

CORONAVIRUS [COVID-19]

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

INFORMATIONS ET RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

PRÉCISIONS

CE GUIDE N'EST PLUS MIS À JOUR DEPUIS LE 8 JUIN 2020. POUR CONTINUER À SUIVRE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION, CONSULTEZ LE GUIDE [GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL](#).

REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier tous les professionnels qui ont contribué à la rédaction de ce guide. Celui-ci a été téléchargé plus 205 000 fois depuis son lancement, le 17 mars 2020.

COORDINATION DE LA RÉDACTION ET DE LA PRODUCTION :

Houda Bachisse, responsable de la gestion et de la diffusion de contenus

COLLABORATION SPÉCIALE :

37^e Avenue

COLLABORATEURS :

- M^e Philippe Bélisle, avocat, Langlois avocats
- M^e Megda Belkacemi, avocate associée, Norton Rose Fulbright
- M. Guillaume Caron, CRIA, conseiller en relations de travail de l'Association syndicale des employés(es) de production et service (ASEPS)
- M^e Jean-François Cloutier, associé en droit du travail et de l'emploi, Fasken
- M^e Marie-Hélène Jetté, avocate associée, Langlois avocats
- M^e Marie-Krystel Ouellet, CRHA, avocate senior, Norton Rose Fulbright
- M^{me} Marie-Hélène Robert, CRIA, consultante et fondatrice de Pivo-RH
- M. Laurent Vorelli, CRHA, président de Propulsion RH



Dans le cadre de la prévention contre la COVID-19, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a rédigé ce guide à l'intention des employeurs et des travailleurs. En complément des informations émises par les autorités gouvernementales et de santé publique, ce document propose des recommandations et aspects à considérer afin de ralentir au maximum la propagation du virus dans les milieux de travail.

Il présente, entre autres, **un plan détaillé de prévention des infections en contexte de pandémie** à l'intention des employeurs.

Les données de ce document peuvent être sujettes à changements et, à ce titre, ce guide est évolutif. Une mise à jour continue est prévue suivant l'évolution de la situation.

Ce document peut également être consulté en version électronique à l'adresse suivante : crha.li/covid-19

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

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

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

Responsabilité

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

ISBN 978-2-9813339-4-1

Rédigé en mars 2020 par l'Ordre des CRHA



PRÉAMBULE

Hissé officiellement au rang d'une pandémie selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), le coronavirus (COVID-19) soulève de nombreuses inquiétudes.

D'un point de vue macro, la crise du coronavirus contribuera à un ralentissement économique, voire à une récession au Canada comme dans plusieurs autres pays.

Plusieurs entreprises, en particulier les PME, seront affectées par cette situation.

D'un point de vue micro, la propagation du virus a un impact certain sur l'emploi, aussi les employeurs n'ont d'autres choix que de se préparer à gérer les conséquences de cette crise qui pourrait durer plusieurs mois.

Une série de mesures gouvernementales ont été préconisées dans ce cadre, notamment :

- L'adoption, le 13 mars 2020, d'un décret déclarant l'état d'urgence sanitaire sur tout le territoire québécois;
- L'obligation, pour toute personne revenant au pays, de s'isoler pendant une période de 14 jours;
- L'interdiction, pour les personnes présentant des symptômes de la COVID-19, de voyager en train ou en avion;
- L'interdiction des rassemblements intérieurs, sauf pour [certaines exceptions](#);
- Les rassemblements extérieurs sont permis s'ils totalisent 10 personnes ou moins, provenant au maximum de trois ménages différents, en respectant la règle de distanciation physique de deux mètres;
- Le respect d'une distanciation physique de **deux mètres** avec les autres personnes à l'extérieur de votre domicile;
- La fermeture, jusqu'au 11 mai 2020, de l'ensemble des établissements des réseaux de l'éducation - [cliquez ici](#) pour de l'information concernant les réouvertures progressives des établissements préscolaires et primaires;
- La reprise graduelle de l'économie [à partir du 4 mai](#), selon le type d'activités et les zones géographiques, avec l'approbation des autorités de santé publique;
- La [fermeture le dimanche](#), au moins jusqu'à la fin mai, des épicerie et des commerces, à l'exception des stations-service, des pharmacies et des dépanneurs;
- La [réouverture graduelle](#) des commerces de détail ayant un accès direct vers l'extérieur (Grand Montréal : 25 mai; reste du Québec : depuis le 4 mai);
- La réouverture des commerces le dimanche [à partir du 24 mai](#);
- L'incitation à rester à la maison et à en sortir uniquement en cas de nécessité, en particulier pour les personnes âgées de 70 ans et plus;
- L'[interdiction des visites non essentielles](#) dans les hôpitaux, CHSLD et résidences privées pour aînés;
- L'invitation à ne pas se déplacer d'une région à l'autre ou d'une ville à l'autre, sauf en cas de nécessité;
- La recommandation de [porter un couvre-visage](#) dans les lieux publics où la distanciation physique de deux mètres est impossible, comme dans les commerces et les épicerie.

NOUVEAUTÉ

[COVID-19] UN NOUVEAU GUIDE POUR GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

Dans le cadre de la prévention contre la COVID-19, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) a produit un **nouveau guide** qui vise à accompagner les entreprises à l'occasion du **retour au travail de leurs employés**, après les semaines de confinement.

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.

Tout comme le présent guide, ce nouveau guide sera évolutif. Une mise à jour continue est prévue suivant l'évolution du « déconfinement ».

[Téléchargez la plus récente version de notre guide Gérer le retour au travail.](#)



[COVID-19] LES QUESTIONS DU MOMENT

Depuis le début de la pandémie de la COVID-19, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec reçoit, de la part des employeurs et des travailleurs, plusieurs questions concernant les RH.

En marge de ce guide qui traite des grandes lignes des enjeux RH liés à la pandémie, voici des questions plus précises qui nous ont été posées.

Quelles mesures sont prises pour aider les municipalités?

Le gouvernement fédéral a annoncé le 1^{er} juin qu'il devançait le versement de sommes provenant du Fonds de la taxe sur l'essence accordées aux municipalités. Celles-ci recevront près de 2,2 milliards de dollars au mois de juin pour relancer des économies locales et soutenir les citoyens. Elles pourront, par exemple, étendre le réseau internet haute vitesse, procéder à la réfection des réseaux routiers et d'alimentation d'eau ou même étendre les réseaux cyclables ou piétonniers.

Le premier ministre Justin Trudeau a indiqué que d'autres mesures seront prises pour épauler les municipalités, en collaboration avec les gouvernements provinciaux.

POUR PLUS D'INFORMATION, CONSULTEZ LE SITE WEB DU GOUVERNEMENT DU CANADA :

[Fonds de la taxe sur l'essence](#)

Que propose le gouvernement fédéral pour aider les entreprises du secteur agricole?

Le gouvernement fédéral a annoncé le 26 mai qu'il bonifie le Programme d'emploi et de compétences des jeunes (PECJ) afin de financer jusqu'à 700 emplois dans le secteur agricole. Une nouvelle enveloppe budgétaire de 9,2 millions de dollars est mise à la disposition des employeurs qui veulent recruter des jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Grâce à ce programme, la moitié des frais liés à l'embauche sont ainsi couverts par le gouvernement fédéral, jusqu'à concurrence de 14 000 \$. Si le jeune est issu des communautés autochtones ou s'il est confronté à des obstacles, le remboursement atteint 80 % des coûts de l'embauche.

Les entreprises admissibles à ce programme sont des producteurs, des entreprises agroalimentaires, des associations sectorielles, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations autochtones et des établissements de recherche. Elles peuvent présenter des demandes à partir du 26 mai 2020 concernant des embauches de jeunes travailleurs ayant eu lieu à partir du 1^{er} avril 2020. Le programme prendra fin le 31 mars 2021.

Le gouvernement fédéral avait préalablement exempté les travailleurs agricoles étrangers des restrictions de voyage et débloqué 50 millions de dollars pour inciter les entreprises qui les emploient à respecter la Loi sur la mise en quarantaine. De plus, le programme Emplois d'été Canada accorde une priorité aux travailleurs de secteur agricole et un portail internet, [Mettez la main à la pâte – Aidez à nourrir les Canadiens](#), a été lancé pour aider les entreprises agroalimentaires à recruter.

POUR PLUS D'INFORMATION, CONSULTEZ LE SITE WEB DU GOUVERNEMENT DU CANADA :

[Programme d'emploi et de compétences des jeunes](#)

Jusqu'à quand les entreprises pourront-elles profiter de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC)?

La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) sera disponible pour les entreprises dans le besoin jusqu'au 29 août 2020, a annoncé le 15 mai le gouvernement du Canada. Celui-ci entend consulter des entreprises et des syndicats afin d'évaluer la possibilité d'assouplir certains critères, notamment celui concernant la diminution de 30% des revenus.

La SSUC permet aux entreprises de subventionner 75% du salaire de leurs employés, jusqu'à concurrence de 847 \$ par travailleurs par semaine.

Quelles entreprises peuvent demander le Crédit d'urgence pour les grands employeurs (CUGE)?

Les grandes entreprises admissibles au CUGE sont celles dont les revenus annuels s'élèvent à plus de 300 M\$. Elles peuvent demander **un prêt d'au moins 60 M \$ en dernier recours**, après avoir sollicité les institutions financières privées. Des conditions strictes seront imposées aux entreprises qui demanderont le CUGE. Elles ne devront pas être engagées dans un programme d'insolvabilité ou de restructuration, ni avoir été reconnues coupables d'évasion fiscale. Leur structure financière devra être dévoilée au gouvernement du Canada. L'argent obtenu devra servir à protéger les emplois et à maintenir leurs opérations en sol canadien. Ces entreprises devront en outre respecter leurs obligations envers les conventions collectives et les régimes de retraite. Les dividendes, les rachats d'actions et la rémunération des dirigeants seront également encadrés.

Les demandes de prêt sont acceptées depuis le 20 mai sur le site de la [Corporation de développement des investissements du Canada](#).

Dans le contexte où les parents ont le choix de garder leur enfant à la maison, un employé peut-il refuser de revenir au travail pour cette raison et continuer de toucher la Prestation canadienne d'urgence (PCU)?

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. S'il refuse, il n'est plus admissible à la PCU. Son employeur peut alors considérer qu'il a démissionné de son emploi et émettre un relevé d'emploi en conséquence.

La PCU est entre autres offerte aux employés dont les enfants ne peuvent pas retourner dans leur établissement scolaire et dans leur service de garde parce qu'il est fermé en raison de la pandémie de la COVID-19. Les employés dont les enfants sont immunosupprimés ou atteints d'une maladie chronique sont également admissibles à la PCU. Ils doivent alors fournir une preuve médicale pour justifier leur absence auprès de leur employeur.

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

Un employé peut-il toucher l'assurance-emploi après l'épuisement des prestations du PCU s'il reste à la maison pour s'occuper de son enfant?

Les travailleurs admissibles reçoivent la PCU pendant au plus 16 semaines. Par la suite, ils peuvent percevoir des prestations de l'assurance-emploi. Les critères d'admissibilité ne sont toutefois pas les mêmes que ceux de la PCU, ce qui fait qu'un employé qui reste à la maison pour prendre soin de son enfant ne pourra vraisemblablement pas continuer de recevoir une aide financière du gouvernement fédéral.

Les critères du programme d'assurance-emploi sont les suivants :

- Le travailleur occupait un emploi admissible ;
- Il a perdu leur emploi sans en être responsable ;
- Il n'a pas travaillé et il n'a pas reçu de salaire pendant au moins sept jours consécutifs au cours des 52 dernières semaines ;
- Il a travaillé pendant le nombre requis d'heures admissibles au cours de la dernière année ou depuis leur dernière période de prestations ;
- Il est disposé à travailler en tout temps ;
- Il cherche un nouvel emploi.

Quelles sont les recommandations concernant le port du couvre-visage dans les lieux publics?

Le gouvernement du Québec recommande désormais de porter un couvre-visage dans les lieux publics, lorsque la distanciation physique est impossible (par exemple à l'épicerie ou dans les transports en commun). Cette précaution s'ajoute aux autres mesures d'hygiène et de distanciation physique recommandées. Les personnes malades doivent toujours rester à la maison, sauf pour se rendre à la clinique ou à l'hôpital. Le port du couvre-visage n'est pas requis pour les enfants de moins de 2 ans, les personnes avec des difficultés respiratoires, les personnes handicapées ou celles incapables de retirer leur couvre-visage sans aide.

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

- [Consignes sanitaires pour tous](#)
- Document d'information [Port du couvre-visage dans les lieux publics](#)
- Vidéo explicative [Comment mettre un masque ou un couvre-visage?](#)

Comment la réouverture des écoles et des garderies se passera-t-elle au Québec?

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

- **Lundi 4 mai 2020** : ouverture pour le personnel des établissements scolaires et des services de garde scolaires et éducatifs;
- **Lundi 11 mai 2020** : ouverture des établissements préscolaires et primaires dans toutes les régions du Québec, à l'exception de celles du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM);
- **Lundi 1^{er} juin 2020** : ouverture des services de garde pour les enfants âgés de 5 ans ou moins dans la CMM;
- **Septembre 2020** : ouverture des établissements préscolaires et primaires dans la CMM fin août ou début septembre 2020.

Les écoles secondaires demeureront fermées au moins jusqu'à la fin août.

Pour plus d'information, consulter le [site du gouvernement du Québec](#).

NOUVEAUTÉ

Quand les étudiants pourront-ils demander la Prestation canadienne d'urgence?

Les étudiants pourront la demander dès le 15 mai et pourront toucher 1250 \$ par mois de mai à août. Cette aide pourrait atteindre 1750 \$ par mois s'ils ont un handicap ou s'ils s'occupent d'une autre personne. Seront admissibles à cette prestation les étudiants qui retourneront sur les bancs d'école en septembre, ceux qui ont été diplômés après décembre 2019 et ceux qui ont un emploi, mais qui gagnent 1000 \$ par mois ou moins. Le gouvernement a justifié la pertinence de ce programme de 9 milliards de dollars en expliquant que les étudiants ne peuvent, dans les circonstances actuelles, se mettre à la recherche d'un emploi pour l'été comme ils le feraient normalement.

Qu'en est-il du nouveau Fonds d'urgence pour l'appui communautaire du gouvernement fédéral?

Le gouvernement Trudeau versera 350 millions de dollars dans le nouveau Fonds d'urgence pour l'appui communautaire. Ces sommes viseront à soutenir les personnes les plus vulnérables face à la pandémie, comme les aînés et les familles monoparentales. Elles seront versées à des organisations nationales, dont Centraide et la Croix-Rouge, qui les redistribueront à des organismes locaux.

Pour en savoir plus, consultez le site du [gouvernement du Canada](#).

Comment commencer à préparer la reprise des activités de mon organisation?

En prévision d'un retour graduel au travail des Québécois, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) vient de lancer une campagne publicitaire intitulée « Le Québec se remet au travail, en toute sécurité ».

Parmi les outils offerts, on retrouve entre autres le [Guide sur les mesures de prévention pour la santé des travailleurs et des travailleuses de la construction dans le contexte de la COVID-19](#), une page questions-réponses et une affiche.

Pour découvrir les messages publicitaires et tous les outils, consultez le site web de la [CNESST](#).

Quels sont les nouveaux critères d'admissibilité à un prêt garanti du Compte d'urgence pour les entreprises?

Le gouvernement fédéral a annoncé, le 19 mai, que les entreprises ayant un seul employé - le propriétaire - et faisant affaire avec des sous-contractants peuvent demander un prêt garanti. Les entreprises familiales qui versent des dividendes à leurs employés sont également admissibles.

Rappelons que ces prêts, d'un maximum de 40 000 \$, sont garantis par le gouvernement fédéral et sans intérêt la première année. Un quart de leur valeur peut être non remboursable à certaines conditions. Cette mesure vise à fournir des liquidités aux entreprises qui éprouvent des difficultés en raison de la crise.

Le gouvernement fédéral avait déjà élargi les critères d'admissibilité au mois d'avril pour inclure davantage de petites et moyennes entreprises (PME). Les PME dont la masse salariale est de 20 000 \$ à 1,5 M \$ en moyenne pour 2019 peuvent présenter une demande à une institution financière. A priori, les PME devaient avoir versé entre 50 000 \$ et 1 M \$ en salaires en 2019 pour pouvoir y avoir droit.

Pour en savoir plus, visitez le site du [gouvernement du Canada](#).

Quelle est la nature de la nouvelle Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial ?

Ce programme vient en aide aux petites entreprises, aux organismes à but non lucratif et aux organismes de bienfaisance qui peinent à payer leur loyer commercial.

Les entreprises admissibles sont celles dont le loyer mensuel s'élève à moins de 50 000 \$ et qui ont perdu au moins 70 % de leurs revenus.

Dans le cadre de ce programme, des prêts-subventions sont accordés aux propriétaires d'immeubles commerciaux pour couvrir la moitié des loyers des organisations admissibles pour les mois d'avril, mai et juin.

Le prêt est annulé si les propriétaires réduisent d'au moins 75 % le prix de location d'un espace commercial pendant les mois d'avril, mai et juin. Les 25 % restants sont assumés par les organisations admissibles.

Les demandes peuvent être présentées depuis le 25 mai sur le site de la [Société canadienne d'hypothèques et de logement](#).

Par ailleurs, le gouvernement du Québec a annoncé le 26 mai qu'il entend adopter une réglementation afin d'interdire les évictions des commerces et des restaurants pour non-paiement de loyer pendant la pandémie.

Quelles industries sont autorisées à reprendre leurs activités au Québec?

Pour de l'information à jour sur la reprise des activités dans la province, consultez [cette page du site du gouvernement du Québec](#).

Nous vous invitons aussi à consulter [notre guide Gérer le retour au travail](#).

Quels sont les assouplissements à la Prestation canadienne d'urgence (PCU) annoncés le 15 avril par le gouvernement Trudeau?

Le gouvernement fédéral a apporté des précisions quant aux assouplissements annoncés la semaine précédente. Ces catégories de travailleurs pourront désormais demander la PCU :

- travailleurs saisonniers non admissibles à l'assurance-emploi;
- étudiants et travailleurs gagnant moins de 1000 \$ par mois;
- personnes n'ayant plus accès à l'assurance-emploi depuis le 1^{er} janvier 2020.

De plus, les revenus de droits d'auteurs des artistes ne seront plus considérés dans le calcul pour obtenir la PCU. Ces changements sont rétroactifs au 15 mars 2020.

NOUVEAUTÉ

Le gouvernement fédéral bonifiera-t-il le salaire des travailleurs essentiels?

Le 7 mai, le gouvernement fédéral a annoncé une entente avec les gouvernements provinciaux afin de majorer les salaires des travailleurs essentiels. Il a débloqué pour cela une enveloppe de 4 milliards de dollars. Les gouvernements provinciaux décideront de la manière d'allouer ces fonds.

La situation actuelle pour contrer la pandémie peut-elle affecter mon congé parental? Si oui, puis-je le devancer?

Si vous subissez une perte de revenu en raison de la pandémie, vous êtes admissible à la Prestation canadienne d'urgence. Selon les informations actuellement disponibles, le fait de recourir à cette forme d'aide ne réduira pas le nombre de semaines de prestations auxquelles vous aurez ensuite droit en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Vous pourriez cependant choisir de commencer votre congé parental plus tôt en raison d'un manque de travail. Les prestations de maternité du RQAP peuvent être versées à partir de la 16^e semaine précédant la semaine de la date prévue d'accouchement. Les prestations de paternité peuvent quant à elle être versées à partir de la semaine de naissance de l'enfant. Dans les deux cas, il faut avoir cessé de travailler ou avoir subi une diminution de salaire hebdomadaire d'au moins 40 % pour être admissible à ces prestations.

Pour plus de détails sur ce régime, [consultez le site du RQAP](#).

Quel est le nombre maximal et minimal de semaines pendant lesquelles je pourrai recevoir des prestations d'urgence?

La [Prestation canadienne d'urgence](#) pourra couvrir jusqu'à 16 semaines, situées entre le 15 mars 2020 au 3 octobre 2020. Si vous êtes toujours sans travail — mais à la recherche d'un emploi — au terme de ces 16 semaines et êtes admissible à l'assurance-emploi, vous pourriez avoir ensuite droit à des prestations dans le cadre de ce programme.

Les employés doivent-ils utiliser leurs heures de vacances accumulées ou leurs congés de maladie avant de demander les prestations de l'assurance-emploi ou l'aide gouvernementale?

Techniquement, la réponse est non. Un employeur ne pourrait pas forcer un employé à prendre ses vacances, par exemple. Par contre, on a vu plusieurs employés qui ont décidé de le faire, puisque leur salaire est plus élevé que ce qu'ils toucheraient avec les prestations de l'assurance-emploi. Cela peut donc être une bonne mesure pour les deux parties, si employés et employeurs sont d'accord.

Comment répondre à un dirigeant qui insiste pour que ses employés se présentent au bureau, même si ce n'est pas indispensable?

L'employeur doit suivre les directives des autorités de santé publique qui ont été données, et placer la santé des travailleurs au premier plan. Si les employés peuvent faire du télétravail, et si leur présence sur les lieux de l'entreprise ne sert pas à assurer un service essentiel, on ne devrait pas leur demander de s'y présenter. De surcroît, le gouvernement du Québec a annoncé que toutes les entreprises et les commerces de la province qui offrent des services non essentiels devaient fermer leurs portes au moins jusqu'au 18 mai 2020 (jusqu'au 25 mai 2020 dans le Grand Montréal).

Un employeur peut-il prendre la température de ses employés quand ils se présentent au travail?

Même si c'est une mesure intrusive, la crise actuelle permet aux employeurs de prendre des moyens plus draconiens pour assurer la santé des employés. Si l'employeur envisage de mettre en place une telle mesure, il doit s'assurer d'avoir un protocole scientifique solide qui soutient sa démarche. Dans le meilleur des cas, il peut tenter de s'adjoindre un professionnel de la santé qu'il pourra consulter en cas de besoin, s'il faut une seconde opinion, par exemple.

De plus, il faut bien communiquer le fonctionnement de cette mesure, quelles en seront les conséquences et à quel moment elles seront mises en œuvre. Ainsi, on s'assure que les travailleurs comprennent bien la démarche et, idéalement, qu'ils y adhèrent.

Est-ce que les travailleurs s'étant déplacés dans une autre province canadienne ou dans une région fortement touchée par la pandémie de la COVID-19 doivent suivre les mêmes règles que les personnes ayant voyagé à l'étranger?

Il n'y a pas d'obligation légale de se placer en quarantaine pour une période de 14 jours pour les travailleurs qui se sont rendus dans une autre région ou une autre province canadienne. Si elles ont été contact avec une personne atteinte de la COVID-19 ou qui ressent des symptômes, elles doivent toutefois demeurer à la maison. Il est à noter que les autorités publiques ont demandé de limiter les déplacements.

Les embauches de candidats doivent-elles continuer?

À chaque entreprise d'évaluer sa situation. Cela dit, plusieurs organisations poursuivent leurs efforts de recrutement. C'est évidemment le cas, au premier chef, pour les organisations qui assurent des services essentiels. À ce sujet, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a créé une [plateforme Web](#) qui permet aux entreprises considérées comme offrant des services prioritaires de publier des offres d'emploi. La distance constitue un défi pour finaliser un recrutement, mais des solutions technologiques existent et peuvent aider. Il faut ensuite penser au défi d'intégration que l'absence d'une proximité physique rend plus complexe. Mais, en principe, rien ne force les entreprises à interrompre leurs efforts de recrutement.



RESTEZ INFORMÉS !

Que vous soyez employeur ou travailleur, se tenir au courant des plus récents développements concernant l'évolution de la pandémie de la COVID-19 est un facteur déterminant pour limiter sa propagation.

Les rumeurs et les fausses nouvelles se répandent rapidement. Aussi, voici trois sources d'information officielles et fiables.

[Quebec.ca/coronavirus](https://quebec.ca/coronavirus)

En plus des points de presse quotidiens du premier ministre François Legault, le gouvernement du Québec a créé cette ressource qui rassemble notamment les mesures sanitaires en vigueur dans la province.

[Canada.ca/coronavirus](https://canada.ca/coronavirus)

Les informations concernant la COVID-19 du gouvernement du Canada. On y retrouve notamment des informations en ce qui concerne les voyages internationaux et les Canadiens actuellement à l'étranger.

[Organisation mondiale de la santé \(OMS\)](https://www.who.int)

Sur ce site, l'OMS fournit des informations concernant la flambée de la COVID-19 dans le monde, et des conseils sanitaires. Mises à jour quotidiennes.

TABLE DES MATIÈRES

VOLET EMPLOYEUR

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| INFOGRAPHIE | COVID-19 : À QUELLE AIDE FINANCIÈRE VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DROIT? | 18 |
| 1 | QUELLES PRÉCAUTIONS SANITAIRES SONT RECOMMANDÉES POUR LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES? | 19 |
| 2 | QUELLES QUESTIONS PUIS-JE POSER À MES EMPLOYÉS AFIN DE DÉTERMINER SI DES RISQUES DE CONTAGION SONT PRÉSENTS? | 21 |
| 3 | QUELS SONT LES ASPECTS LÉGAUX À CONSIDÉRER DANS LE CADRE DE LA PROPAGATION DU NOUVEAU CORONAVIRUS? | 22 |
| 4 | QUELLES INFORMATIONS MON ENTREPRISE DOIT-ELLE COMMUNIQUER AUX SALARIÉS À PROPOS DE LA COVID-19? | 23 |
| 5 | QUELLES STRATÉGIES L'EMPLOYEUR DEVRAIT-IL METTRE EN PLACE POUR TRAVERSER LA PANDÉMIE? | 24 |
| 6 | EST-IL RECOMMANDÉ D'ENCOURAGER LE TÉLÉTRAVAIL AFIN D'ÉVITER LA PROPAGATION DU VIRUS? | 25 |
| 7 | UN DE MES EMPLOYÉS REVIENT DE L'ÉTRANGER : COMMENT GÉRER LA SITUATION? | 26 |
| 8 | SI L'EMPLOYEUR CROIT QU'UN EMPLOYÉ POURRAIT AVOIR ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE, PEUT-IL LUI IMPOSER UNE QUARANTAINE DE 14 JOURS? | 27 |
| 9 | UN EMPLOYÉ PEUT-IL REFUSER DE TRAVAILLER AVEC UN COLLÈGUE QUI REVIENT DE VOYAGE? | 28 |
| 10 | EST-IL PERMIS D'ENVOYER UN SALARIÉ À L'ÉTRANGER? | 29 |
| 11 | QUE DOIT-ON FAIRE LORSQU'UN EMPLOYÉ EST DÉCLARÉ POSITIF À LA COVID-19? | 30 |
| 12 | UN EMPLOYEUR POURRA-T-IL DIVULGUER LE NOM DES EMPLOYÉS TESTÉS POSITIVEMENT AU CORONAVIRUS PAR MESURE DE PRÉVENTION? | 32 |
| 13 | QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT ADOPTER POUR GÉRER CETTE CRISE? | 33 |
| 14 | MAINTENIR DES POINTS D'INFORMATION RÉGULIERS AVEC LES EMPLOYÉS | 34 |
| 15 | LES ACTIVITÉS DE NOTRE ENTREPRISE SONT AFFECTÉES PAR LA PANDÉMIE, QUELLES SONT NOS OPTIONS? | 35 |
| 16 | COMMENT MON ENTREPRISE PEUT-ELLE PROFITER DE L'AIDE GOUVERNEMENTALE CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES? | 36 |

VOLET EMPLOYÉS

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| INFOGRAPHIE | COVID-19 : À QUELLE AIDE FINANCIÈRE AVEZ-VOUS DROIT? | 45 |
| 1 | VOYAGE À L'ÉTRANGER. LA SITUATION ACTUELLE? | 47 |
| 2 | SI JE REVIENS DE VOYAGE OU SI J'AI ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE : | 48 |
| | ■ QUELLES SONT LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE? | 48 |
| | ■ QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS ENVERS MON EMPLOYEUR? | 49 |
| | ■ MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INTERDIRE L'ACCÈS À MON LIEU DE TRAVAIL? | 49 |
| 3 | COMMENT ME FAIRE INDEMNISER SI JE SUIS ATTEINT DE LA COVID-19 OU SI JE SUIS EN QUARANTAINE? | 50 |
| | ■ SI UN EMPLOYÉ A DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19, UN DIAGNOSTIC CLINIQUE OU UN ORDRE DE MISE EN QUARANTAINE | 50 |
| | ■ SI L'EMPLOYÉ NE PRÉSENTE PAS DE SYMPTÔMES ET EST MIS EN QUARANTAINE PRÉVENTIVE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR | 51 |
| 4 | MON EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL? | 52 |
| 5 | SI UN COLLÈGUE REVIENT DE VOYAGE OU A ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE : | 53 |
| | ■ DOIS-JE EN INFORMER MON SUPÉRIEUR, S'IL N'EST PAS DÉJÀ INFORMÉ? | 53 |
| | ■ PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE REFUS POUR NE PAS TRAVAILLER AVEC CE COLLÈGUE ET, DANS CE CAS, SERAI-JE RÉMUNÉRÉ? | 53 |
| 6 | SI MON EMPLOYEUR ME DEMANDE DE VOYAGER À L'ÉTRANGER, PUIS-JE REFUSER? | 54 |
| 7 | QUE FAIRE SI UN MEMBRE DE MA FAMILLE DOIT RESPECTER UNE PÉRIODE D'ISOLEMENT? | 55 |
| 8 | SERAI-JE PAYÉ SI MON EMPLOYEUR M'OBLIGE À RESTER À LA MAISON PAR MESURE PRÉVENTIVE ALORS QUE JE NE SUIS PAS MALADE? | 56 |
| 9 | QUELLE AIDE FINANCIÈRE EST OFFERTE SI LA CRISE ACTUELLE ME FAIT PERDRE MON EMPLOI OU PROVOQUE UNE BAISSÉ IMPORTANTE DE MES REVENUS? | 57 |
| | RESSOURCES ET RÉFÉRENCES UTILES POUR LES PME | 61 |

VOLET EMPLOYEURS

COVID-19 - À QUELLE AIDE FINANCIÈRE VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DROIT ?

Cette infographie représente notre compréhension actuelle des différentes mesures gouvernementales annoncées.



QUI PERDENT, POUR UN MOIS DONNÉ, AU MOINS 30 %* DE LEURS REVENUS EN RAISON DE LA PANDÉMIE (PAR RAPPORT AU MÊME MOIS EN 2019) *Pour le mois de mars 2020, la baisse de revenus peut être de 15 %.

SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE (FÉDÉRAL)

- les premières demandes pourront être soumises dès le lundi 27 avril
- l'équivalent de **75 %** du salaire sur la première tranche de 58 700 \$
- demande renouvelable chaque mois
- mesure rétroactive au 15 mars 2020, concerne les mois de mars à août
- la mesure vise à maintenir le lien d'emploi
- une calculatrice est offerte pour aider les entreprises à déterminer les sommes qui seront couvertes

TOUTES LES ENTREPRISES (INCLUANT LES ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF ET LES ORGANISMES DE BIENFAISANCE)

PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (PACME-COVID-19) (PROVINCIAL)

- destinée aux organisations qui voudraient profiter de cette « pause » pour accroître les compétences de leur main-d'oeuvre
- aussi accessible aux travailleurs autonomes
- finance les **coûts de formation** : salaire des travailleurs en formation (jusqu'à 25 \$ l'heure); honoraires des formateurs (jusqu'à 150 \$ l'heure); frais indirects (pour les travailleurs et les formateurs); jusqu'à 10 % des frais d'administration et de gestion
- peut être jumelé aux autres programmes d'aide des gouvernements fédéral et provincial
- offert jusqu'au 30 sept. 2020 ou jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe budgétaire de 100 M\$



PROBLÈMES DE LIQUIDITÉS LIÉS À LA PANDÉMIE

COMPTE D'URGENCE POUR LES ENTREPRISES CANADIENNES (FÉDÉRAL)

- permet aux institutions financières d'accorder des prêts sans intérêt
- max. : **40 000 \$**
- ❖ PME et OSBL dont la masse salariale en 2019 était entre 20 000 \$ et 1,5 M\$
- remise de 25 % du prêt s'il est remboursé avant le 31 décembre 2022

PROGRAMME DE CRÉDIT AUX ENTREPRISES (FÉDÉRAL)

- Exportation et développement Canada (EDC) et la Banque de développement du Canada (BDC) offrent des garanties aux institutions financières pour permettre aux PME d'accéder à du crédit additionnel
- max. : **6,25M \$** pour les PME
- communiquez avec votre institution financière

FONDS D'AIDE ET DE RELANCE RÉGIONALE (FARR) (FÉDÉRAL)

- pour les entreprises qui ne peuvent pas profiter des autres programmes d'aide financière et qui ont des problèmes de liquidités
- sont admissibles les petites et moyennes entreprises, les coopératives, les organismes à but non lucratif, les organismes de soutien aux entreprises et les organismes autochtones

AIDE D'URGENCE POUR LE LOYER COMMERCIAL (FÉDÉRAL)

- destinés aux petites entreprises, organismes à but non lucratif et organismes de bienfaisance qui peinent à payer leur loyer dont le loyer mensuel s'élève à moins de 50 000 \$ et qui ont perdu plus de 70 % de leurs revenus

CRÉDIT D'URGENCE POUR LES GRANDS EMPLOYEURS (CUGE) (FÉDÉRAL)

- pour les grandes entreprises dont les revenus annuels dépassent 300 M \$
- prêt d'au moins 60 M \$
- une aide financière de dernier recours
- des conditions strictes sont imposées
- le programme est administré par la Corporation de développement des investissements du Canada (CDEV) et les ministères des Finances et de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie

AIDE D'URGENCE AUX PME (PROVINCIAL)

- administrée par les MRC et les municipalités
- prêts et garanties de prêts jusqu'à 50 000 \$
- les coopératives, les OSBL et les entreprises d'économie sociale y sont admissibles

PROGRAMME D'ACTION CONCERTÉE TEMPORAIRE POUR LES ENTREPRISES (PACTE) (PROVINCIAL)

- administré par Investissement Québec (IQ)
- prêts et garanties de prêts
- min. : 50 000 \$

BONIFICATION DE L'AIDE D'URGENCE DU CANADA POUR LE LOYER COMMERCIAL (PROVINCIAL)

- Réduit de 50 % la perte des propriétaires d'immeubles commerciaux.
- Toutes les entreprises immobilières du Québec sont admissibles.



ALLÈGEMENTS FISCAUX

REPORT D'IMPÔTS ET D'ACOMPTES PROVISIONNELS (FÉDÉRAL ET PROVINCIAL)

- 1^{er} juin 2020** : nouvelle date limite pour transmettre sa déclaration de revenus
- 1^{er} septembre 2020** : nouvelle date limite pour transmettre la déclaration de revenus des sociétés et des fiducies, et pour le versement des sommes dues au fisc



REPORT DES VERSEMENTS DE LA TPS/TVH (FÉDÉRAL)

- 30 juin 2020** : à l'égard des remises prévues de TVQ du 31 mars, du 30 avril et du 31 mai



REPORT DES DROITS DE DOUANE (FÉDÉRAL)

- 30 juin 2020** : pour les droits de douane exigibles sur les importations



INSTITUTIONS FINANCIÈRES > MESURES D'ASSOULISSEMENT

Le Mouvement Desjardins et les six plus grandes banques canadiennes ont annoncé des mesures d'assouplissement pour leurs clients. Communiquez avec votre institution financière.

NOUVEAUTÉ

CONSEILS FINANCIERS GRATUITS

Service de résilience des entreprises (SRE)

1 866 989-1080

- pour les PME, les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance
- initiative mise en place par le gouvernement du Canada et la Chambre de commerce du Canada



Selon le Code du travail du Québec, les entreprises ont une obligation en matière de santé et de sécurité du travail envers leurs salariés, notamment en cas d'éventuelles pandémies. Les entreprises sont tenues de mettre en place tous les moyens adaptés aux risques encourus et doivent s'organiser pour anticiper et limiter la propagation du virus. Ce guide présente donc un plan détaillé de prévention des infections en contexte de pandémie à l'intention des employeurs.

1 QUELLES PRÉCAUTIONS SANITAIRES SONT RECOMMANDÉES POUR LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES?

Actuellement, toutes les activités en présence des entreprises non prioritaires sont suspendues, et le télétravail est recommandé.

Selon les connaissances actuelles, la COVID-19 se transmet par les gouttelettes respiratoires d'une personne infectée ou par contact étroit et prolongé avec une personne infectée. Elle peut aussi se propager lorsqu'une personne touche une surface contaminée, puis sa bouche, son nez ou ses yeux avant de se laver les mains.

Les autorités recommandent pour le moment d'adopter les mêmes mesures d'hygiène respiratoire de base s'appliquant à la prévention des maladies infectieuses saisonnières comme le rhume et la grippe. **Cela inclut :**



Se couvrir la bouche et le nez avec le coude ou un mouchoir lorsqu'on tousse.



Se laver souvent les mains à l'eau savonneuse pendant au moins 20 secondes.



Éviter de toucher ses yeux, son nez ou sa bouche avec ses mains non lavées.

De plus, les entreprises sont encouragées à adopter une [politique de prévention des maladies infectieuses](#) pouvant inclure des mesures telles que la désinfection des espaces d'affluence, la distribution de produits antiseptiques, un rappel des mesures d'hygiène respiratoire de base, l'évitement des réunions physiques, la prédilection pour les audio-conférences et une option de télétravail pour les employés, lorsque la nature de la tâche le permet.

L'accès à un point d'eau et à du savon, afin que les travailleurs puissent se laver les mains, est essentiel, ainsi que l'affichage d'une méthode efficace pour le lavage de mains comme celle prescrite par l'[Organisation mondiale de la santé](#). Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité d'offrir un accès à un point d'eau, fournir des solutions hydroalcooliques (Purell) aux travailleurs est essentiel.

Dans le cas spécifique de la COVID-19, le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec recommande aux travailleurs d'éviter les poignées de main afin de réduire les risques de propagation du virus.

Les entreprises [ont en outre la responsabilité de suivre le protocole](#) de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique AVANT de réintégrer au travail un employé présentant un risque de contagion.

Pour tous les détails concernant la gestion des risques biologiques dans votre entreprise, consultez ce guide produit par la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#).

2 QUELLES QUESTIONS PUIS-JE POSER À MES EMPLOYÉS AFIN DE DÉTERMINER SI DES RISQUES DE CONTAGION SONT PRÉSENTS?

À l'heure actuelle, la manière d'évaluer le risque d'infection d'une personne est de lui poser les trois questions suivantes :

1. A-t-elle voyagé dans les dernières semaines?
2. Croit-elle avoir été en contact avec une personne infectée?
3. Présente-t-elle des symptômes associés à la COVID-19
(nez qui coule, toux, fièvre, maux de gorge ou de tête, difficultés respiratoires)?

Toutefois, il est à noter que les symptômes de la COVID-19 peuvent prendre jusqu'à 14 jours avant de se manifester chez une personne contaminée. Un employeur est donc justifié d'imposer une quarantaine de 14 jours à un employé qui [répond « oui » à l'une des deux premières questions](#).

3 QUELS SONT LES ASPECTS LÉGAUX À CONSIDÉRER DANS LE CADRE DE LA PROPAGATION DU NOUVEAU CORONAVIRUS?

De manière générale, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés sur les lieux de travail (Article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail), notamment à l'égard de la propagation d'un virus comme la COVID-19. Il a donc la responsabilité de s'informer de l'état de santé de ses employés dans ce cas précis.

Parallèlement à cette obligation, l'employeur doit aussi respecter le droit à la vie privée de ses employés (*Charte des droits et libertés de la personne*). Il doit donc limiter ses questions à celles recommandées par les autorités de santé publique tout en veillant à préserver la confidentialité des renseignements obtenus. Il est toutefois admis que [si la santé d'un travailleur est en jeu, le devoir de protéger la santé et la sécurité des autres travailleurs a préséance](#) sur le droit à la vie privée de ces derniers.

De plus, l'employeur doit s'abstenir de soupçonner un employé d'infection sur la base de sa nationalité, ce qui serait une atteinte à ses droits et libertés (*Chartes des droits et libertés de la personne*).

Pour tous les détails concernant la gestion des risques biologiques dans votre entreprise, [consultez ce guide produit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#).

4 QUELLES INFORMATIONS MON ENTREPRISE DOIT-ELLE COMMUNIQUER AUX SALARIÉS À PROPOS DE LA COVID-19?

La COVID-19 est un nouveau virus détecté chez l'humain. Elle comporte donc une part d'inconnu, et la situation est appelée à évoluer dans les mois à venir.

Le meilleur moyen de communiquer des informations fiables à ses employés est de s'en tenir aux informations émises par les sources officielles :

[Quebec.ca/coronavirus](https://quebec.ca/coronavirus)

En plus des points de presse quotidiens du premier ministre François Legault, le gouvernement du Québec a créé cette ressource qui rassemble notamment les mesures sanitaires en vigueur dans la province.

[Canada.ca/coronavirus](https://canada.ca/coronavirus)

Les informations concernant la COVID-19 du gouvernement du Canada. On y retrouve notamment des informations en ce qui concerne les voyages internationaux et les Canadiens actuellement à l'étranger.

[Organisation mondiale de la santé \(OMS\)](https://www.who.int/fr)

Sur ce site, l'OMS fournit des informations concernant la flambée de la COVID-19 dans le monde, et des conseils sanitaires. Mises à jour quotidiennes.

Au-delà des informations factuelles, assurez-vous de communiquer avec transparence et humanité avec vos employés, en tenant compte de leurs besoins, des pressions auxquelles ils font face et du caractère exceptionnel de la situation.

LIRE NOTRE ARTICLE : [Tensions au travail et COVID-19](#)

5 QUELLES STRATÉGIES L'EMPLOYEUR DEVRAIT-IL METTRE EN PLACE POUR TRAVERSER LA PANDÉMIE ?

En cas de pandémie, plusieurs entreprises seront contraintes de fermer ou seront confrontées à un taux d'absentéisme anormalement élevé (des employés seront en quarantaine ou porteront assistance à un proche en quarantaine, d'autres refuseront de se présenter au travail par crainte de contagion).

Pour éviter la paralysie, les entreprises doivent se doter d'un plan de continuité des opérations (PCO), ou le mettre à jour s'il existe déjà.

Ce plan devrait inclure :

- Une politique des maladies infectieuses permettant d'appliquer rapidement les mesures d'hygiène requises;
- Une ligne de commandement;
- L'identification des opérations critiques;
- L'identification de ressources pouvant pallier un manque de personnel ou l'interruption de service d'un partenaire d'affaires.

Un PCO peut également prévoir des outils de formation, ainsi qu'une politique de gestion des absences.

À LIRE :

[Responsabilités du CRHA et du CRIA en cas d'épidémie ou de pandémie](#)

[6 conseils pour gérer la crise de la COVID-19 dans votre organisation](#)

[Comment préserver votre marque employeur dans la tourmente](#)

6 EST-IL RECOMMANDÉ D'ENCOURAGER LE TÉLÉTRAVAIL AFIN D'ÉVITER LA PROPAGATION DU VIRUS?

La COVID-19 se propage le plus souvent par des gouttelettes respiratoires (éternuement), un contact physique avec une personne infectée ou avec une surface infectée.

Le télétravail est à privilégier dans la mesure du possible afin de freiner la propagation du virus en limitant le contact entre les personnes. Il est d'ailleurs recommandé d'inclure cette option dans une politique de prévention des maladies infectieuses et dans un PCO.

LIRE NOS ARTICLES :

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

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

7 UN DE MES EMPLOYÉS REVIENT DE VOYAGE : COMMENT GÉRER LA SITUATION?

Depuis le 25 mars 2020, en vertu de la Loi sur la mise en quarantaine, les personnes revenant de voyage doivent observer une quarantaine obligatoire de 14 jours. Les contrevenants s'exposent à une peine d'emprisonnement et à une amende pouvant aller jusqu'à 750 000 \$.

Les autorités demandent aux personnes revenant de voyage de [communiquer avec les autorités locales](#) de santé publique de leur province.

Le gouvernement du Québec demande à la population de ne pas composer le 811, mais de contacter :

Région de Montréal : 514 644-4545;

Région de Québec : 418 644-4545;

Ailleurs au Québec : 1 877 644-4545.

Une entreprise est donc en droit de demander à un employé qui revient de voyage de suivre ce protocole de quarantaine. Il n'est pas recommandé de demander un certificat médical afin d'éviter d'alourdir les services de santé.

Durant la quarantaine, l'employeur peut proposer à l'employé de faire du télétravail si la situation s'y prête. Autrement, l'employé peut se prévaloir de la [Prestation canadienne d'urgence du gouvernement fédéral](#).

À noter : un employeur n'a [pas l'obligation de rémunérer un employé placé en quarantaine](#).

8 SI L'EMPLOYEUR CROIT QU'UN EMPLOYÉ POURRAIT AVOIR ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE, PEUT-IL LUI IMPOSER UNE QUARANTAINE DE 14 JOURS?

Un employeur doit appliquer le protocole de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique seulement s'il a des « motifs raisonnables » de le faire; c'est-à-dire, si l'employé concerné confirme avoir voyagé après le 12 mars 2020 ou s'il croit avoir été en contact avec une personne infectée.



9 UN EMPLOYÉ PEUT-IL REFUSER DE TRAVAILLER AVEC UN COLLÈGUE QUI REVIENT D'UNE RÉGION À RISQUE?

Un employé qui a des « motifs raisonnables » de craindre pour sa santé ou sa sécurité au travail a le droit d'exercer son droit de refus de continuer à travailler (Article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Un employé peut donc refuser de côtoyer un collègue présentant un risque d'infection, selon les critères établis par les autorités de santé publique.

Un travailleur peut aussi déposer une plainte de manière anonyme. Cette dernière sera traitée afin d'évaluer les mesures devant être mises en place pour contrôler le risque.

Pour ce qui est de la femme enceinte ou qui allaite, la loi sur la santé et sécurité du travail prévoit un mécanisme de retrait préventif.

Ce droit ne pourrait cependant pas être invoqué pour des motifs personnels ne correspondant pas aux recommandations des autorités officielles. Il pourrait également ne pas être exercé si les conditions d'exécution de ce travail sont normales ou encore si l'exécution de ce travail ne met pas en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne tel que prévu à l'article 13 de la LSST.

[Pour les détails complémentaires, se référer aux mesures -Volet Santé et sécurité du travail- telles que préconisées par la CNESST.](#)

10 EST-IL PERMIS D'ENVOYER UN SALARIÉ À L'ÉTRANGER?



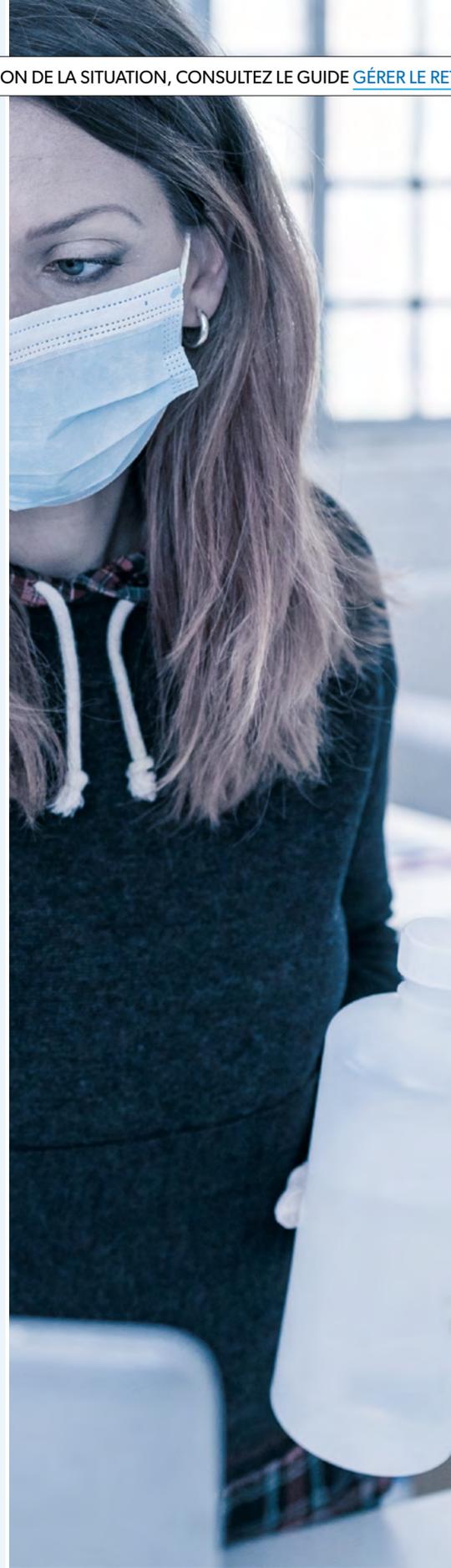
À l'heure actuelle, le gouvernement du Canada recommande à toute la population d'éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du pays, et ce, jusqu'à nouvel ordre.

De toute façon, les frontières de nombreux pays sont fermées et n'acceptent plus de voyageurs étrangers.

La frontière canado-américaine demeure infranchissable jusqu'au 21 juin, mis à part pour le transport de marchandises.

Le gouvernement fédéral interdit aussi tout voyage intérieur (en train ou en avion) aux personnes qui présentent des symptômes de la COVID-19.

11 QUE DOIT-ON FAIRE LORSQU'UN EMPLOYÉ EST DÉCLARÉ POSITIF À LA COVID-19?



Lorsqu'un employé est déclaré positif à la COVID-19, l'employeur doit :

- contacter les autorités de santé publique en composant le 1 877 644-4545 et suivre leurs recommandations;
- appliquer la politique de prévention des maladies infectieuses de l'entreprise, s'il en existe une;
- exiger que l'employé reste à la maison pour une période de confinement d'au moins 14 jours.

Si l'employé s'est présenté au travail pendant qu'il était infecté, l'employeur doit :

- désinfecter toutes les surfaces et suivre les recommandations des autorités de santé publique pour décontaminer les lieux et gérer la situation;
- informer tous les employés de la situation, en particulier ceux qui ont été en lien direct avec l'employé infecté;
- respecter, autant que possible, les lois applicables en ce qui concerne la protection de la vie privée et les droits de la personne (voir la section [Un employeur pourra-t-il divulguer le nom des employés testés positivement au coronavirus par mesure de prévention?](#));
- communiquer régulièrement avec les employés, avec transparence et humanité, en transmettant des informations justes et claires;
- tenir compte des besoins des employés et du caractère exceptionnel de la situation, en évitant de baser ses décisions sur des perspectives strictement économiques ou juridiques.

Si un employé déclare sa contamination avant de retourner sur les lieux de travail, l'employeur doit :

- s'assurer qu'un délai de 14 jours s'est écoulé depuis le début de la phase aiguë de la maladie;
- veiller à ce qu'il n'ait plus de symptômes depuis 24 heures (excepté une toux résiduelle), et plus de fièvre depuis 48 heures.

Il n'est pas recommandé de demander un certificat médical. Si l'employeur l'exige, il doit en assumer les coûts (frais et temps).

Pour tous les détails concernant la gestion des risques biologiques dans votre entreprise, [consultez ce guide produit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#).

POUR EN SAVOIR PLUS, LISEZ NOTRE ARTICLE :
[Veiller à la santé et à la sécurité de ses employés au temps de la COVID-19](#)

12 UN EMPLOYEUR POURRA-T-IL DIVULGUER LE NOM DES EMPLOYÉS TESTÉS POSITIVEMENT AU CORONAVIRUS PAR MESURE DE PRÉVENTION?

Dans l'éventualité d'un cas de COVID-19 déclaré, l'employeur doit nécessairement contacter les autorités de santé publique pour obtenir leurs recommandations.

De plus, il doit informer tous ses employés de la situation, en plus de ceux qui ont été en lien direct avec l'employé infecté. Garder cette information secrète pourrait l'exposer à des demandes de recours ultérieurement.

S'il est, par ailleurs, primordial que les employeurs prennent toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de leurs travailleurs, il est tout aussi essentiel qu'ils respectent l'ensemble des lois applicables en ce qui concerne la protection de la vie privée et les droits de la personne.

Ainsi, sous réserve des lois sur la santé et la sécurité, les employeurs doivent éviter de révéler l'identité des employés infectés ou soupçonnés de l'être. Toutefois, **si une situation d'urgence est déclarée**, ce qui est le cas actuellement, la sécurité publique prévaut sur la protection de la vie privée.

En effet, [le Cadre de sécurité civile pour le Canada](#) définit une situation d'urgence comme suit « Situation présente ou imminente requérant des actions rapides et coordonnées touchant des personnes ou des biens, pour **protéger la santé, la sécurité et le bien-être des personnes** ou limiter les dommages aux biens ou à l'environnement ».

Sous réserve des données communiquées par diverses firmes spécialisées dans le droit corporatif ([Osler](#) et [Blakes](#)), et « exceptionnellement, la *Loi sur la protection des renseignements personnels au Canada* permet l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels à l'insu et sans le consentement de l'intéressé dans une situation d'urgence qui menace la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ».

13 QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT ADOPTER POUR GÉRER CETTE CRISE?

Face à la situation exceptionnelle que provoque la COVID-19, les entreprises sont appelées à adopter de bonnes pratiques pour bien gérer la crise auprès de leurs employés :

- Mettre en place un plan de continuité des activités. Il consiste pour l'entreprise à dresser la liste des opérations prioritaires à maintenir en cas d'absences de plusieurs employés, et des mesures pour protéger les salariés qui seront au travail.
- Adopter une communication constante avec ses employés afin de minimiser la panique et le climat anxigène qu'une telle crise peut provoquer ([lire nos conseils sur ce sujet](#)). Ceci vaut autant pour les mesures de prévention, d'isolement, sa politique de rémunération et congés en cas d'absence ou d'isolement, que si l'entreprise doit fermer ou entrevoit une baisse de ses activités étant donné un ralentissement économique dans son secteur. La transparence vaut souvent mieux que l'incertitude et les rumeurs.
- Dans le cas d'un ralentissement économique pour l'entreprise, et dans le respect de sa capacité, il est fortement suggéré d'explorer les mesures alternatives avant les mises à pied temporaires, comme les congés volontaires sans solde, les heures réduites, le gel des recrutements, etc.

- Encore une fois, le travail à distance devrait être favorisé pour maintenir leurs activités et assurer une rémunération continue aux employés, quand cela est possible.
- Dans ce cadre, rappelons que les travailleurs en quarantaine, qui auront épuisé les congés de maladie ou autres absences autorisées, auront des prestations de maladie de l'assurance-emploi dès le premier jour, sans délai de carence. Il s'agit de l'une des mesures annoncées le 11 mars par le premier ministre Justin Trudeau pour faire face à l'impact économique de la propagation de la COVID-19.
- Finalement, rappelons que la fidélisation des employés demeure un enjeu crucial pour les entreprises. Lorsque la crise sera passée, ce sont toutes les mesures de soutien aux employés que les employeurs auront pu mettre en place, dans le respect de leurs capacités, qui pourront faire la différence et fidéliser les gens.

LIRE NOS ARTICLES :

[6 conseils pour gérer la crise de la COVID-19 dans votre organisation](#)

[Veiller à la santé et à la sécurité de ses employés au temps de la COVID-19](#)

14 MAINTENIR DES POINTS D'INFORMATION RÉGULIERS AVEC LES EMPLOYÉS

Les employeurs sont appelés à rester vigilants et à maintenir une veille active auprès des autorités de santé publique municipales, provinciales ou fédérales. L'objectif étant, d'une part de s'assurer de connaître leurs devoirs et obligations, notamment en ce qui a trait aux normes d'emploi, aux droits de la personne, à l'hygiène et la sécurité du travail dans ce contexte de crise, et d'autre part, de tenir informés leurs employés et leur fournir des mises à jour régulières sur l'évolution de la situation.

Il est important de communiquer avec les employés et de leur fournir des mises à jour régulières sur les mesures que vous mettez en place et sur votre politique quant à la continuité des salaires dans tous les cas de figure :

- Pour l'employé malade;
- Pour l'employé qui reste à la maison pour s'occuper de quelqu'un qui est malade;
- Pour l'employé à qui vous demanderez de rester en isolement à la maison, même s'il ne présente pas de symptômes;
- Pour l'employé qui a déclaré avoir été en contact avec quelqu'un présentant les symptômes ou qui revient de voyage et qui est en quarantaine.

Même si vous jugez que vos politiques RH sont claires quant aux absences et congés, prenez le temps de les clarifier pour vos employés, et considérez de quelles façons, dans le respect de votre capacité à payer, vous pourriez trouver des moyens de soutenir financièrement les employés touchés.

15 LES ACTIVITÉS DE NOTRE ENTREPRISE SONT AFFECTÉES PAR LA PANDÉMIE, QUELLES SONT NOS OPTIONS?



Pour les employeurs au Québec et de compétence provinciale qui doivent fermer ou qui font face à une baisse de revenus ou de leurs activités en raison de la COVID-19, différentes options sont envisageables :

- [Demander la Subvention salariale d'urgence](#)
- [Vos questions concernant la Subvention salariale d'urgence](#)
- [Procéder à des mises à pied temporaires](#)
- [Modifications au programme Travail Partagé](#)

DEMANDER LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE

QUELLES SONT LES ORGANISATIONS NOUVELLEMENT ADMISSIBLES À LA SSUC DEPUIS LE 15 MAI?

- Les sociétés de personnes détenues à concurrence de 50 % par des membres non admissibles;
- Les sociétés appartenant à un gouvernement autochtone qui exploitent une entreprise, ainsi que les sociétés de personnes dont les associés sont des gouvernements autochtones et des employeurs admissibles;
- Les associations canadiennes enregistrées de sport amateur;
- Les organisations journalistiques enregistrées;
- Les collèges et les écoles privées.

Cette subvention fédérale vise à permettre aux entreprises de garder ou de réembaucher leurs travailleurs touchés par la crise actuelle. Pour les entreprises admissibles, cette subvention couvrira 75 % du salaire des employés (applicable à la première tranche de 58 700 \$ du salaire annuel, soit jusqu'à 847 \$ par employé, par semaine), rétroactivement au 15 mars 2020. Le gouvernement fédéral a annoncé que la Subvention salariale d'urgence sera disponible jusqu'au 29 août.

Ainsi, **au lieu de procéder à des mises à pied**, le gouvernement fédéral recommande :

- De garder ou de réembaucher leur personnel aussitôt que possible;
- De compenser, si possible, le manque à gagner salarial de 25 %;
- En attendant la subvention salariale, de faire appel aux divers programmes de crédit annoncés fin mars;
- De faire preuve de bonne foi dans leurs demandes d'aide financière (en cas d'abus, les conséquences seront sévères).

À quelles organisations la subvention salariale sera-t-elle offerte?

- Aux entreprises de toutes tailles, autant les PME que les grandes entreprises, incluant les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance.
- Dont les revenus ont baissé...
 - de plus de 15 % pour le mois de mars, comparativement à mars 2019 OU à la moyenne des revenus de janvier et février 2020;
 - de plus de 30 % pour les mois d'avril et mai, comparativement au même mois de l'année précédente OU à la moyenne des revenus de janvier et février 2020.
- Le gouvernement du Canada a prolongé la subvention salariale jusqu'au 29 août 2020. Il veut consulter les syndicats et les entreprises pour revoir certains critères, notamment celui sur la baisse des revenus de 30 %.
- À l'exclusion des organisations recevant des fonds publics, comme les sociétés de la Couronne.
- Les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance auront le choix d'inclure ou d'exclure les subventions gouvernementales pour calculer leur perte de revenus.

Comment les employeurs pourront-ils en faire la demande?

- Sur un portail en ligne disponible bientôt sur le site de l'Agence du revenu du Canada;
- En renouvelant leur demande chaque mois;
- Les premières demandes pourront être soumises dès le lundi 27 avril, et les premiers paiements par dépôt direct se feront à compter du 7 mai.
- Une calculatrice est offerte pour aider les entreprises à déterminer les sommes qui seront couvertes.

Pour en savoir plus sur le programme Subvention salariale d'urgence du Canada, [consultez la section du site](#) de l'Agence du revenu prévue à cet effet.

VOS QUESTIONS CONCERNANT LA SUBVENTION SALARIALE D'URGENCE

Est-il nécessaire de réembaucher ses employés mis à pied pour bénéficier de la subvention?

Il est nécessaire de réembaucher vos employés, mais vous n'avez pas à leur *donner du travail* si les activités de votre entreprise sont interrompues. Toutefois, si vous n'avez pas de travail pour eux, il s'agit d'une décision stratégique, car demander la Subvention salariale d'urgence a un coût. Les employeurs doivent en effet continuer de payer les charges sociales (régime de retraite, assurances collectives, etc.). Le gouvernement fédéral demande aussi aux entreprises de « faire de leur mieux » pour pallier l'écart salarial de 25 %. L'employeur doit donc évaluer s'il est pertinent de garder ces employés en regard des coûts que cela entraîne, ou s'il est préférable de les mettre à pied pour qu'ils demandent la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

Si j'ai fait des mises à pied en mars, puis-je demander la Subvention salariale d'urgence pour ces employés?

Oui, vous pourriez bénéficier de la Subvention salariale d'urgence pour ces employés, pour la période comprise entre le 15 mars 2020 et le moment de la mise à pied, mais ces employés ne pourront pas demander la PCU pour cette période.

Un employé qui a demandé la PCU peut-il refuser de revenir au travail?

Non. La PCU est accordée uniquement aux personnes qui ont perdu leur emploi *involontairement*. Si l'employé est rappelé au travail, il doit reprendre ses tâches professionnelles. S'il refuse, il perd le droit de recevoir la PCU.

Dans le cas d'une entreprise qui offre des services essentiels, un employé peut-il refuser de travailler par mesure de sécurité et demander la PCU?

Non. Il s'agit d'un refus de travailler *volontaire* basé sur des craintes subjectives. L'employé n'est donc pas admissible à la PCU. Il ne pourra démontrer qu'il a été mis à pied. L'entreprise doit toutefois prendre toutes les mesures pour assurer la santé et la sécurité de l'employé.

Une entreprise peut-elle mettre à pied un groupe d'employés tout en gardant au travail ou en réembauchant un autre groupe d'employés?

Oui. Le premier groupe serait alors éligible à la PCU, et l'employeur pourrait demander la Subvention salariale d'urgence pour le deuxième groupe.

Quelles sont les bonnes pratiques pour compenser l'écart de 25 % entre le salaire et la Subvention salariale d'urgence de 75 %?

Le gouvernement fédéral fait appel à la bonne foi des employeurs. Certaines entreprises ne pourront pas pallier cet écart de 25 % en raison de leur situation financière. Cette décision stratégique repose sur l'analyse de la situation de chaque entreprise. Le gouvernement fédéral a demandé aux entreprises qui peuvent combler la différence salariale de le faire. Celles qui abuseront de ce programme subiront de lourdes conséquences.

Si mon entreprise est une filiale d'une grande entreprise internationale, puis-je demander la Subvention salariale d'urgence?

Toutes les entreprises basées au Canada et ayant des activités au Canada sont admissibles. Il est donc important d'analyser la structure de l'entreprise pour vérifier si la filiale est une entité juridique distincte basée au Canada.

Comment faire le calcul des revenus des employés rémunérés au salaire minimum avec pourboires?

L'employeur doit déterminer la rémunération de base de ses employés, ce qui correspond à la rémunération hebdomadaire moyenne admissible versée à son personnel du 1^{er} janvier au 15 mars 2020. Les périodes de 7 jours consécutifs où un employé n'a pas été payé doivent être exclues.

Les pourboires admissibles sont ceux qui sont contrôlés par l'employeur et ceux qui sont déclarés par l'employé à son patron.

Le gouvernement du Canada a mis en ligne un [calculateur](#) pour aider les entreprises.

PROCÉDER À DES MISES À PIED TEMPORAIRES

Dans l'éventualité où l'organisation ne serait pas admissible à la Subvention salariale d'urgence, elle aurait la possibilité de procéder à des mises à pied temporaires.

Dans le cadre d'une mise à pied temporaire, les employés conservent leur lien d'emploi pendant la durée de la mise à pied temporaire, sans être rémunérés, et demeurent en attente d'être rappelés au travail.

Pour les **salariés syndiqués**, la présente situation pourrait justifier des mises à pied sans préavis, malgré les dispositions d'une convention collective. Pour ce faire, deux conditions doivent s'appliquer :

- Les mises à pied sont justifiées par des motifs sérieux et documentés;
- Des mesures sont prises pour limiter la durée des mises à pied dans le temps.

De plus, la notion de « force majeure » n'est pas d'ordre public, il est possible que la convention collective prévoie une définition spécifique. **Avant de procéder à ces mesures, il est recommandé d'en parler avec un conseiller juridique.**

Pour les **salariés non syndiqués** :

- Pour les salariés régis par la Loi sur les normes du travail, si vous estimez que la mise à pied temporaire sera d'une durée inférieure à six mois, aucun préavis écrit n'est nécessaire. Pour les salariés régis par le Code canadien du travail, cette durée est plutôt de 3 à 6 mois. Toutefois, le fait de rédiger un préavis permet de consigner les raisons des mises à pied et de documenter les effets de la crise actuelle.
- Au moment d'aviser vos employés de la mise à pied, l'entreprise doit toujours **émettre un relevé d'emploi**, même si la mise à pied est en lien avec la crise de la COVID-19, et le soumettre à Service Canada. Consultez le [guide de la marche à suivre pour remplir le relevé d'emploi](#).
- Dans l'éventualité où la mise à pied **excéderait la période de six mois**, l'employeur sera tenu de verser à l'employé une indemnité prévue à la Loi sur les normes du travail à l'expiration de la période de six mois.
- Si l'organisation détermine que la mise à pied **durera six mois ou plus ET qu'elle touchera 10 employés ou plus** d'un même établissement, ou si dans une fenêtre de deux mois, 10 employés ou plus seront mis à pied dans un même établissement, vous devrez fournir un [avis de licenciement collectif](#) au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en plus de devoir fournir aux employés un préavis de fin d'emploi. La loi prévoit quelques exceptions et des délais différents à ce sujet pour lesquelles nous vous invitons à consulter un conseiller juridique.

À noter : si l'employé a été mis à pied après le 15 mars 2020, il pourrait être admissible à la [Prestation canadienne d'urgence](#) (PCU). Lorsqu'il cessera de toucher la PCU, il pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Enfin, si une mise à pied temporaire est considérée comme un congédiement déguisé au sens du Code civil du Québec, un salarié pourrait réclamer un délai-congé en vertu de l'article 2091. L'employeur pourrait tenter d'invoquer la notion de « [force majeure](#) » (événement imprévisible et irrésistible) pour se libérer de cette obligation. La présente situation est exceptionnelle, aussi il est probable que les tribunaux du Québec la qualifient de « force majeure ». Il faut cependant que la pandémie rende l'exécution de l'obligation prévue à l'article 2091 de Code civil du Québec impossible, et non simplement plus difficile ou plus onéreuse.

Lire aussi : [Quoi faire si la COVID-19 entraîne une interruption des activités?](#)

MODIFICATIONS AU PROGRAMME TRAVAIL PARTAGÉ

Il est important de souligner que la mise en place de ces mesures spéciales a également pour effet d'ajuster le programme Travail partagé. Ces changements sont les suivants :

- L'accessibilité est élargie aux entreprises en activité toute l'année depuis un an (et non deux ans);
- La durée maximale d'un accord de Travail partagé est prolongée à un maximum de 76 semaines (plutôt que 38);
- Les candidats peuvent demander l'accord de Travail partagé pour 76 semaines complètes lors de la demande initiale;
- Les commissaires peuvent désormais approuver les courriels pour les accords de plus de 600 000 \$;
- Le formulaire de nouvelle demande et de demande de modification (EMP5100) a été révisé.

Par ailleurs, il n'est plus nécessaire de :

- Respecter la période d'attente obligatoire entre les demandes d'accord de Travail partagé — la demande suivante peut être faite immédiatement;

- Fournir un plan de redressement;
- Présenter des documents financiers à l'appui d'une demande;
- Fournir le rapport de recommandation et le résumé pour toutes les demandes supérieures à 600 000 \$;
- Signer la demande;
- Obtenir la signature des employés à l'annexe A;

Pour toute question sur le programme Travail partagé, les employeurs peuvent écrire à cette nouvelle adresse : EDSC.DGOP.TP.REP-RES.WS.POB.ESDC@servicecanada.gc.ca.

Pour connaître les critères d'admissibilité et pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

Nous vous recommandons de suivre les développements des gouvernements fédéral et provincial sur les mesures d'aide financière aux entreprises et aux employés.

Pour obtenir des réponses aux questions les plus fréquentes des propriétaires de PME en ce qui concerne la crise de la COVID-19, consultez cette [section spéciale](#) du site de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

16 COMMENT MON ENTREPRISE PEUT-ELLE PROFITER DE L'AIDE GOUVERNEMENTALE CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES?



Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec a créé le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME).

En voici les grandes lignes :

- Un **budget de 100 millions \$** est prévu pour inciter les entreprises à offrir de la formation à leurs employés au cours des mois que durera la pandémie.
- Le programme est destiné aux **entreprises** — quel que soit leur statut — **dont les activités ont été affectées par la pandémie**.
- L'objectif est de profiter de la pause actuelle pour aider les entreprises à se **préparer à la reprise** afin qu'elles sortent **plus productives** de la crise, tout en atténuant l'impact négatif des mesures sanitaires qui limitent leurs activités.

- Le gouvernement du Québec remboursera **toutes les dépenses admissibles**, y compris les honoraires des formateurs, les frais directs et indirects liés aux activités de formation et le travail des services de ressources humaines pour les organiser, jusqu'à concurrence de 100 000 \$ (50 % des dépenses seront admissibles entre 100 000 \$ et 500 000 \$). Le **salaire des employés qui assistent aux formations** sera également remboursé, à hauteur de 25 % à 100 % selon les cas, en complémentarité avec la Subvention salariale d'urgence accordée par le gouvernement fédéral, et jusqu'à un plafond de 25 \$ l'heure.
- Les **activités de formation admissibles** comprennent : les formations de base des employés, celles sur les compétences numériques, celles qui sont liées aux activités de l'entreprise, celles qui sont recommandées par les ordres professionnels, celles qui peuvent être rendues nécessaires pour faciliter la reprise des activités ou une modification des activités à cause de la pandémie, celles qui permettent une requalification des travailleurs, ainsi que les activités de francisation.
- Plusieurs **activités de gestion de ressources humaines** sont également admissibles, telles que le diagnostic de la fonction RH, les mandats de consultation en gestion des RH, et le coaching et développement des habiletés de gestion.
- L'**offre de formation** est prête. Elle a été préparée par la Commission des partenaires du marché du travail en collaboration avec les universités, les cégeps, les commissions scolaires, les ordres professionnels et les comités sectoriels de main-d'œuvre. D'autres formations pourront s'ajouter.
- La **formation à distance** est favorisée, mais des formations en salle pourront être menées au besoin, en conformité avec les règles sanitaires en vigueur.
- Le programme est offert dès maintenant, jusqu'à ce que l'enveloppe de 100 millions \$ soit épuisée et au plus tard **le 30 septembre 2020**.

PLUS DE PRÉCISIONS

[Programme actions concertées pour le maintien en emploi \(PACME-COVID-19\)](#)

LIRE NOTRE ARTICLE :

[Quels besoins de formation combler grâce au PACME?](#)

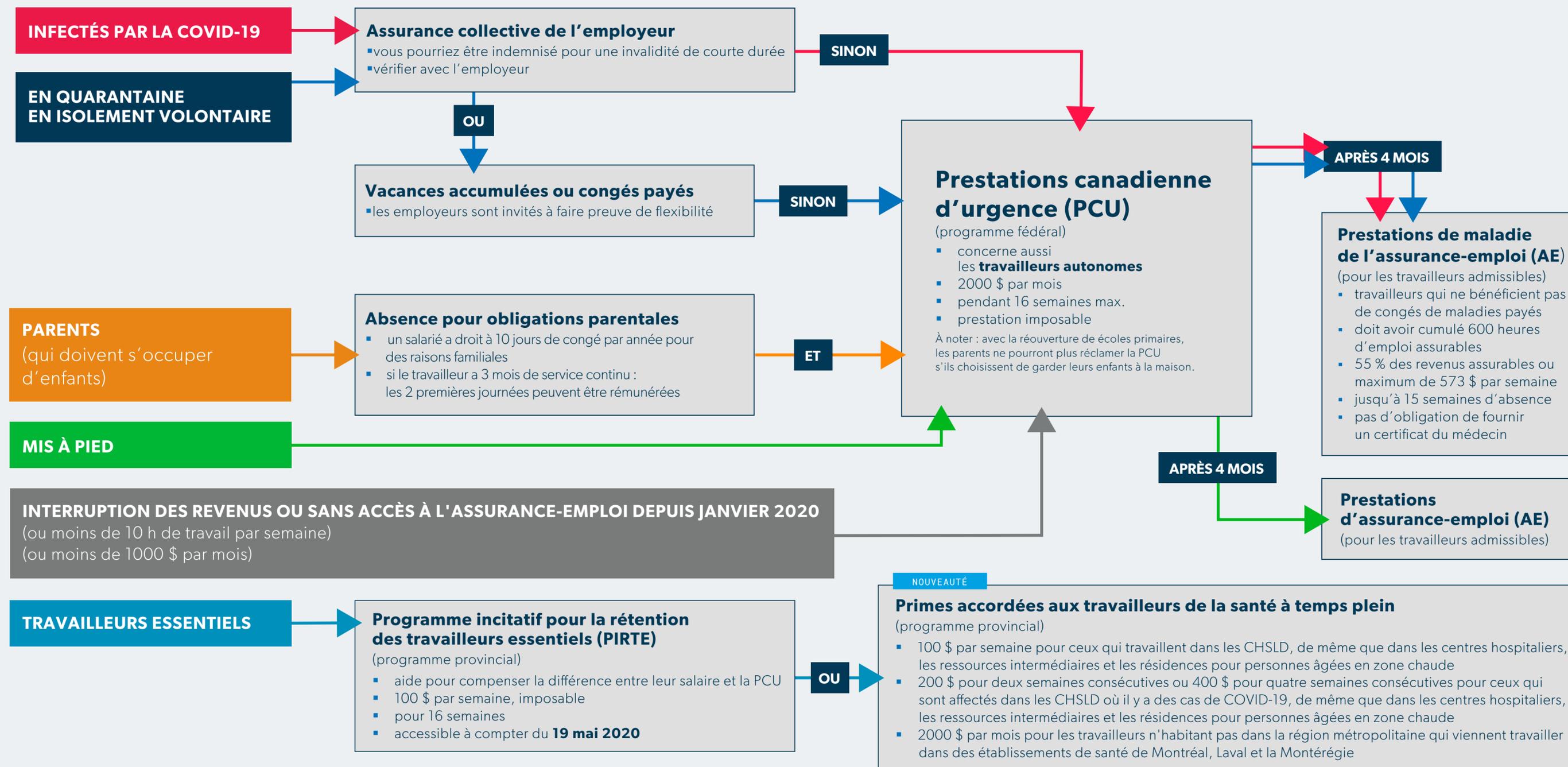
REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier M^e Marie-Hélène Jetté, avocate associée, Langlois, M^e Philippe Bélisle, avocat, Langlois, M^e Marie-Krystel Ouellet, CRHA, avocate senior, Norton Rose Fulbright et Marie-Hélène Robert, CRIA, pour leur participation à la préparation de ce document.

VOLET EMPLOYÉS

COVID-19 - À QUELLE AIDE FINANCIÈRE AVEZ-VOUS DROIT ?

Cette infographie représente notre compréhension actuelle des différentes mesures gouvernementales annoncées.





Si les employeurs ont des obligations envers leurs salariés, cette obligation s'applique également à chaque employé. Chacun doit comprendre son rôle et ses responsabilités pour favoriser ou, minimalement, faire en sorte de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de ses collègues de travail.

1 VOYAGE À L'ÉTRANGER. LA SITUATION ACTUELLE?

Un avertissement officiel global aux voyageurs est en vigueur :

Afin de limiter la propagation de la COVID-19, le gouvernement du Canada recommande d'**éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du pays** jusqu'à nouvel ordre.

Pour suivre l'évolution de la situation, consultez la section [Conseils aux voyageurs](#) sur le site du gouvernement du Canada.

2 SI JE REVIENS DE VOYAGE OU SI J'AI ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE :

[Le gouvernement du Québec a produit le Guide autosoins pour savoir comment prendre soin de votre santé et de celle des autres.](#)

■ QUELLES SONT LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE?

Toutes les personnes revenant de voyage doivent observer une quarantaine obligatoire de 14 jours, c'est-à-dire de rester à la maison et ne pas y accueillir de visiteurs qu'ils présentent ou non des symptômes de la COVID-19.

Autrement, ils devront séjourner dans l'un des hôtels réservés à cette fin par le gouvernement canadien près des aéroports de Montréal, Toronto, Calgary ou Vancouver. Le gouvernement paiera leur séjour. Cette mesure pourrait s'appliquer aux Canadiens rentrant au pays après un long séjour à l'étranger et qui n'ont pas de plan d'hébergement précis.

Les policiers et agents de la Gendarmerie royale du Canada peuvent donner des amendes allant de 275 \$ à 1000 \$ à toute personne enfreignant son obligation de s'isoler pendant 14 jours.

À leur arrivée en sol canadien, qu'ils présentent ou non des symptômes de COVID-19, ils doivent présenter un plan d'isolement crédible, sous peine de devoir séjourner dans l'un des hôtels réservés à cette fin par le gouvernement canadien, aux frais du gouvernement.

Les voyageurs qui ne présentent pas de symptômes grippaux ne devraient pas se rendre à l'urgence, mais plutôt contacter la ligne dédiée à la COVID-19 dans les 24 heures suivant leur retour au Canada :

Région de Montréal : 514 644-4545;

Région de Québec : 418 644-4545;

Ailleurs au Québec : 1 877 644-4545.

Lors d'un retour d'un séjour à l'étranger, les autorités demandent de surveiller l'apparition des symptômes de la COVID-19 pendant les 14 jours suivant leur retour au pays et, le cas échéant, de communiquer avec l'autorité locale de santé publique.

Dans tous les cas, en présence de symptômes correspondant à la COVID-19, il faut appeler la ligne d'urgence dédiée à la COVID-19 (voir les numéros ci-haut) qui indiquera dans quel point de service de santé se rendre.

■ QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS ENVERS MON EMPLOYEUR?

Selon l'[article 49 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST\)](#), un travailleur doit « veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ».

Pour les employés de la fonction publique fédérale ou ceux œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale, l'[article 126 du Code canadien du travail \(CCT\)](#) énonce également que « l'employé est tenu de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès ».

Un employé qui revient de voyage, ou qui présente des symptômes, ou plus généralement qui est susceptible d'être porteur du virus, représente un risque pour ses collègues et doit donc informer son employeur de la situation.

■ MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INTERDIRE L'ACCÈS À MON LIEU DE TRAVAIL?

En vertu de l'article 51 de la LSST, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ».

Du côté fédéral, l'article 124 du CCT stipule également que « l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail ».

Un employé qui a reçu un diagnostic de la COVID-19 ou qui en présente les symptômes constitue un risque pour ses collègues. En conséquence, l'employeur peut demander à l'employé de faire du télétravail, ou si son emploi ne le permet pas, de se mettre en quarantaine.

Pour un employé de retour de voyage, l'employeur doit exiger qu'il se mette en quarantaine pendant 14 jours.

3 COMMENT ME FAIRE INDEMNISER SI JE SUIS ATTEINT DE LA COVID-19 OU SI JE SUIS EN QUARANTAINE?

■ SI UN EMPLOYÉ A DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19, UN DIAGNOSTIC CLINIQUE OU UN ORDRE DE MISE EN QUARANTAINE

La politique de l'employeur relatif au congé de maladie devrait s'appliquer. Pour de plus amples informations, consulter [la rubrique Absences pour cause de maladie ou d'accident de la CNESST](#).

L'[OMS recommande aux employeurs](#) d'assouplir la politique de congé de maladie en n'exigeant pas un billet médical pour éviter d'engorger le système de santé et pour éviter la propagation.

Pour le retour au travail, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a déterminé trois critères :

- délai de 14 jours depuis le début de la phase aiguë de la maladie;
- aucun symptôme depuis 24 heures (excepté une toux résiduelle);
- aucune fièvre depuis 48 heures.

En ce qui concerne les assurances collectives, en général, les compagnies d'assurance considèrent un employé en invalidité s'il présente des symptômes du nouveau coronavirus, s'il a un diagnostic clinique de ce virus ou s'il a reçu un ordre de mise en quarantaine.

Certaines compagnies d'assurance n'exigent pas, au début, de déclaration du médecin aux fins du traitement de votre demande de règlement d'invalidité de courte durée, si l'absence est due à des symptômes de la COVID-19, à un diagnostic clinique de ce virus ou à un ordre de mise en quarantaine.

Si l'employé n'a pas accès à une assurance collective, il peut demander la Prestation canadienne d'urgence. Le gouvernement fédéral a supprimé le délai d'attente d'une semaine pour les personnes en quarantaine.

À l'automne 2020, il entend accorder une banque de dix jours de congé payés aux employés qui éprouvent des symptômes de la grippe ou de la COVID-19. Des discussions sont en cours à ce sujet avec les gouvernement provinciaux.

■ SI L'EMPLOYÉ NE PRÉSENTE PAS DE SYMPTÔMES ET EST MIS EN QUARANTAINE PRÉVENTIVE À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur pourrait être appelé à maintenir le salaire, car c'est à son initiative que la prestation de travail est suspendue.

Toutefois, si un employé se déplace volontairement vers l'étranger et que l'employeur l'informe avant son départ qu'il exigera une mise en quarantaine à son retour, dans ce cas, l'employeur serait justifié de ne pas le rémunérer durant cette période.

Évidemment, l'employeur peut mettre en place des mesures comme le télétravail pour permettre tout de même la prestation de travail.

4 MON EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER UN CERTIFICAT MÉDICAL?

Pour réduire les risques de propagation du virus et d'engorgement des systèmes de santé, l'[OMS recommande aux employeurs](#) de mettre un employé susceptible d'être infecté en télétravail ou en quarantaine, sans attendre un billet médical attestant que l'employé est atteint de la COVID-19.

Si un employeur décide d'exiger un billet médical, il doit en assumer les coûts (frais et temps).

5 SI UN COLLÈGUE REVIENT DE VOYAGE OU A ÉTÉ EN CONTACT AVEC UNE PERSONNE INFECTÉE :

■ DOIS-JE EN INFORMER MON SUPÉRIEUR, S'IL N'EST PAS DÉJÀ INFORMÉ?

Un employé qui revient de voyage ou qui a côtoyé une personne infectée est susceptible d'être lui-même infecté. Il présente donc un risque d'exposition au virus pour ses collègues.

Selon l'article 49 de la LSST, un employé doit « participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail » et devrait donc informer son supérieur du risque présenté par son collègue susceptible d'être infecté.

Pour les employés de la fonction publique fédérale ou ceux œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale, l'article 126 du CCT demande « de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie ».

■ PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE REFUS POUR NE PAS TRAVAILLER AVEC CE COLLÈGUE ET, DANS CE CAS, SERAI-JE RÉMUNÉRÉ?

L'exercice du droit de refus est prévu dans les articles 12 à 31 de la LSST et à l'article 128 du CCT. Pour s'en prévaloir, l'employé doit présenter un motif raisonnable de croire que sa santé est mise en danger.

C'est le cas si le collègue en question revient de voyage et qu'il n'a pas été mis en quarantaine, puisqu'il serait en infraction avec la [Loi sur la mise en quarantaine](#).

Pour les autres situations, dans l'état actuel, il serait difficile de conclure à la présence d'un danger. Le CCT et la LSST prévoient une procédure à suivre pour évaluer le danger.

Si, après évaluation, le droit de refus est justifié, l'employé sera rémunéré et l'employeur ne peut pas le sanctionner ni le congédier.

6 SI MON EMPLOYEUR ME DEMANDE DE ME RENDRE À L'ÉTRANGER, PUIS-JE REFUSER?



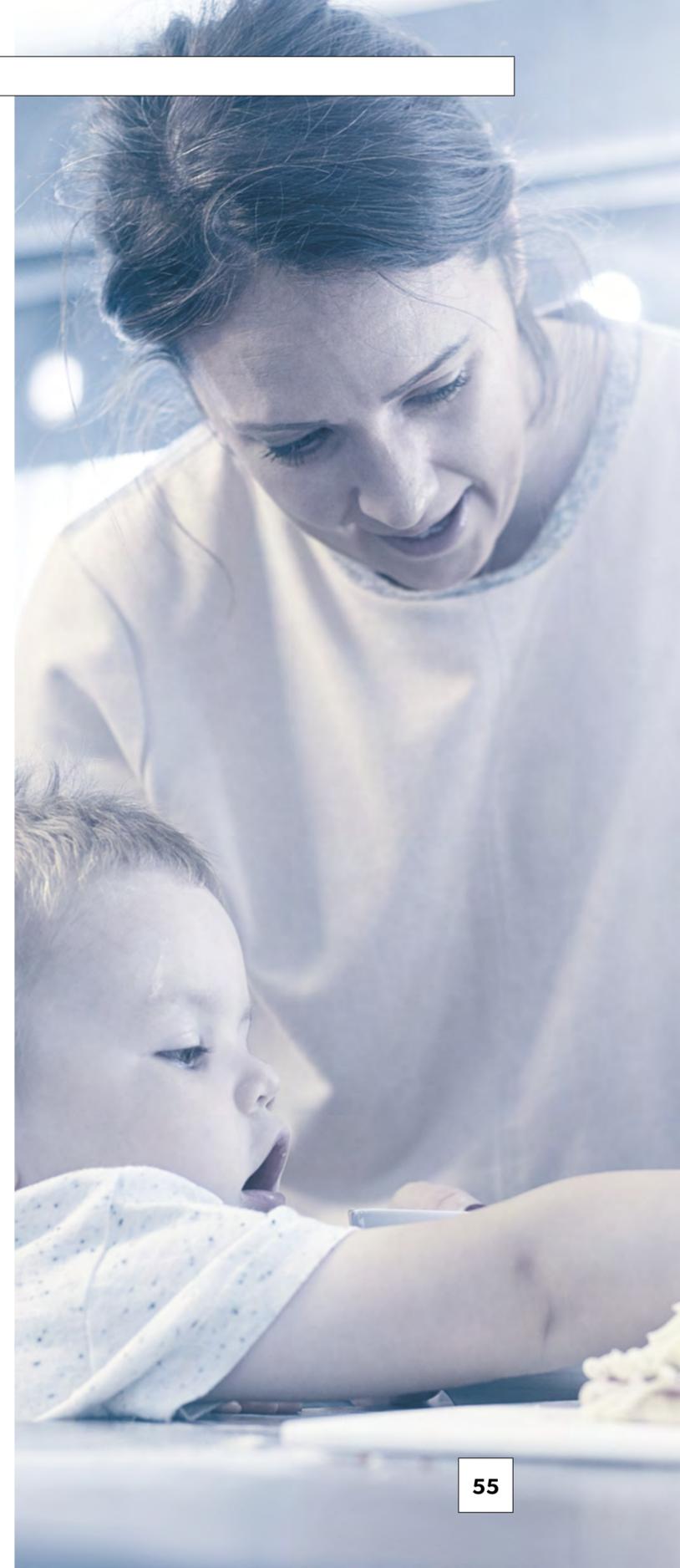
Le gouvernement du Canada recommande aux voyageurs d'éviter tout voyage non essentiel à l'extérieur du Canada jusqu'à nouvel ordre.

Consultez la page [Conseils aux voyageurs et avertissements du gouvernement du Canada](#) pour vérifier les recommandations relatives à la santé et à la sécurité des voyageurs.

7 QUE FAIRE SI UN MEMBRE DE MA FAMILLE DOIT RESPECTER UNE PÉRIODE D'ISOLEMENT?

La Prestation canadienne d'urgence est également offerte à ceux qui doivent demeurer à la maison pour prendre soin d'un proche en quarantaine ou atteint de la COVID-19.

**POUR PLUS D'INFORMATION,
CONSULTER LE SITE WEB DU
GOUVERNEMENT DU CANADA**
[Prestation canadienne d'urgence](#)



8 SERAI-JE PAYÉ SI MON EMPLOYEUR M'OBLIGE À RESTER À LA MAISON PAR MESURE PRÉVENTIVE ALORS QUE JE NE SUIS PAS MALADE?

Toute décision relative au salaire est à la discrétion de l'employeur.

Un travailleur en isolement à la maison et ayant la capacité et la possibilité de faire du télétravail pourra conserver son salaire.

Pour les employés qui n'ont pas cette possibilité de télétravail, il faut valider avec l'employeur la politique qui s'applique pendant la période d'isolement. Les conventions collectives ou les politiques RH de l'entreprise sont vos points de référence.

Si vous avez une assurance maladie court terme avec votre employeur, selon les assureurs, ceci pourrait être considéré comme une absence pour maladie, mais il vaut mieux valider l'information auprès de votre employeur.

Pour ce qui est des employés mis en quarantaine par un médecin ou par une autorité gouvernementale, et n'ayant pas la possibilité de travailler de chez eux, la porte-parole de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) affirmait le 11 mars dernier que ces ceux-ci pourraient avoir droit à des prestations d'assurance invalidité de courte durée pendant la période de quarantaine. Ils seront aussi admissibles à la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

Le premier ministre du Québec a confirmé dans son point de presse du 12 mars que les **employés de l'État** continueront de toucher leur salaire pendant leur période d'isolement.

9 QUELLE AIDE FINANCIÈRE EST OFFERTE SI LA CRISE ACTUELLE ME FAIT PERDRE MON EMPLOI OU PROVOQUE UNE BAISSÉ IMPORTANTE DE MES REVENUS?

AU FÉDÉRAL

Prestation canadienne d'urgence

Le 25 mars 2020, le premier ministre du Canada Justin Trudeau a annoncé la création de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

La PCU représente une allocation de 2000 \$ imposable, versée toutes les quatre semaines et accordée pendant un maximum de 16 semaines, entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020.

Y sont admissibles les travailleurs :

- qui ont perdu leur emploi en raison de l'épidémie de coronavirus;
- qui sont sans salaire même si elles ont conservé leur lien d'emploi;
- qui sont malades ou en quarantaine;
- qui doivent rester à la maison pour prendre soin de leurs enfants ou de personnes âgées;

ainsi que :

- les travailleurs autonomes;
- les travailleurs saisonniers non admissibles à l'assurance-emploi;
- les étudiants et les employés contractuels dont les heures de travail ont été réduites à 10 heures ou moins par semaine;
- les étudiants et travailleurs gagnant moins de 1000 \$ par mois;
- les personnes n'ayant plus accès à l'assurance-emploi depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les travailleurs admissibles peuvent demander la PCU en ligne depuis le 6 avril sur le portail de l'[Agence du revenu du Canada](#), en respectant le jour désigné selon leur mois de naissance.

Ils doivent respecter le jour indiqué pour faire leur demande, en fonction de leur mois de naissance.

Au terme des 16 semaines durant la lesquelles il a reçu la PCU, un travailleur sans emploi peut recevoir des prestations de l'assurance-emploi s'il respecte les critères suivants :

- Le travailleur occupait un emploi admissible;
- Il a perdu son emploi sans en être responsable;
- Il n'a pas travaillé et il n'a pas reçu de salaire pendant au moins sept jours consécutifs au cours des 52 dernières semaines;
- Il a travaillé pendant le nombre requis d'heures admissibles au cours de la dernière année ou depuis sa dernière période de prestations;
- Il est disposé à travailler en tout temps;
- Il cherche un nouvel emploi.

Allocation canadienne pour enfants

L'Allocation canadienne pour enfants sera augmentée d'environ 550 \$ en moyenne pour les familles bénéficiaires pour l'année 2019-2020. Ces familles recevront environ 300 \$ de plus par enfant lors du versement du mois de mai.

Paiement spécial aux familles à revenu faible ou modeste

Début mai, le gouvernement canadien prévoit de verser un paiement spécial aux familles à revenu faible ou modeste par le biais du crédit pour la taxe sur les produits et services afin d'augmenter de près de 400 \$ en moyenne les revenus des personnes seules (et de près de 600 \$ les revenus des couples).

Programme d'aide au revenu dans les réserves

Le gouvernement fédéral a bonifié le financement de ce programme à hauteur de 270 M \$ afin d'aider un plus grand nombre de résidents des réserves autochtones à couvrir leurs dépenses essentielles pendant la pandémie. Le montant de la prestation accordée varie selon le territoire et la province.

Programmes d'aide financière pour les aînés

Le gouvernement fédéral a bonifié plusieurs programmes d'aide financière pour les aînés. Un paiement spécial de 300 \$ est versé aux prestataires du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) et un montant de 200 \$ est remis à ceux qui reçoivent le Supplément de revenu garanti (SRG). Les versements auront lieu dans la semaine du 6 juillet par dépôt direct ou par la poste.

Au mois d'avril, les aînés admissibles au Crédit pour la taxe de produits et services (TPS) ont reçu 375 \$ s'ils vivent seuls ou 510 \$ s'ils vivent en couple.

Aide financière pour les personnes handicapées

Les contribuables admissibles au Crédit d'impôt pour personnes handicapées obtiendront un montant de 600 \$ pour couvrir les dépenses supplémentaires engendrées par la pandémie de la COVID-19. Un versement de 300 \$ sera remis également aux prestataires du programme de pension de la Sécurité de la vieillesse (SV). Ceux qui reçoivent le Supplément de revenu direct (SRG) recueilleront une somme supplémentaire de 100 \$.

AU PROVINCIAL

Le 3 avril 2020, le gouvernement du Québec a annoncé une nouvelle aide financière pour les travailleurs essentiels pendant la période de pandémie, et qui vise à compenser la différence entre leur salaire et le 2000 \$ offert par la PCU.

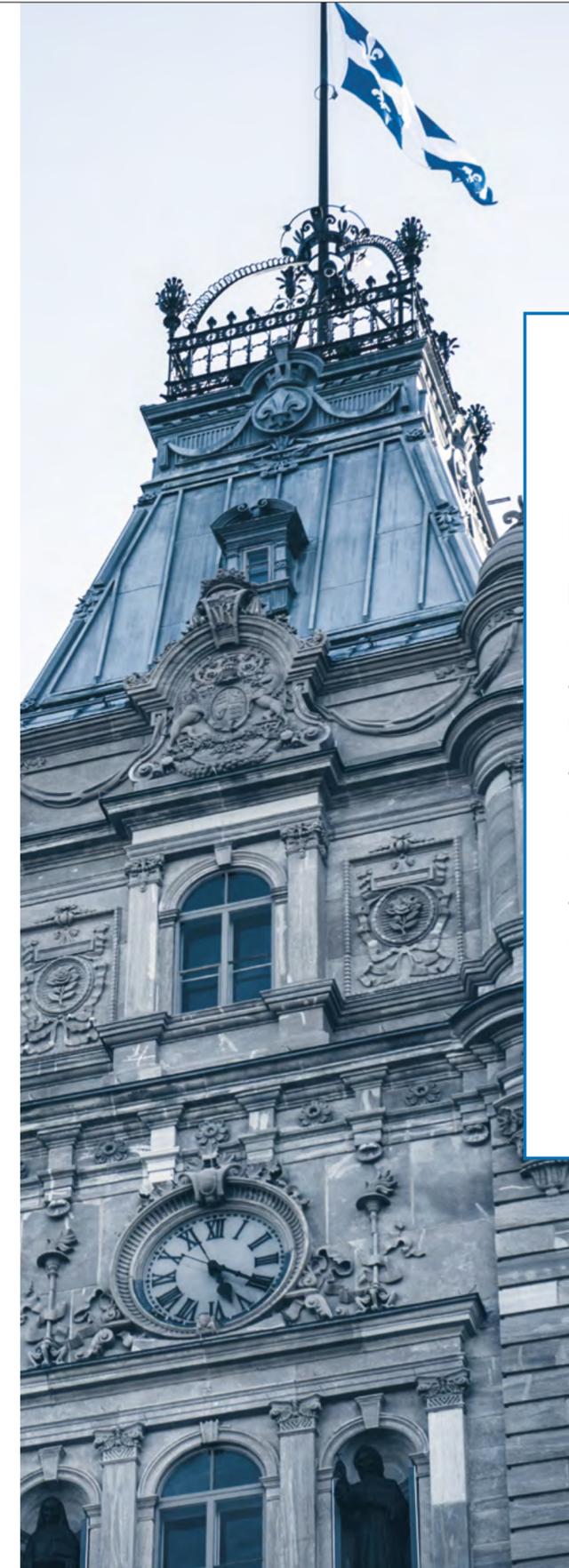
Pour tous les détails concernant ce Programme incitatif pour la rétention des travailleurs essentiels (PIRTE), [cliquez ici](#).

Le gouvernement du Québec a également offert des primes aux travailleurs de la santé à temps plein. Ils peuvent gagner jusqu'à 1000 \$ de plus par mois s'ils sont affectés dans des CHSLD, des centres hospitaliers, des résidences intermédiaires et des résidences pour personnes âgées situés en zone chaude.

Les travailleurs de la santé habitant à l'extérieur de la région métropolitaine qui acceptent de venir donner un coup de main dans les établissements de la santé de Montréal, Laval et la Montérégie peuvent gagner 2000 \$ de plus par mois.

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

[Le premier ministre François Legault annonce l'octroi de primes pour les travailleurs de la santé qui œuvrent à temps plein pour lutter contre le virus](#)



REMERCIEMENTS

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à remercier M^e Jean-François Cloutier, associé en droit du travail et de l'emploi au sein du cabinet Fasken pour son aide dans la préparation de ce document.

RESSOURCES ET RÉFÉRENCES UTILES POUR LES PME

SITES GOUVERNEMENTAUX

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

[Guide auto-soins - COVID-19](#)

AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA

[Maladie du coronavirus \(COVID-19\) : Mise à jour sur l'écllosion](#)

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS)

[Nouveau coronavirus \(COVID-19\) : Rapport de situation \(en anglais seulement\)](#)

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

[Coronavirus 2019 - Information à la population](#)

ALLIANCE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES POUR L'ÉGALITÉ DE LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

[Informations multilingues sur le coronavirus – COVID-19](#)

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

[Actualités en santé pour les voyageurs](#)

[COVID-19 : Mesures de prévention en milieu de travail : recommandations intérimaires](#)

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

[Questions et réponses – COVID-19](#)

[Mesures d'assouplissement de la CNESST pour les employeurs et les travailleurs dans le contexte de la COVID-19](#)

SERVICES D'AIDE MULTILINGUE (200 LANGUES)

211.qc.ca - Services sociaux et communautaires

RESSOURCES POUR LE SOUTIEN DES ENTREPRENEURS ET DES ENTREPRISES

ASSOCIATION CANADIENNE DE LA PAIE

[Questions-réponses de la ligne Info sur la paie](#)

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE, LA (FCEI)

[Coronavirus \(COVID-19\) : des conseils pour assurer la sécurité de vos employés et de votre entreprise](#)

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC (FCCQ)

[Guide de bonnes pratiques en situation de risque socio-sanitaire](#)

CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA

[Plan de communication de crise pour entreprises \(en anglais seulement\)](#)

ALLIANCE DES CABINETS DE RELATIONS PUBLIQUES DU QUÉBEC

[Coronavirus : conseils de communication aux OBNL et aux PME](#)

ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, SECTEUR « AFFAIRES MUNICIPALES »

[COVID-19 \(Coronavirus\) : informations destinées aux employés municipaux](#)

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'INNOVATION

[Guide de gestion de la continuité des activités pour les petites et les moyennes entreprises québécoises](#)

BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA (BDC)

[Du soutien pour les entrepreneurs touchés par le coronavirus COVID-19](#)

THE CONFERENCE BOARD OF CANADA

[COVID-19 - Implications for Canada and the economic impact](#)

RECOMMANDATIONS DES AUTRES ORDRES PROFESSIONNELS

ORDRE DES CPA

[Coronavirus \(COVID-19\)](#)

ORDRE DES PSYCHOLOGUES

[Coronavirus \(COVID-19\) : conseils psychologiques et informations au grand public](#)

ORDRE DES DENTISTES DU QUÉBEC

[Coronavirus - COVID 19](#)

ORDRE DES PHARMACIENS DU QUÉBEC

[Coronavirus \(COVID-19\) - Renseignements importants](#)

ORDRE DES HYGIÉNISTES DENTAIRES

[Coronavirus \(COVID-19\) : informations aux membres](#)

ORDRE DES OPTOMÉTRISTES

[Coronavirus \(COVID-19\) : Informations importantes](#)

RESSOURCES ET CONSEILS JURIDIQUES

BCF

[COVID-19 : des solutions pour faire face à la situation](#)

FASKEN

[Le nouveau coronavirus : comment les employeurs peuvent s'y préparer](#)

OSLER

[Meilleures pratiques – gestion du coronavirus \(COVID-19\) pour les employeurs au Québec](#)

BLAKES

[Coronavirus : survol des pratiques exemplaires en milieu de travail](#)

NORTON ROSE FULBRIGHT

[COVID-19 : Mise à jour et état de la situation pour les employeurs du Québec](#)

LANGLOIS-AVOCATS

[Dossier coronavirus](#)

DELOITTE

[COVID-19 : des stratégies concrètes de gestion de la main-d'œuvre axées sur vos gens](#)

PUBLICATIONS, AFFICHES, VISUELS ET BROCHURES TÉLÉCHARGEABLES SUR LE CORONAVIRUS

GUIDE AUTOSOINS

[Un guide du gouvernement du Québec pour savoir comment prendre soin de votre santé de celle des autres](#)

FICHE PSYCHOSOCIALE

[Mon enfant est inquiet en raison de la pandémie. Comment le soutenir?](#)

FEUILLET

[Recommandations pour les femmes enceintes et les parents d'enfants de 0 à 17 ans - Coronavirus \(COVID-19\)](#)

AFFICHE

[Aide à la décision en cas de symptômes - Coronavirus \(COVID-19\)](#)

FICHE PSYCHOSOCIALE

[Stress, anxiété et déprime associés à la maladie à coronavirus COVID-19](#)

DÉPLIANT

[Coronavirus COVID-19 : Consignes à suivre pour l'isolement à la maison - Personne sous investigation](#)

INFOGRAPHIE

[Apprenez la différence : Auto surveillance, auto isolement et isolement pour la COVID-19](#)

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

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

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

