



## Cette page a été archivée et n'est plus mise à jour.

L'information archivée est fournie à des fins de référence et de recherche. Veuillez visiter la page [Ressources en santé et sécurité sur les maladies respiratoires infectieuses](#) pour obtenir les plus récentes recommandations.



### Introduction

Au Canada, la pandémie de COVID-19 a posé un défi sans précédent qui a changé notre façon de travailler et de vivre.

Dans bien des cas, les travailleurs ont travaillé de la maison ou n'ont pas travaillé du tout. Au fur et à mesure que les cas de COVID-19 diminuent et que le taux de vaccination augmente, les entreprises rouvrent, et de nombreux travailleurs retournent dans leur milieu de travail ou y retourneront.

Le présent document fournit une introduction sur le retour en milieu de travail pour les employeurs et les travailleurs. Des recommandations générales sont formulées pour offrir un soutien en santé mentale, mettre en œuvre un programme d'adaptation en milieu de travail et s'attaquer à la fatigue et à la consommation de substances en lien avec la COVID-19.

Dans tous les cas, remplissez vos obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail en faisant tout ce qui est raisonnablement possible dans les circonstances pour protéger la santé et la sécurité de vos employés. Suivez les directives fournies par vos [autorités locales de santé publique](#), l'[Agence de la santé publique du Canada \(ASPC\)](#) et l'[organisme de réglementation compétent en santé et sécurité au travail](#) de votre administration.

Pour connaître les pratiques générales de prévention de la COVID-19, consultez les documents suivants du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) :

[Protégez-vous et protégez les autres contre la COVID-19;](#)  
[COVID-19 : Planification en santé et sécurité pour les employeurs;](#)  
[Prévention de la COVID-19 chez les travailleurs;](#)  
[Ressources en santé et sécurité sur la COVID-19.](#)

### Éléments à prendre en considération pour évaluer le risque

Chaque lieu de travail est unique. Les employeurs doivent continuer à collaborer avec leur comité ou représentant de santé et de sécurité (le cas échéant) pour déterminer les [dangers](#) et effectuer une [évaluation des risques](#). Ils peuvent également utiliser les [outils disponibles](#) de l'ASPC.

Repérez les activités durant lesquelles les travailleurs sont en contact étroit avec d'autres personnes (moins de deux mètres), dans des endroits bondés, dans des espaces intérieurs fermés et mal ventilés, les activités durant lesquelles les personnes expirent fort (faire des efforts physiques, parler fort, etc.) et durant lesquelles les employés touchent des objets touchés par d'autres. Incluez tous les services fournis par des tiers (p. ex. nettoyage, entretien, service de machines distributrices, fournisseurs d'uniformes, etc.).

La COVID-19 [se propage](#) principalement par contact étroit avec d'autres personnes infectées. Il peut y avoir infection lorsque des virus présents dans des gouttelettes respiratoires ou des aérosols sont inhalés ou entrent en contact avec les yeux, le nez ou la bouche d'une personne non infectée. Le virus de la COVID-19 peut également se propager lorsqu'une personne touche une autre personne (p. ex. une poignée de main) ou une surface ou un objet (également appelé matière contaminée) sur lequel le virus se trouve, puis se touche la bouche, le nez ou les yeux sans s'être lavé les mains.

# Retour en milieu de travail - Préparation des travailleurs



Tenez compte des facteurs de risque personnels pour vos travailleurs et de la façon dont ils peuvent influencer sur les risques et les mesures de contrôle potentielles lors du retour en milieu de travail. Par exemple, certains travailleurs ont-ils des problèmes de santé préexistants connus qui les exposent à un risque plus élevé de développer une forme grave de la maladie ou des complications? Est-ce que certains de vos travailleurs vivent ensemble, font du covoiturage ou empruntent le transport en commun pour se rendre au travail? Y a-t-il des barrières linguistiques, socioéconomiques ou autres obstacles à l'accessibilité à évaluer?

## Éléments à prendre en considération lors de la mise en œuvre de mesures de contrôle

Une fois que les dangers et les risques de la COVID-19 ont été déterminés et évalués, mettez en œuvre des [mesures de contrôle des dangers](#) appropriées en utilisant la [hiérarchie des mesures de prévention](#) : élimination, substitution, mesures d'ingénierie, mesures administratives et équipement de protection individuelle (EPI). Continuez d'utiliser une approche multidimensionnelle en incluant plusieurs [mesures de prévention individuelles](#) à votre plan de mesures de sécurité et en modifiant celui-ci selon les [assouplissements apportés aux mesures de santé publique locales](#). Assurez-vous également que les nouvelles mesures de contrôle n'engendrent pas de nouveaux dangers.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures de contrôle à mettre en œuvre en milieu de travail, veuillez consulter la ressource du CCHST portant sur le retour en milieu de travail après l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19.

## Évaluez et mettez à jour votre plan de contrôle des dangers

Continuez d'évaluer l'efficacité de vos mesures de contrôle des dangers et apportez des changements au besoin.

Discutez avec vos travailleurs, observez votre lieu de travail et continuez à passer en revue votre rapport d'inspection du lieu de travail et tout rapport d'incident pour déterminer ce qui fonctionne bien et les améliorations à apporter.

Modifiez toutes les mesures inefficaces. Soyez prêt à mettre à jour votre programme et vos politiques en matière de santé et de sécurité au travail si les processus de travail changent, si les taux de transmission de la COVID-19 dans la communauté augmentent ou si les directives de santé publique changent. Il peut aussi être nécessaire de rétablir des mesures de prévention individuelles selon une approche multidimensionnelle.

Informez, affectez et formez de nouveau vos travailleurs au besoin.

## Éléments à prendre en considération lors de la préparation des travailleurs au retour en milieu de travail

Une fois les mesures de contrôle des dangers en place, planifiez la préparation et le soutien de vos travailleurs en vue de leur retour en milieu de travail.

## Communication et formation

- Élaborez une stratégie de communication en utilisant plusieurs méthodes pour fournir de l'information, recevoir de la rétroaction et encourager la discussion avec tous les travailleurs.
- Communiquez avec vos travailleurs aussi longtemps à l'avance que possible avant la date prévue de leur retour en milieu de travail.
- Passez en revue le plan de sécurité lié à la COVID-19 avant l'arrivée des travailleurs sur le lieu de travail et discutez des attentes à l'égard du respect du plan.
- Incluez des renseignements sur les services réduits ou suspendus et les restrictions d'accès.
- Discutez des changements prévus dans la façon dont les activités seront exécutées. Déterminez comment les travailleurs seront formés avant d'effectuer des tâches nouvelles ou modifiées.
- Offrez une formation d'appoint sur les [droits](#) et les [responsabilités](#) des employeurs, des superviseurs et des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail.
- Informez tous les travailleurs des politiques et procédures nouvelles et mises à jour (p. ex. congés, adaptation, fatigue, consommation de substances, etc.). Incluez des renseignements sur toute aide financière offerte par l'employeur et le [gouvernement](#).
- Discutez des avantages de la vaccination contre la COVID-19 avec vos travailleurs. Pour obtenir des renseignements à jour sur les vaccins autorisés et sur la façon de s'inscrire à la vaccination, veuillez consulter le site Web du gouvernement du Canada intitulé [Vaccins contre la COVID-19](#).

# Retour en milieu de travail - Préparation des travailleurs



- Veillez à ce que l'information soit facilement accessible et en plusieurs langues afin de mieux soutenir votre main-d'œuvre. Consultez des [sources fiables](#) et crédibles, y compris l'[Agence de la santé publique du Canada](#) et votre autorité locale de santé publique.

## Dépistage

Continuez d'encourager les travailleurs à rester à la maison s'ils ont la COVID-19 ou s'ils pensent l'avoir. Suivez les étapes d'[auto-évaluation](#) prescrites par votre autorité provinciale ou territoriale en matière de santé publique, utilisez une [liste de vérification](#) ou demandez à une personne désignée de poser des questions directement aux personnes qui se présentent à l'entrée du lieu de travail.

Si cela est facilement accessible et faisable, envisagez de mettre en œuvre des [tests rapides de dépistage](#) de routine pour tous les travailleurs consentants comme mesure de dépistage actif supplémentaire. Réfléchissez à la façon dont vous allez [gérer la réponse](#) aux résultats d'un test rapide.

Toute personne qui obtient un résultat positif au test de dépistage ne doit pas entrer sur le lieu de travail, doit porter un masque (de préférence un respirateur ou un masque médical s'il n'est pas disponible, ils devraient porter un masque non médical bien construit et bien ajusté), doit rentrer à la maison tout en évitant les transports collectifs, et doit communiquer avec son fournisseur de soins de santé ou l'autorité de santé publique locale et suivre ses conseils.

Établissez des procédures pour [répondre à un cas soupçonné ou confirmé de COVID-19](#), incluant la communication avec les autorités locales de santé publique pour obtenir des conseils supplémentaires. Si le cas est lié au travail, d'autres avis pourraient être requis (p. ex. l'[organisme de réglementation compétent en santé et sécurité](#) et la [commission des accidents du travail](#) de votre territoire de compétence).

Remplissez un rapport d'incident et commencez une enquête.

## Recherche des contacts

Envisagez de conserver un registre des noms et des coordonnées des travailleurs, des entrepreneurs et des visiteurs essentiels qui entrent dans votre lieu de travail aux fins de la recherche des contacts, conformément aux exigences locales en matière de santé publique. Les renseignements doivent comprendre leur nom, leur numéro de téléphone ou leur courriel, la date et l'heure de leur entrée dans l'immeuble et la section ou le secteur de l'immeuble visité.

Conservez les renseignements provenant de la recherche des contacts aussi longtemps que nécessaire (p. ex. 30 jours civils). Protégez la confidentialité de l'information et assurez-vous que ces renseignements sont recueillis, utilisés, stockés et détruits conformément à vos [lois sur la protection des renseignements personnels](#).

## Politiques et procédures

Passez en revue les lignes de conduite en milieu de travail pour vous assurer qu'elles sont conformes aux lois et qu'elles intègrent les pratiques exemplaires. Faites preuve de souplesse dans vos programmes. Continuez à protéger la confidentialité des travailleurs et respectez vos [lois sur la protection des renseignements personnels](#).

## Absences du travail

Fournissez un calendrier et un soutien financier aux travailleurs pour qu'ils puissent se présenter aux rendez-vous de la clinique de vaccination. Faites appel à vos professionnels des ressources humaines et obtenez un avis juridique pour savoir si les travailleurs qui s'absentent devront présenter une preuve de vaccination pour être rémunérés.

Adoptez des politiques de congés flexibles qui permettent aux travailleurs malades de rester à la maison. Continuez à informer les travailleurs qu'ils ne doivent pas se présenter au travail s'ils se sentent malades, même si leurs symptômes sont légers. Assurez-vous que vos politiques respectent les exigences minimales des lois en matière de normes d'emploi de votre province ou territoire.

Soutenez les travailleurs qui doivent prendre congé pour s'isoler, se mettre en quarantaine ou prendre soin de membres de leur famille. Communiquez avec l'[organisme de réglementation](#) en matière de santé et sécurité au travail (SST) de votre province ou territoire pour déterminer quelles sont les aides offertes (p. ex. [COVID-19 : Soutien aux travailleurs \(Ontario\)](#)).

Fournissez de l'information sur les programmes d'[aide gouvernementale](#) offerts aux particuliers.

## Mesures d'adaptation en milieu de travail liées à la COVID-19

# Retour en milieu de travail - Préparation des travailleurs



En vertu des lois sur les droits de la personne, les employeurs canadiens ont une [obligation légale de prendre des mesures d'adaptation](#) à l'égard d'une personne qui peut être victime de discrimination en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de sa déficience ou de son état de personne gracée.

Par mesure d'adaptation, on entend qu'il est possible que les espaces de travail, les pratiques, les règles ou les politiques doivent être modifiés pour permettre à un travailleur de participer pleinement.

Bien que les mesures d'adaptation doivent répondre aux besoins de la personne, il n'est pas nécessaire qu'elles soient parfaites; il suffit qu'elles soient raisonnables.

Les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation lorsque celles-ci n'imposent pas de contrainte excessive (dépenses importantes, répercussions sur la santé et la sécurité).

De nombreuses demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail sont attribuables à la déficience d'un travailleur. Par déficience, on entend un préjudice physique et/ou mental, une maladie ou une dépendance qui empêche le travailleur de continuer à faire son travail comme avant.

Les travailleurs ou leurs familles peuvent être à risque de maladie grave parce qu'ils appartiennent à un [groupe à risque élevé](#). Cela comprend les adultes âgés de plus de 60 ans, les personnes de tous âges ayant des problèmes de santé chroniques (p. ex. hypertension artérielle), les personnes de tous âges qui sont immunodéprimées (p. ex. atteintes du cancer) et les personnes atteintes d'obésité.

Mettez à jour vos politiques et procédures d'adaptation pour vous assurer qu'elles tiennent compte du soutien requis pour les travailleurs protégés par les lois sur les droits de la personne, y compris ceux qui souffrent de troubles chroniques, épisodiques et à court terme. Incluez un plan d'action sur la façon de réagir aux exacerbations soudaines.

Déterminez quelles mesures d'adaptation sont offertes dans votre milieu de travail. Rendez les installations existantes facilement accessibles, offrez des moyens de transport, restructurez les tâches, proposez des réaffectations, modifiez les horaires de travail et de pause, modifiez les équipements, les appareils et les logiciels ou procurez-vous-en de nouveaux. Offrez des plages variables aux travailleurs pour leur permettre de se rendre à leurs rendez-vous médicaux. Le changement d'un espace de travail, de l'éclairage et des niveaux de bruit peut contribuer à améliorer la santé mentale, la concentration et le mieux-être. Déterminez si les travailleurs peuvent continuer à travailler à distance. Conformément à la loi et aux conventions collectives, le cas échéant, accordez des congés aux travailleurs qui doivent subir un traitement ou s'absenter pour d'autres raisons relatives à la COVID-19, sans crainte de représailles.

N'oubliez pas que les demandes pour des mesures d'adaptation doivent être faites de bonne foi, et tous les efforts doivent être déployés pour accepter de telles demandes. Cependant, il pourrait être nécessaire d'obtenir des renseignements auprès du fournisseur de soins de santé du travailleur pour déterminer les capacités fonctionnelles de ce dernier.

Ne demandez pas de diagnostic ou de renseignements sur le traitement. Demandez des renseignements sur les capacités fonctionnelles actuelles du travailleur.

Il peut être utile de transmettre au professionnel de la santé les descriptions de travail et les documents d'évaluation du rendement, en vue d'obtenir un résultat plus juste du statut d'aptitude au travail. Mettez l'accent sur les capacités et les fonctions actuelles du travailleur, ainsi que sur les besoins de l'organisation.

Favorisez une approche collaborative avec toutes les parties concernées du milieu de travail (p. ex. travailleur, superviseur, fournisseur de soins de santé) afin de déterminer les mesures d'adaptation nécessaires pour mieux soutenir la personne.

Pour de plus amples renseignements sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, consultez la fiche d'information - Réponses SST du CCHST : [Santé mentale - Retour au travail](#).

## Santé mentale au travail

En raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux Canadiens éprouvent un surcroît de stress, de peur et d'anxiété, de l'isolement et d'autres problèmes. Ces émotions peuvent persister ou même augmenter à mesure que les gens retournent dans leur lieu de travail.

Les signes et symptômes d'une détérioration de la santé mentale peuvent varier d'une personne à l'autre, mais ils peuvent comprendre de l'irritation, de la colère, de l'anxiété, de la fatigue, de la tristesse, le sentiment d'être dépassé, un manque de motivation et de l'épuisement. Les travailleurs peuvent avoir de la difficulté à se concentrer sur leurs tâches.

Parmi les facteurs professionnels qui peuvent avoir une incidence sur la santé mentale, mentionnons la préoccupation d'être exposé au virus au travail, la prise en charge des besoins personnels et familiaux tout en travaillant, la gestion d'une charge de travail différente ou l'adaptation à un espace de travail ou à un horaire de travail différent.

# Retour en milieu de travail - Préparation des travailleurs



Le fait de comprendre les véritables préoccupations relatives au retour dans le milieu de travail peut vous aider à mettre en place les mesures de contrôle appropriées. L'instauration d'un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique peut aider les travailleurs à régler ces problèmes. Selon la [norme CSA Z1003-13 \(R2018\) « Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail »](#), un milieu de travail sain et sécuritaire sur le plan psychologique est un milieu qui favorise le mieux-être psychologique des travailleurs et qui prend des mesures pour prévenir tout préjudice psychologique pour ceux-ci, que ce soit dans des situations de négligence, d'imprudence ou d'action intentionnelle.

Certains [facteurs organisationnels](#) connus peuvent avoir une incidence positive ou négative sur la santé mentale d'une personne. En vous efforçant de tenir compte de ces facteurs pour créer et favoriser un milieu de travail qui accorde de l'importance à l'équilibre entre le travail, la vie personnelle, la sécurité, la santé et le bien-être, vous contribuerez à atténuer l'anxiété liée à la COVID.

Demandez-vous s'il serait utile d'envoyer des sondages aux travailleurs pour cerner les préoccupations qui peuvent être prises en compte avant leur retour en milieu de travail.

Apprenez aux superviseurs et aux travailleurs à reconnaître une [bonne santé mentale](#). Veillez à ce que les gestionnaires et les superviseurs soient bien informés sur la façon de soutenir les travailleurs et de souligner leur travail. Demandez-leur de faire le point quotidiennement avec leurs travailleurs.

Incitez les travailleurs à signaler toute préoccupation relative à la santé et à la sécurité à leur superviseur ou employeur. Ils peuvent également s'adresser à leur comité ou représentant de santé et de sécurité, ou encore à leur syndicat.

Organisez des tâches et des activités qui aident les travailleurs à prendre des habitudes quotidiennes. Favorisez les pauses régulières qui leur permettent de s'étirer et de faire le point avec leurs collègues.

Offrez un environnement de travail sécuritaire sur le plan physique et incitez les travailleurs à faire des choix de vie sains.

Encouragez l'utilisation de votre programme d'aide aux employés (PAE); fournissez des [ressources en santé mentale](#), de l'information sur la lutte contre la discrimination et des ressources pour prévenir la [stigmatisation](#) et le [surmenage](#).

Pour obtenir davantage de précisions, veuillez consulter les documents suivants du CCHST :

[Santé mentale - Facteurs de risque psychosociaux au travail](#);

[Santé et mieux-être en milieu de travail - Programme exhaustif de santé et de sécurité au travail](#);

[La santé mentale - Comment l'aborder et la favoriser](#).

## COVID-19 et fatigue en milieu de travail

La pandémie de COVID-19 a obligé de nombreux travailleurs essentiels à travailler de plus longues heures, à faire davantage de quarts de travail ou de quarts de nuit, leur laissant moins de temps pour dormir et se ressourcer. La combinaison de longues heures de travail et de travail par quarts avec un travail stressant ou physiquement exigeant peut entraîner un sommeil de mauvaise qualité et une fatigue accrue. Certains travailleurs qui ont contracté la COVID-19 peuvent ressentir des symptômes persistants, notamment de la fatigue, des semaines et même des mois plus tard.

Relevez tous les facteurs associés à la fatigue qui peuvent avoir une incidence sur votre milieu de travail. Évaluez les modes de rotation des quarts de travail, les charges de travail équilibrées, l'horaire des tâches et des activités, la disponibilité des ressources et l'environnement de travail (p. ex. éclairage, ventilation, température). Incluez la fatigue mentale, comme les charges de travail mental, les activités mentales exigeantes ou le stress, les longues périodes d'anxiété ou les longues périodes de tâches monotones dans votre évaluation.

Reconnaissez que les signes et symptômes de la fatigue peuvent varier d'une personne à l'autre. Ils peuvent comprendre la fatigue, l'irritabilité, la diminution de la vivacité d'esprit, de la concentration et de la mémoire, le manque de motivation et les vertiges. La fatigue peut entraîner une perte d'appétit, une dépression, des problèmes de digestion et une vulnérabilité accrue à la maladie.

La fatigue peut entraîner de nombreuses conséquences négatives, y compris une réduction de la capacité de prise de décisions ou du traitement cognitif, des aptitudes de communication, de la productivité et du rendement.

La fatigue augmente le risque de blessures et de détérioration de la santé, y compris les infections, les maladies et les troubles de santé mentale.

Pour aider à gérer la fatigue en milieu de travail, les employeurs pourraient mettre au point des pratiques administratives, comme un nombre maximal d'heures de service, une rotation appropriée des quarts de travail, des journées de travail prolongées pour permettre un plus grand nombre de jours de congé, une réduction ou l'élimination de la nécessité d'effectuer des activités présentant un risque élevé entre certaines heures (p. ex. entre minuit et 6 h).

Dans la mesure du possible, offrez diverses tâches qui font appel à des intérêts et à des mouvements différents tout au long du quart de travail ou assurez une rotation des employés aux tâches répétitives ou ardues.

## Retour en milieu de travail - Préparation des travailleurs



Si un travail en rotation est nécessaire, utilisez des rotations vers l'avant (jours, puis soirs, puis nuits) et prévoyez un préavis suffisant pour les travailleurs au moment d'établir les horaires, particulièrement en cas de changement de quart. Évitez d'établir des horaires de plus de 12 heures pour un travailleur, dans la mesure du possible.

Sensibilisez les employés à la fatigue et offrez-leur de la formation à ce sujet, notamment sur la reconnaissance des signes et symptômes de fatigue et sur la façon d'évaluer la vivacité d'esprit. L'[échelle de somnolence d'Epworth](#) est un court questionnaire qui peut être affiché dans un espace commun pour permettre aux travailleurs d'évaluer rapidement leur fatigue. Élaborez une procédure qui appuie les travailleurs plutôt que de les punir lorsqu'ils signalent qu'eux-mêmes ou des collègues sont trop fatigués pour travailler en toute sécurité.

Fournissez aux travailleurs des renseignements sur les conséquences de la privation de sommeil et des ressources pour les aider à gérer la fatigue, y compris sur la [façon d'obtenir un sommeil plus réparateur](#).

Favorisez les pauses régulières dans des endroits propres et sécuritaires.

Offrez d'autres moyens de transport pour se rendre au travail et en revenir ainsi qu'un temps de repos obligatoire et rémunéré avant les déplacements en voiture après le travail, dans la mesure du possible.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la fatigue en milieu de travail, consultez la fiche d'information du CCHST : [Fatigue](#).

## Facultés affaiblies en milieu de travail - Consommation de substances

Parmi les répercussions indirectes de la pandémie de COVID-19 au Canada, mentionnons une possible augmentation de la consommation de médicaments sur ordonnance, d'alcool, de cannabis, d'opioïdes et de drogues illicites pour faire face au stress de la pandémie.

Bien qu'il ne soit pas du ressort d'un superviseur ou d'un employeur de diagnostiquer un problème médical ou un problème de consommation de substances ou de dépendance, il lui incombe de repérer un travailleur qui semble avoir les facultés affaiblies et de prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité du lieu de travail.

Pour aider à gérer les problèmes de facultés affaiblies, les employeurs devraient élaborer des politiques et des procédures visant à sensibiliser et à soutenir les travailleurs touchés par la consommation et l'abus de substances.

Incluez une déclaration d'engagement à promouvoir un environnement de travail inclusif et positif en traitant tous les travailleurs avec respect, en aidant les travailleurs à demander de l'aide et en favorisant la déstigmatisation.

Apprenez aux superviseurs et aux travailleurs à reconnaître les signes et symptômes de facultés affaiblies.

Élaborez une procédure qui appuie les travailleurs plutôt que de les punir lorsqu'ils signalent qu'eux-mêmes ou des collègues ont (ou semblent avoir) les facultés affaiblies.

Fournissez aux travailleurs des renseignements sur les conséquences des facultés affaiblies et des ressources pour les aider, y compris toute politique ou procédure relative aux mesures d'adaptation et aux mesures disciplinaires progressives.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les facultés affaiblies en milieu de travail, consultez la fiche de conseils du CCHST : [Facultés affaiblies et pandémie de COVID-19](#).

**Si vous êtes en crise ou si vous connaissez quelqu'un en crise, communiquez avec votre centre hospitalier local, composez le 911 immédiatement ou communiquez avec un [centre d'appels d'urgence de votre région](#).**



Il est important de prévoir des ressources et des mesures de soutien en santé mentale pour tous les travailleurs, y compris l'accès à un programme d'aide aux employés, le cas échéant.

Pour en savoir plus sur la COVID-19, consultez le site de l'[Agence de la santé publique du Canada](#).

Il convient de noter que la présente fiche de conseils n'aborde que certains changements pouvant être faits par les organisations au cours d'une pandémie. Adaptez la présente liste en ajoutant vos propres pratiques et politiques exemplaires pour répondre aux besoins particuliers de votre organisation.