

# GUIDE DE DÉCONFINEMENT PROGRESSIF

À L'INTENTION DES MDJ

Regroupement des

**MAISONS  
DES JEUNES**

du Québec

## Édition produite par

Le Regroupement des maisons des jeunes du Québec (RMJQ)

### Rédaction

Nicholas Legault, Caroline Forget-Galipeau, Marie-Lys Turcotte

### Révision

Caroline Forget-Galipeau

### Infographie

Marie-Lys Turcotte

Tous droits réservés. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable du RMJQ. Cependant, la reproduction partielle ou complète de ce document à des fins personnelles et non commerciales est permise, uniquement sur le territoire québécois et à condition d'en mentionner la source.

Regroupement des maisons des jeunes du Québec, 12 juin 2020



# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b>	<b><u>4</u></b>
<b>LA PRÉPARATION DU RETOUR AU TRAVAIL</b>	<b><u>5</u></b>
En attendant le déconfinement	<u>5</u>
Votre plan de retour au travail devra inclure :	<u>5</u>
L'organisation du travail	<u>6</u>
Prévention en santé mentale	<u>6</u>
<b>LES PROCÉDURES DE DÉCONFINEMENT</b>	<b><u>7</u></b>
Les mesures d'aménagement et de prévention	<u>7</u>
Les équipements de protection individuelle (ÉPI) et autres mesures de protection:	<u>8</u>
Les procédures de nettoyage	<u>9</u>
<b>GESTION DES ÉQUIPES DE TRAVAIL ET SITUATIONS PARTICULIÈRES</b>	<b><u>10</u></b>
1. Employé·e touchant la prestation canadienne d'urgence (PCU)	<u>11</u>
2. Droit de refus	<u>11</u>
3. Employé·e qui désire s'isoler volontairement pour éviter d'être infecté·e à la COVID-19	<u>11</u>
4. Travailleuses enceintes	<u>12</u>
5. Garde des enfants, soin d'un membre de la famille et/ou de proches à risque	<u>12</u>
6. Employé·es à risque en raison de leur âge, de leur santé ou de conditions particulières	<u>12</u>
7. Retour au travail d'un·e employé·e atteint·e de la Covid-19	<u>13</u>
<b>LE PROJET MAISON DES JEUNES AU TEMPS DU DÉCONFINEMENT</b>	<b><u>14</u></b>
L'animation en MDJ durant un déconfinement progressif et encadré	<u>16</u>
Animation	<u>16</u>
Animation en présentiel	<u>17</u>
<b>DEVENIR MEMBRE DU RMJQ</b>	<b><u>20</u></b>
<b>CONTACTS</b>	<b><u>21</u></b>

# PRÉAMBULE

## Préambule

Depuis les dernières semaines, les différents secteurs d'activités ont repris leurs activités de façon graduelle au Québec. Le RMJQ est donc heureux de vous présenter ce guide afin de vous soutenir et de vous accompagner dans votre processus de déconfinement progressif.

Ce guide a été produit à l'intention des maisons des jeunes membres et non membres du RMJQ et se veut un outil utile pour réaliser un déconfinement dans le respect des normes et des règles établies par la Santé publique du Québec.

Les informations disponibles ce guide se regroupent en 4 fiches thématiques qui contiennent des annexes et des liens vers des outils complémentaires à la démarche de déconfinement. Ces fiches sont d'ordre général, puisque certaines recommandations varient d'un secteur à l'autre et sont évolutives selon les directives gouvernementales.

### Fiche 1

La préparation  
du retour au  
travail

### Fiche 1

Les  
procédures de  
déconfinement

### Fiche 1

Gestion des  
équipes de  
travail et  
situations  
particulières

### Fiche 1

Le projet  
maison des  
jeunes au  
temps du  
déconfinement

# LA PRÉPARATION DU RETOUR AU TRAVAIL

## Fiche #1

### Votre plan de retour au travail devra inclure :

- les actions qui seront faites pour réduire les risques de propagation de la Covid-19 (ex. mesures sanitaires, organisationnelles, d'aménagement des lieux, etc.);
- l'identification des ressources nécessaires (matérielles et humaines);
- les modes de communication privilégiés pour informer votre équipe de l'évolution de la situation;
- un calendrier de reprise des activités, avec un horaire détaillé de qui sera présent quand à la MDJ;
- un échéancier de reprise des activités de l'organisme, sujet à changement selon la progression de la Covid-19 au Québec et dans votre région.

Afin de respecter la loi sur la santé et la sécurité au travail, chaque organisme devra produire un plan de retour au travail en vue du déconfinement. C'est également le bon moment de prévoir l'ajout d'une annexe à votre politique de santé et sécurité au travail à propos des périodes de pandémies

## En attendant le déconfinement

Nous vous suggérons de favoriser au maximum le télétravail en mettant en place différentes stratégies pour accompagner vos équipes. Voici quelques exemples de pratiques à adopter:

- s'assurer que tous disposent des outils de télétravail nécessaires;
- appliquer des mesures de conciliation travail-famille;
- favoriser des horaires de travail flexibles;
- faire preuve de flexibilité et de souplesse dans vos attentes et se rappeler qu'il vaut mieux valoriser l'équité que l'égalité dans le présent contexte (ex. réduction ou modification des heures de travail selon les réalités de chacun.e, application de mesures d'accommodement différenciées, etc.);
- offrir des formations sur le télétravail à votre équipe;
- etc.

## L'organisation du travail

Lorsque le retour en MDJ sera possible, il est recommandé de revoir l'organisation de certaines des méthodes de travail.

Par exemple :

- privilégier le télétravail à la présence physique sur le lieu de travail, à moins qu'il soit impossible d'accomplir les tâches autrement;
- favoriser la stabilité des équipes de travail sur place et limiter le nombre d'employé.es présent.es en même temps;
- éviter les bureaux et les espaces de travail partagés;
- ne pas tenir de réunions nécessitant un regroupement physique et favoriser les modes de communication technologiques pour la tenue de rencontres;
- s'assurer qu'aucune tâche ne soit la responsabilité d'une seule personne (prévoir la relève si un.e collègue tombe malade);
- bien expliquer les différentes règles et mesures mises en place pour encadrer l'accès à la MDJ afin que tous comprennent bien la démarche et y adhèrent.

## Prévention en santé mentale

La crise du Covid-19 et le déconfinement auront été des épreuves difficiles pour plusieurs, entraînant des impacts sur la santé mentale des travailleurs (inquiétude, anxiété, dépression, etc.). La gestion du stress et de l'anxiété sera un défi lors de la reprise des activités. Afin d'accompagner vos équipes, il est suggéré:

- de prévoir un moment de rencontre individuelle avec chacun.e pour faire le retour sur la façon dont ils.elles ont vécu situation (santé, famille, travail, finances, etc.) et sur leurs besoins;
- de favoriser la compassion et la tolérance et d'accueillir les préoccupations des membres de l'équipe avec respect;
- d'éviter les comparaisons de souffrance/détresse de même que les rencontres qui favorisent les défoulements de groupe;
- de créer des moyens d'échange pour favoriser le soutien social;
- d'offrir à votre équipe des outils/formations sur la gestion du stress et de l'anxiété;
- de rester vigilant sur l'état de santé mentale de chacun.e et d'identifier rapidement les signes et symptômes de détresse psychologique (physiques, cognitifs, émotifs et comportementaux). S'assurer de diriger les personnes touchées vers le programme d'aide aux employés (PAE) ou vers d'autres ressources de soutien.

Il est également important de ne pas vous oublier dans toute cette histoire. N'hésitez pas à impliquer votre CA dans les différentes démarches, à avoir recours aux outils déjà disponibles et surtout, à demander de l'aide si vous en ressentez le besoin.

## Sources et références:

- ▶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [Guide de normes sanitaires en milieu de travail](#), mai 2020.
- ▶ Gouvernement du Québec, [Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19](#), mai 2020.
- ▶ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), [Recommandations intérimaires concernant les organismes communautaires](#), 29 mars 2020
- ▶ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), [Gérer le retour au travail: Informations et recommandations à l'intention des employeurs](#), 5 mai 2020.

# LES PROCÉDURES DE DÉCONFINEMENT

## Fiche #2

### Les mesures d'aménagement et de prévention

Avant le retour officiel au travail, vous devrez informer l'ensemble de votre équipe des nouvelles mesures mises en place, que chacun.e devra s'engager à respecter. Il sera par ailleurs de la responsabilité de la MDJ d'appliquer toutes les mesures d'aménagement et de prévention nécessaires pour diminuer les risques de transmission de la COVID-19 en milieu de travail.

À cet effet, vous devrez:

- rappeler à tous de faire preuve de prudence et de rester à la maison s'ils.elles ressentent des symptômes de la Covid-19;
- exclure les personnes symptomatiques de la MDJ;
- mettre à la disposition de tous les employé.es un formulaire de déclaration obligatoire d'état de santé (version papier ou électronique) (annexe 2). Chaque jour, toutes les personnes présentes à la MDJ devront compléter un questionnaire confidentiel d'auto-évaluation d'état de santé pour l'identification et la traçabilité des cas. Cette déclaration doit répondre aux trois questions suivantes:
  - Ressentez-vous l'un des symptômes de la COVID-19 (toux, fièvre, difficultés respiratoires, fatigue extrême, perte soudaine de l'odorat)?
  - Avez-vous été en contact avec une personne atteinte de la COVID-19?
  - Êtes-vous de retour d'un voyage à l'extérieur du pays depuis moins de deux semaines?

Si une personne répond par l'affirmative à l'une de ces questions, elle doit retourner à la maison pour une période d'isolement préventif d'au moins 14 jours.

Si un.e employé.e est infecté.e par la COVID-19, la MDJ devra fermer pendant trois heures avant de procéder au nettoyage complet des lieux de travail.

- éviter les visiteurs occasionnels non essentiels;
- limiter toutes les sorties et déplacements au strict nécessaire;
- respecter la distanciation physique de 2 mètres en tout temps, y compris pendant les heures de repas et dans les espaces communs (marquer au sol des repères visuels, indiquer sur une affiche le nombre maximal de personnes par pièce en même temps, retirer les chaises d'extra, etc.);
- procéder au lavage régulier des mains pendant 20 secondes avec du savon ou avec une solution hydroalcoolique à au moins 60 %;
- respecter l'étiquette respiratoire (ex. tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables, etc.);
- désinfecter régulièrement les surfaces et aires communes, de même que les autres équipements de travail;

- retirer les objets non essentiels (livres, revues, journaux et bibelots) des aires communes et ne pas partager d'objets, d'outils ou de matériel de travail;
- déléguer une personne responsable pour chaque tâche (ex. une seule personne prépare et sert le café);
- bannir les vestiaires et garde-robes communs;
- pour la réception de colis: l'organisation mondiale de la santé a précisé que les risques de transmission du virus par un colis sont faibles puisque le virus ne survit pas plus de 24 heures sur du carton sec. Par précaution, vous pouvez mettre les colis de côté pendant au moins une journée avant de les ouvrir.
- enfin, installer des affiches rappelant les consignes de santé publique dans tous les endroits jugés pertinents, tels que les couloirs, les stations de lavage de mains et les lieux où sont disposés les produits désinfectants.

## MESURES D'HYGIÈNE

L'employeur doit expliquer les mesures d'hygiène prises pour limiter la propagation du virus aux employés qui accèdent au milieu de travail. Il doit également afficher ces mesures dans les lieux de travail, particulièrement dans les espaces partagés.

**Voici les consignes incontournables :**



## Les équipements de protection individuelle (ÉPI) et autres mesures de protection:

Selon les dernières consignes en vigueur, le gouvernement du Québec recommande de porter un masque/couvre-visage lorsque la distanciation physique est impossible. Pour les autres équipements de protection individuelle (ÉPI), la MDJ doit évaluer la pertinence à y recourir. Les ÉPI sont recommandés seulement pour les situations où les employé.es n'ont d'autre choix que d'être à proximité l'un de l'autre ou s'ils sont en contact avec une personne infectée à la COVID-19. Une formation doit être préalablement donnée pour expliquer la façon de les porter.

Par ailleurs, si la distance de deux mètres ne peut être maintenue en tout temps, les équipements de protection doivent être fournis gratuitement aux employé.es et en quantité suffisante.

La pose de barrières physiques (ex. cloison pleine transparente) entre différents postes de travail est exigée seulement lorsque les postes sont trop proches ou ne peuvent être espacés.



## Les procédures de nettoyage

Vous devrez établir un horaire des activités de nettoyage en précisant qui est responsable de chaque tâche. Il est suggéré que chacun.e nettoie quotidiennement son espace de travail personnel et qu'une personne soit désignée à l'entretien des aires communes. Le matériel nécessaire aux travaux de nettoyage (ex. chiffons, essuies-tout, lingettes désinfectantes et autres produits nettoyants) doivent être disponibles en tout temps.

La liste suivante, tirée des recommandations de la CNESST, peut vous aider à établir les différentes activités de nettoyage à considérer:

- assurer le bon fonctionnement et l'entretien des systèmes de ventilation;
- 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 (poignée du réfrigérateur, dossiers des chaises, micro-ondes) ;
- nettoyer les toilettes au moins deux fois par jour;
- nettoyer, minimalement à chaque quart de travail, les surfaces fréquemment touchées (tables, comptoirs, poignées de portes, robinetterie, téléphones, accessoires informatiques, etc.) ;
- nettoyer les outils, les surfaces de travail et les équipements utilisés chaque jour ou entre chaque partage ;
- utiliser les produits de nettoyage ou de désinfection appropriés ([pour consulter la liste](#)).

### Sources et références:

- ▶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [Guide de normes sanitaires en milieu de travail](#), mai 2020.
- ▶ Gouvernement du Québec, [Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19](#), mai 2020.
- ▶ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), [Recommandations intérimaires concernant les organismes communautaires](#), 29 mars 2020
- ▶ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), [Gérer le retour au travail: Informations et recommandations à l'intention des employeurs](#), 5 mai 2020.

# GESTION DES ÉQUIPES DE TRAVAIL ET SITUATIONS PARTICULIÈRES

## Fiche #3

Dans les prochains jours/semaines reprendront graduellement les activités en MDJ, ce qui entraînera un certain nombre de défis. L'un d'entre eux concerne la gestion des équipes de travail et des situations particulières.

Le gouvernement québécois encourage toujours de privilégier le télétravail, mais par la nature du travail en MDJ, la présence physique des employé·es sur les lieux de travail sera tôt ou tard nécessaire.

Dans ce contexte, il est possible que pour diverses raisons, certains membres de votre équipe, ou vous-même, ne soyez pas en mesure de revenir au travail. Voici donc quelques exemples de situations que vous pourriez rencontrer lors du déconfinement. Les informations présentées dans cette fiche sont basées sur la loi, mais il est recommandé de faire preuve de souplesse et d'ouverture en accommodant, autant que possible, les employé·es qui peuvent en avoir besoin.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à l'onglet: [Questions et réponses – COVID-19](#). Vous y trouverez une multitude de réponses à vos questions.

## Exemples de cas

1. Employé·e touchant la prestation canadienne d'urgence (PCU)
2. Droit de refus
3. Employé·e qui désire s'isoler volontairement pour éviter d'être infecté à la COVID-19
4. Travailleuses enceintes
5. Garde des enfants, soin d'un membre de la famille et/ou de proches à risque
6. Employé·es à risque en raison de leur âge, de leur santé ou de conditions particulières
7. Retour au travail d'un.e employé·e atteint.e de la Covid-19

# 1. Employé-e touchant la prestation canadienne d'urgence (PCU)

Cette aide financière du gouvernement fédéral de 500\$/semaine, pendant un maximum de 16 semaines, a été instaurée pour ceux et celles qui ont perdu leurs revenus en raison de la pandémie de COVID-19. Elle inclut également les parents qui ont dû arrêter leur travail pour s'occuper d'enfant(s) dont le service de garde ou l'établissement scolaire a été fermé. La PCU ne peut être perçue par ceux qui ont quitté volontairement leur emploi. Ainsi, «si la personne ne veut pas retourner au travail, l'employeur peut noter un refus ou encore une démission. La personne n'est plus éligible à la PCU. En continuant de la recevoir, elle risque de devoir la rembourser plus tard.»<sup>1</sup>

## 2. Droit de refus

Selon la *Loi sur la Santé et la sécurité au travail*, si une personne employée craint d'être infectée par la COVID-19, si sa santé, sa sécurité ou son intégrité sont menacées, si elle ou son enfant sont des personnes à risque ou s'il y a un «danger imminent» qu'elle contracte le virus dans son milieu de travail, elle a le droit de refuser de revenir au travail. Ce droit de refus n'est toutefois pas reconnu si le risque caractérise l'emploi (ex. policiers ou personnel du réseau de la santé) ou s'il fait en sorte que la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne est compromise. Une nuance est également apportée entre les notions de risque et de danger imminent. Selon Me Marianne Plamondon, avocate spécialisée en droit du travail, «dans le cas de la pandémie, il faudrait qu'il y ait une éclosion de COVID-19 dans le milieu de travail et que l'employeur demande aux travailleur-euses de se présenter sans aucune protection pour que ce refus soit applicable.»<sup>2</sup>

Ainsi, si votre MDJ respecte toutes les règles d'hygiène et de distanciation physique, les membres de votre équipe ne peuvent théoriquement pas refuser de revenir au travail. En cas de dilemme, un inspecteur de la CNESST peut être appelé à se prononcer rapidement sur le droit de refus.

## 3. Employé-e qui désire s'isoler volontairement pour éviter d'être infecté-e à la COVID-19

Cette situation est différente de celle d'un-e employé-e qui se retirerait volontairement en isolement préventif en raison de symptômes de la COVID-19, d'un voyage ou d'un contact avec un tiers infecté. Dans le cas d'un-e employé-e qui souhaiterait s'isoler volontairement, des facteurs de risques justifiés doivent être présents et avoir été soumis à une autorité compétente qui décidera si l'isolement est nécessaire. Si la réponse est négative, l'employé-e doit se présenter au travail. Une personne salariée ne peut donc se placer en isolement volontaire si elle ne présente pas elle-même des symptômes ou des conditions nécessitant l'isolement. À noter que la Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de congé pour une personne qui souhaiterait s'absenter du travail par crainte de contracter la COVID-19.

<sup>1</sup> Protégez-vous, Déconfinement: Qui peut refuser de retourner travailler? 5 mai 2020

<sup>2</sup> Ibid.

## 4. Travailleuses enceintes

Les femmes enceintes ou qui allaitent doivent travailler dans un environnement sécuritaire. Selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, s'il y a présence de risques, elles doivent être réaffectées à d'autres tâches. Dans le contexte de la pandémie, la CNESST a statué qu'elles peuvent cesser de travailler si le risque d'infection à la COVID-19 est important.

## 5. Garde des enfants, soin d'un membre de la famille et/ou de proches à risque

Un·e employé·e peut s'absenter 10 jours par année pour « remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son ou sa conjoint·e », indique la *Loi sur les normes du travail*. Cette loi s'applique également à l'état de santé d'un parent (père, mère, frère, sœur ou grands-parents) ou si l'employé·e agit comme proche aidant. Toutefois, en vertu de la loi, seules les deux premières journées de congé sont rémunérées (pour les employé·es ayant plus de 3 mois d'ancienneté). Ces journées peuvent être fractionnées, au besoin.

L'employé·e qui peut continuer à faire du télétravail conservera son salaire. Toutefois, s'il n'y a pas de prestation de travail, l'employeur n'est pas obligé de le/la rémunérer. Une entente peut cependant être conclue pour maintenir le salaire pendant l'absence en contrepartie d'une prestation de travail à fournir ultérieurement.

Enfin, «si un·e employé·e a un·e enfant considéré·e comme étant à risque (preuve médicale à l'appui), il peut demeurer avec lui/elle à son domicile et recevoir l'aide financière fédérale.»<sup>3</sup>

## 6. Employé·es à risque en raison de leur âge, de leur santé ou de conditions particulières

Les personnes atteintes de maladies chroniques, immunosupprimées ou qui sont âgées de plus de 70 ans sont davantage à risque de développer des complications si elles contractent la COVID-19. Voici la [liste des maladies à considérer](#) pour la protection des travailleur·euses dressée par l'INSPQ. Dans le cas de ces personnes, il appartiendra à la MDJ d'évaluer si leur présence au travail est absolument requise et si oui, de s'assurer de prendre toutes les mesures de protection et de prévention nécessaires (art. 51 LSST). Toutefois, si l'employé·e a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son 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, il ou elle peut exercer un droit de refus tel que prévu à *L'art. 12* de la LSST.

Dans tous les cas, nous vous invitons à faire preuve de flexibilité et d'accommodement à l'égard de ceux et celles qui ne pourraient reprendre le travail. Différentes options peuvent être envisagées afin de conserver le lien d'emploi, comme le télétravail, le congé différé, le congé sans traitement, etc. Il est suggéré de prendre le temps de discuter avec chacun-e des membres de votre équipe et de conclure des ententes individuelles, adaptées à chaque situation.

## 7. Retour au travail d'un-e employé-e atteint-e de la Covid-19

Une personne ayant contracté la COVID-19 qui souhaite revenir au travail après une période d'isolement d'au moins 14 jours doit s'assurer de respecter son obligation de veiller à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique, de même qu'à celle de ses collègues. La Direction générale de la santé publique a établi une série de critères, qui doivent tous être satisfaits, pour autoriser la fin de l'isolement, soit:

- qu'au moins 14 jours se soient écoulés depuis le début de la phase aiguë de la maladie,
- que la personne n'ait ressenti aucun symptôme depuis 24 heures (une toux résiduelle peut toutefois persister);
- qu'elle ne présente aucune fièvre depuis 48 heures et n'ait pris aucun médicament antipyrétique pour faire baisser la fièvre.

Compte tenu de la situation actuelle, il est recommandé **de ne pas exiger** un certificat médical attestant le respect de ces critères.

Si l'employé-e a contracté le virus à la MDJ, il ou elle peut présenter une demande de prestations à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Le lien entre l'infection et l'emploi devra cependant être démontré «de façon prépondérante».

À noter: la MDJ doit informer toute son équipe si une personne est infectée, mais ne doit pas dévoiler l'identité de cette dernière, à moins que cela ne soit nécessaire.

### Sources et références:

- ▶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [Questions et réponses – COVID-19](#), mai 2020
- ▶ Gouvernement du Québec, [La maladie à coronavirus \(COVID-19\) au Québec](#), mai 2020
- ▶ Gouvernement du Québec, [Reprise graduelle des activités en lien avec les mesures de ralentissement de la COVID-19](#), mai 2020.
- ▶ Institut national de santé publique, COVID-19 (SARS-CoV-2) : [Recommandations intérimaires pour la protection des travailleurs avec maladies chroniques](#), 22 avril 2020
- ▶ Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), [Gérer le retour au travail: Informations et recommandations à l'intention des employeurs](#), 5 mai 2020.
- ▶ Protégez-vous, Déconfinement, qui peut refuser d'aller au travail?, 5 mai 2020

# LE PROJET MAISON DES JEUNES AU TEMPS DU DÉCONFINEMENT

## Fiche #4

Le 12 juin, le RMJQ a envoyé un message officiel à l'ensemble de ses membres et de ses partenaires afin d'annoncer que la décision de la reprise des activités appartient à chacune des maisons des jeunes, selon leur contexte, leur capacité à respecter les mesures de santé publique en vigueur ainsi qu'en tenant compte des besoins des communautés. Le RMJQ donne donc le "feu vert" aux maisons désirant amorcer la transition de l'animation en ligne à l'animation en présentiel tout en respectant les mesures de la santé publique.

Message complet

[ICI](#)



De plus, le RMJQ recommande fortement que chaque maison des jeunes adopte un plan de retour au travail (aussi appelé "plan de déconfinement" ou "plan de reprise des activités") qui est adapté à sa réalité et à ses besoins afin d'encadrer sa démarche. Ce plan, évolutif selon l'annonce de nouvelles mesures provenant de la santé publique, devra être adopté par le Conseil d'administration et partagé avec l'équipe de travail de la MDJ. Vous trouverez un modèle en annexe de ce présent guide.

Le plan comporte différentes étapes en termes d'aménagement, de prévention, de sécurité et d'application de mesures sanitaires. Il implique des discussions avec l'équipe pour l'application des différentes modalités, mais également pour l'animation dans un contexte de déconfinement progressif. Le déconfinement est progressif car il exige de bien se préparer et de prendre le temps de bien faire les choses!

## Les MDJ et le MSSS

Au cours des dernières semaines, les MDJ ont reçu de toute part des consignes, des recommandations, des autorisations provenant de différentes sources (services de police, municipalité, député-es, INSPQ, médecins, fonctionnaires, etc.), généralement valables, mais qui n'avaient pas l'autorité de donner la consigne officielle de déconfinement progressif aux organismes. Cette dernière appartient au Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et ce, pour l'ensemble des organismes qui y sont reconnus et/ou financés, dont les maisons membres du RMJQ.

## La lettre du MSSS

Les MDJ, tout comme les organismes communautaires autonomes en santé et services sociaux (OCASSS), recevront dans les prochains jours une lettre de la part du MSSS via leurs Centres intégré en santé et services sociaux (CISSSS) ou leurs Centres intégrés universitaires en santé et services sociaux (CIUSSS). Cette communication indiquera globalement **que la décision de reprendre les activités appartient aux organismes**. La réception de la lettre est plutôt une formalité administrative qui vient apposer le sceau officiel d'autorisation du MSSS. C'est donc un choix que la MDJ doit prendre.

## Déconfiner ou pas?

Il est clair qu'avec les mesures de la santé publique, l'exercice de déconfinement et de reprise graduelle des activités en présentiel ne sera pas une tâche facile. L'adaptation, la patience et la prudence seront de mise.

Or, revenons sur cette phrase pour tenter d'en comprendre toute l'importance :

“Il est à noter **que la décision de la reprise des activités appartient à chacune des maisons des jeunes**, selon leur contexte, leur capacité à respecter les mesures de santé publique en vigueur ainsi qu'en tenant compte des besoins des communautés.”

“**la décision de reprendre les activités appartient à votre organisme**” : en MDJ, la décision revient au conseil d'administration, mais la coordination/direction se doit d'analyser l'ensemble de la situation et de recommander une marche à suivre aux administrateurs.trices afin qu'il.elles soient en mesure de prendre une décision éclairée.

“**selon le contexte**” : qui peut varier d'une MDJ à l'autre. Si le contexte est favorable à la reprise d'une partie des activités, tant mieux. Cependant, certaines maisons peuvent rencontrer d'autres enjeux, par exemple pour l'accès à leurs locaux ou pour l'embauche de personnel, d'où l'importance de tenir compte du contexte.

“**la capacité à respecter les mesures de santé publique en vigueur**” : c'est ici que l'élaboration du plan de retour au travail prend tout son sens. Une MDJ qui ne pourrait assurer la sécurité et le respect de l'ensemble des mesures de santé publique face à son équipe de travail et aux ados ne pourra pas reprendre ses activités. C'est une condition sine qua non.

“**ainsi qu'en tenant compte des besoins des communautés**” : les ados ont besoin de sortir, de voir leurs ami.es et leurs animateur.trices/intervenant.es. Les maisons attendent d'ailleurs avec impatience de retrouver leurs jeunes en présentiel!

# L'animation en MDJ durant un déconfinement progressif et encadré

Est-ce que ma MDJ peut revenir en présentiel ou pas?

C'est la question que chaque maison devra se poser. Ce guide et les outils complémentaires proposés à [ce lien](#) pourront vous aider à y répondre et vous accompagneront dans la mise en oeuvre du déconfinement.

Il n'y a pas de modèle parfait ou de démarche unique, mais certaines mesures de base doivent absolument être respectées. Les MDJ vivent différemment le projet maison des jeunes, c'est pourquoi il est important de rappeler que ce guide offre des balises communes qui devront ensuite être adaptées à vos besoins et à votre réalité.

## Les incontournables pour offrir un cadre clair aux équipes de travail et aux ados

Rappels de base :

- Les mesures de distanciation physique de 2 mètres sont toujours en vigueur.
- Les rassemblements sont limités à un maximum de 10 personnes.
- L'usage d'équipement de protection individuelle (EPI), comme le masque ou couvre-visage, est exigé si la distanciation physique de 2 mètres ne peut être respectée.
- Le déconfinement se veut progressif au Québec, et l'échéancier est différent selon les régions.
- Les mesures provenant de la santé publique sont évolutives et il est recommandé de s'informer régulièrement des mises à jour.

Pour les membres, la plateforme Covid-19 à l'intention des coordinations/directions vous fournira les dernières informations applicables à notre secteur.

## Animation

L'animation peut se poursuivre en ligne ou en présentiel tant que les mesures de la santé publique sont respectées. Il peut même y avoir une formule hybride en ligne et en présentiel, selon votre réalité.

À la lecture des recommandations du MSSS, les mesures de préventions pour les organismes communautaires doivent être comprises comme un modèle en **entonnoir**.

En effet, si l'animation en ligne ne permet plus de répondre adéquatement aux besoins des jeunes (santé mentale, détresse, isolement, équilibre de vie, etc), le présentiel extérieur devrait être privilégié, en limitant les activités à un maximum de 10 personnes, toujours dans le respect du 2 mètres de distanciation.

Si le présentiel extérieur n'est pas une option, le présentiel intérieur devrait être une mesure d'exception pour des interventions essentielles, avec un maximum de 10 personnes en fonction de la taille des locaux et en respectant en tout temps la distanciation de 2 mètres.

En résumé, vous devez privilégier l'animation en ligne et l'animation extérieure, du moins pour le moment.



## Animation en ligne

Pour vous accompagner dans l'animation en ligne, le RMJQ a élaboré une [Trousse pour l'animation en ligne](#) qui est toujours à votre disposition. Une [plateforme](#) à l'intention des intervenant·es jeunesse qui travaillent auprès des ados est également disponible.

Le RMJQ rappelle que l'animation en ligne est une mesure exceptionnelle, temporaire et contextuelle au confinement. Le projet maison des jeunes est un projet de société, un projet d'animation sociale et un projet axé sur la prévention et la participation citoyenne et donc, un projet qui se réalise par la création de liens significatifs dans un milieu de vie animé. L'animation virtuelle comporte diverses contraintes qui ne permettent pas, à long terme, de réaliser le projet à son plein potentiel et de répondre à la mission, aux objectifs et aux principes fondateurs de ce dernier. En d'autres mots, l'animation en ligne ne pourrait perdurer sans dénaturer le projet maison des jeunes qui a fait ses preuves depuis plus de 44 ans.

## Animation en présentiel

Le contexte des rassemblements avec un nombre maximal de 10 personnes, à 2 mètres de distance les unes des autres, demeure très limitatif pour réaliser une programmation d'activités ou de projets plus élaborés. Dans les premières semaines, il est recommandé d'amorcer une programmation basée sur l'accueil, l'échange et la relation d'aide afin d'accompagner les ados dans leur quotidien et de leur permettre de partager leur expérience de confinement et de déconfinement. L'organisation d'activités plus structurées viendra par la suite.

Il n'est toutefois pas défendu de prévoir des activités ou des sports qui respectent les recommandations de la santé publique. Une préparation plus systématique de plans d'activités sera par ailleurs nécessaire.

Les maisons sont ainsi appelées à user de créativité, d'innovation et d'adaptation.

Quelques rappels (pour la liste détaillée, n'hésitez pas à consulter le [Modèle de plan de retour au travail](#)) :

- élaborez un horaire précis des heures de disponibilité (en ligne et à la MDJ) en précisant les activités ou services offerts aux ados. N'oublions pas que le projet maison des jeunes est un projet par et pour les ados et que ces derniers devraient faire partie intégrante des choix de la programmation;
- prévoyez des moments pour organiser et planifier l'animation;
- établissez plus régulièrement des rencontres d'équipe afin de faire le point et d'apporter des changements selon l'évolution des mesures de la santé publique;
- établissez un système permettant un "contrôle" du nombre de jeunes en présence (principalement pour respecter le maximum de 10 personnes) : inscriptions préalable obligatoires, plages horaires en rotation, premier·ère arrivé·e, par tirage, etc.;
- limitez les activités de groupe, à moins qu'elles ne réunissent un maximum de 10 personnes en incluant les animateur·trices, et les faire à l'extérieur avec une distance de 2 mètres entre les participant·es;

- L'animation extérieure peut amener des contraintes. Ce ne sont pas toutes les MDJ qui ont un terrain, une cour ou facilement accès à un parc ou un espace extérieur assez vaste pour respecter les mesures de distanciation. Pour ce qui est des lieux publics, les MDJ peuvent être confrontées à l'occupation de l'espace par les citoyen·nes, les camps de jour ou les activités de d'autres organismes. Ce ne sont pas toutes les municipalités ou les services de police qui autorisent actuellement l'occupation des lieux. Des démarches auprès de ces instances seront nécessaires de la part de la MDJ;
- l'accès à des toilettes et à des lavabos pour le lavage des mains, de même qu'à l'eau potable lors des activités extérieures sont des enjeux à réfléchir;
- limitez le nombre total de personnes présentes à l'intérieur de la MDJ et pour des interventions essentielles. Respectez un maximum de 10 personnes, en fonction de la taille des locaux afin de maintenir une distance de 2 mètres entre les individus;
- évitez le partage de matériel (jeux, stylos, ustensiles, chaises et ordinateurs, etc.);
- pour les membres du RMJQ, échangez, lors des rencontres régionales, vos idées et vos questionnements afin de vous entraider dans vos prises de décisions.

## Des réflexions pour l'équipe de travail

Voici une liste de questions à se poser en équipe de travail :

1. Est-ce que l'équipe connaît et applique toutes les mesures de prévention de base (lavage des mains, distanciation, port du couvre-visage et autres)? Une formation sur les mesures de prévention de base devrait être offerte dans toutes les MDJ à leur équipe de travail. Voici un [lien vers des outils visuels](#).
2. Est-ce que mon local permet d'accueillir : mon équipe de travail et les ados pour des interventions essentielles? Des mesures d'aménagement des espaces doivent être réfléchies et appliquées avant que les situations ne surviennent.
3. Est-ce qu'un terrain ou un espace extérieur pourrait permettre de reprendre des activités en présentiel avec un maximum de 10 personnes et dans le respect des mesures de la santé publique?
4. Est-ce que les ados connaissent et appliquent toutes les mesures de prévention de base (lavage des mains, distanciation, port du couvre-visage et autres)? Un atelier de prévention devrait être offerte aux jeunes lors de leur première visite.
5. Est-ce nécessaire de prendre les coordonnées des ados pour que la santé publique puisse refaire le parcours d'un.e jeune infecté.e?
6. A-t-on une manière différente d'accueillir les nouveaux·elles et les ancien·nes jeunes dans un contexte d'animation extérieure?
7. Comment adapter une programmation comprenant des activités qui respectent les mesures de la santé publique?
8. Comment devrait se faire l'encadrement d'interventions individuelles dans un contexte d'animation extérieure (à privilégier) ou d'animation intérieure (s'il n'y a pas d'autres choix ou que c'est essentiel)?

Ces questions sont des exemples de ce que vous pouvez aborder en équipe. Nous vous recommandons de noter toutes les questions qui surviennent lors de l'élaboration et de la présentation de votre plan de retour au travail.

## La flexibilité du projet maison des jeunes

La beauté du projet maison des jeunes est sa grande flexibilité à s'adapter, à innover et à co-construire selon les besoins. N'oublions toutefois pas nos bases communes, soit la mission, les objectifs, les valeurs et les principes fondateurs. [\*Le Cadre de référence des pratiques en maison de jeunes\*](#) demeure un outil essentiel pour bien comprendre le projet. Le présent guide ne retrace pas un portrait complet et approfondi sur le projet MDJ. Pour ce faire, il existe au RMJQ des formations telles que les fondements du travail en maison des jeunes.

En conclusion, le défi des prochaines semaines sera d'appliquer le projet maison des jeunes, sans trop le dénaturer, dans un contexte particulier et en respectant les mesures de la santé publique!

# DEVENIR MEMBRE DU RMJQ



Le Regroupement des maisons des jeunes du Québec (RMJQ) est un organisme à but non lucratif qui représente 192 maisons des jeunes membres représentant près de 250 milieux de vie à travers l'ensemble des régions du Québec.

En plus de promouvoir le Projet maison des jeunes, qui vise à aider les jeunes à devenir des citoyen·nes critiques, actif·ves et responsables, il travaille quotidiennement à défendre les intérêts des ados et à faire connaître et reconnaître le travail accompli dans les maisons des jeunes membres.

Il existe de nombreux avantages à devenir membre du Regroupement des maisons des jeunes du Québec dont :

- Profiter d'une vie associative enrichissante.
- Bénéficier du travail de promotion effectué par le RMJQ.
- Obtenir de la visibilité au sein de la communauté.
- Avoir accès au soutien et au fruit du travail d'une équipe permanente au service de ses membres.
- Tirer profit des représentations provinciales à l'égard de la défense du financement des maisons des jeunes et utiliser la force du nombre dans les représentations et négociations à l'égard du financement.

Vous pouvez consulter la liste complète des avantages en [cliquant ICI](#)

Pour obtenir plus d'informations concernant l'adhésion au RMJQ, veuillez contacter la personne ressource de votre région à la page suivante.

Visitez également le site internet du [RMJQ](#)

# CONTACTS

## Coordonnées des personnes ressources par région

### 1. Abitibi/Témiscamingue

Mélanie Ouellet  
Maison des jeunes La Sarre  
mdjlasarrehotmail.com  
819-333-2757

### 2. Bas-Saint-Laurent

Andrée-Anne Jacob-Tardif  
Carrefour des Jeunes de La Pocatière  
cdjlapoc@videotron.ca  
418-856-1210

### 3. Centre-du-Québec

Mélanie Barbeau  
MDJ des Hauts-Reliefs/Ass. des Gr. de  
Jeunes des Hauts-Reliefs  
mdjhn@tlb.sympatico.ca  
819-344-5530

### 4. Chaudière-Appalaches

Véronique Gilbert  
La Maison des Jeunes de la M.R.C.  
Robert-Cliche  
mdj.mrc.rc@hotmail.com  
418-957-2892

### 5. Côte-Nord

Suzanne Synnott  
Association des jeunes de Fermont  
ssynnott@villedefermont.qc.ca  
418-287-5473

### Estrie

Line Gendron  
Mayz de coaticook  
mdjcoaticook@gmail.com  
819-849-7362

### 7. Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine

Sabrina Fortin  
Maison des Jeunes de Gaspé  
lintermede@hotmail.com  
418-368-1714 ou 418-355-4001

### 8. Lanaudière

Chloé Champagne-Gagné  
Maison des Jeunes de Mascouche  
mdjlabarak@videotron.ca  
450-966-9290

### 9. Laurentides

Claudie Lacelle  
Maison des jeunes de Mont-Laurier  
admin@mdjml.org  
819-623.2835

### 10. Mauricie

Vanesse B. Martina  
Maison des Jeunes Action Jeunesse  
mdjactionjeunesse.coordo@gmail.com  
819-373-4974

### 11. Montréal/Laval

Brigitte Martel  
Maison des jeunes de Pierrefonds  
maisondj@videotron.ca  
514-683-4164

### 12. Montérégie

Jérémy Fleury  
Carrefour Jeunesse d'Iberville  
mdjiberville@hotmail.com  
450-347-4419

### 13. Outaouais

Benjamin Dumont  
SAGA Jeunesse  
direction@sagajeunesse.ca  
819-503-3847

### 14. Québec

Francis Soulard  
Maison des Jeunes La Planke  
de Saint-Émile  
mdjstemile@hotmail.com  
418-845-9584

### 15. Saguenay Lac-Saint-Jean

Denis Bergeron  
MdJ de La Baie  
dir.mdjb@royaume.com  
418-697-5097



Regroupement des

**MAISONS**  
**DES JEUNES**

du Québec