

CORONAVIRUS
[COVID-19]

GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

Informations et recommandations
à l'intention des employeurs

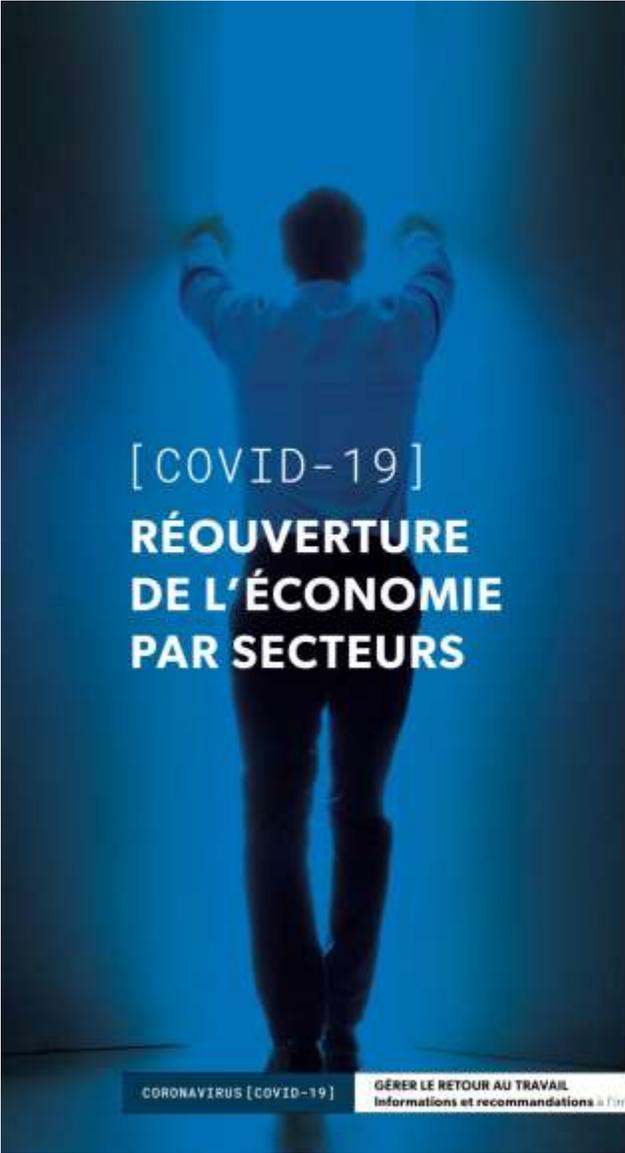
CRHA

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.

GÉRER CE « NOUVEAU » QUOTIDIEN



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

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

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

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

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

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

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