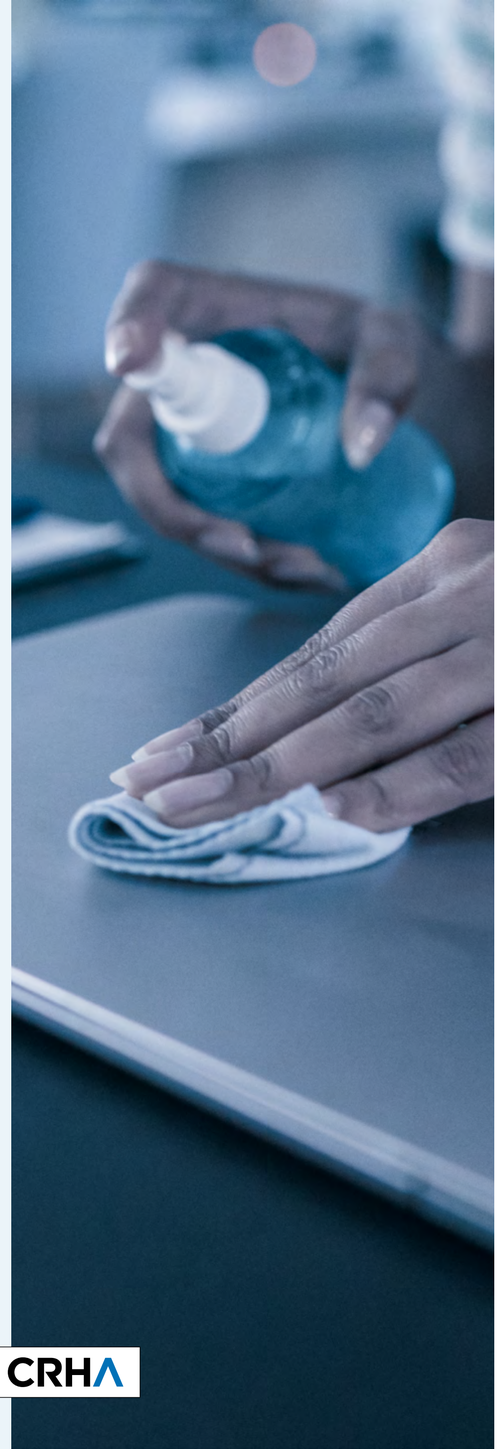
Les ÉPI sont recommandés seulement pour les situations où les employés n'ont d'autre choix que d'être à proximité l'un de l'autre ou s'ils sont en contact avec une personne infectée à la COVID-19. Une formation doit être préalablement donnée pour expliquer la façon de porter les ÉPI.

Dans le cas où un employé doit porter de l'ÉPI, celui-ci doit d'abord se laver les mains. Il doit ensuite porter l'équipement en suivant les consignes de santé des autorités de santé publique, tout en évitant de toucher son visage. Si les ÉPI sont souillés, humides ou endommagés, ils doivent être remplacés. Après avoir retiré son ÉPI, l'employé doit de nouveau se laver les mains.

Si une entreprise décide de fournir des ÉPI, elle doit également s'assurer de mettre en place des stations de lavage des mains, que ce soit des lavabos fixes ou mobiles ou des distributeurs de gel à base d'alcool (au moins 60 %). Des lingettes désinfectantes peuvent également être mises à la disposition des employés.



ÉTABLIR LA PROCÉDURE DE NETTOYAGE



Pour assurer la salubrité des milieux de travail, l'entreprise doit établir une procédure de nettoyage. Celle-ci déterminera dans un premier temps quels sont les objets et les lieux (postes de travail, véhicules, espaces communs, toilettes, outils et équipements partagés, etc.) qui doivent être fréquemment lavés.

Selon les mouvements du personnel, l'entreprise doit établir un horaire précisant les activités de nettoyage. Elle doit également préciser qui sont les employés qui sont responsables de ces tâches. Par exemple, chaque employé nettoie son espace de travail au terme de son quart de travail et un préposé à l'entretien veille sur des aires communes.

Afin que les opérations de nettoyage donnent des résultats positifs, l'entreprise doit assurer un suivi. Pour ce faire, elle doit déterminer qui, au sein de son personnel, seront responsables de :

- coordonner les travaux de nettoyage;
- faire connaître la procédure de nettoyage;
- former le personnel;
- contrôler l'application de la procédure de nettoyage.

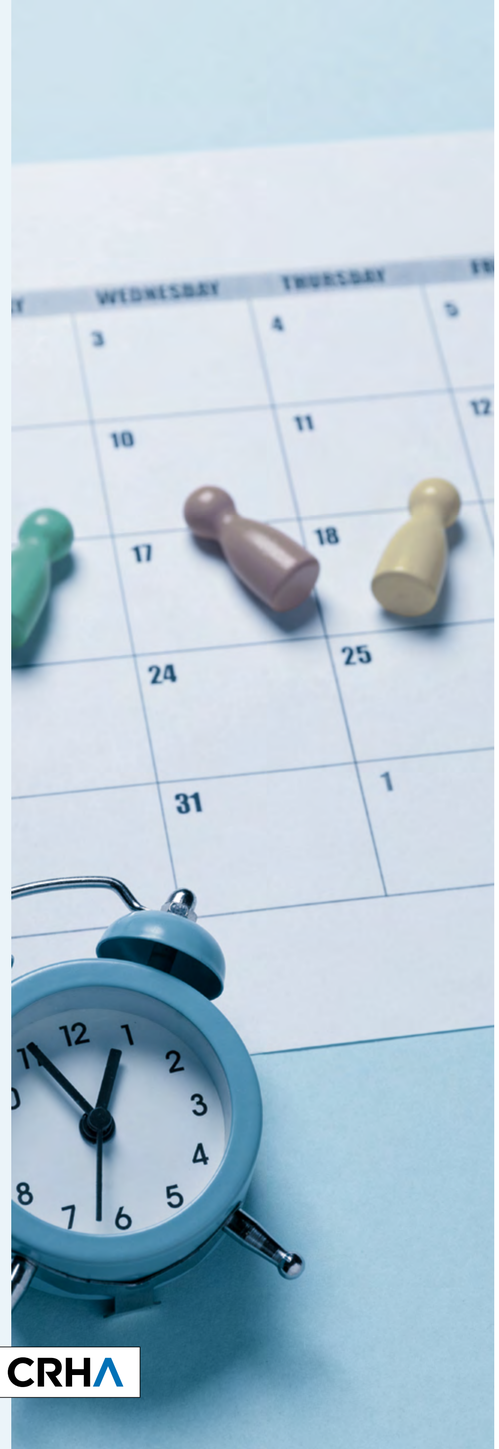
Un superviseur ou un gestionnaire responsable des activités de nettoyage devra être avisé si les travaux de nettoyage ne sont pas exécutés comme prévu et agir pour corriger la situation.

L'entreprise doit faire en sorte de disposer en tout temps du matériel nécessaire aux travaux de nettoyage, tels que des chiffons, des essuie-tout, des lingettes désinfectantes et des produits nettoyants.

Pour tous les détails concernant la gestion des risques biologiques au sein d'une entreprise, consultez ce guide produit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail.



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



En vue de la reprise de ses activités, l'entreprise doit évaluer toutes les compétences de ses employés. Elle doit favoriser leur polyvalence pour qu'ils soient en mesure de prendre la relève d'un collègue malade, en leur expliquant le bien-fondé de cette démarche afin qu'ils y adhèrent.

Elle doit aussi planifier à l'avance les formations destinées à généraliser leurs compétences afin qu'ils aient le temps de s'adapter au nouveau contexte. Enfin, elle doit s'organiser pour offrir ces formations à distance dans la mesure du possible.

Pour éviter que trop d'employés ne se retrouvent en même temps dans les lieux de travail, il est nécessaire de planifier scrupuleusement les moments où la règle de distanciation physique est davantage susceptible d'être brisée, comme à l'heure d'arrivée des employés, lors des pauses ou des repas ou à l'heure du départ.

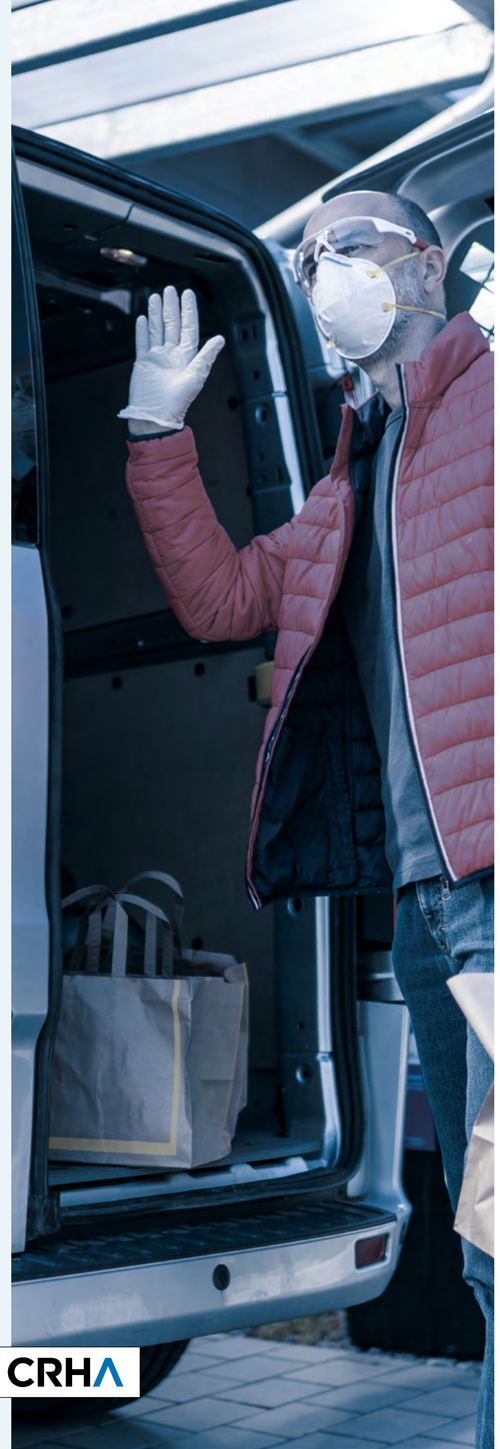
Un employeur peut par exemple prolonger les plages horaires des repas, de façon à ce que moins d'employés se retrouvent dans la cafétéria au même moment et qu'il soit plus facile pour eux de demeurer éloignés les uns des autres.

L'employeur peut aussi réviser la répartition des tâches, par exemple en instaurant des rotations d'équipes ou en décalant les horaires de travail.

Si des équipes sont déjà constituées, il est préférable de les laisser inchangées, afin d'éviter de multiplier les interactions.



ORGANISATION DU TRANSPORT PAR L'EMPLOYEUR



La CNESST recommande de réduire le taux d'occupation des véhicules automobiles de 50 %. Elle juge acceptable que deux employés, tout au plus, se trouvent à leur bord s'ils sont en mesure de conserver une distance de deux mètres entre eux.

GÉRER LES SITUATIONS PARTICULIÈRES



Pour divers motifs, des employés demanderont d'être déplacés dans l'entreprise ou de cesser de travailler. L'employeur doit se préparer à répondre à de telles demandes, ainsi qu'au retour des employés qui ont contracté la COVID-19.



TRAVAILLEUSES ENCEINTES

Les femmes enceintes ou celles qui allaitent doivent travailler dans un environnement sécuritaire. S'il y a présence de risques, l'employeur peut les réaffecter à d'autres tâches, selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Dans le contexte de la pandémie, la CNESST a statué qu'elles peuvent cesser de travailler avant même d'avoir consulté un médecin si le risque d'infection à la COVID-19 est important. Des conditions s'appliquent.

SOIN D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

Un employé peut s'absenter dix jours par année pour « remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de [son] enfant ou de l'enfant de [son] conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent », indique la Loi sur les normes du travail.

Le « parent » peut notamment être le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur ou les grands-parents du salarié. Si l'employé agit comme aidant naturel auprès d'une personne, il peut aussi s'absenter si l'état de santé de cette personne le requiert.

L'employé doit aviser son employeur « le plus tôt possible » s'il doit s'absenter pour prendre soin d'un proche. Il doit aussi prendre les dispositions nécessaires pour « limiter la prise et la durée du congé ». En vertu de la loi, seules les deux premières journées de congé sont rémunérées.

Si l'employé travaille pour l'entreprise depuis plus de trois mois de façon continue, il peut aussi avoir droit à une rémunération des deux premiers jours d'absence pendant l'année.

Il est possible de fractionner ces congés en demi-journée ou de les prendre à plusieurs moments pendant l'année, sinon de façon continue.



RETOUR AU TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ ATTEINT DE LA COVID-19

Un employé ayant contracté la COVID-19 qui souhaite revenir au travail après une période d'isolement d'au moins 14 jours doit s'assurer de respecter son obligation de veiller à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique, de même qu'à celle de ses collègues, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

La Direction générale de la santé publique a établi une série de critères, qui doivent tous être satisfaits, pour autoriser la fin de l'isolement.

- Au moins 14 jours se sont écoulés depuis le début de la phase aiguë de la maladie.
- La personne n'a ressenti aucun symptôme depuis 24 heures. Seule une toux résiduelle persiste.
- Elle ne présente aucune fièvre depuis 48 heures et n'a pris aucun médicament antipyrétique pour faire baisser la fièvre.

Compte tenu de la situation actuelle, l'entreprise doit considérer qu'un employé ayant contracté la COVID-19 ne peut pas obtenir un certificat médical attestant le respect de ces critères.

EMPLOYÉS À RISQUE EN RAISON DE LEUR ÂGE, DE LEUR SANTÉ OU DE CONDITIONS PARTICULIÈRES

Si un employé désire s'isoler volontairement pour éviter d'être infecté à la COVID-19, l'employeur doit le questionner pour connaître la raison de ce retrait et pour savoir si une autorité compétente s'est prononcée sur son cas.

Si les facteurs de risque semblent justifiés, l'employeur doit référer cet employé à une autorité compétente qui décidera s'il est préférable qu'il s'isole pendant la crise sanitaire. Si la réponse de cette autorité compétence est négative, l'employé doit se présenter au travail.

Dans le cas où l'employé refuse d'indiquer ses motifs, il faut lui expliquer qu'il s'expose à de mesures disciplinaires ou administratives s'il décide de s'absenter.

DROIT DE REFUS

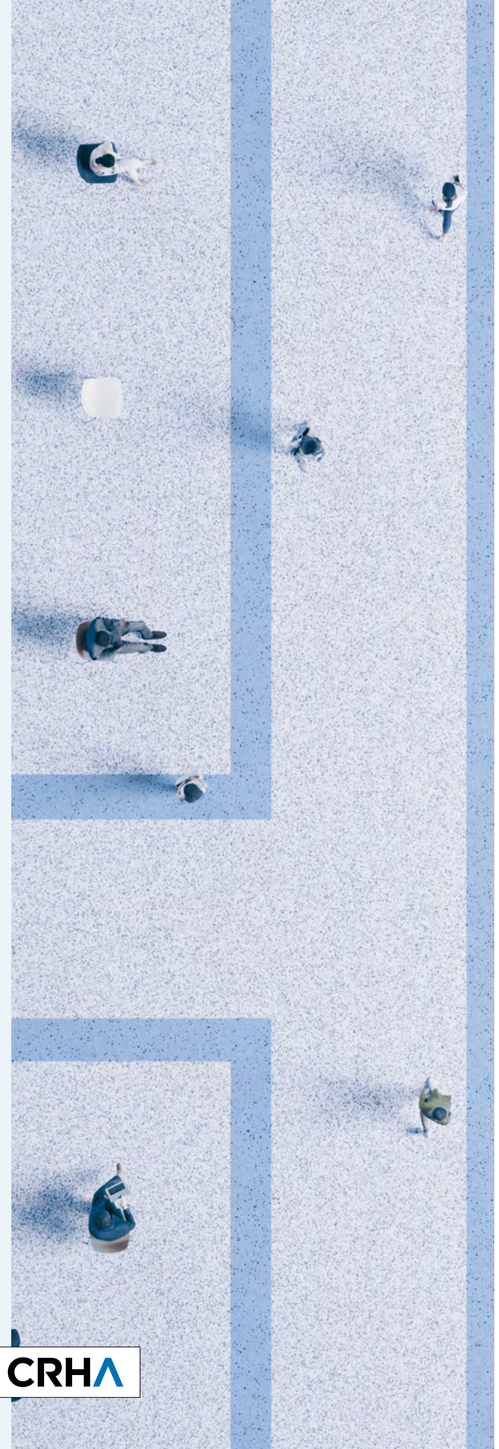
Devant le risque de propagation de la COVID-19, un employé peut invoquer le droit de refus s'il craint sérieusement d'être infecté. Il peut l'exercer en présentant des motifs raisonnables selon lesquels sa santé, sa sécurité ou son intégrité est menacée dans le cadre de son travail.

Ce droit de refus n'est pas reconnu si le risque caractérise l'emploi, comme c'est le cas pour les policiers, les pompiers, les ambulanciers et le personnel du réseau de la santé. Il ne peut pas non plus être exercé s'il fait en sorte que la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne est compromise

En cas de dilemme de l'employeur, un inspecteur de la CNESST peut être appelé à se prononcer rapidement sur le droit de refus invoqué par un employé.

Pour plus d'information, consultez le site de la CNESST : Questions et réponses – COVID-19

PRÉPARER L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS



Avant le retour des employés au travail, l'employeur les informer de la nouvelle manière de fonctionner dans l'entreprise, notamment de la nécessité de remplir le questionnaire de santé à leur arrivée et de conserver une distance de deux mètres à tout moment avec leurs collègues. L'employeur peut même établir un périmètre de contrôle, en créant un couloir pour l'entrée et un autre pour la sortie. Idéalement, les employés devraient se présenter 15 minutes plus tôt qu'à l'habitude.

Pour coordonner l'arrivée des employés et pour s'assurer de la qualité des mesures mises en place, l'entreprise gagne à désigner et à former des employés qui agiront à titre d'**agents sanitaires**. Idéalement, ce rôle est tenu sur une base volontaire.

Les agents sanitaires s'assureront de la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au travail, et leur rôle est particulièrement pertinent dans les usines et les centres de distribution. Les agents sanitaires doivent porter en tout temps des équipements de protection individuelle (ÉPI).

Ces personnes sont notamment responsables de :

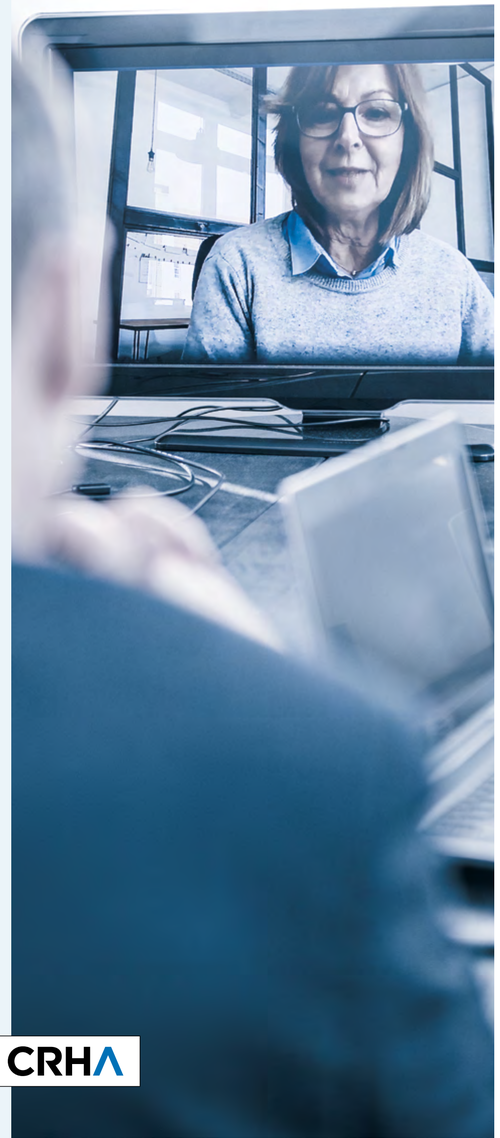
- faire remplir les questionnaires sur l'état de santé au début des quarts de travail;
- prendre la température corporelle (le cas échéant);
- identifier les employés à haut risque;
- exiger que les employés symptomatiques quittent le lieu de travail, selon le protocole de l'entreprise;
- assurer la distanciation physique de deux mètres.

Il est à noter que la prise de température peut paraître intrusive et qu'elle est encore discutée par les autorités. Elle est toutefois permise dans le cadre de la crise actuelle pour que l'entreprise puisse assurer la santé et la sécurité de son personnel. Pour soutenir cette démarche, l'entreprise doit avoir en main un protocole scientifique et, dans la mesure du possible, s'adjoindre les services d'un professionnel de la santé. Seule une personne formée, protégée et équipée d'un instrument de mesure valide devrait être responsable de cette tâche.

Il est important de bien expliquer la pertinence de toutes les mesures mises en place pour encadrer l'accès au milieu de travail afin que les employés comprennent la démarche et, idéalement, y adhèrent.



PRÉPARER LA COMMUNICATION AVEC LES EMPLOYÉS



Avant la reprise des activités, l'entreprise doit former les gestionnaires et les superviseurs afin qu'ils puissent communiquer avec confiance avec les employés. Pour ce faire, elle doit leur transmettre des informations et des directives claires, afin qu'ils puissent calmer les inquiétudes des employés et répondre adéquatement à toutes leurs questions.

Un sondage interne préalable peut s'avérer un bon moyen pour connaître l'état des employés après les semaines de confinement et mieux préparer leur retour au travail. Il peut révéler les diverses préoccupations qui les habitent, notamment au sujet de l'avenir de l'entreprise.

L'employeur doit rappeler à ses employés de faire preuve de prudence à la veille de leur retour au travail, c'est-à-dire de demeurer à la maison :

- s'ils ressentent des symptômes de la COVID-19 (toux, fièvre, difficultés respiratoires, fatigue extrême, perte soudaine de l'odorat);
- s'ils ont été en contact avec une personne qui en éprouve
  ou
- s'ils reviennent d'un voyage à l'étranger.

Si un employé se trouve dans cette situation, l'employeur est autorisé à lui imposer une quarantaine de 14 jours puisque les symptômes de la COVID-19 peuvent prendre jusqu'à 14 jours avant de se manifester chez une personne contaminée.

Des affichettes rappelant les consignes de santé publique doivent être imprimées et installées dans les endroits jugés pertinents, tels que les couloirs, les stations de lavage de mains et les lieux où sont disposés les produits désinfectants.

L'entreprise peut, par ailleurs, élaborer une formation sur le fonctionnement de l'entreprise et les nouvelles règles à suivre pendant la période pandémique. En plus de rappeler les consignes de santé publique, cette formation pourra aussi mentionner qu'aucun équipement ne doit transiter entre le travail et la maison et que l'employeur tiendra désormais un registre sur les allées et venues des employés. Pour assurer un suivi dans les équipes, les responsables de la santé et la sécurité au travail pourraient former des duos.

PLANIFIER LA GESTION DANS L'ÉTABLISSEMENT DE PRODUITS PROVENANT DE L'EXTÉRIEUR



Pour minimiser les risques de propagation du virus pendant la période de la pandémie, l'entreprise doit réduire autant que possible l'entrée de produits potentiellement contaminés.

Cela signifie, par exemple, de refuser le retour de produits et d'article consignés. Au besoin, un endroit spécifique où ces retours pourront être déposés et traités, dans le respect des consignes de santé publique, doit être désigné. On doit y installer des dispositifs de désinfection ou mettre ces produits de côté en attendant de pouvoir les remettre en circulation.

L'Organisation mondiale de la santé a précisé que les risques de transmission du virus par un colis sont faibles. Dans le doute, l'entreprise peut mettre de côté un paquet pendant au moins une journée. D'après les études scientifiques, le virus ne survit pas plus de 24 heures sur du carton sec.

Si l'espace le permet, il peut être utile de créer une zone servant uniquement à la réception des marchandises, équipée si possible d'une station de lavage des mains et de produits nettoyants accessibles en tout temps pour désinfecter les lieux. L'entreprise doit par ailleurs réviser ses pratiques afin de minimiser les interactions entre ses employés et les livreurs, que ce soit par le biais de produits, de crayons ou de documents.

Autant que possible, la préparation des commandes doit s'effectuer dans une zone distincte de celle de la réception des livraisons, afin d'éviter l'accumulation de marchandises à proximité des clients. L'arrière d'un entrepôt ou d'un commerce peut représenter un bon endroit pour accomplir les tâches de préparation des commandes. Idéalement, l'entreprise doit aussi veiller à ce que ces marchandises sortent de son bâtiment par une autre sortie que celle utilisée par ses clients.



GÉRER CE « NOUVEAU » QUOTIDIEN



L'entreprise doit considérer que la pandémie de la COVID-19 génère du stress, mais qu'elle peut également entraîner des réactions de peur, d'anxiété et d'angoisse. Dans les circonstances, ses représentants doivent faire preuve de compréhension envers les employés éprouvés par la crise.

En tout temps, l'entreprise doit veiller à ce que les employés ne comparent pas leur souffrance et leur détresse. Dans cet objectif, l'employeur doit privilégier les rencontres individuelles. Les grands rassemblements sont à proscrire pour éviter les défoulements de groupe.

Pour assurer l'harmonie dans les milieux de travail, l'entreprise doit aussi rappeler les règles de civilité et de respect. Elle pourrait également partager des capsules d'informations sur la compassion et la tolérance.

L'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à assurer aux travailleurs une organisation, des méthodes et des techniques de travail protégeant sa santé et sa sécurité. Même si la Loi ne le définit pas explicitement, la responsabilité de réduire les facteurs de risques psychosociaux pouvant affecter la santé au travail incombe à l'employeur.

En effet, la reprise des activités après la pandémie peut imposer un volume de production important et un rythme soutenu, susceptibles d'amplifier certains risques psychosociaux. L'employeur doit donc instaurer une vigie sur l'état de santé mentale de tous les employés, notamment ceux qui semblent les plus affectés par la crise. Il peut notamment :

- poser les bonnes questions ou diffuser des questionnaires pour évaluer le moral des équipes;
- rester attentif aux signaux avant-coureurs faibles et à tous changements de comportements (tristesse, colère, perte de repères, etc.);
- instaurer des échanges informels avec les gestionnaires de proximité pour partager les inquiétudes et les difficultés.

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ NOS ARTICLES :
La gestion du stress et de l'anxiété en temps de pandémie

L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS

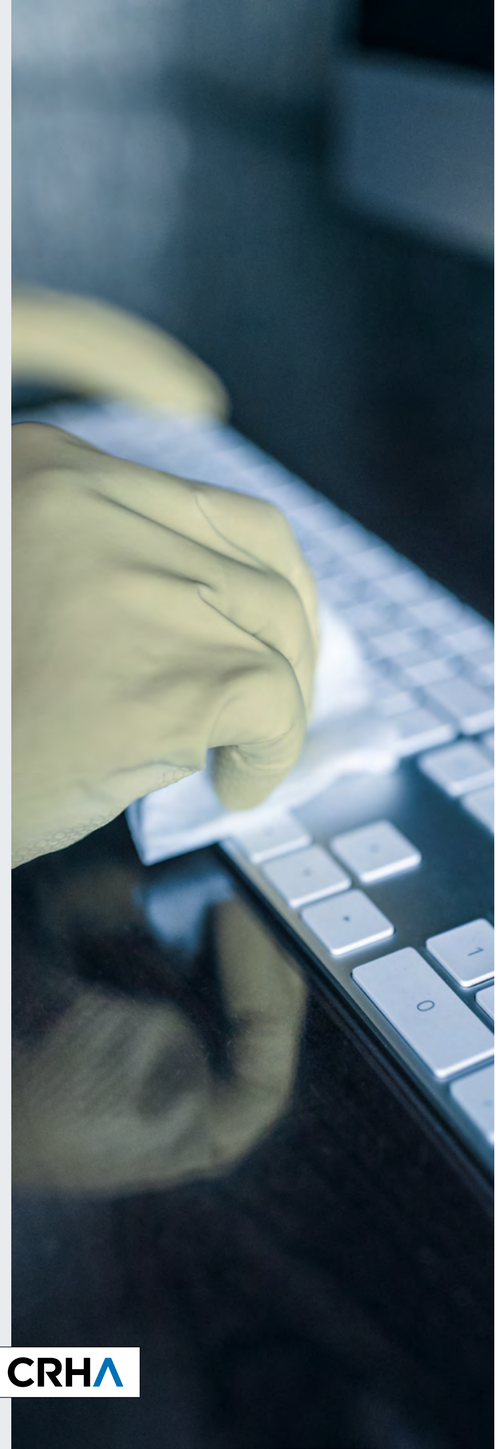


L'entreprise doit veiller à rencontrer individuellement tous les employés à leur retour au travail, en annonçant préférablement cette rencontre à l'avance. Les réunions de groupe sont déconseillées dans les circonstances.

Lors de cet échange avec son superviseur (ou son gestionnaire), l'employé pourra exprimer ses préoccupations quant à l'avenir de l'entreprise et, s'il est à l'aise, se confier sur ses difficultés personnelles (santé, famille, finances, etc.). Il pourra aussi indiquer si lui-même ou ses proches ont été infectés par la COVID-19. Le gestionnaire doit informer l'employé que la rencontre et les propos échangés sont confidentiels. Selon les informations recueillies, il devra demander à l'employé de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé de tous les membres de l'organisation.

Si la stratégie de retour au travail le prévoit, l'entreprise devra également désigner les employés qui agiront à titre d'agents sanitaires (voir à ce sujet la section Préparer l'accueil des employés du présent guide).

RETOUR À LA MAISON DES EMPLOYÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES



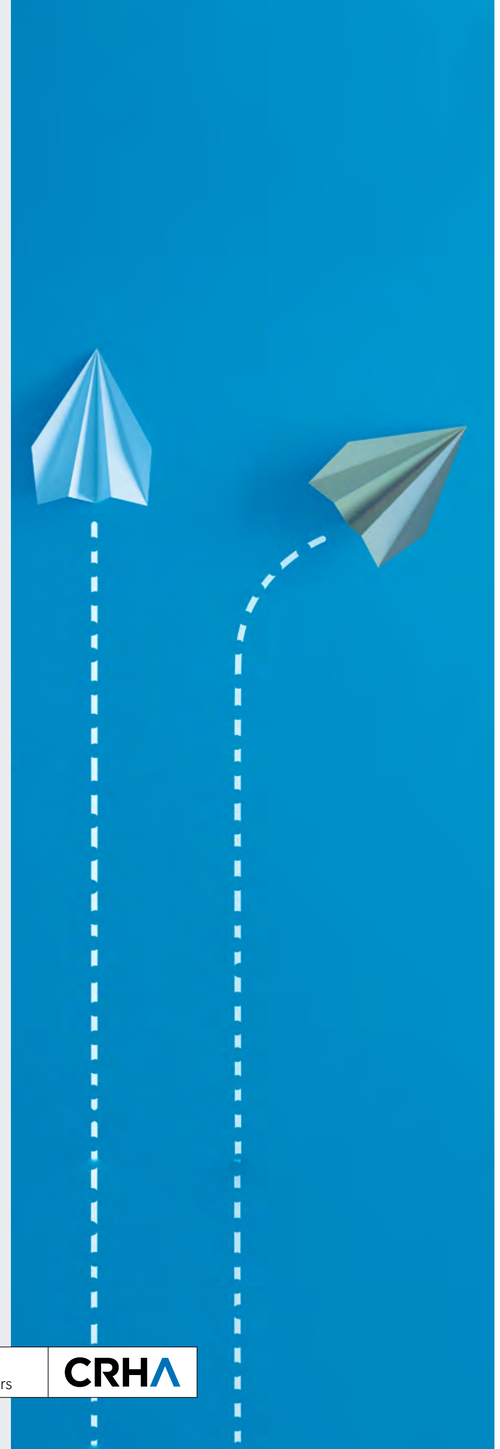
Une entreprise a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique de ses employés, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Conséquemment, si un employé ressentant des symptômes de la COVID-19 se présente dans ses installations, elle doit exiger qu'il rentre à la maison pour une période de confinement d'au moins 14 jours, pour minimiser les risques de propagation du virus.

À noter que la Loi sur la mise en quarantaine, appliquée par le gouvernement fédéral dans le contexte de la pandémie, force les personnes qui reviennent de l'étranger à se placer en isolement pendant 14 jours, à défaut de quoi elles s'exposent à une amende maximale de 1 M$ et à une peine d'emprisonnement allant jusqu'à trois ans.

Si un employé est infecté par la COVID-19, l'entreprise doit par la suite procéder au nettoyage de toutes les surfaces de travail. Si l'employé a contracté le virus dans son milieu de travail, il peut présenter une demande de prestations à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Le lien entre l'infection et l'emploi devra cependant être démontré « de façon prépondérante ».

INTÉGRER LES APPRENTISSAGES DE LA CRISE



Il est important de rappeler qu'au-delà des considérations liées à l'organisation du travail ou à la santé et la sécurité des employés, cette crise offre à l'entreprise l'occasion :

- de revoir son plan de continuité des activités en tirant des leçons de la crise;
- d'effectuer un bilan dans le but d'identifier les nouvelles pratiques à maintenir ou à développer (advenant une nouvelle crise);
- de revoir la vision de l'entreprise;
- de repenser les politiques de l'entreprise en ce qui concerne les horaires flexibles et le télétravail;
- d'implanter une gestion plus agile afin de mieux réagir devant les situations imprévues.

Ce sera peut-être même l'occasion pour l'entreprise de questionner son modèle d'affaires, ses services, sa culture d'entreprise ou ses façons de faire en général. La crise aura causé beaucoup de remous au sein de nombreuses organisations. Or, si les choses sont appelées à revenir progressivement à la normale… la normalité risque d'avoir beaucoup changé !

CONSULTEZ NOS ARTICLES :

Besoin de réaligner votre stratégie? Voici quelques outils simples

Réinventer les plans de développement à l'ère de l'agilité

RESSOURCES ET RÉFÉRENCES UTILES POUR LES PME

SITES GOUVERNEMENTAUX

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

- Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19
- Questions et réponses pour les employeurs et les travailleurs dans le contexte de la COVID-19
- Réouverture des activités économiques

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

- COVID-19 : Santé au travail

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

- Trousse d'outils virtuelle Covid-19
- Questions et réponses – COVID-19

GOUVERNEMENT DU CANADA

- Lignes directrices relatives à la prise de décisions fondées sur les risques pour les lieux de travail et les entreprises pendant la pandémie de COVID-19

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Fiches-conseils en temps de pandémie (COVID-19)

RESSOURCES POUR LE SOUTIEN DES ENTREPRENEURS ET DES ENTREPRISES

QUÉBEC INTERNATIONAL

- Mesures et informations du gouvernement du Québec pour soutenir les entreprises et les travailleurs

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

- Guide de la gestion du retour au travail

L'INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (IRSST)

- Aide à la planification de la reprise des activités dans les PME québécoises

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES)

- Guide pour gestionnaires sur la planification et la gestion du retour au travail - COVID-19

PUBLICATIONS, AFFICHES, VISUELS ET BROCHURES TÉLÉCHARGEABLES

INFOGRAPHIE

- Nettoyage et désinfection des espaces publics pendant la COVID-19
- Éloignement physique : Actions pour réduire la propagation de COVID-19
- Évitez la propagation de la COVID-19 : Lavez vos mains

FICHES PSYCHOSOCIALES

- Comment prendre soin de votre santé mentale pendant la COVID-19
- Stress, anxiété et déprime associés à la maladie à coronavirus COVID-19

1200, av. McGill College - 14e étage
Montréal QC H3B 4G7

514-879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

