

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 : lundi 14 septembre 2020, 9 h

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

REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier tous les professionnels RH et les experts en droit du travail qui ont contribué à la rédaction de ce guide.

COORDINATION DE LA RÉDACTION

Houda Bachisse, responsable de la gestion et de la diffusion de contenus, Ordre des CRHA

COLLABORATION SPÉCIALE

37^e Avenue

COLLABORATEURS

M^{me} Marie-Hélène Robert, CRIA
M. Guillaume Caron, CRIA

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

Le présent document est offert à titre d'information seulement et ne saurait être un avis professionnel sur le sujet qui y est présenté. Les informations fournies devraient toujours être évaluées à la lumière des situations vécues et en cas de doute, l'Ordre encourage le lecteur à consulter un expert sur la question.

Par ailleurs, le contenu du présent document est à jour au moment de la publication, mais peut être appelé à changer au fil du temps et du contexte ou devenir désuet.

Mise en garde

L'objectif de ce guide est d'appuyer les entreprises et organisations dans la planification et l'encadrement du retour au travail. Il fournit des renseignements généraux et ne constitue ni une obligation ni une norme et doit être considéré à titre de référence ou de pistes d'action. Les conseils et recommandations proposés reposent sur des pratiques exemplaires; ils se prêtent à une adaptation à des circonstances et des contraintes spécifiques et doivent être teintés par la culture de l'entreprise.

ISBN 978-2-9813339-4-3

Rédigé en avril 2020 par l'Ordre des CRHA



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4	ÉTABLIR LA PROCÉDURE DE NETTOYAGE	43
RÉOUVERTURE DE L'ÉCONOMIE PAR SECTEUR NOUVEAUTÉ	5	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	45
<hr/>			
ORGANISER LE RETOUR AU TRAVAIL	22	ORGANISATION DU TRANSPORT PAR L'EMPLOYEUR	47
CONTRIBUTION DES SYNDICATS.....	24	GÉRER LES SITUATIONS PARTICULIÈRES	49
AIDE FINANCIÈRE AUX ENTREPRISES.....	26	■ TRAVAILLEUSES ENCEINTES.....	50
POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL.....	28	■ SOIN D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE	51
■ MESURES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ASSOCIÉES AU TÉLÉTRAVAIL	30	■ RETOUR AU TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ ATTEINT DE LA COVID-19	52
ÉTABLIR UNE POLITIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS DURANT LA PANDÉMIE.....	32	■ EMPLOYÉS À RISQUE EN RAISON DE LEUR ÂGE, DE LEUR SANTÉ OU DE CONDITIONS PARTICULIÈRES.....	53
■ DÉCLARATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES EMPLOYÉS	33	■ DROIT DE REFUS.....	54
■ MESURES D'HYGIÈNE	34	PRÉPARER L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS	55
■ RÈGLES D'ACCÈS AUX LOCAUX DE L'ENTREPRISE	35	PRÉPARER LA COMMUNICATION AVEC LES EMPLOYÉS	56
■ RÈGLES INTERNES DE DISTANCIATION PHYSIQUE.....	36	PLANIFIER LA GESTION DANS L'ÉTABLISSEMENT DE PRODUITS PROVENANT DE L'EXTÉRIEUR.....	57
■ DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU PAYS	36	<hr/>	
■ ASPECTS LÉGAUX ET SANCTIONS PÉNALES	37	GÉRER CE « NOUVEAU » QUOTIDIEN	60
ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL.....	38	LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	61
■ POSTES DE TRAVAIL	39	L'ACCUEIL DES EMPLOYÉS	63
■ ESPACES COMMUNS	40	RETOUR À LA MAISON DES EMPLOYÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES	64
■ MATÉRIEL DE BUREAU PARTAGÉ	41	INTÉGRER LES APPRENTISSAGES DE LA CRISE	66
■ ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (ÉPI).....	42	RESSOURCES ET RÉFÉRENCES UTILES POUR LES PME	67

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 de 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 guides 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 doivent être mises à contribution : gestionnaires, membres du comité de santé et sécurité ou représentants syndicaux.



[COVID-19]
**RÉOUVERTURE DE L'ÉCONOMIE
PAR SECTEUR**

Le gouvernement du Québec a annoncé le déconfinement de l'ensemble des activités économiques depuis le 25 juin 2020.

Le télétravail demeure fortement recommandé.

Les personnes âgées de 10 ans et plus doivent porter un masque ou un couvre-visage dans tous les lieux publics fermés ou partiellement couverts du Québec, tels que les commerces, les épiceries, les centres sportifs, les centres commerciaux, les restaurants et les bibliothèques. Les individus et les entreprises privées qui ne respectent pas cette directive gouvernementale s'exposent à des amendes variant de 400 \$ à 6000 \$.

**POUR PLUS D'INFORMATIONS
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

[Réouverture et maintien des activités économiques \(COVID-19\)](#)

Pendant cette reprise, le gouvernement du Québec mesure la progression de la pandémie de la COVID-19. Pour ce faire, il a instauré un système d'alertes régionales qui détermine les actions à entreprendre pour endiguer la propagation du virus. Le niveau d'alerte de chaque région est révisé toutes les semaines et établi selon la situation épidémiologique, le contrôle de la transmission et la capacité du système de soins.

● VIGILANCE

Transmission faible

La population doit respecter les consignes de base (distanciation physique, port du masque, lavage des mains, etc.). Certaines activités peuvent faire l'objet de restrictions.

● PRÉALERTE

Reprise de la transmission

La population doit suivre les consignes de base. Des actions prennent place pour freiner la propagation du virus, comme des contrôles d'achalandage et des inspections de la CNESST ou des autorités de santé publique.

● ALERTE MODÉRÉE

Transmission soutenue

Des secteurs d'activités ciblés peuvent se voir imposer des restrictions, interdictions ou fermetures. Les rassemblements privés deviennent plus limités.

● ALERTE MAXIMALE

Transmission élevée

Les activités non essentielles peuvent être interdites. Les déplacements interrégionaux sont contrôlés. Un confinement général est évité dans la mesure du possible.

POUR PLUS D'INFORMATIONS GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

[Situation du coronavirus \(COVID-19\)
au Québec](#)

[Système d'alertes régionales et d'intervention
graduelle \(COVID-19\)](#)

LES IMMEUBLES DE BUREAUX

Depuis le 18 juillet, les entreprises privées peuvent rappeler leurs employés dans les immeubles de bureaux, mais **leur nombre ne doit pas dépasser 25 % des effectifs habituellement présents avant la pandémie**. Il leur est recommandé de privilégier le retour des travailleurs offrant un service direct à la clientèle ainsi que ceux qui ne disposent pas des conditions organisationnelles ou familiales favorables au télétravail. L'implantation d'un horaire rotatif est suggérée.

Les employés qui ont été en contact avec une personne atteinte de la COVID-19 ou qui présentent des symptômes ne doivent pas retourner dans les immeubles de bureaux.

Le respect des consignes sanitaires touchant la distanciation physique, le lavage fréquent des mains et l'étiquette respiratoire doit être exigé dans les immeubles de bureaux. Des procédures de nettoyage des aires communes et des équipements partagés doivent être mises en place. Le système de ventilation de ces édifices doit par ailleurs être en bon état.

Le port du masque ou du couvre-visage est obligatoire dans les lieux où la distanciation physique de deux mètres ne peut pas être maintenue, tels que les ascenseurs, les corridors et les halls d'entrée.

Le télétravail demeure fortement recommandé.

POUR PLUS D'INFORMATIONS
INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ
PUBLIQUE DU QUÉBEC

[COVID-19 : Travail administratif](#)

SECTEUR DE LA RESTAURATION

Les restaurants et les bars détenant un permis de préparation d'aliments sont maintenant ouverts dans tout le Québec. Les salles à manger intérieures et les terrasses peuvent accueillir des clients. Serveurs et cuisiniers doivent porter masque et visière lorsque la distance de deux mètres ne peut être respectée entre eux ou avec les clients. Les restaurants ne pourront pas offrir de buffet ou de comptoir libre-service (bar à salades, bar à pain, etc.).

Les **restaurants** sont responsables de déterminer le nombre de clients qu'ils peuvent accueillir en maintenant la distanciation physique de deux mètres entre les clients de différentes maisonnées. Dix clients au plus peuvent s'asseoir autour d'une même table. Lorsqu'ils se déplacent dans l'établissement, ils doivent porter un masque ou un couvre-visage. Les restaurants doivent arrêter de vendre des boissons alcoolisées à partir de minuit.

Les **bars** peuvent de nouveau accueillir des clients depuis le 25 juin. Ils doivent obligatoirement tenir un registre comportant les coordonnées des personnes qui se présentent dans leur établissement. Ils peuvent accueillir que 50 % du nombre de clients inscrit sur leur permis. Les clients doivent demeurer assis pendant leur visite, à moins qu'ils ne doivent absolument se déplacer. Ils doivent alors porter un masque ou un couvre-visage. Les pistes de danse sont fermées et les activités de karaoké sont proscrites.

Les bars doivent cesser de vendre des boissons alcoolisées à partir de minuit et fermer leurs portes à 1 h du matin. Si un bar ne respecte pas les directives gouvernementales, son permis sera suspendu.

Le gouvernement provincial facilitera la modification ou l'agrandissement des terrasses par des assouplissements réglementaires. Il a également assoupli les règles concernant la livraison et la consommation d'alcool.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

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

[Trousse d'outils pour le secteur de la restauration](#)

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

[Le gouvernement du Québec souhaite offrir du soutien à l'industrie de la restauration](#)

LA PRESSE

[Les restaurants montréalais pourront rouvrir à partir du 22 juin](#)

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

[Directives de santé publique concernant la réouverture des salles à manger et des autres lieux de consommation du secteur de la restauration](#)

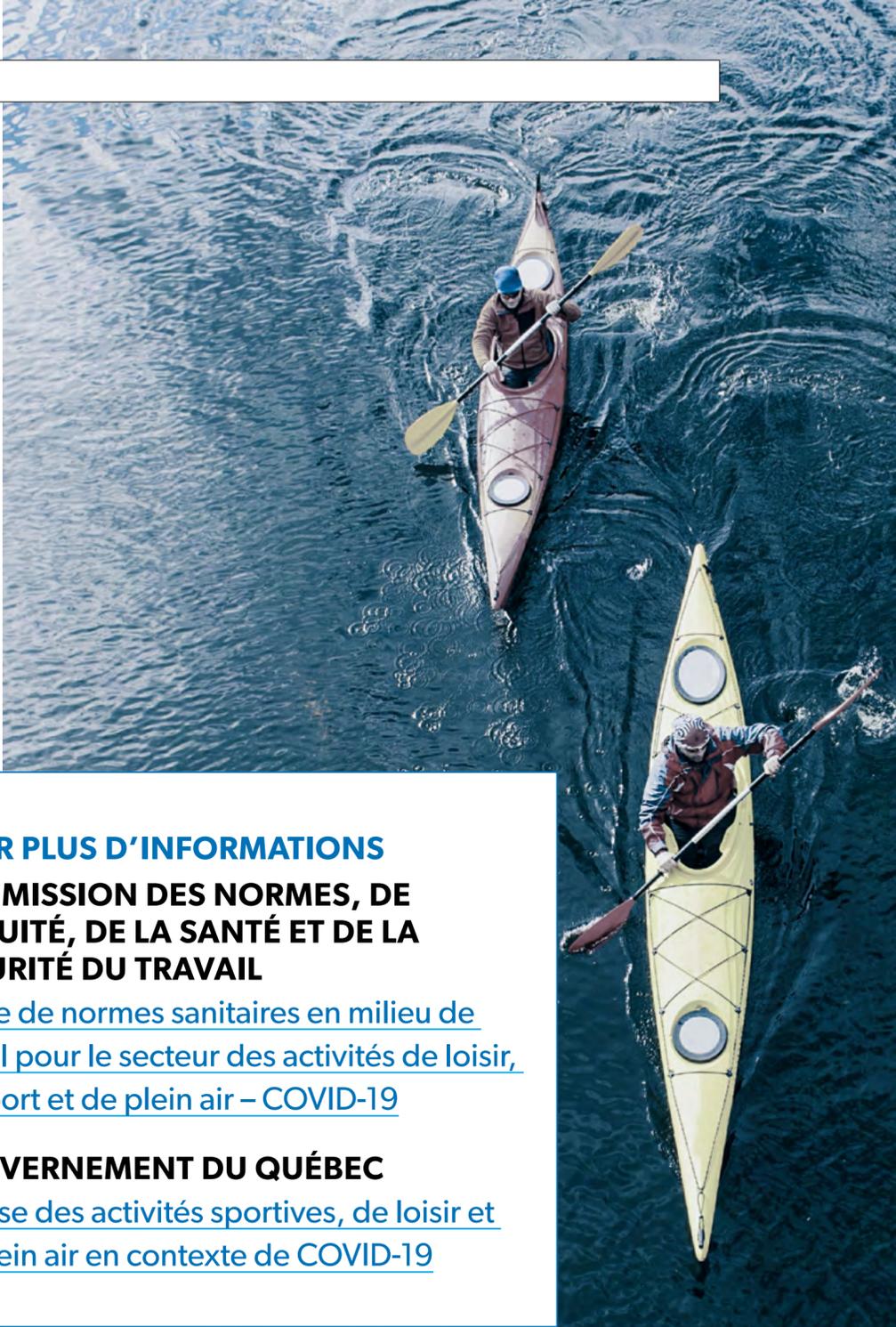
LES ACTIVITÉS SPORTIVES, DE LOISIR ET DE PLEIN AIR

- **Mercredi 2 septembre 2020 :** les sports de combat peuvent reprendre, soient la boxe, le judo, le karaté, la lutte, le taekwondo et le kick-boxing. Les contacts lors de l'entraînement sont désormais permis. Les athlètes doivent composer des groupes d'entraînement stables de 4 personnes ou moins, et privilégier des contacts ou affrontements de courte durée. Les compétitions demeurent proscrites. Les infrastructures sportives intérieures (arénas, piscines et centres d'entraînements) ainsi que les plages publiques et privées peuvent de nouveau accueillir des visiteurs depuis le 22 juin. Des matchs des sports d'équipe peuvent également être organisés.

Les activités suivantes reprennent également :

- activités physiques d'équipe à l'extérieur, sous forme d'entraînement et de concours d'habiletés (soccer, baseball, hockey, etc.);
- activités individuelles supervisées et guidées à l'extérieur (entraînement, sortie de plein air, yoga, etc.).

Jusqu'à 250 personnes peuvent assister à un événement sportif amateur intérieur depuis le 3 août. Elles doivent porter un masque ou un couvre-visage si elles ne sont pas en mesure de maintenir une distance de deux mètres entre elles lorsqu'elles sont debout ou de 1,5 mètre lorsqu'elles sont assises. Les installations sanitaires, les aires de restauration, les fontaines et les gradins peuvent rouvrir, dans la mesure où ils sont nettoyés régulièrement. Leur usage est toutefois déconseillé.



POUR PLUS D'INFORMATIONS COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

[Guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le secteur des activités de loisir, de sport et de plein air – COVID-19](#)

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

[Reprise des activités sportives, de loisir et de plein air en contexte de COVID-19](#)



ÉTABLISSEMENTS PRÉSCOLAIRES, PRIMAIRES, SECONDAIRES ET POSTSECONDAIRES

ÉTABLISSEMENTS OUVERTS

- Tous les établissements scolaires et des services de garde scolaires et éducatifs du Québec sont ouverts;
- Les services de garde pour les enfants âgés de 5 ans ou moins rouvrent progressivement partout au Québec;
- Les centres de services scolaires et les établissements d'enseignement postsecondaire ont élaboré des protocoles d'urgence, au cas où les écoles devraient de nouveau fermer et où l'enseignement devrait reprendre à distance.
- Les activités sportives, artistiques ou parascolaires regroupant des enfants de plusieurs classes peuvent reprendre si le niveau d'alerte de la région est vert ou jaune.

SERVICES DE GARDE

Tous les services de garde au Québec, y compris les garderies non subventionnées et les services de garde en milieu familial, reconnus et non reconnus, peuvent accueillir 100% du nombre d'enfants inscrits sur leur permis.

Les éducatrices des services de garde doivent porter des équipements de protection individuelle (masque, gants et visière de protection) et se laver régulièrement les mains. Aucune distanciation physique n'est nécessaire dans un groupe réunissant au plus dix enfants et leurs éducatrices. Les membres du personnel du service de garde doivent toutefois conserver une distance de deux mètres entre eux, avec les parents et, autant que possible, avec les enfants n'appartenant pas à leur groupe.

Les objets qui sont fréquemment touchés (jouets, chaises, tables, etc.) doivent être désinfectés régulièrement, tout comme les toilettes et les espaces réservés au changement de couches.

ÉCOLES PRIMAIRES

Pour la rentrée scolaire 2020, tous les élèves du préscolaire et du primaire doivent être présents en classe, à moins que leur dossier médical ne le déconseille. Les groupes sont formés selon les ratios habituels. Les élèves demeurent dans les classes, tandis que les enseignants se déplacent selon l'horaire des cours.

Les élèves du préscolaire et du primaire font partie de groupes-classes stables (c'est-à-dire que les mêmes élèves restent toujours ensemble).

Ils reçoivent de l'enseignement dans toutes les matières, y compris en arts et en éducation physique.

Aucune distanciation physique n'est requise entre les élèves faisant partie d'un même groupe-classe stable, mais les élèves doivent maintenir une distance de 1 mètre avec ceux d'autres groupes dans les aires communes, incluant les corridors.

Les enseignants en maternelle 4 et 5 ans n'ont aucune distanciation physique à respecter avec leurs élèves, mais doivent porter un équipement de protection. Les autres enseignants du primaire doivent maintenir une distanciation physique de 2 mètres avec leurs élèves. S'ils ne peuvent le faire, ils doivent porter le couvre-visage.

Le port du couvre-visage est permis et non obligatoire à l'école et dans le transport scolaire pour les élèves de 4^e année et moins. Les élèves de 5^e et 6^e année doivent porter le couvre-visage dans les aires communes, en présence d'autres groupes-classes et dans le transport scolaire.

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

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

L'ouverture des écoles primaires fait 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 donne des consignes.

ÉCOLES SECONDAIRES

Pour la rentrée 2020, tous les élèves de 1^{re}, 2^e et 3^e année du secondaire doivent être présents en classe, à moins que leur dossier médical ne le déconseille. Les groupes sont formés selon les ratios habituels. Les élèves demeurent dans les classes, tandis que les enseignants se déplacent selon l'horaire des cours. Les écoles doivent réaménager les horaires des cours et des projets particuliers pour que les élèves bénéficient de groupes-classes stables (c'est-à-dire que les mêmes élèves restent toujours ensemble). Aucune distanciation physique n'est nécessaire entre les élèves d'un même groupe-classe stable.

Ils reçoivent l'enseignement de l'ensemble des matières, y compris les arts et l'éducation physique et à la santé. Les enseignants se déplacent pour enseigner les différentes matières, tandis que les élèves restent toujours dans le même local.

Pour les élèves de 4^e et 5^e secondaire, lorsque la formation de groupes-classes stables est impossible, les organisations scolaires peuvent adopter une formule en alternance, soit 50 % du temps de présence de l'élève prescrit pour chacune des matières, à compléter par des apprentissages en ligne et des travaux à la maison.

Dans les écoles secondaires, le port du couvre-visage est obligatoire pour les élèves lors des déplacements hors des salles de classe, dans les aires communes, dans le transport scolaire, dans les transports publics et en présence d'élèves d'autres groupes-classes.

Les enseignants doivent maintenir une distanciation physique de 2 mètres avec leurs élèves. S'ils ne peuvent le faire, ils doivent porter le couvre-visage.

Pour la formation générale aux adultes et la formation professionnelle, les élèves doivent être présents en classe. Les élèves doivent porter un couvre-visage, sauf lorsqu'ils sont assis en classe, à 1,5 mètre de distance les uns des autres.

Les enseignants doivent respecter une distanciation physique de 2 mètres avec leurs élèves ou porter des équipements individuels de protection lorsque c'est impossible.

SEUILS MINIMAUX DE SERVICE

En prévision d'une éventuelle 2^e vague ou de la fermeture ponctuelle de classes, le gouvernement a instauré des seuils minimaux de service d'enseignement à distance pour assurer une qualité de service à tous les élèves.

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE

Les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent rouvrir depuis le 22 juin. Jusqu'à 50 personnes peuvent être admises dans une salle de classe. Pendant le déroulement du cours, les étudiants assis doivent maintenir une distanciation physique de 1,5 mètre entre eux et de 2 mètres avec leur enseignant. En se déplaçant pour se rendre à la salle de classe ou pour en sortir, ils doivent porter un masque ou un couvre-visage.

À l'automne, les cégeps et les universités recourent à un enseignement en mode présentiel et à distance afin de respecter les consignes de distanciation physique. Les établissements ont aménagé les espaces et les horaires pour qu'un maximum d'étudiants puissent être présents en classe. Ils portent une attention particulière aux étudiants qui entament leurs études postsecondaires, qui sont atteints d'un handicap ou qui souffrent d'anxiété.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

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

[Trousse d'outils pour le milieu scolaire](#)

[Trousse d'outils pour le secteur des services de garde](#)

[Trousse d'outils pour le secteur des services de garde
en milieu familial](#)

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

[Établissements préscolaires, primaires et secondaires
dans le contexte de la COVID-19](#)

[Feuille explicatif : À l'école, je me protège](#)

[Mesures de sécurité pour les travailleurs et les enfants
dans les écoles primaires et les services de garde en
contexte de COVID-19](#)

[Services de garde éducatifs à l'enfance](#)

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

[Fiche-conseil au temps de la pandémie \(COVID-19\)
- Garderies](#)



SOINS CORPORELS ET ESTHÉTIQUES

Les entreprises offrant des soins corporels et esthétiques ont repris leurs activités partout au Québec.

Ces entreprises offrant des soins corporels et esthétiques comprennent :

- les salons de coiffure;
- les barbiers;
- les centres d'esthétique;
- les services de manucure et de pédicure;
- les services d'épilation et de soins de la peau;
- le tatouage et les commerces de perçage corporel.

Elles peuvent rouvrir en veillant à maintenir une distanciation physique ou à se procurer des équipements de protection individuelle. Elles doivent demander à leurs clients s'ils ressentent des symptômes de la COVID-19 ou s'ils sont atteints de la maladie préalablement à leur visite.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

[COVID-19 : Recommandations intérimaires à l'intention des travailleurs prodiguant des soins personnels d'esthétique](#)

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

[Trousse d'outils pour le secteur des soins personnels et de l'esthétique](#)

SOINS DE SANTÉ PRIVÉS

Partout au Québec, les dentistes, les psychologues, les chiropraticiens, les ostéopathes, les acupuncteurs, les massothérapeutes et autres peuvent reprendre leurs activités dans le respect des consignes de la santé publique sur l'hygiène des mains et la distanciation physique. Si celles-ci ne peuvent pas être respectées, des équipements de protection individuelle doivent être fournis.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

[COVID-19 : Recommandations intérimaires concernant les soins thérapeutiques en cabinet privé](#)

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

[Trousse d'outils pour le secteur des soins thérapeutiques](#)

[Trousse d'outils pour le secteur des soins buccodentaires](#)





COMMERCES DE DÉTAIL ET LEUR CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Tous les commerces du Québec, qu'ils soient dans un centre commercial ou ayant pignon sur rue, sont rouverts.
- Les entreprises de la chaîne d'approvisionnement de ces commerces peuvent reprendre leurs activités.
- 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](#));
- [Depuis le 24 mai](#), tous les commerces autorisés à ouvrir leurs portes peuvent reprendre leurs jours et heures d'ouverture normales et ouvrir le dimanche.
- [Depuis le 4 juin](#), les évictions pour les commerces et les restaurants sont suspendues, tout comme les saisies de biens sur des lieux commerciaux loués.
- Depuis le 18 juillet, tous les clients qui se présentent dans un commerce doivent porter le masque ou le couvre-visage.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

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

[Trousse d'outils pour le secteur du commerce de détail et des centres commerciaux](#)

[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](#)

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

[Questions et réponses sur les commerces, les lieux publics et les services dans le contexte de la COVID-19](#)

ACTIVITÉS CULTURELLES

Les institutions muséales, les bibliothèques publiques, les cinéparcs, les studios d'enregistrement musicaux et sonores, les salles de spectacles et de cinéma ainsi que les entreprises de captation de spectacles et de production audiovisuelle (tournage, préproduction et postproduction) ont repris leurs activités partout au Québec.

Depuis le 3 août, 250 personnes peuvent être admises dans une salle de spectacles et de cinéma ainsi qu'à l'occasion d'un tournage audiovisuel intérieur ou d'une captation de spectacle intérieur. Elles doivent porter un masque ou un couvre-visage si elles ne sont pas en mesure de maintenir une distance de deux mètres entre elles lorsqu'elles sont debout ou de 1,5 mètre lorsqu'elles sont assises.

Les **institutions muséales** doivent limiter le nombre de visiteurs et assigner un employé à la gestion des files d'attente. Elles doivent imposer un sens de circulation unique afin d'éviter que les visiteurs ne se croisent. Les événements (conférence, vernissage, activité éducative, atelier, etc.) et l'accès à du matériel partagé (ordinateur, audioguide, tablette, etc.) sont proscrits.

Dans les **bibliothèques**, les abonnés ont accès seulement au comptoir des prêts. Il leur est interdit de circuler dans les rayons, de consulter un document sur place ou d'utiliser du matériel à usage collectif (ordinateur, tablette, etc.).

Les **cinéparcs** doivent, de leur côté, garder fermés leurs aires de jeux, leurs salles à manger et les espaces où sont installés des tables à pique-nique et des chaises. Les restaurants sur le site peuvent rouvrir, mais ils n'offrent que des commandes à emporter.

Quant aux **studios d'enregistrement musicaux et sonores et aux entreprises de captation de spectacle**, ils doivent limiter leur nombre de techniciens. Seulement cinq d'entre eux sont admis sur les lieux à la fois. Aucun spectateur ne peut être présent pendant la captation d'un spectacle.

Le milieu de la **production audiovisuelle** doit pour sa part favoriser les plus petites équipes et limiter les déplacements pendant une même journée. La présence de spectateurs est interdite pendant les tournages intérieurs, mais elle permise de façon limitée à l'extérieur (maximum 10 personnes).

Dans une **salle de spectacle et de cinéma**, jusqu'à 50 personnes peuvent être admises. Pendant la présentation, une distanciation physique de 1,5 mètre doit être maintenue entre les spectateurs qui ne résident pas dans la même unité d'habitation. Les spectateurs doivent porter un masque ou un couvre-visage à leur entrée et à leur sortie de la salle de spectacle ou de cinéma, de même que s'ils se rendent aux toilettes.

POUR PLUS D'INFORMATIONS COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

[Trousse d'outils pour le secteur des institutions muséales et des bibliothèques](#)

[Trousse d'outils pour le secteur de la production audiovisuelle](#)

[Trousse d'outils pour le secteur des arts de la scène, les salles de spectacle et les cinémas](#)

INDUSTRIE TOURISTIQUE

Les établissements de camping et de pourvoirie sont ouverts partout au Québec. Il en est de même pour les jardins, les zoos, les artisans transformateurs, les fermes agrotouristiques et les lieux d'accueil et de renseignements touristiques.

Les parcs d'attractions, les parcs aquatiques, les spas, les casinos et les maisons de jeux peuvent accueillir de nouveau leurs clients depuis le 25 juin. Les excursions maritimes ont repris depuis le 1^{er} juillet.

Il est aussi possible de séjourner dans une résidence de tourisme ou de louer un logement, un chalet ou une maison.

Les hôtels demeurent ouverts dans tout le Québec.

Dans toutes les installations touristiques, les consignes des autorités de santé publique concernant la distanciation physique doivent être respectées. Si plus de cinq personnes louent une unité, un délai de 24 heures doit être respecté avant qu'un autre ménage ne l'occupe. Ce délai ne s'applique pas si quatre personnes ou moins séjournent dans l'unité.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

ALLIANCE DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE DU QUÉBEC

[Plan de sécurité sanitaire COVID-19 de l'industrie touristique](#)

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

[Trousse d'outils les secteurs de l'hébergement et du camping](#)

PALAIS DE JUSTICE

Les palais de justice et tribunaux administratifs rouvrent graduellement dans tout le Québec.

L'aménagement des tribunaux est modifié afin de respecter la consigne de distanciation physique. L'accès aux salles d'audience est limité et des cloisons sont installées autour des postes de travail des greffiers et des juges. La circulation est encadrée et des stations de désinfection des mains sont disposées dans les aires communes. Les équipements partagés (chaises, tables et micros) sont désinfectés régulièrement.

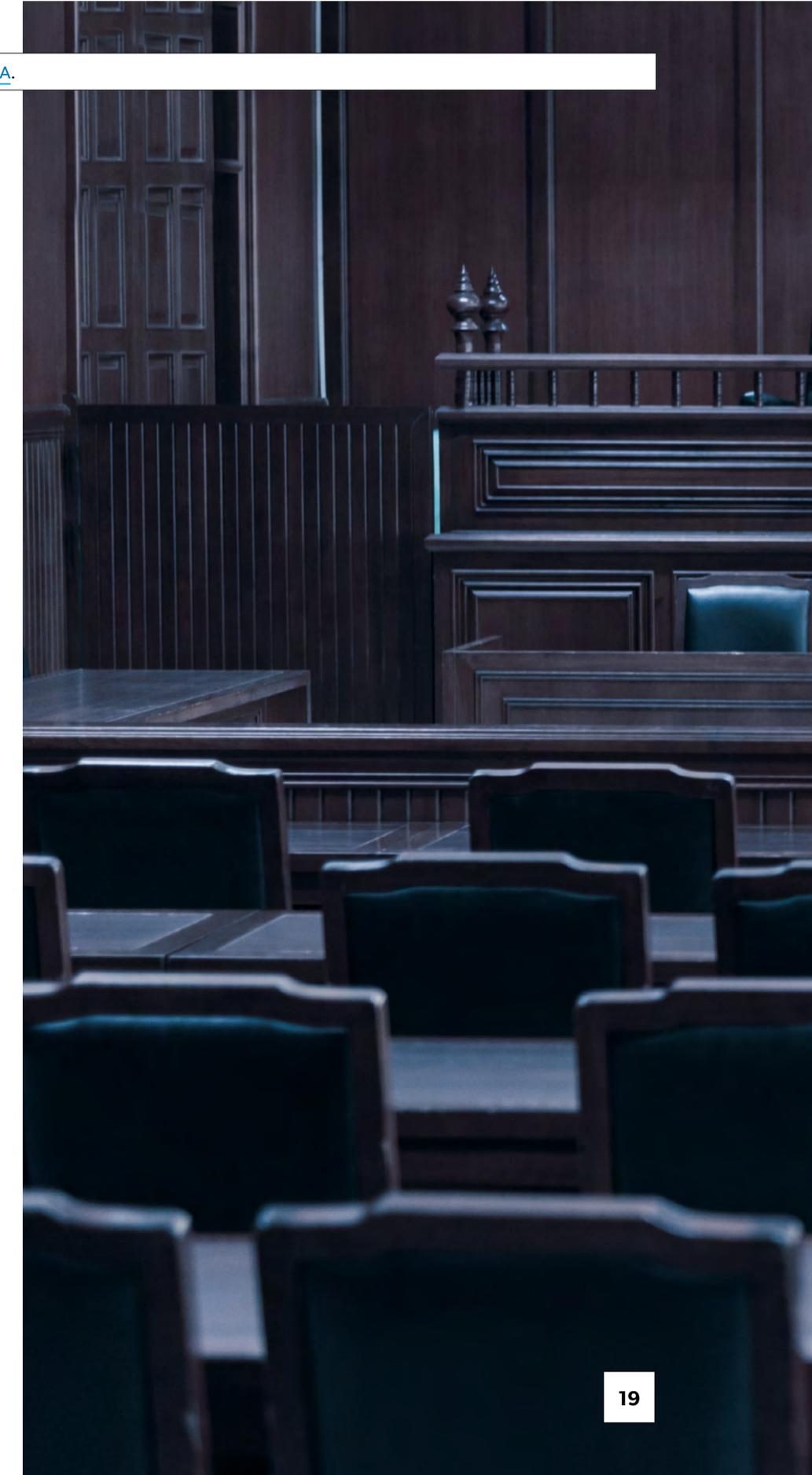
En parallèle, le ministère de la Justice a mis en place des services judiciaires électroniques, tels que l'ouverture de salles d'audience virtuelles, la tenue d'audiences téléphoniques et la possibilité de signer un document de façon électronique.

Jusqu'à 250 personnes sont admises dans une salle d'audience depuis le 3 août. Elles doivent porter un masque ou un couvre-visage si elles ne sont pas en mesure de maintenir une distance de deux mètres entre elles lorsqu'elles sont debout ou de 1,5 mètre lorsqu'elles sont assises.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU QUÉBEC

[Coronavirus \(COVID-19\) : Mesures en matière de justice](#)





SECTEUR MANUFACTURIER

Depuis le 25 mai, les entreprises de ce secteur ont repris leurs activités sans aucune restriction quant au nombre d'employés.

Elles doivent toutefois continuer d'appliquer les règles sanitaires des autorités de santé publique et de la CNESST.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

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

[Trousse d'outils pour le secteur manufacturier](#)

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

[COVID-19 : Mesures pour les secteurs manufacturiers essentiels](#)

GOVERNEMENT DU QUÉBEC

[Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19](#)

CONSTRUCTION ET GÉNIE CIVIL

Les entreprises de ce secteur ont repris leurs activités depuis le 11 mai.

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'INFORMATIONS

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU 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](#)



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 contexte 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. Cette stratégie doit comprendre :

- la mise à jour de la politique sur la santé et la sécurité du travail,
- la révision des orientations d'affaires, et
- la définition des modalités de la reprise des opérations.

L'entreprise peut former un comité de travail distinct pour chacun de ces aspects.

COMITÉ SUR LA MISE À JOUR DE LA POLITIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- Il réunit des membres de la direction, des gestionnaires, des superviseurs et des représentants des employés (syndicat, comité sur la santé et la sécurité du travail ou autre).
- Il doit déterminer tous les objectifs et les moyens utilisés pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et minimiser les risques de propagation du virus, en plus de préciser les rôles et responsabilités de chacun pendant la pandémie.

COMITÉ SUR LES ORIENTATIONS D'AFFAIRES

- Il s'agit d'un comité restreint réunissant des membres de la haute direction.
- Il doit prendre des décisions d'affaires selon les ressources humaines, financières et matérielles disponibles et, conséquemment, établir un calendrier de reprise des opérations qui fera l'objet de changements selon l'évolution de la propagation de la COVID-19.

COMITÉ SUR LA REPRISE DES OPÉRATIONS

- Il réunit des membres de la direction, des gestionnaires, des superviseurs et des représentants des employés (comité de santé et sécurité et syndicat).
- Il doit déterminer les modalités de la reprise des opérations de l'organisation, selon la révision de la politique sur la santé et la sécurité du travail et des décisions d'affaires prises par la haute direction, et assurer un suivi. Les discussions doivent être basées sur les intérêts communs, c'est-à-dire la santé et la sécurité de tout le personnel et la pérennité des opérations de l'entreprise.
- Ce comité doit entre autres déterminer :
 - l'ordre de rappel des employés;
 - les modifications à apporter aux opérations;
 - les ressources nécessaires (équipement, temps, etc.);
 - la planification des formations à offrir aux employés;
 - le mode de communication à privilégier;
 - les responsables des mesures de prévention (accueil des employés, procédure de nettoyage, etc.);
 - les changements nécessaires à la convention collective – le cas échéant.

CONTRIBUTION DES SYNDICATS



L'entreprise dont les employés sont syndiqués doit trouver le moyen de s'allier au syndicat afin que le retour au travail s'effectue efficacement. Le syndicat peut représenter pour l'entreprise un partenaire qui l'aidera à :

- cerner les risques de propagation du virus,
- trouver des solutions pour réduire ces risques,
- communiquer les consignes de santé publique et les messages importants,
- identifier les préoccupations des employés, et
- mobiliser tout le personnel.

L'entreprise a ainsi tout intérêt à inclure des représentants syndicaux au sein du comité sur la mise à jour de la politique sur la santé et la sécurité du travail ainsi que le comité sur la reprise des opérations. Elle doit par ailleurs évaluer la possibilité de confier des rôles clés à des représentants du syndicat (agent sanitaire, responsable de la procédure de nettoyage, etc.), selon la nature des relations qu'elle entretient avec celui-ci. Elle doit toutefois veiller à ce que ces employés syndiqués n'assument aucune responsabilité disciplinaire.

Pour favoriser des échanges constructifs avec le syndicat dans ces circonstances exceptionnelles, l'entreprise gagne à baser les discussions portant sur le retour au travail sur des intérêts communs, c'est-à-dire la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la pérennité des opérations. Les deux parties doivent mettre de côté toutes les sources de conflit et s'organiser pour transmettre les mêmes messages aux employés afin que le retour au travail se déroule au mieux.

Pour rendre la convention collective conforme aux consignes de santé publique en vigueur pendant la pandémie, l'employeur et le syndicat doivent signer une lettre d'entente. Ce document doit prévoir les changements nécessaires, notamment en ce qui a trait aux horaires, aux congés, à la fourniture d'équipements de protection individuelle et aux critères de rappel des employés, selon la nature des opérations de l'entreprise.

Si l'employeur et le syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur une disposition précise, un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut les conseiller.



AIDE FINANCIÈRE AUX ENTREPRISES



Les gouvernements fédéral et provincial ont mis en place diverses mesures d'aide financière aux entreprises. Voici un résumé des mesures annoncées et des programmes offerts.

DES CONSEILS FINANCIERS AU BOUT DU FIL

Les PME, les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance éprouvant des difficultés financières en raison de la pandémie de la COVID-19 peuvent obtenir gratuitement l'avis d'un comptable ou d'un conseiller financier en composant le **1-866-989-1080**. Il s'agit de la ligne téléphonique mise en place par le gouvernement du Canada et la Chambre de commerce du Canada.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

[Service de résilience des entreprises \(SRE\)](#)

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE DU CANADA	<ul style="list-style-type: none"> Permet de subventionner 75 % des salaires ou d'accorder 847 \$ par employé par semaine du 15 mars jusqu'au 29 août 2020. Destinée à toutes les entreprises ayant perdu des revenus au mois de mars (-15 %), avril (-30 %) et mai (-30 %). 	GOVERNEMENT DU CANADA Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)
AIDE D'URGENCE AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'obtenir un prêt ou une garantie de prêt d'un montant maximal de 50 000 \$. Réservée aux entreprises qui mènent des activités au Québec, qui éprouvent des problèmes financiers en raison de la pandémie de la COVID-19 et qui ne sont pas sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ou de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. 	GOVERNEMENT DU QUÉBEC Aide d'urgence aux petites et moyennes entreprises
PROGRAMME D'ACTION CONCERTÉE TEMPORAIRE POUR LES ENTREPRISES (PACTE)	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'obtenir des prêts et des garanties de prêts d'au moins 50 000 \$. Destiné aux entreprises qui effectuent des opérations au Québec, qui manquent de liquidité en raison de la pandémie de la COVID-19 et qui ne sont pas sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ou de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Un volet d'urgence de ce programme a été conçu spécialement pour les établissements d'hébergement et les attraits touristiques. 	INVESTISSEMENT QUÉBEC Programme d'action concertée temporaire pour les entreprises (PACTE)
PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (PACME-COVID-19)	<ul style="list-style-type: none"> Permet de profiter du ralentissement économique pour donner de la formation aux employés. Le volet Entreprises du PACME a atteint sa capacité financière maximale. Pour les entreprises et les promoteurs collectifs (comité sectoriel de main-d'œuvre, comités paritaires, associations de travailleurs, organismes communautaires et autres) 	GOVERNEMENT DU QUÉBEC Programme Actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19)
COMPTE D'URGENCE POUR LES ENTREPRISES CANADIENNES	<ul style="list-style-type: none"> Permet de contracter un prêt sans intérêt d'un maximum de 40 000 \$. À certaines conditions, les entreprises n'auront pas à rembourser 25 % du montant emprunté, jusqu'à concurrence de 10 000 \$. Réservé aux entreprises dont la masse salariale en 2019 oscillait entre 20 000 \$ et 1,5 M \$. 	GOVERNEMENT DU CANADA Qu'est-ce que le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes?
PROGRAMME DE CRÉDIT AUX ENTREPRISES	<ul style="list-style-type: none"> Permet de faire garantir 80 % d'un prêt à terme et d'une marge de crédit, pouvant atteindre jusqu'à 6,25 M \$, par Exportation et développement Canada (EDC) et la Banque de développement du Canada (BDC). Destiné aux petites et moyennes entreprises qui ont des difficultés financières pour payer les salaires et les frais opérationnels. 	EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA Garantie – Programme de crédit aux entreprises d'EDC
AIDE D'URGENCE DU CANADA POUR LE LOYER COMMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'aider les petites entreprises, les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance qui peinent à payer leur loyer commercial. Sont admissibles les organisations dont le loyer mensuel s'élève à moins de 50 000 \$ et qui ont perdu au moins 70 % de leurs revenus. 	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT COVID-19 : AUCLC destinée aux petites entreprises
BONIFICATION DE L'AIDE D'URGENCE DU CANADA POUR LE LOYER COMMERCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Permet de réduire de 50 % la perte des propriétaires d'immeubles commerciaux. Toutes les entreprises immobilières du Québec sont admissibles. 	GOVERNEMENT DU QUÉBEC Québec bonifie le programme Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial à hauteur de 140 M \$
FONDS D'AIDE ET DE RELANCE RÉGIONALE (FARR)	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'aider les entreprises qui ne peuvent pas profiter des autres programmes d'aide financière et qui ont des problèmes de liquidités. Les petites et moyennes entreprises, les coopératives, les organismes à but non lucratif, les organismes de soutien aux entreprises et les organismes autochtones sont admissibles. 	GOVERNEMENT DU CANADA Fonds d'aide et de relance régionale
PRESTATION AUX PÊCHEURS	<ul style="list-style-type: none"> Destinée aux pêcheurs qui perdront 25 % de leurs revenus. Couvrira 75 % des pertes, jusqu'à concurrence de 10 000 \$. 	GOVERNEMENT DU CANADA Le premier ministre annonce un nouveau soutien pour les pêcheurs canadiens
CRÉDIT D'URGENCE POUR LES GRANDS EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'obtenir un prêt d'au moins 60 M \$. Pour les entreprises dont les revenus annuels s'élèvent à plus de 300 M \$. 	CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT DES INVESTISSEMENTS DU CANADA Crédit d'urgence pour les grands employeurs
PROGRAMME D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES DES JEUNES	<ul style="list-style-type: none"> Permet d'aider des entreprises et des organisations du secteur agricole à recruter des travailleurs âgés de 15 à 30 ans. Couvre de 50 % à 80 % des coûts liés à l'embauche, jusqu'à concurrence de 14 000 \$. 	GOVERNEMENT DU CANADA Programme d'emploi et de compétences des jeunes (PECJ)

POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL



L'entreprise doit maintenir le recours au télétravail autant que possible pendant la période pandémique. Elle a avantage à convenir d'une entente de télétravail pour en déterminer les modalités et la durée.

L'employeur a les mêmes droits et obligations envers les télétravailleurs et les autres employés, notamment en ce concerne l'attribution et la supervision du travail, l'assiduité, la prévention du harcèlement, les plaintes, la santé et la sécurité ainsi que les mesures administratives et disciplinaires.

En choisissant cette forme de structure organisationnelle, 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.

L'employeur peut offrir une formation sur le télétravail pour outiller le personnel qui peine à s'organiser à la maison.

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.

Afin d'appuyer les PME et les OBNL dans leurs efforts déployés pour faire face aux différents enjeux qu'entraîne la crise de la COVID-19, l'Ordre des CRHA a développé tout un arsenal d'outils et de ressources en matière de gestion des RH.

COVID-19

SOUTIEN RH

MESURES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ASSOCIÉES AU TÉLÉTRAVAIL

CADRE JURIDIQUE POUR LE TÉLÉTRAVAIL

L'employeur qui modifie l'organisation du travail et qui décide d'imposer le télétravail à un salarié en cours d'emploi doit lui demander son consentement explicite, indique la jurisprudence (Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers). Sinon, en modifiant ses conditions de travail sans l'avoir consulté, il peut être soupçonné de procéder à un congédiement déguisé.

L'employeur, qui implante le télétravail, doit veiller à respecter le droit à la vie privée et le droit à l'inviolabilité de la demeure de son employé. Ces droits sont garantis par la Charte des droits et libertés de la personne.

La Loi sur les normes du travail (LNT) s'applique au télétravailleur. L'article 2 précise que cette législation concerne « le salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail ». Des dispositions de la LNT visent particulièrement le travail à distance, notamment en ce qui a trait au calcul des heures supplémentaires (art. 54 al. 4.) ou aux outils de travail (art. 57 et 85.1).

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) encadre également le travail effectué par un employé à sa résidence. L'employeur doit s'organiser « pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Son employé assume des obligations similaires, en vertu de l'article 49 de la LSST.

Conséquemment, l'employeur doit avoir accès au lieu de travail afin qu'il puisse prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles. Le consentement explicite de l'employé doit être obtenu préalablement.

L'employeur doit également veiller à respecter la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'article 7 précise que cette législation vise les employeurs ayant un établissement au Québec dans les situations suivantes :

- Un travailleur victime d'un accident de travail survenu au Québec
- Une maladie professionnelle contractée au Québec

Dès qu'un accident de travail se produit ou qu'un employé souffre d'une maladie professionnelle, il a la responsabilité d'aviser son supérieur.

INDEMNISATION DES TÉLÉTRAVAILLEURS EN CAS DE RISQUES OU D'ACCIDENTS

En cas d'accident de travail, le télétravailleur peut être indemnisé par la Commission des normes, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si les critères suivants sont remplis :

- Il est un employé salarié, à temps plein ou à temps partiel.
- L'accident est survenu soudainement et imprévisiblement.
- L'accident s'est produit pendant que le salarié effectuait ses tâches professionnelles.

LES ENJEUX SST ASSOCIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail présente plusieurs avantages, notamment en ce qui a trait au gain de productivité et à la conciliation travail-vie personnelle. En revanche, il peut entraîner des conséquences négatives :

- L'isolement social et professionnel
- La difficulté de déconnecter
- Les problèmes de communication avec les collègues
- L'interruption fréquente à cause de l'entourage
- Des outils de travail inadéquats

La pandémie a fait en sorte que le travail à distance a été imposé rapidement sur une base quotidienne. Dans ces circonstances, l'employeur doit modifier ses méthodes de gestion. Il a avantage à :

- Maintenir une communication régulière avec les télétravailleurs
- Déterminer les priorités et les attentes concernant les tâches à accomplir
- Établir des plages horaires de travail à respecter
- Faire de la sensibilisation sur le droit à la déconnexion.
- Demander aux télétravailleurs de l'informer en cas de difficulté

POUR PLUS D'INFORMATION COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA CHIMIE, DE LA PÉTROCHIMIE, DU RAFFINAGE ET DU GAZ

[Guide d'implantation du télétravail en entreprise](#)

ÉDUCALOI

[Télétravail : des accidents de travail peuvent aussi arriver](#)

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ

[Le télétravail en situation exceptionnelle](#)

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ NOS ARTICLES

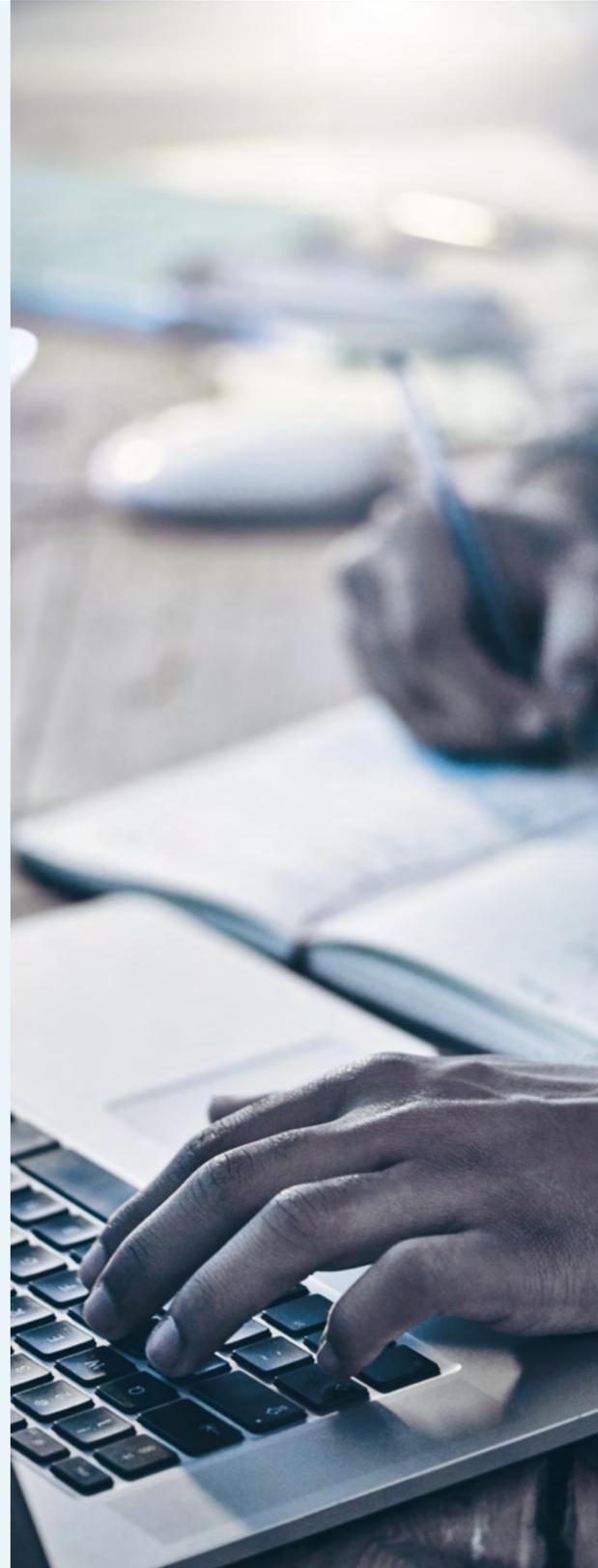
[Les implications juridiques du télétravail](#)

[La gestion du télétravail en temps de pandémie](#)

[Quatre clés pour gérer la performance en télétravail](#)

**CONSULTEZ L'ÉVENTAIL DE FORMATIONS
OFFERTES PAR L'ORDRE EN SALLE OU À DISTANCE :**
ordrecrha.org/services/formations

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 du 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. Si un employé a contracté la COVID-19, l'employeur doit informer ses collègues qu'ils ont été exposés à une personne infectée, en préservant l'anonymat de cette dernière.

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



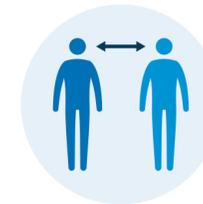
Se couvrir la bouche et le nez avec son bras pendant une toux ou un éternuement



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 numériques de communication 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'idée, 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 physique 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 ou visière, 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 pas 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'INFORMATIONS, CONSULTEZ LE SITE WEB DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC :

- [Consignes sanitaires pour tous](#)
- Vidéo explicative [Comment mettre un masque ou un couvre-visage?](#)

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 doit se rendre à l'étranger en avion, sa température sera prise à l'aéroport. Si elle est trop élevée, il ne pourra pas monter dans l'avion.

À son retour, il doit 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 six 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 trois 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.

ASPECTS LÉGAUX ET SANCTIONS PÉNALES

En vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés sur les lieux de travail. Il doit ainsi « identifier, contrôler et éliminer » les risques de propagation de la COVID-19.

Les employés assument également des responsabilités, selon la LSST. Ils doivent ainsi 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 celles de leurs collègues.

DROITS ET LIBERTÉS

L'employeur doit en plus respecter le droit à la vie privée de ses employés, en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. Il doit ainsi limiter ses questions sur l'état de santé à celles recommandées par les autorités de santé publique, tout en veillant à préserver la confidentialité des renseignements obtenus. Les réponses indiquées dans la déclaration de l'état de santé ne doivent pas être rendues publiques ou partagées à des personnes non concernées.

Si un employé a contracté la COVID-19, l'entreprise doit informer ses collègues qu'ils ont été exposés à une personne infectée, sans dévoiler l'identité de cette dernière. De plus, l'employeur doit s'abstenir de soupçonner un employé d'être infecté sur la base de la nationalité; il s'agirait d'une atteinte à ses droits et libertés selon la Charte des droits et libertés de la personne.

SANCTIONS PÉNALES

Une personne ou une entreprise qui contrevient à la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'expose à des sanctions pénales plus ou moins graves, selon qu'il s'agit d'une première infraction ou d'une récidive :

- amende de 600 \$ à 6000 \$ pour une personne physique;
- amende de 1 500 \$ à 12 000 \$ pour une personne morale.

Dans le cas où une personne ou une entreprise compromet la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, elle est également passible de sanctions pénales, selon qu'il s'agit d'une première infraction ou d'une récidive :

- amende de 1 500 \$ à 12 000 \$ pour une personne physique;
- amende de 15 000 \$ à 300 000 \$ pour une personne morale.

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. Elle doit installer des affiches rappelant les consignes de santé publique sur tous les babillards, dans tous les lieux pertinents et sur son site intranet.

**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 uns 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 lingettes 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 sièges afin de maintenir une distanciation physique de deux mètres. L'entreprise doit 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 ou corridors est désormais dirigé. Un affichage en français et en anglais ou même à l'aide de pictogrammes 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 épicerie, 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 est 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 physique 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 matériel (ustensiles, assiettes, verres, 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 (comptoirs, robinets, poignées 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 installée dans les toilettes.

Dans tous les espaces communs, l'entreprise doit veiller à ce que les employés puissent se 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 être installé au besoin.

L'entreprise doit également faire la promotion de l'hygiène des mains dans tous les lieux communs. Elle doit aviser ses employés de se laver 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.

En ce qui concerne les équipements utilisés par l'ensemble du personnel, comme une imprimante ou un photocopieur, il est préférable que l'employé les désinfecte 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 de désinfecter toutes les surfaces de travail dans les lieux qu'elle a fréquentés, 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, si possible, d'ouvrir les fenêtres, 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 les uns des autres 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 un ÉPI, il 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 aux 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.

EMPLOYÉ INFECTÉ

Dans le cas où un employé contracte la COVID-19, l'employeur doit nettoyer et désinfecter tous les lieux de travail, de même que les équipements et les outils.

Santé Canada a publié une [liste de produits désinfectants efficaces](#) pour éliminer le virus. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, de son côté, a mis en ligne une [liste de tous les lieux et les surfaces à décontaminer](#).

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 de 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 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 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 enfreinte, 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



TRANSPORT DES TRAVAILLEURS DANS LE CADRE DE LEUR FONCTION

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.

Dans les véhicules utilisés par les travailleurs dans le cadre de leur fonction, il est nécessaire de prévoir soit du désinfectant, des lingettes ou du savon et de l'eau.

Des équipements de protection individuelle (gants, masque, visière et autres) doivent également être fournis au cas où les travailleurs doivent faire le plein ou se trouver à moins de deux mètres de distance d'un collègue, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur.

L'habitacle des véhicules doit être nettoyé et désinfecté minimalement tous les jours. Une attention particulière doit être portée aux objets et aux surfaces qui sont souvent touchés (le téléphone, les poignées, les ceintures, le volant, les miroirs, les boutons de réglage, etc.).

TRANSPORT DES TRAVAILLEURS VERS LEUR LIEU DE TRAVAIL

L'entreprise qui organise le transport de ses employés vers le lieu de travail (chantier de construction, camp forestier, entreprises agricoles ou autres) doit réduire leur nombre dans l'autobus ou l'avion qui les mène à destination afin de maintenir une distance de deux mètres entre eux.

Avant l'embarquement, l'employeur doit s'assurer que ses employés ne présentent aucun symptôme de la COVID-19 ou qu'ils n'ont pas été en contact avec une personne ayant des symptômes. L'employeur doit également leur rappeler les mesures d'hygiène et l'étiquette respiratoire.

SERVICE DE TRANSPORT COLLECTIF

Dans les véhicules de transport collectif, l'entreprise doit mettre en place une cloison transparente entre le chauffeur et la clientèle – sauf dans les autobus de transport adapté – et veiller à ce qu'une distance de deux mètres puisse être maintenue entre l'habitacle du conducteur et les usagers. Elle doit favoriser l'entrée de ces derniers par la porte avant et leur sortie par la porte arrière. Une nouvelle procédure sur la perception des titres doit également être instaurée afin de minimiser les risques d'infection à la COVID-19 chez les chauffeurs.

Dans le cas où aucune cloison n'est installée entre le conducteur et la clientèle, l'entreprise doit faire en sorte que celle-ci entre et sorte du véhicule par la porte arrière.

Pour les chauffeurs d'autobus de transport adapté, des équipements de protection individuelle doivent être fournis.

Dans tous les véhicules de transport collectif, il est nécessaire d'installer des affiches rappelant les règles d'hygiène et l'étiquette respiratoire. Le port du masque est obligatoire pour toutes les personnes âgées de 12 ans et plus qui se déplacent en transport en commun en date du 13 juillet. Il est recommandé aux enfants âgés de 2 à 11 ans de porter un masque. Il est toutefois déconseillé de couvrir le visage des bambins âgés de moins de 2 ans.

L'entreprise doit s'organiser pour que les chauffeurs ne changent pas d'autobus pendant un quart de travail, et implanter des procédures de nettoyage. L'habitacle des chauffeurs (le volant, les poignées des portières, la ceinture de sécurité, le siège, la barrière physique, etc.) doit être désinfecté à tous les quarts de travail, de même que les surfaces fréquemment touchées (les bornes de recharge de titres de transport, les barres de soutien, les toilettes, les poignées de porte, les postes de travail, les téléphones, etc.).

POUR PLUS D'INFORMATIONS COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

[Trousse d'outils pour le secteur du transport collectif](#)

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

[COVID-19 : Mesure concernant le mode d'organisation du travail « Fly in Fly out » ou « Drive in Drive out »](#)

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

[Fiches-conseils en temps de pandémie \(COVID-19\) - Transport](#)

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 de son travail et être admissible à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) s'il doit prendre soin :

- d'un enfant dont le service de garde ou l'établissement scolaire est fermé;
- d'une personne dont l'établissement de soin est fermé.

S'il est le parent d'un enfant immunosupprimé ou atteint d'une maladie chronique, un employé peut également prendre congé de son travail et percevoir la PCU.

Assurance emploi

Les travailleurs admissibles reçoivent la PCU pendant au plus 24 semaines. Ils peuvent par la suite percevoir des prestations de l'assurance emploi s'ils respectent les critères suivants :

- ils occupaient un emploi assurable;
- ils ont perdu leur emploi sans en être responsables;
- ils n'ont pas travaillé et ils n'ont pas reçu de salaire pendant au moins sept jours consécutifs au cours des 52 dernières semaines;
- ils ont travaillé pendant le nombre requis d'heures assurables au cours de la dernière année ou depuis leur dernière période de prestations;
- ils sont disposés à aller travailler;
- ils cherchent un nouvel emploi.

Si l'enfant ne présente aucun problème de santé et que l'établissement scolaire ou le service de garde qu'il fréquente rouvre, l'employé-parent a l'obligation d'offrir une prestation de travail, si son employeur le requiert.

Congés autorisés par la loi

Il est recommandé à l'entreprise de faire preuve de souplesse dans ces circonstances exceptionnelles. Elle peut, par exemple, permettre à son employé de prendre des journées de congé (vacances annuelles, congé payé ou congé sans solde), assouplir son horaire ou réviser temporairement ses conditions d'emploi, conformément au contrat de travail ou à la convention collective.

Un employé peut par ailleurs 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 compétente 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 des mesures disciplinaires ou administratives s'il décide de s'absenter.

LES PERSONNES À RISQUE

D'après l'Institut national de santé publique du Québec, les personnes qui sont les plus à risque de développer des complications si elles sont atteintes de la COVID-19 sont celles qui :

- souffrent de maladies chroniques (diabète, maladie cardiaque, respiratoire ou rénale),
- présentent une déficience immunitaire ou
- sont âgées de 70 ans et plus.

DROIT DE REFUS

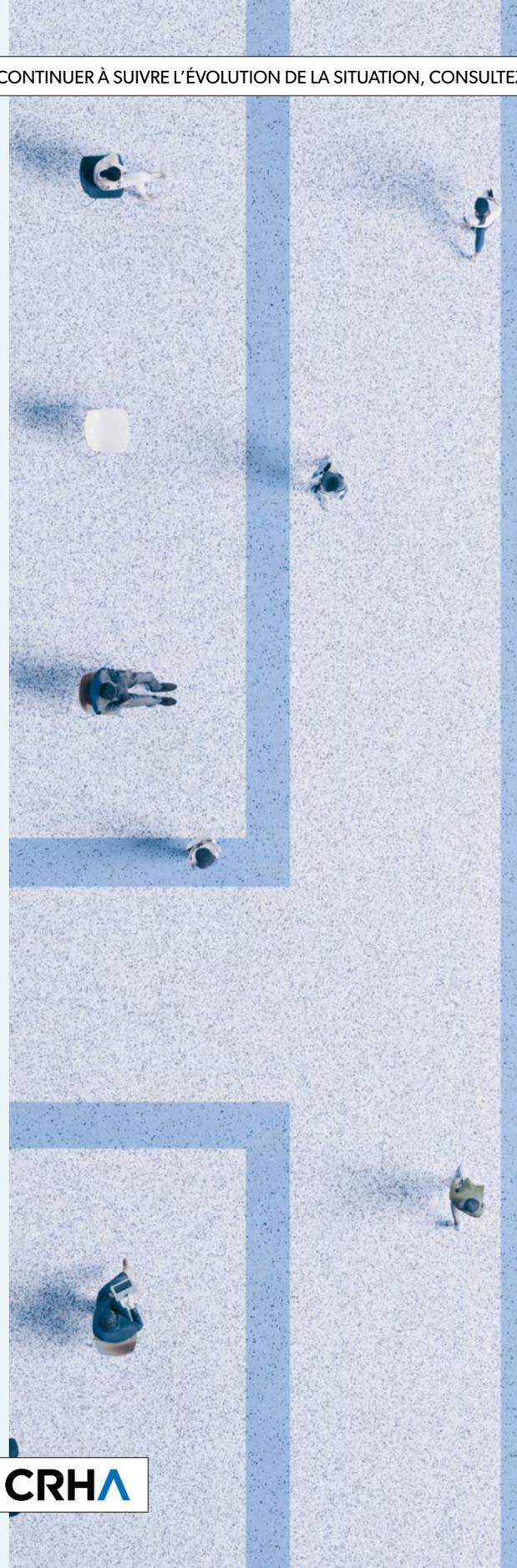
Devant le risque de propagation de la COVID-19, un employé peut invoquer le droit de refus s'il craint sérieusement d'être infecté. Il peut l'exercer en présentant des motifs raisonnables si sa santé, sa sécurité ou son intégrité est menacée dans le cadre de son travail.

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'informations, 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 doit 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 rigueur 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 et veiller à la confidentialité des réponses;
- 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 (mesures d'hygiène des mains, étiquette respiratoire, explication des symptômes de la COVID-19 et manipulation des équipements de protection individuelle) 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'installation d'affiches mentionnant les noms des responsables de la prévention de la propagation de la COVID-19, les ressources disponibles pour ceux qui éprouvent des problèmes de santé mentale ainsi que les sites de dépistage de la maladie sont également recommandés.

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'articles 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. Les équipes responsables de veiller à la réception des marchandises doivent demeurer stables dans la mesure du possible.

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 tout changement de comportement (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 NOTRE ARTICLE :
[La gestion du stress et de l'anxiété en temps de pandémie](#)

LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS



Pendant cette période de crise, l'employeur a avantage à porter une attention particulière aux travailleurs immigrants. Ces derniers peuvent présenter une plus grande vulnérabilité puisqu'ils ignorent l'existence des services auxquels ils ont droit ou même des lois en vigueur dans la province ou le pays. La barrière de la langue peut également représenter un obstacle à la bonne compréhension de la crise et de ses impacts. Par conséquent, ces travailleurs peuvent vivre davantage de stress, d'anxiété et même d'angoisse.

Dans les circonstances, l'entreprise gagne à :

- manifester de l'empathie à l'égard des travailleurs immigrants;
- s'assurer qu'ils connaissent les symptômes de la COVID-19, les consignes à suivre s'ils les ressentent et les programmes d'aide financière mis en place pour les soutenir pendant une période de quarantaine;
- prendre le temps de leur expliquer les consignes sanitaires et le nouveau fonctionnement de l'entreprise;
- désigner un mentor à chacun de ces travailleurs immigrants pour les aider à s'adapter aux nouvelles règles;
- promouvoir la diversité culturelle au sein de l'entreprise et veiller à inclure ces travailleurs immigrants au sein de l'équipe régulière;
- être intraitable envers les propos haineux;
- recourir à l'aide offerte par des organismes communautaires pour épauler les travailleurs immigrants pendant la crise.

POUR PLUS D'INFORMATIONS
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

[Protocole pour l'arrivée au Québec de travailleurs étrangers temporaires du secteur bioalimentaire dans le contexte de la pandémie de la COVID-19](#)

GOUVERNEMENT DU CANADA

[Lettre des Ministres aux employeurs - Travailleurs étrangers temporaires - COVID-19](#)

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, dans le cadre d'un entretien confidentiel, 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

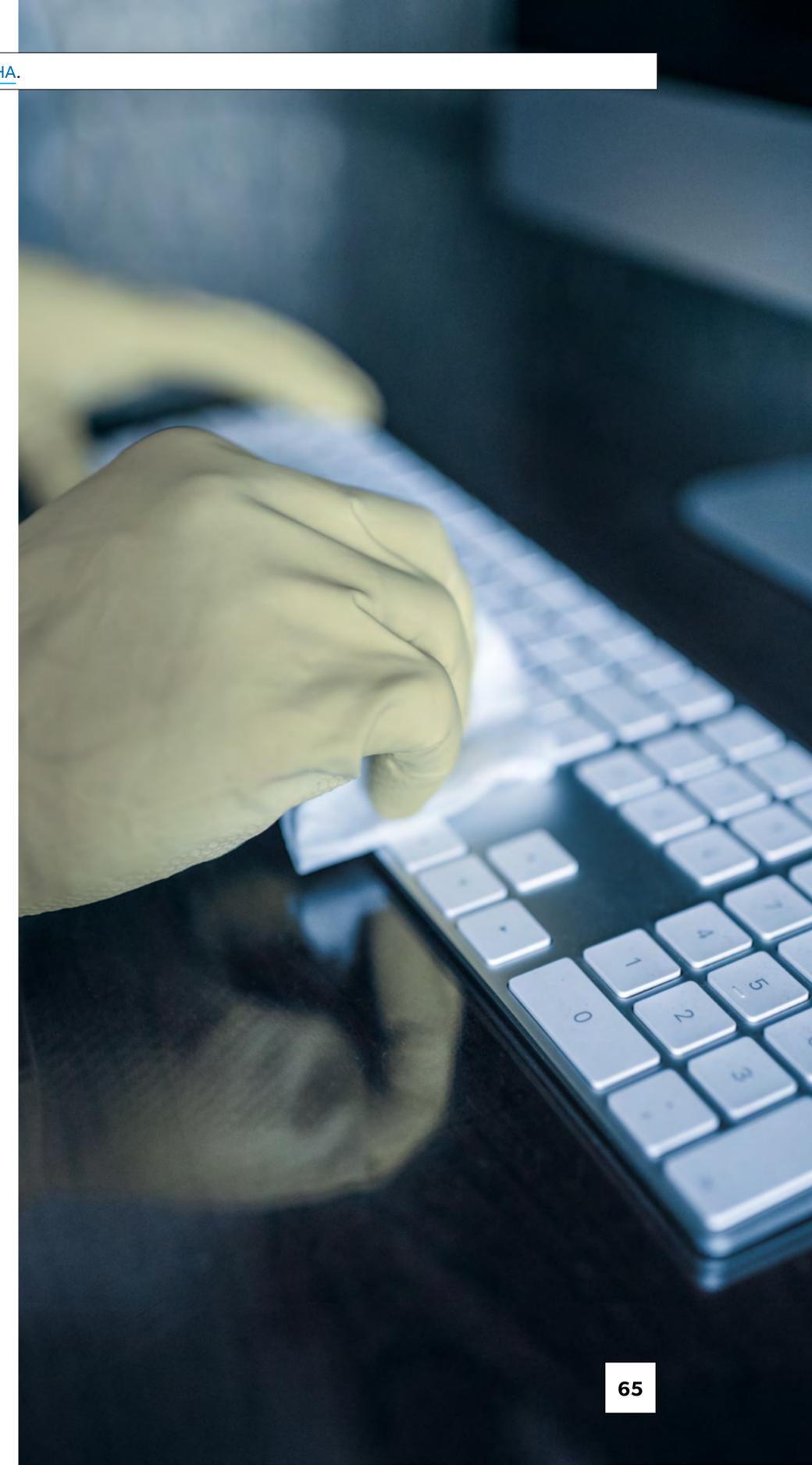
Une entreprise a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique de ses employés, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

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.

À l'automne 2020, le gouvernement fédéral entend accorder une banque de dix jours de congé payés aux travailleurs qui éprouvent des symptômes de la grippe ou de la COVID-19. Il espère ainsi freiner la propagation du virus. Des discussions sont en cours à ce sujet avec les gouvernement provinciaux.

Si un employé a contracté la COVID-19, l'entreprise doit informer ses collègues qu'ils ont été exposés à une personne infectée, en préservant l'anonymat de cette dernière. Elle doit par ailleurs 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 du 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 remettre en question 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](#)

REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier Mme Marie-Hélène Robert, CRIA et M. Guillaume Caron, CRIA pour leur contribution à la préparation de ce document.

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](#)

