

COVID-19 : employeurs, pas de panique, mais soyez proactifs!

La situation relative à la propagation de la COVID-19, communément appelée « coronavirus », est particulièrement préoccupante, y compris dans le milieu du travail. Quoique nous ne puissions prédire l'évolution de la situation, les employeurs devraient prendre dès maintenant certaines actions en vue notamment d'assurer la santé de leurs employés et le maintien de leurs opérations. En voici un portrait.

1. Élaborer une stratégie de maintien des opérations

- Déterminer les tâches essentielles au fonctionnement de l'organisation
- Planifier les ressources humaines et leur interchangeabilité au sein de l'organisation en cas de nécessité
- Évaluer les ressources matérielles et technologiques et en planifier l'approvisionnement
- Évaluer les ressources externes et leur capacité à maintenir leurs services auprès de l'organisation et augmenter leur offre de service au besoin

2. Canaux de communication

- Identifier les personnes responsables dans l'organisation de toute situation en lien avec la COVID-19
- Communiquer l'identité et les coordonnées de ces personnes aux employés
- Porter attention à la confidentialité des renseignements personnels des employés en cas de maladie ou de mise en quarantaine

3. Rappeler aux employés les bonnes pratiques d'hygiène

- Lavage de mains fréquent à l'eau tiède et au savon pendant au moins 20 secondes
- Ne pas se toucher les yeux, nez et bouches si les mains n'ont pas été lavées
- Lorsqu'un employé tousse ou éternue, il doit se couvrir la bouche et le nez avec son bras, coude ou mouchoir

4. Mettre en place des mesures sanitaires adéquates

- Mettre à la disposition des employés le matériel nécessaire (savon, papier, mouchoirs, désinfectant à base d'alcool, etc.)
- Augmenter la fréquence de nettoyage des espaces communs et des surfaces régulièrement touchés avec les mains (poignées de portes, téléphones, claviers, etc.)

5. Informer les employés des symptômes à surveiller

- Fièvre
- Toux
- Difficultés respiratoires

6. Demander aux employés de demeurer à leur domicile s'ils présentent des symptômes et d'en informer la personne responsable

7. S'informer de tout développement pour endiguer la crise

- ☐ Suivre de près la situation auprès des autorités, tels que l'[OMS](#), [Santé Canada](#) et le [Gouvernement du Québec](#)

Consulter notamment les [mesures prises par le gouvernement fédéral le 11 mars 2020](#) :

- ☐
 - Élimination de la semaine d'attente obligatoire pour l'obtention de prestations de maladie de l'assurance-emploi
 - Amélioration du Programme de travail partagé pour aider les employeurs et les employés qui connaissent un ralentissement de leurs activités commerciales en raison de la COVID-19

Consulter notamment les mesures prises par le gouvernement provincial le 12 mars 2020 :

- ☐
 - Mise en quarantaine forcée pour les personnes qui reviennent de l'étranger et qui travaillent pour l'État, dans les réseaux de la santé, des garderies et de l'éducation
 - Mise en quarantaine volontaire pour les personnes qui reviennent de l'étranger ou qui présente des symptômes s'apparentant à la grippe
 - Continuation de salaire pendant la période de quarantaine pour les employés de l'État (pour le secteur privé, des mesures devraient être annoncées dans les prochains jours)
 - Encouragement au télétravail

8. Voyages

- ☐ Se référer aux sites gouvernementaux concernant les pays à risque. À titre d'exemple, consultez les [conseils du Gouvernement du Canada](#).

Émettre des directives relatives aux voyages d'affaires :

- ☐
 - Endroits proscrits, le cas échéant
 - Autorisations préalables
 - Modalités d'annulation
 - Modalités de retour au travail

Émettre des directives relatives aux voyages personnels :

- ☐
 - Communication des endroits visités
 - Modalités de retour au travail
 - Flexibilité de l'application de la politique de vacances

9. Employés à risque de contracter la COVID-19

Inviter tout employé ayant des facteurs de risque plus élevé d'être affecté plus gravement par la COVID-19 à communiquer leur condition avec la personne responsable identifiée :

- Insuffisance respiratoire
 - Personnes âgées
 - Maladie chronique
 - Système immunitaire affaibli
 - Pathologie cardiaque, etc.

Prendre les mesures appropriées afin de protéger ces employés :

- Télétravail
 - Positionnement du lieu dans l'entreprise

10. Réunions et évènements

Émettre des directives quant à la tenue et la participation des employés à des réunions ou évènements internes et externes :

- Utilisation de moyens technologiques
 - Limitation du nombre de participants
 - Annulation ou report d'évènements
 - Prendre des mesures concernant l'état de santé des participants externes
- Éviter le contact direct pour les salutations

11. Télétravail

- Évaluation de la possibilité de permettre le télétravail
- Évaluation des besoins technologiques
- Évaluer la nécessité de demander aux employés de prendre l'habitude de quitter à la fin de leur quart de travail avec leurs outils de travail

12. Élaborer des lignes directrices relatives aux absences (indemnisation, autorisation, prévention, télétravail, flexibilité, gestion de l'abus)

- Si l'employé présente des symptômes ou est atteint de la COVID-19
- Si un membre de la famille présente des symptômes ou est atteint de la COVID-19
- Si l'employé est entré en contact avec une personne atteinte de la COVID-19
- Si l'employé doit être placé en quarantaine
- Si l'employé se met volontairement en quarantaine
- Si un employé refuse de se présenter au travail en raison de la présence d'un autre employé possiblement infecté
- Si l'école ou le service de garde de l'enfant de l'employé est fermé

13. Harcèlement

- Être attentif aux manifestations de harcèlement
- S'assurer que les employés ne soient pas victimes de discrimination
- Ne pas pénaliser ni avoir recours à des représailles pour des absences justifiées

Bien qu'il ne soit pas possible d'envisager toutes et chacune des situations, la proactivité de l'employeur lui permettra de prendre des décisions plus éclairées et en temps opportun. Sans être alarmiste, la situation actuelle demande aux employeurs de faire preuve de prudence et de prévoyance et ceux-ci devraient donc adopter un plan d'action selon la réalité qui leur est propre.

N'hésitez pas à consulter [notre équipe en droit du travail et de l'emploi](#) pour vous aider à mettre en place un plan d'action fiable et efficace pour faire face à la propagation de la COVID-19.



Geneviève Beaudin

Associée, avocate

-

514 397-6941

genevieve.beaudin@bcf.ca



Mélanie Sauriol

Associée, avocate

-

514 397-6940

melanie.sauriol@bcf.ca