

accélérer la reprise des activités.

christian drolet | CPA, CA
directeur régional des services professionnels
comptes majeurs

marjolaine beauchamp
directrice santé et sécurité




Les informations fournies sont uniquement destinées à être un résumé général. Il n'est pas destiné à remplacer la loi ou les règlements écrits. En outre, compte tenu de la propagation rapide de la COVID-19, les informations peuvent ne pas être à jour. Nous encourageons les lecteurs à examiner les lois, règlements et autres documents d'interprétation spécifiques pour une déclaration complète et précise de leur contenu. Pour de plus amples informations sur les meilleures pratiques en vigueur, veuillez vous référer aux organismes suivants :

[Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#)
[Agence de la santé publique du Canada](#)




randstad.ca/reprise



A woman with dark hair, wearing a white lab coat, stands in a brightly lit hospital hallway. She is looking off to the side with a thoughtful expression. The background is blurred, showing other people and hospital beds.

**devons-nous
protéger nos
vies ou notre
qualité de vie?**



peut-on protéger
nos vies et relancer
l'économie?



quelles sont mes obligations légales comme employeur/ employé?

comment établir des protocoles de conformité en matière de santé et de sécurité

que faire si un employé refuse de retourner au travail et quelles sont les normes

comment bien s'occuper de la santé mentale de nos employés en ces temps difficiles?

obligations légales.



obligations pour l'employeur

L'employeur a l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) exige que l'employeur prenne toutes les mesures nécessaires pour y parvenir (article 51). Pour ce faire, il doit, entre autres, mettre en œuvre des méthodes d'identification, de correction et de contrôle des risques.

Dans le contexte de la COVID-19, l'employeur doit s'assurer que les mesures de prévention habituellement mises en œuvre sont toujours adaptées. Sinon, il doit les modifier pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre les risques de contamination.

L'employeur doit également les informer sur les risques liés à leur travail, y compris ceux liés à la COVID-19. Il doit également leur assurer la formation, la supervision et l'entraînement appropriés afin que tous aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

obligations pour les employés

Chaque travailleuse ou travailleur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, et de 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 (article 49 de la LSST). Pour ce faire, il doit respecter les règles et les mesures mises en application dans le contexte de la COVID-19, au même titre que les autres règles appliquées dans le milieu de travail. La travailleuse ou le travailleur doit aussi participer à l'identification et à l'élimination des risques. S'il voit des risques ou s'il a des suggestions à cet égard, il doit en faire part au comité de santé et de sécurité (s'il y en a un), à son supérieur ou à un représentant de l'employeur.

sondage léger publié le 14 avril dans La Presse.ca



Parmi les 1508 adultes interrogés entre les 9 et 12 avril, un peu plus de 20 % ont déclaré qu'ils préféreraient rester en confinement tant qu'un vaccin contre la COVID-19 ne serait pas trouvé et éprouvé.

Un sondage Léger précise que pour 29 % des répondants, il faudra qu'il n'y ait eu aucun nouveau cas de coronavirus depuis au moins deux semaines pour qu'ils acceptent que les restrictions soient levées sur les activités de travail et de loisir.



établir des
protocoles de
conformité en
matière de santé
sécurité.



« Mettre en place les mesures nécessaires pour respecter ses obligations légales, c'est-à-dire identifier, corriger et contrôler les risques, et favoriser la participation des travailleuses et travailleurs à cette démarche de prévention. »

- CNEST



#1 accepter la responsabilité et responsabiliser/ bâtir un comité responsable.

#2 identifier les risques de propagation

#3 mettre en place les mesures de prévention recommandées par la santé publique et les spécialistes en santé et sécurité du travail.



définir les
protocoles de
santé sécurité.

exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail.

- prévention : La CNESST suggère un questionnaire ou une autoévaluation avant l'entrée sur les lieux de travail.
- réaction : Un travailleur qui commence à ressentir des symptômes sur les lieux de travail doit le signaler à l'employeur, doit être isolé dans un local, porter un masque de procédure et signaler l'événement au 1 877 644-4545.

privilégier le télétravail

Pour les employés pouvant travailler de la maison, nous vous suggérons de les exclure du retour au travail pour l'instant et de les inclure dans une 2e vague de retours éventuellement pour y aller le plus graduellement possible.

distanciation physique.

Dans la mesure du possible, une distance minimale de 2 mètres entre les personnes doit être gardée au travail, de l'arrivée à la sortie

- cette distance doit également être maintenue pendant les pauses et l'heure du dîner
- pas de poignées de main
- l'utilisation de moyens technologiques
- la pose de barrières physiques entre différents postes de travail trop proches ou ne pouvant être espacés
- l'organisation de méthodes de travail
- les équipements de protection individuelle adaptés au risque

lavage des mains.

Se laver souvent les mains avec de l'eau tiède et du savon ou avec une solution hydroalcoolique à 60 % pendant au moins 20 secondes limite les risques de transmission dans le milieu de travail.

l'étiquette respiratoire.

- se couvrir la bouche et le nez lorsque l'on tousse ou éternue, et à utiliser des mouchoirs ou son coude replié
- utiliser des mouchoirs à usage unique
- jeter immédiatement les mouchoirs utilisés à la poubelle
- se laver les mains fréquemment
- ne pas se toucher la bouche ou les yeux avec les mains, qu'elles soient gantées ou non

maintien de mesures d'hygiène avec les outils et les surfaces.

- assurer le bon fonctionnement et l'entretien des systèmes de ventilation, en fonction des exigences réglementaires pour le type d'établissement et les tâches effectuées
- nettoyer les installations sanitaires minimalement à chaque quart de travail et les désinfecter quotidiennement
- nettoyer les aires de repas après chaque repas et les désinfecter quotidiennement

maintien de mesures d'hygiène avec les outils et les surfaces. (suite)

- nettoyer, minimalement à chaque quart de travail et lorsqu'elles sont visiblement souillées, les surfaces fréquemment touchées
- nettoyer les outils et les équipements utilisés après chaque quart de travail ou lorsqu'ils doivent être partagés
- utiliser les produits de nettoyage ou de désinfection appropriés
- retirer les objets non essentiels des aires communes

que devez-vous
savoir du droit
de refus?



raisons pour recourir au droit de refus de travail.

- cas confirmé ou présumé de COVID-19 sur le lieu de travail
- cas confirmé de COVID-19 dans la famille immédiate d'un employé, ou d'un proche parent
- un risque d'exposition potentielle à la COVID-19 de la part de visiteurs
- inquiétudes des employés particulièrement vulnérables
- employés avec une crainte générale de contracter la COVID-19 en se rendant au travail par exemple en transport en commun dans les transports en commun.

est-ce qu'un employeur peut décider d'interdire le lieu de travail à un employé dans le contexte de la COVID-19?

- Oui, l'employeur doit exiger de son travailleur qu'il demeure chez lui s'il juge qu'il y a un risque. Rappelons qu'il a l'obligation, en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

quels sont les refus de travail valables en cas de COVID-19?

- L'entreprise n'a pas de plan en terme de mesures sanitaires
- L'entreprise ne respecte pas la réglementation
- Le travailleur est plus vulnérables
- Le travailleur s'occupe de personnes vulnérables ou malades

quels types de mesures peuvent rassurer vos employés?

- procéder à un nettoyage professionnel de qualité supérieure sur une base continue pour les opérations, cafétéria, couloirs, vestiaires, salles de bain
- mettre en place des équipes supplémentaires qui vont veiller au respect des règles de sécurité (par exemples vos responsables en cas d'urgence ou d'incendie, des superviseurs, représentants du comité de sst)
- changer les horaires de pauses et de dîner de sorte à éviter les rassemblements

quels types de mesures peuvent rassurer vos employés? (suite)

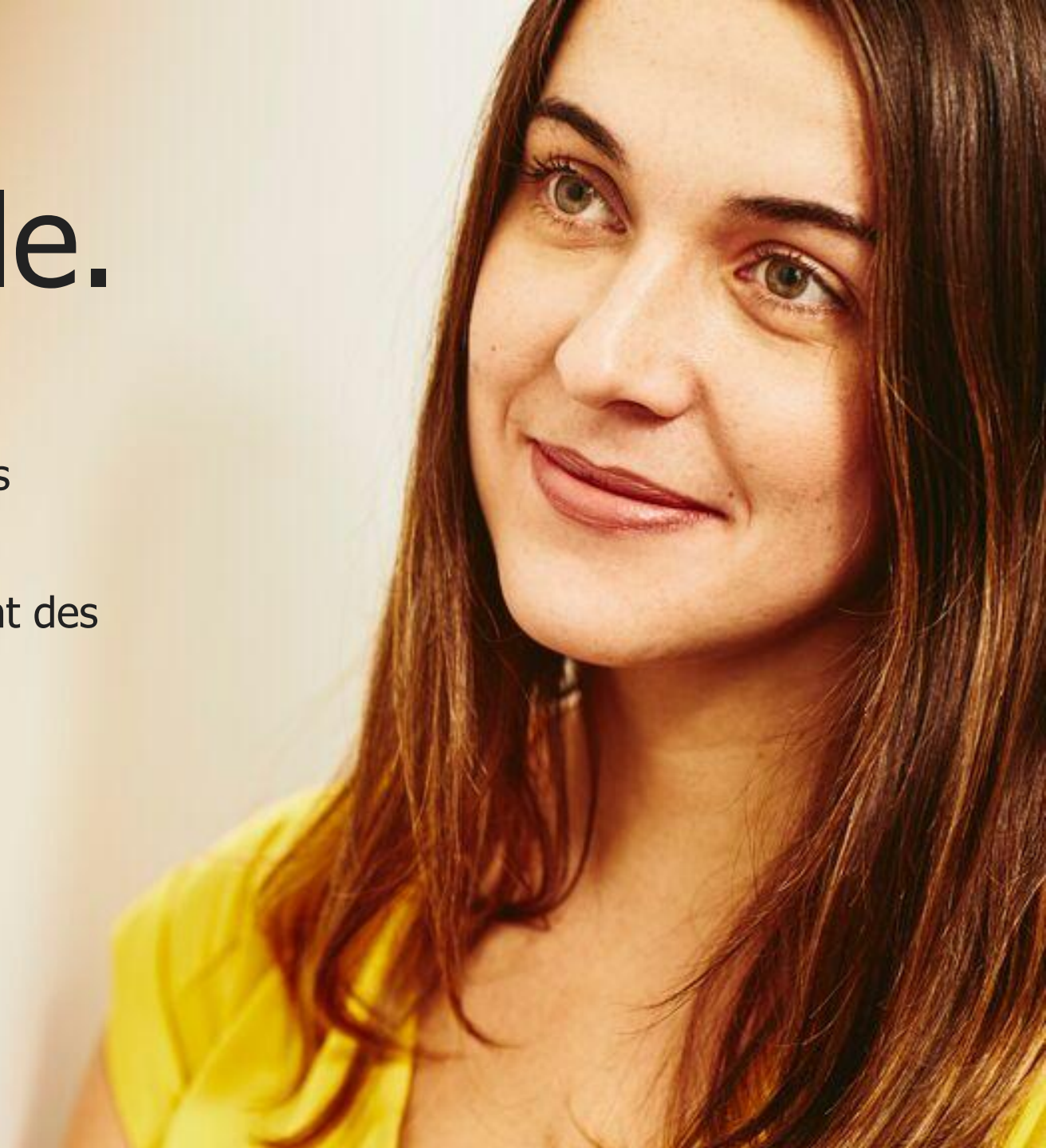
- intercaler les heures d'arrivées si possible pour les quarts de travail afin d'éviter que tous les employés arrivent en même temps
- revoir la disposition de votre cafétéria (tables, chaises, frigos, micro-ondes)
- si vous êtes locataires de votre lieu de travail, vous assurer d'aligner votre plan sanitaire avec le propriétaire.

trucs et astuces pour procéder à une investigation de refus de travail.

- trouvez un membre clef de votre organisation. Gestionnaire, coordonnateur santé sécurité, partenaire rh. Cette personne doit être à l'aise avec le processus et qu'elle soit à jour sur les dernières données en matière de la COVID-19
- créez un formulaire bien simple qui devrait comprendre
- restez à l'écoute, soyez transparent et faites des suivis

la santé mentale.

- établir des plans de communication
- développer des politiques et identifiez des ambassadeurs de la santé mentale
- fournir des outils de suivi de l'engagement des employés
- fournir des moyens de se connecter
- créer des communautés et des espaces participatifs.



randstad

l'humain en tête.

