

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 LES SITUATIONS PARTICULIÈRES



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



TRAVAILLEUSES ENCEINTES

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

SOIN D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

DROIT DE REFUS

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

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

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

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