



**COMPÉTENCE
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

CORONAVIRUS (Covid-19)

**RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES
À L'INTENTION DES EMPLOYEURS
ET DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES
DU SECTEUR CULTUREL**

20 mars 2020

Crédits

Compilation et rédaction
Suzanne Dion

Révision linguistique
Jacinthe Harvey

Graphisme
Contraste conception graphique

Compétence Culture a soutenu la réalisation
de ce document grâce à une aide financière de la
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec 

Table des matières

| | |
|---|----|
| PRÉSENTATION DU DOCUMENT | 4 |
| RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES | 6 |
| RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES DES EMPLOYEURS | 7 |
| Plan de prévention | 8 |
| Plan d'intervention | 9 |
| Plan de continuité des opérations (PCO) | 10 |
| LES RÉPONSES À DES QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ (EMPLOYEURS) | 11 |
| 1. Quelles questions puis-je poser à mes employés.es afin de déterminer si des risques de contamination sont présents? | 11 |
| 2. Quels sont les aspects légaux à considérer dans le cadre de la propagation du coronavirus? | 11 |
| 3. Est-il recommandé d'encourager le télétravail afin d'éviter la propagation du virus? | 12 |
| 4. Si l'employeur doute qu'un.e employé.e puisse avoir été en contact avec une personne infectée, peut-il lui imposer une quarantaine de 14 jours? | 12 |
| 5. Est-ce qu'un.e employé.e peut refuser de travailler avec un.e collègue qui revient d'une région à risque? | 12 |
| 6. Est-ce qu'un.e employé.e peut refuser de travailler en raison de la COVID-19? | 12 |
| 7. Est-il permis d'envoyer une personne salariée dans une zone à risque? | 13 |
| 8. Quelles sont les obligations de l'employeur si un.e employé.e a subi une contamination? | 13 |
| 9. L'employeur doit-il maintenir la rémunération d'un.e employé.e absent.e en raison d'un isolement préventif ou d'une contamination à la COVID-19? | 13 |
| 10. Dans le cas où un.e employé.e n'entre pas au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies et qu'il ou elle a déjà utilisé ou utiliserait les 10 jours prévus à la Loi sur les normes du travail pour obligations familiales, l'employeur peut-il refuser ses absences? | 13 |
| 11. En cas de fermeture provisoire de l'organisation, que doit-on prévoir? | 14 |
| 12. Est-il possible pour un.e employé.e de demander un congé pour prendre soin d'un membre de sa famille atteint par la maladie? | 14 |
| 13. Doit-on favoriser le port du masque pour éviter les contaminations? | 14 |
| 14. Comment doit-on faire face à l'anxiété que certaines.es employés.es peuvent éprouver? | 14 |
| RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYÉS.ES | 15 |
| Recommandations générales | 15 |
| LES RÉPONSES À DES QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ (EMPLOYÉS.ES) | 16 |
| 1. Quelles sont mes responsabilités envers mon employeur? | 16 |
| 2. Mon employeur peut-il m'interdire l'accès à mon lieu de travail? | 16 |
| 3. Comment me faire indemniser si je suis atteint.e de la COVID-19 ou si je suis en quarantaine? | 16 |
| 4. Mon employeur peut-il exiger un certificat médical? | 17 |
| 5. Si un.e collègue revient de l'étranger ou a été en contact avec une personne infectée, dois-je en informer mon supérieur s'il n'est pas déjà informé? | 18 |
| 6. Puis-je exercer mon droit de refus pour ne pas travailler avec ce ou cette collègue et, dans ce cas, serais-je rémunéré.e? | 18 |
| 7. Quelles sont les aides financières auxquelles j'ai droit? | 18 |
| 8. Où trouver de l'information fiable sur les normes du travail et des aspects juridiques? | 18 |
| AUTRES SOURCES D'INFORMATION À CONSULTER | 19 |
| Recension des mesures de soutien économique | 19 |
| ANNEXE 1 – AFFICHES SUR LE LAVAGE DES MAINS | 21 |
| ANNEXE 2 – NETTOYAGE ET DÉSINFECTION DES LIEUX PUBLICS | 23 |

Présentation du document

Ce document vous propose des recommandations et un plan de référence pour vous aider à gérer la pandémie du coronavirus (COVID-19) dans votre organisation afin de ralentir au maximum la propagation du virus et de répondre à vos responsabilités comme employeur et employés.es.

Pour établir ces recommandations, nous nous sommes basés sur d'autres documents semblables déjà publiés pour d'autres milieux, dont celui de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, ainsi que sur les recommandations diffusées par le gouvernement du Québec et celui du Canada.

Les autorités gouvernementales, notamment la Direction de la santé publique du Québec, peuvent modifier les recommandations de ce document au cours des prochains jours.

Il est pour cela important pour les employeurs de rester l'affût de tout changement requis par une situation elle-même changeante.

Des directives précises sont données régulièrement au sujet des précautions sanitaires à prendre. Par ailleurs, les différents paliers de gouvernements mettent en place des aides financières qui sont annoncées par étapes et qui peuvent soutenir les individus et les organisations.

Nous invitons les lecteurs et lectrices de ce document à consulter les sites gouvernementaux ainsi que le site de Compétence Culture au sujet des directives à observer et des aides financières qui se modifieront probablement au cours des prochaines semaines.

Les sites suivants donnent de l'information mise à jour régulièrement sur la situation générale ou présentent des informations spécifiques au secteur culturel.

Santé publique

- ▶ <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html>
- ▶ <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/>
- ▶ <https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

Soutien économique

- ▶ <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>

Normes du travail et assistance juridique

- ▶ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>
- ▶ <https://www.justice.gouv.qc.ca/communiques/clinique-dassistance-juridique-covid-19-ligne-telephonique-de-conseils-juridiques-gratuits/>

ARTS ET CULTURE

Conseil des arts et des lettres (CALQ)

- ▶ <https://www.calq.gouv.qc.ca/aide-financiere/coronavirus/info/>

Ministère de la Culture et des Communications (MCC)

- ▶ <https://www.mcc.gouv.qc.ca/index.php?id=6354>

Société de développement des entreprises culturelles (SODEC)

- ▶ <https://sodec.gouv.qc.ca/category/avis-a-la-clientele/>

Conseil des arts du Canada (CAC)

- ▶ <https://conseildesarts.ca/information-covid-19>

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Conformément aux directives données par la Direction de la santé publique du Québec, nous rappelons que :

Toute personne provenant de l'étranger doit se mettre en isolement volontaire pour 14 jours, ce qui veut dire :

- ▶ ne pas se rendre au travail ni dans aucun endroit public;
- ▶ ne pas emprunter les transports publics;
- ▶ reporter tout rendez-vous médical non urgent;
- ▶ ne pas accueillir de visiteurs à la maison;
- ▶ s'isoler pendant 14 jours obligatoirement pour tout personnel de la fonction publique, de la santé, de l'éducation et des services de garde privés et publics ayant séjourné à l'étranger;
- ▶ téléphoner au 1 877 644-4545 si la personne a de la toux ou de la fièvre avant de se rendre dans une clinique ou à l'urgence.

Les rassemblements sont limités :

- ▶ interdiction de tout rassemblement intérieur de plus de 250 personnes;
- ▶ éviter tout rassemblement intérieur non nécessaire;
- ▶ les personnes de plus de 70 ans sont incitées à rester à la maison et à respecter les consignes sanitaires recommandées si elles doivent sortir;
- ▶ même sans être malade, éviter les contacts directs et de respecter une distance d'au moins 2 mètres avec les personnes rencontrées.

Pour se protéger, chaque personne doit :

- ▶ se couvrir la bouche et le nez avec le coude ou un mouchoir lorsqu'elle tousse et jeter les mouchoirs;
- ▶ se laver souvent les mains à l'eau savonneuse pendant 20 secondes ou utiliser des désinfectants à séchage rapide (Purel) (Voir Annexe 1);
- ▶ éviter de se toucher les yeux, le nez ou la bouche;
- ▶ éviter de donner des poignées de main;
- ▶ garder une distance d'environ 2 mètres avec toutes les personnes rencontrées;
- ▶ téléphoner au 1 877-644-4545 si elle ressent les symptômes de la COVID-19.

Responsabilités générales des employeurs

Selon le Code du travail du Québec, les entreprises et les organisations ont des obligations en matière de santé et de sécurité du travail à l'égard de leurs employés.es lors d'une pandémie.

Elles doivent mettre en place tous les moyens adaptés aux risques encourus et doivent s'organiser pour anticiper la propagation du virus contre lequel il n'y a actuellement aucun vaccin.

Rappelons que la COVID-19 peut provoquer des maladies diverses allant du simple rhume à des maladies plus graves. La maladie se transmet par des postillons lors d'éternuement et de toux. Les symptômes les plus courants sont la toux, la fièvre et les difficultés respiratoires; ces symptômes peuvent être accompagnés de maux de tête, de maux de gorge et d'écoulement nasal.

La plupart des gens en bonne santé guérissent naturellement du virus. Cependant, certains groupes de populations courent un plus grand risque de développer des complications sérieuses.

- les personnes âgées
- les personnes atteintes de cancer
- les personnes atteintes du VIH ou du sida
- les personnes ayant reçu une transplantation d'organe
- les personnes atteintes de maladies chroniques cardiaques ou pulmonaires
- les personnes atteintes de maladies du foie
- les personnes diabétiques
- les femmes enceintes¹

Les employeurs ont le devoir de protéger les employés.es, surtout ceux et celles qui ont un niveau d'exposition élevé au virus. Il peut s'agir de personnes ayant un contact avec des clientèles ou un large public (ex. : employés.es de billetterie, réceptionnistes) ou qui se trouvent dans une situation où le fait d'être rapprochés est inévitable, comme lors d'un tournage ou d'un spectacle.

Toutes les pratiques de distanciation sociale sont à privilégier.

1. Société du Vieux-Port, Plan de pandémie COVID-19, janvier 2020

Voici des schémas de plans de prévention et d'intervention qui peuvent servir à élaborer les vôtres ainsi qu'une proposition de plan de continuité des opérations.

Plan de prévention

CONTENU D'UN PLAN DE PRÉVENTION

Les employeurs sont encouragés à adopter une politique de prévention des maladies infectieuses incluant les mesures suivantes :

- Suivi de l'état de santé de ses employés.es afin que personne ne se présente au travail avec les symptômes de la COVID-19
- Information aux employés.es des sites web qui diffusent des renseignements sur les pratiques à adopter
- Nettoyage et désinfection des espaces communs et des espaces d'affluence (Voir Annexe 2 - Nettoyage et désinfection des lieux publics)
- Nettoyage régulier des espaces de travail
- Approvisionnement en produits de nettoyage et de protection
- Installation de distributeurs de savon et de produits antiseptiques
- Affichage et rappel des mesures d'hygiène de base : hygiène des mains, hygiène respiratoire
- Accès facilité à des points d'eau
- Vérification de l'état de santé des visiteurs
- Élargissement du télétravail

1. Ces schémas sont inspirés de ceux produits par la Société du Vieux-Port.

Plan de prévention

| CONTENU D'UN PLAN D'INTERVENTION MODULÉ SELON LES STADES DE DÉVELOPPEMENT DE LA PANDÉMIE | |
|---|---|
| Les employeurs doivent mettre en place des mesures d'intervention telles que : | |
| Stade 1 de la phase 6 de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) | <ul style="list-style-type: none">• Déploiement d'un plan de gestion de ressources humaines et d'un plan de continuité des opérations (PCO)• Communication des mesures en place auprès des employés.es (Voir Recommandations à l'intention des employés.es)• Suivi auprès des fournisseurs de produits et de services pour assurer le maintien de l'accès à leurs produits et services• Augmentation de la fréquence d'entretien des espaces• Distribution de matériel de protection, au besoin |
| Stade 2 de la phase 6 de l'OMS | <ul style="list-style-type: none">• Réduction du nombre de réunions réalisées en présence : utilisation du téléphone et des outils de communication par Internet (Skype, Zoom, etc.)• Rappel des normes de distanciation sociale (2 mètres) dans les aires de travail, les cafétérias et autres lieux de rassemblement• Décalage des moments de pause• Annulation des voyages• Installation de barrières physiques |
| Stade 3 de la phase 6 de l'OMS | <ul style="list-style-type: none">• Annulation de toutes réunions en présence• Déclenchement d'un plan de continuité des affaires• Organisation d'un système de communication avec les employés.es• Organisation de la sécurité des équipements et des bâtiments en l'absence d'un nombre important d'employés.es |

Plan de continuité des opérations (PCO)

CONTENU D'UN PLAN DE CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS (PCO)

Plusieurs entreprises seront confrontées à un taux d'absentéisme anormalement élevé. Pour éviter la paralysie, les entreprises doivent se doter d'un plan de continuité des opérations (PCO), contenant les mesures suivantes :

- Application rapide des mesures d'hygiène requises
- Clarification et répartition des responsabilités
- Identification des opérations critiques
- Ligne de commandement : identification des ressources pouvant pallier un manque de personnel ou pouvant éviter l'interruption de service d'un partenaire d'affaires
- Outils de formation du personnel de remplacement
- Communication des règles de gestion des absences

Les réponses à des questions que vous vous posez (employeurs)

1. Quelles questions puis-je poser à mes employés.es afin de déterminer si des risques de contamination sont présents?

Vous pouvez poser les questions suivantes :

- Avez-vous voyagé à l'étranger?
- Croyez-vous avoir été en contact avec une personne infectée?
- Présentez-vous des symptômes associés à la COVID-19 : toux, fièvre, maux de gorge ou de tête, difficultés respiratoires, nez qui coule?

Les symptômes peuvent prendre jusqu'à 14 jours avant de se manifester chez une personne contaminée. « Un employeur est justifié d'imposer une quarantaine de 14 jours à un employé qui répond oui à l'une des 2 premières questions.³»

La Direction de la santé publique du Québec demande à toute personne ayant séjourné à l'étranger d'observer une quarantaine de 14 jours. Une entreprise a donc le droit de demander à ses employés.es d'observer ce protocole et d'exiger une autorisation médicale avant son retour sur les lieux du travail.

Durant la quarantaine, l'employeur a le droit de proposer à l'employé.e de faire du télétravail. L'employé.e peut se prévaloir des jours de congé prévus à sa convention collective. Il pourra aussi avoir droit à certaines indemnités. Il faut surveiller les annonces des gouvernements à ce sujet et consulter le site de Compétence Culture.

Les employeurs n'ont pas l'obligation de rémunérer des employés.es mis en quarantaine, mais ils sont incités à trouver des solutions qui n'encourageront pas ces personnes à se mettre en danger parce qu'elles ont besoin d'un revenu.

2. Quels sont les aspects légaux à considérer dans le cadre de la propagation du coronavirus?

« De manière générale, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses employés sur les lieux de travail (Article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail), notamment à l'égard de la propagation d'un virus comme la COVID-19. Il a donc la responsabilité de s'informer de l'état de santé de ses employés dans ce cas précis. »^{CRHA}

« Parallèlement à cette obligation, l'employeur doit aussi respecter le droit à la vie privée de ses employés (Charte des droits et libertés de la personne). Il doit donc limiter ses questions à celles recommandées par les autorités de santé publique tout en veillant à préserver la confidentialité des renseignements obtenus. Il est toutefois admis que si la santé d'un travailleur est en jeu, le devoir de protéger la santé et la sécurité des autres travailleurs a préséance sur le droit à la vie privée de ces derniers. »^{CRHA}

« De plus, l'employeur doit s'abstenir de soupçonner un employé d'infection sur la base de sa nationalité, ce qui serait une atteinte évidente à ses droits et libertés (Charte des droits et libertés de la personne). »^{CRHA}

3. CRHA - Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Coronavirus-Covid-19, recommandations à l'intention des employeurs et des travailleurs, mars 2020.

3. Est-il recommandé d'encourager le télétravail afin d'éviter la propagation du virus?

« La COVID-19 se propage le plus souvent par des gouttelettes respiratoires (éternuement), un contact physique avec une personne infectée ou avec une surface infectée.

Le télétravail constitue donc une bonne approche afin de freiner la propagation du virus en limitant le contact entre les personnes. Il est d'ailleurs recommandé d'inclure cette option – lorsqu'elle est possible – dans une politique de prévention des maladies infectieuses et dans un PCO. »^{CRHA}

4. Si l'employeur doute qu'un.e employé.e puisse avoir été en contact avec une personne infectée, peut-il lui imposer une quarantaine de 14 jours?

Un employeur doit appliquer le protocole de quarantaine recommandé par les autorités de santé publique s'il a des « motifs raisonnables » de le faire en conformité avec son obligation de protéger la santé et la sécurité de l'ensemble de son personnel.

5. Est-ce qu'un.e employé.e peut refuser de travailler avec un.e collègue qui revient d'une région à risque?

« Un employé qui a des “motifs raisonnables” de craindre pour sa santé ou sa sécurité au travail a le droit d'exercer son droit de refus de continuer à travailler (Article 12 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Un employé peut donc refuser de côtoyer un collègue présentant un risque d'infection, selon les critères établis par les autorités de santé publique.

Ce droit ne pourrait cependant pas être invoqué pour des motifs personnels ne correspondant pas aux recommandations des autorités officielles. »^{CRHA}

6. Est-ce qu'un.e employé.e peut refuser de travailler en raison de la COVID-19?

« La Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit qu'un employé peut refuser de se présenter au travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Dans une telle situation, le salaire de l'employé devrait être maintenu et l'employé ne faire l'objet d'aucune mesure.⁴ »

« Cependant, un employé ne peut refuser de se présenter au travail par simple crainte de contamination, si son milieu de travail n'est pas propice à la contamination et si l'employeur respecte les mesures de prévention recommandées par les autorités gouvernementales.⁵ »

4. Therrien Couture Jolicoeur, Travail et emploi COVID-19 : Quelles sont les obligations de l'employeur? 15 mars 2020

5. Idem

7. Est-il permis d'envoyer une personne salariée dans une zone à risque?

La Direction de la santé publique du Québec déconseille tout voyage à l'étranger. Les entreprises doivent réévaluer leur nécessité de voyager.

À cet égard, on peut raisonnablement penser qu'il serait légitime pour un.e employé.e d'exercer son droit de refus.

8. Quelles sont les obligations de l'employeur si un.e employé.e a subi une contamination?

« Si un employé déclare sa contamination avant de retourner sur les lieux de travail, l'employeur a la responsabilité de lui demander un certificat médical avant de le réintégrer sur les lieux de travail.

Si un employé s'est présenté sur les lieux de travail en étant contaminé, l'employeur a également le devoir de communiquer avec les autorités de santé publique pour connaître les mesures adéquates de décontamination des lieux et de gestion de la situation. »^{CRHA}

Il est recommandé de ne pas demander de certificats médicaux pour accepter un congé, car les médecins sont surchargés pendant une période de pandémie et qu'il ne faudrait pas favoriser la contamination pour respecter cette règle habituelle.

9. L'employeur doit-il maintenir la rémunération d'un.e employé.e absent.e en raison d'un isolement préventif ou d'une contamination à la COVID-19?

Selon les politiques internes et les conventions collectives, l'employé.e peut utiliser ses journées de congé, faire appel à une assurance collective, etc. Il est recommandé pour l'employeur de chercher selon les circonstances les moyens d'assurer un revenu aux employés.es. Notamment, l'employeur devrait s'informer des particularités de l'assurance collective de ses employés.es en ce qui concerne la COVID-19 et les quarantaines requises puis en informer son personnel.

Le ministre du Travail du Québec et le gouvernement fédéral ont annoncé des aides spéciales pour les employés.es devant s'absenter de leur travail. Le site de Compétence Culture donne des informations à ce sujet.

10. Dans le cas où un.e employé.e n'entre pas au travail en raison de la fermeture des écoles et des garderies et qu'il ou elle a déjà utilisé ou utiliserait les 10 jours prévus à la Loi sur les normes du travail pour obligations familiales, l'employeur peut-il refuser ses absences?

« Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, même si le nombre de congés pris par un employé dépasse le nombre de congés prévus à la Loi, l'employeur devrait faire preuve d'ouverture avant de refuser les congés et d'exiger un retour au travail. Nous considérons tout de même qu'un employeur peut questionner l'employé sur les motifs réels de l'absence et sur les moyens alternatifs pour assurer la garde des enfants. [...] Chaque cas doit être analysé attentivement avant de refuser les demandes de congés au-delà de ceux prévus à la Loi.⁶ »

6. Therrien Couture Jolicoeur, Travail et emploi COVID-19 : Quelles sont les obligations de l'employeur? 15 mars 2020

11. En cas de fermeture provisoire de l'organisation, que doit-on prévoir?

Les gestionnaires doivent informer les employés.es qu'ils doivent rester en contact et leur communiquer les moyens de le faire efficacement. Les employeurs doivent aussi, comme stipulé au stade 3 de la phase 6 de l'OMC, déclencher un plan de continuité des affaires qui peut comprendre :

- l'identification des tâches essentielles
- l'information aux employés.es, clients, fournisseurs, abonnés.es, etc.
- l'organisation du versement des paies, du paiement des factures

Comment compléter un relevé d'emploi

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/guide-covid-ae-employeur.pdf>

12. Est-il possible pour un.e employé.e de demander un congé pour prendre soin d'un membre de sa famille atteint par la maladie?

Ces demandes doivent se discuter au cas par cas selon les règles internes de l'organisation et les conventions collectives en vigueur. Il faut se rappeler qu'il vaut mieux se priver d'un.e employé.e que contaminer les autres. La pandémie constitue une situation exceptionnelle pour laquelle il faut mettre en place des solutions exceptionnelles.

13. Doit-on favoriser le port du masque pour éviter les contaminations?

L'Agence de la santé publique du Canada ne recommande pas le port du masque chirurgical pour se protéger du virus. Il a été démontré que cette mesure n'est pas efficace. Par ailleurs, il est souvent utilisé de façon incorrecte et il est possible de se contaminer soi-même en le mettant et en l'enlevant, ce qui augmente le risque de propagation.

14. Comment doit-on faire face à l'anxiété que certaines.es employés.es peuvent éprouver?

Il est important dans ces circonstances d'écouter les préoccupations des employés.es et de leur fournir toute information qui pourrait les aider à réduire cette anxiété. Au besoin, il peut être efficace de chercher avec eux des solutions à ce qui les préoccupe.

Les personnes qui éprouvent de l'inquiétude ou de l'anxiété par rapport au coronavirus sont invitées à composer sans frais le numéro 1 877 644-4545.

Recommandations à l'intention des employés.es

Rappelons que les travailleurs et travailleuses ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique. Pour cela, ils doivent suivre les directives de leur employeur et participer à la mise en place des mesures préventives instaurées par ce dernier.

Les pages suivantes sont préparées pour être distribuées aux employés.es.

Recommandations générales

Conformément aux directives données par la Direction de la santé publique du Québec, nous rappelons que :

Toute personne provenant de l'étranger doit se mettre en isolement volontaire pour 14 jours, ce qui veut dire :

- ▶ ne pas se rendre au travail ni dans aucun endroit public;
- ▶ ne pas emprunter les transports publics;
- ▶ reporter tout rendez-vous médical non urgent;
- ▶ ne pas accueillir de visiteurs à la maison;
- ▶ s'isoler pendant 14 jours obligatoirement pour tout personnel de la fonction publique, de la santé, de l'éducation et des services de garde privés et publics ayant séjourné à l'étranger;
- ▶ téléphoner au 1 877 644-4545 si la personne a de la toux ou de la fièvre avant de se rendre dans une clinique ou à l'urgence.

Les rassemblements sont limités :

- ▶ interdiction de tout rassemblement intérieur de plus de 250 personnes;
- ▶ éviter tout rassemblement intérieur non nécessaire;
- ▶ les personnes de plus de 70 ans sont incitées à rester à la maison et à respecter les consignes sanitaires recommandées si elles doivent sortir;
- ▶ même sans être malade, éviter les contacts directs et de respecter une distance d'au moins 2 mètres avec les personnes rencontrées.

Pour se protéger, chaque personne doit :

- ▶ se couvrir la bouche et le nez avec le coude ou un mouchoir lorsqu'elle tousse et jeter les mouchoirs;
- ▶ se laver souvent les mains à l'eau savonneuse pendant 20 secondes ou utiliser des désinfectants à séchage rapide (Purel) (Voir Annexe 1);
- ▶ éviter de se toucher les yeux, le nez ou la bouche;
- ▶ éviter de donner des poignées de main;
- ▶ garder une distance d'environ 2 mètres avec toutes les personnes rencontrées;
- ▶ téléphoner au 1 877-644-4545 si elle ressent les symptômes de la COVID-19.

Les réponses à des questions que vous vous posez (employés.es)

1. Quelles sont mes responsabilités envers mon employeur?

« Selon l'article 49 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), un travailleur doit 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 ou à proximité des lieux de travail ». ^{CRHA}

« Un employé qui revient d'une région à risque, ou qui présente des symptômes, ou plus généralement qui est susceptible d'être porteur du virus, représente un risque pour ses collègues et doit donc informer son employeur de la situation. » ^{CRHA}

2. Mon employeur peut-il m'interdire l'accès à mon lieu de travail?

« En vertu de l'article 51 de la LSST, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Du côté fédéral, l'article 124 du CCT stipule également que l'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Un employé qui a reçu un diagnostic de la COVID-19 ou qui en présente les symptômes constitue un risque pour ses collègues. En conséquence, l'employeur peut demander à l'employé de faire du télétravail, ou si son emploi ne le permet pas, de se mettre en quarantaine. Pour un employé de retour d'une zone à risque, l'employeur est fondé à le mettre en quarantaine, conformément à l'ASPC. » ^{CRHA}

3. Comment me faire indemniser si je suis atteint.e de la COVID-19 ou si je suis en quarantaine?

Si vous avez des symptômes de la COVID-19, un diagnostic clinique ou un ordre de mise en quarantaine :

« La politique de l'employeur relatif au congé de maladie devrait s'appliquer. » ^{CRHA}

La Direction de la santé publique du Québec appuie les recommandations qui suivent.

« L'OMS recommande aux employeurs d'assouplir la politique de congé de maladie en n'exigeant pas nécessairement un billet médical pour éviter d'engorger le système de santé et pour éviter la propagation.

Pour le retour au travail, l'employeur devrait exiger une preuve que l'employé n'était pas affecté par la COVID-19 ou que s'il en a été affecté, une preuve qu'il est guéri et qu'il n'a plus de signes de contagion.

En ce qui concerne les assurances collectives, en général, les compagnies d'assurance considèrent un employé en invalidité s'il présente des symptômes du nouveau coronavirus, s'il a un diagnostic clinique de ce virus ou s'il a reçu un ordre de mise en quarantaine.

Certaines compagnies d'assurance n'exigent pas, au début, de déclaration du médecin aux fins du traitement de votre demande de règlement d'invalidité de courte durée, si l'absence est due à des symptômes de la COVID-19, à un diagnostic clinique de ce virus, ou à un ordre de mise en quarantaine.

Si l'employé n'a pas accès à une assurance collective, le gouvernement du Canada a aussi assoupli les règles de l'assurance-emploi pour les prestations de maladie, notamment en supprimant le délai d'attente d'une semaine pour les personnes en quarantaine. »^{CRHA}

Plusieurs aides financières sont prévues par les différents niveaux de gouvernement. Les sites proposés dans ce document sont à consulter régulièrement.

Si vous ne présentez pas de symptômes et que vous êtes mis en quarantaine préventive à la demande de l'employeur :

« L'employeur pourrait être appelé à maintenir le salaire, car c'est à son initiative que la prestation de travail est suspendue.

Toutefois, si un employé se déplace volontairement vers un pays à risque et que l'employeur l'informe avant son départ qu'il exigera une mise en quarantaine à son retour, dans ce cas, l'employeur serait justifié de ne pas le rémunérer durant cette période.

Évidemment, l'employeur peut mettre en place des mesures comme le télétravail pour permettre tout de même la prestation de travail. »^{CRHA}

Dans ce cas aussi, il faut consulter les sites proposés dans ce document.

4. Mon employeur peut-il exiger un certificat médical?

« Pour réduire les risques de propagation du virus et d'engorgement des systèmes de santé, l'OMS recommande aux employeurs de mettre un employé susceptible d'être infecté en télétravail ou en quarantaine, sans attendre un billet médical attestant que l'employé est atteint de la COVID-19. »^{CRHA}

La Direction de la santé publique du Québec émet cette même recommandation.

« Inversement, au retour de la quarantaine, l'employeur peut demander à son employé de fournir un certificat médical démontrant qu'il n'est pas porteur du virus. »^{CRHA}

5. Si un.e collègue revient de l'étranger ou a été en contact avec une personne infectée, dois-je en informer mon supérieur s'il n'est pas déjà informé?

« Un employé qui revient d'une zone à risque ou qui a côtoyé une personne infectée est susceptible d'être lui-même infecté. Il présente donc un risque d'exposition au virus pour ses collègues.

Selon l'article 49 de la LSST, un employé doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail et devrait donc informer son supérieur du risque présenté par son collègue susceptible d'être infecté. »^{CRHA}

6. Puis-je exercer mon droit de refus pour ne pas travailler avec ce ou cette collègue et, dans ce cas, serais-je rémunéré.e?

« L'exercice du droit de refus est prévu dans les articles 12 à 31 de la LSST et à l'article 128 du CCT. Pour s'en prévaloir, l'employé doit présenter un motif raisonnable de croire que sa santé est mise en danger.

C'est le cas si le collègue en question revient d'une zone à risque et qu'il n'a pas été mis en quarantaine, puisque l'ASPC reconnaît implicitement un danger de voyager dans ces régions.

Pour les autres situations, dans l'état actuel, il serait difficile de conclure à la présence d'un danger. Le CCT et la LSST prévoient une procédure à suivre pour évaluer le danger. Si, après évaluation, le droit de refus est justifié, l'employé sera rémunéré et l'employeur ne peut pas le sanctionner ni le congédier. »^{CRHA}

7. Quelles sont les aides financières auxquelles j'ai droit?

Compétence Culture maintiendra à jour la liste des aides disponibles sur son site.

Liste des mesures disponibles

<https://competenceculture.ca/gestion-de-crise-covid-19/repertoire-des-mesures-daide-individus/>

Comment présenter une demande d'assurance-emploi

<https://competenceculture.ca/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/guide-covid-ae-employe.pdf>

8. Où trouver de l'information fiable sur les normes du travail et des aspects juridiques?

Normes du travail

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>

Clinique d'assistance juridique COVID-19

<https://www.justice.gouv.qc.ca/communiques/clinique-dassistance-juridique-covid-19-ligne-telephonique-de-conseils-juridiques-gratuits/>

Autres sources d'information à consulter

Recension des mesures de soutien économique

Compétence Culture tient à jour une compilation des mesures visant à atténuer les impacts économiques de la pandémie.

Pour les individus et les organisations

<https://competenceculture.ca/gestion-de-crise-covid-19/repertoire-des-mesures-daide/>

Services offerts par les associations et regroupements sectoriels et régionaux de la culture

Les associations et les regroupements sectoriels et régionaux de la culture offrent dans certains cas des services ou des activités particulières. Nous vous invitons à consulter leurs sites.

<https://competenceculture.ca/gestion-de-crise-covid-19/sites-dinterets/>

Annexe 1

Affiches sur le lavage des mains

Le lavage des mains, simple et efficace !



1 MOUILLER



2 SAVONNER



3 FROTTER DE 15
À 20 SECONDES



4 NETTOYER
LES ONGLES



5 RINCER



6 SÉCHER



7 FERMER AVEC
LE PAPIER

Québec.ca

Votre
gouvernement

Québec

19-207-05FA © Gouvernement du Québec, 2019

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES À L'INTENTION DES EMPLOYEURS
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR CULTUREL
20 mars 2020

Comment désinfecter vos mains



1

Prenez un peu de produit antiseptique (liquide, gel ou mousse).



2

Frottez le bout des doigts.



3

Frottez l'intérieur des mains et les pouces.



4

Frottez entre les doigts.



5

Frottez l'extérieur des mains.

FROTTEZ LES MAINS JUSQU'À CE QU'ELLES SOIENT SÈCHES, SANS UTILISER DE PAPIER ESSUIE-MAINS.

Québec.ca

Votre
gouvernement

Québec

19-207-0374, © Gouvernement du Québec, 2019

Annexe 2

Nettoyage et désinfection des lieux publics

Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)

Nettoyage et désinfection des lieux publics

Ce document fournit des conseils sur le nettoyage et la désinfection des lieux publics, y compris les écoles, les transports en commun, les collèges et universités et autres lieux de travail en Ontario. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec votre bureau de santé publique local.

Ce que vous devez savoir

- Les produits de nettoyage et désinfectants couramment utilisés sont efficaces contre la COVID-19.
- Les surfaces fréquemment touchées sont les plus susceptibles d'être contaminées.
- Seuls les désinfectants ayant un numéro d'identification de médicament (DIN) doivent être utilisés. Un DIN est un numéro à huit chiffres qui est attribué par Santé Canada et qui confirme que l'usage du produit est approuvé au Canada.
- La date d'expiration des produits doit être vérifiée et les directives du fabricant doivent toujours être suivies.

Nettoyez deux fois par jour les surfaces fréquemment touchées

- En plus du nettoyage régulier, les surfaces qui sont fréquemment touchées avec les mains doivent être nettoyées et désinfectées deux fois par jour et lorsqu'elles sont visiblement souillées.
- Il s'agit par exemple des poignées de porte, des boutons d'ascenseur, des interrupteurs d'éclairage, des poignées de toilettes, des comptoirs, des mains courantes, des surfaces d'écran tactile et des claviers.
- En plus du nettoyage régulier, vérifiez avec votre organisation afin de savoir s'il existe un protocole particulier pour le nettoyage lié au virus de la COVID-19.



<https://www.publichealthontario.ca/-/media/documents/ncov/factsheet-covid-19-environmental-cleaning.pdf?la=fr>

Certains produits

Produits nettoyants

- Dissolvent la graisse et éliminent les matières organiques des surfaces.
- Doivent être utilisés séparément avant l'utilisation d'un désinfectant.
- On peut acheter certains produits contenant à la fois un agent nettoyant et un désinfectant.

Désinfectants

- Contiennent des agents chimiques permettant de tuer la plupart des germes.
- Doivent être appliqués une fois que les surfaces ont été nettoyées.
- Doivent avoir un numéro d'identification du médicament (DIN).

Lingettes désinfectantes

- Combinent des agents nettoyants et des désinfectants dans une même solution.
- Peuvent s'assécher en raison de leurs propriétés de séchage rapide. Doivent être jetées si elles se sont asséchées.
- Non recommandées pour les surfaces très souillées.

Produits préparés pouvant être utilisés

- Lorsque cela est possible, utilisez une solution prémélangée.
- Lisez et suivez les directives du fabricant afin de :
 - préparer adéquatement la solution;
 - prévoir un temps de contact suffisant pour que le désinfectant tue les germes (voir l'étiquette du produit);
 - porter des gants pour manipuler les produits de nettoyage, y compris les lingettes;
 - porter tout autre type d'équipement de protection individuelle recommandé par le fabricant.

Source : Santé publique Ontario

Date : mars 2020

<https://www.publichealthontario.ca/-/media/documents/ncov/factsheet-covid-19environmental-cleaning.pdf?la=fr>

Page consultée le 20 mars 2020



1450, City Councillors, bureau 440
Montréal, Québec H3A 2E6

514 499-3456 | 1 877 475-6287
www.competenceculture.ca
info@competenceculture.ca