

SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMMUNIQUÉ

BULLETIN SPÉCIAL

SANTÉ ET SÉCURITÉ - COVID-19

En cette période d'événement extraordinaire, beaucoup d'employeurs se demandent comment gérer la situation au sein de leur entreprise.

Décret d'urgence sanitaire au Québec

D'abord, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs en prenant les mesures particulières qui s'imposent en regard au décret du 13 mars dernier par le gouvernement du Québec qui déclare l'état d'urgence sanitaire sur tout le territoire québécois :

- Interdiction de tout rassemblement intérieur mettant en présence de manière simultanée plus de 250 personnes.
- Évitement de tous les rassemblements intérieurs non nécessaires.
- Isolement volontaire de 14 jours de toutes personnes revenant de l'étranger à compter du 12 mars 2020 ou une date ultérieure. Ces personnes doivent faire preuve de vigilance et surveiller leurs symptômes.

Ensuite, tous les détails concernant les mesures prises par le gouvernement du Québec pour juguler la propagation du virus sont disponibles sur le site Coronavirus (COVID-19) : https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/?utm_source=print&utm_medium=print&utm_campaign=coronavirus_2020

Mesures sanitaires de bases recommandées aux employeurs et travailleurs

- Se couvrir la bouche et le nez avec le coude ou un mouchoir lorsqu'on tousse.
- Se laver souvent les mains à l'eau savonneuse pendant 20 secondes.
- Éviter de toucher ses yeux, son nez ou sa bouche avec ses mains non lavées.
- Éviter tout contact direct pour les salutations, comme les poignées de main.
- Maintenir une distance sociale d'au moins 1 mètre entre les travailleurs.
- Éviter les réunions physiques.
- Favoriser le télétravail dans la mesure du possible.
- Mettre en place une politique de prévention des maladies infectieuses : désinfection des espaces d'affluence, distribution de produits antiseptiques, etc.

SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMMUNIQUÉ

Risques de contagion en entreprise

En regard à la vie privée, quelles sont les questions qu'un employeur peut poser à ses travailleurs afin de déterminer les risques de contagion ?

- La personne ciblée a-t-elle voyagée dans une zone à risque ?
- A-t-elle été contact avec une personne infectée ?
- Présent-elle des symptômes associés à la COVID-19 : nez qui coule, toux, fièvre, maux de gorge ou de tête, difficultés respiratoires ?

Il est à noter que les symptômes de la COVID-19 peuvent prendre jusqu'à 14 jours avant de se manifester chez une personne contaminée. Un employeur est donc justifié d'imposer une quarantaine de 14 jours à un employé qui répond « oui » à l'une des deux premières questions. Un employeur doit appliquer le protocole de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique seulement s'il a des « motifs raisonnables » de le faire ; c'est-à-dire, si l'employé concerné confirme avoir voyagé dans une zone à risque ou croit avoir été en contact avec une personne infectée.

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre il est tout à l'honneur pour les employeurs soucieux de fidéliser leur personnel qualifié d'adopter des mesures permettant de limiter la propagation du virus, à la fois dans un souci de santé publique, mais aussi dans un souci de préserver la santé de ses travailleurs. Vos travailleurs vous en seront fortement reconnaissant de constater les efforts que vous mettez en place afin de préserver leur santé et sécurité.

Plan de continuité des opérations et bonnes pratiques de gestion des entreprises

Afin d'assurer la continuité des opérations, l'entreprise doit mettre en place un plan de continuité des opérations. Ce plan devrait inclure notamment les éléments suivants.

- Une politique des maladies infectieuses permettant d'appliquer rapidement les mesures d'hygiène requises.
- Une ligne de commandement.
- Adopter une communication constante avec ses employés : courriel, téléphone, textos, etc.
- Informer à tous les employés les mesures que vous mettez en place et sur votre politique quant à la continuité des salaires dans tous les cas possibles : employés malades, qui reste à la maison pour s'occuper de quelqu'un malade, un employé en isolement préventif, etc.
- Identifier les opérations critiques.
- Identifier les ressources pouvant pallier un manque de personnel ou à l'interruption de service d'un partenaire d'affaires.
- Plutôt que d'adopter des mesures de mises à pieds temporaires, opter pour des mesures alternatives telles que : congés volontaires sans solde, heures réduites, travail à distance, congés de maladies ou vacances non utilisés...
- Si des mesures alternatives ne sont pas possibles, l'assurance-emploi, dès le premier jour, sans délai de carence, est dorénavant possible auprès de Service Canada.

SANTÉ SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMMUNIQUÉ

Est-ce que les chantiers sont en mode fermeture ?

En date du 16 mars 2020, les chantiers poursuivent leurs activités avec la mise en place, par les employeurs, de mesures exceptionnelles en matière de santé et de sécurité. Aujourd'hui, le gouvernement ne s'apprête donc pas à ordonner la fermeture des chantiers. Cette décision revient à lui seul.

Toutefois, la proximité des travailleurs sur les chantiers et l'accès limité, voir parfois même impossible, à l'eau courant peut causer certains maux de tête aux employeurs. En ce sens, l'employeur doit, entre-autres, fournir des antiseptiques en grande quantité partout sur ses chantiers. Au niveau des besoins personnels, l'utilisation de toilettes sèches pourrait devenir un obstacle. Il en revient donc, à ce jour, à la discrétion de l'employeur de fermer ou non ses chantiers. Encore, la prévention et l'isolement des travailleurs présentant le moindre symptôme grippal, même si ce n'est pas le COVID-19, est recommandé afin de limiter la propagation du virus.

Visionnement vidéo – référence en matière d'information

Nous vous invitons à visionner la vidéo du réseau ICI RDI qui met en lumière les responsabilités des employeurs et les droits des employés ? En entrevue, Madame Marianne Plamondon, avocate associée, Langlois avocats, et présidente sortante de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, répond à bien des interrogations de la part des deux parties :

<https://www.facebook.com/rdieconomie/videos/633721264084849/UzpfSTExNjY0NzAxODM5MTgyMjoyOTA2MTIyODk2MTEwODcz/>

Autres références pertinentes en matière d'information sur le COVID-19

- Guide complet de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés évoquant des recommandations à l'intention des employeurs et des travailleurs : <http://www.portailrh.org/communiqué/2019-2020/pdf/GUIDE-CORONAVIRUS.pdf>
- Info – Coronavirus sur le Syndicat Québécois de la construction : <https://www.sqc.ca/coronavirus-billet-n-2-que-est-il-des-chantiers/?fbclid=IwAR1J0YZmr8hVAqTVyErS3SM7IVyGSEW-Luqe11-wYT05SLQqiy5013K6Ofk>
- Question et réponses – COVID-19 sur le site de la CNESST : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>
- Page Coronavirus (COVID-19) du Gouvernement du Québec : https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/?utm_source=print&utm_medium=print&utm_campaign=coronavirus_2020

En terminant, nous espérons que ce communiqué réponde à vos interrogations en matière de prévention en entreprise et de vos obligations à titre d'employeur afin de préserver la santé et la sécurité de vos employés.

Pour toutes questions ou commentaires en lien avec le COVID-19 et ses impacts sur nos opérations, veuillez communiquer par courriel à info@gestess.com

L'équipe de GESTESS... soucieuse de votre santé !



CONSULTANTS
Mutuelles de prévention
Prévention en milieu de travail
Gestion des réclamations CSST
Consultation légale
Formations

SIÈGE SOCIAL
223, rue St-Georges, bureau 100
Saint-Jérôme QC J7Z 5A1
T. 450 436-1919 F. 450 436-1916

T. 1 888 307-8394
www.gestess.com