

CORONAVIRUS  
[COVID-19]

# GÉRER LE RETOUR AU TRAVAIL

Informations et recommandations  
à l'intention des employeurs

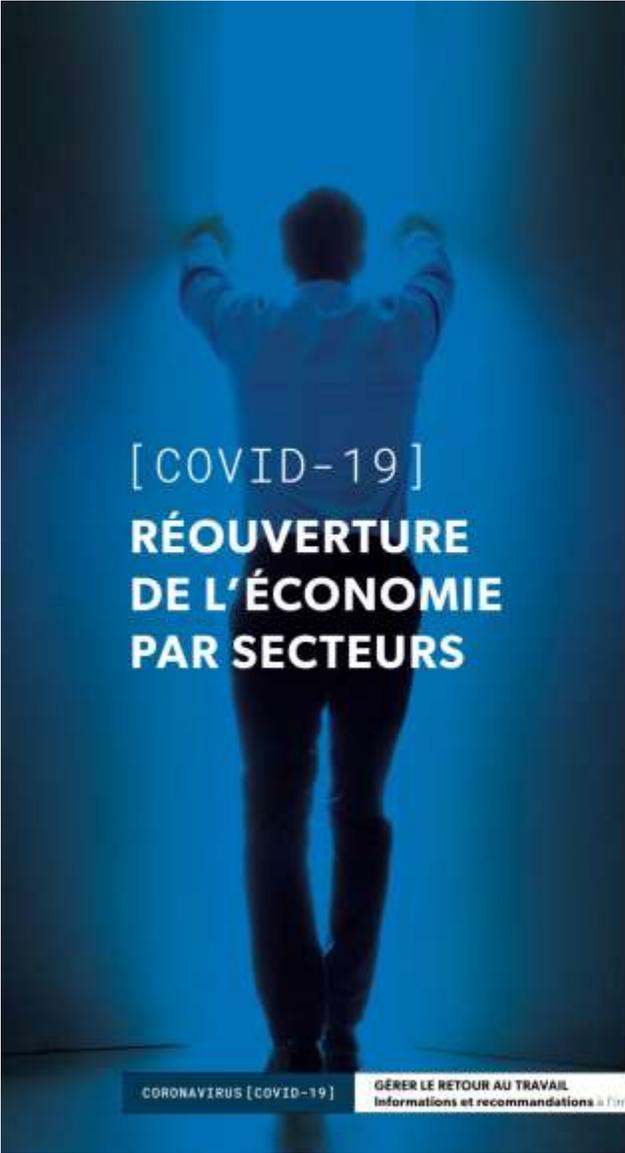
## CRHA

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.

## POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL



L'entreprise doit maintenir le recours au télétravail autant que possible pendant la période pandémique.

En choisissant cette forme d'organisation, certains employeurs peuvent répartir le temps de présence en milieu de travail entre plusieurs équipes. Pendant que les employés d'une équipe se trouvent en entreprise, les autres travaillent à la maison. Grâce à des rotations, tous les employés peuvent accéder régulièrement au milieu de travail, selon les besoins de l'employeur.

Pour favoriser le succès des opérations, tous les télétravailleurs doivent disposer des outils nécessaires (ordinateurs, logiciels, casque d'écoute, etc.) à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. Il est aussi nécessaire de préciser les canaux de communication à privilégier.

### À NOTER :

Pour les formations sur le télétravail, l'entreprise pourrait être admissible à un soutien financier par le biais du Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME-COVID-19). [Tous les détails ici.](#)

Les gestionnaires peu familiers avec le télétravail doivent pour leur part s'adapter à ce mode de fonctionnement en préconisant la gestion par résultats. Il est primordial de faire confiance aux télétravailleurs et de leur accorder davantage de libertés, notamment en ce qui concerne la planification des horaires.

Il est aussi conseillé de faire preuve de souplesse et de convenir d'ententes particulières avec certains employés qui préfèrent le télétravail ou qui veulent réduire leur charge de travail pour des raisons familiales, par exemple.

L'employeur doit maintenir un lien avec les employés en situation de télétravail, en privilégiant des contacts individuels et des rendez-vous d'équipe réguliers. Ces rencontres permettent de faire le point sur les opérations avec les employés qui travaillent de la maison et de favoriser l'entraide et les échanges informels.

En cas de besoin, l'entreprise doit être en mesure d'offrir du soutien psychologique à ses télétravailleurs ou, du moins, leur proposer des ressources accessibles à distance.

**POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ NOS ARTICLES :**

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

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

