

CORONAVIRUS
[COVID-19]

GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

Informations et recommandations
à l'intention des employeurs

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



MISE À JOUR: Lundi 4 mai 2020, 9 h

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



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

CORONAVIRUS [COVID-19]

GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL
Informations et recommandations à l'intention des employeurs

CRHA

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

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

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

POUR TOUS LES SECTEURS

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

ORGANISER LE RETOUR AU TRAVAIL

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

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

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

Le plan de reprise :

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

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



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

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

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

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

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

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

