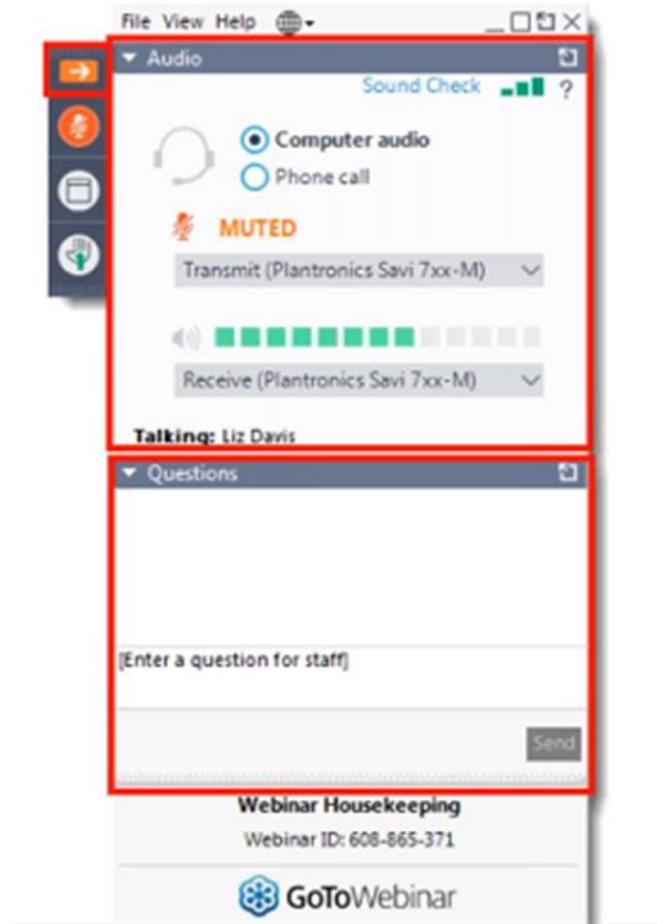


RETOUR AU LIEU DE TRAVAIL : POINTS À CONSIDÉRER



GoToWebinar : Instructions



Comment participer :

- Pour ouvrir et fermer le panneau de contrôle : utilisez la flèche orange.
- Pour activer le mode audio :
 - VoIP : choisir Ordinateur; ou
 - Téléphone (vous devrez composer le numéro qui vous a été fourni)
- Pour soumettre vos questions et vos commentaires, utilisez la fonction Questions.
- Le webinaire d'aujourd'hui est enregistré et sera partagé.
- Les tirés à part se trouvent sous l'onglet Documents.

RETOUR AU LIEU DE TRAVAIL : POINTS À CONSIDÉRER



Au programme

- Le contexte actuel
- Les facteurs que doivent considérer les employeurs
- Comprendre la peur de retourner au lieu de travail
- La clé d'un plan réussi de retour au lieu de travail



Sondage :

**Votre employeur a-t-il
mis en place un
plan de retour au lieu de travail?**



Le contexte actuel



La courbe s'aplatit au Canada, et les employeurs commencent à envisager le retour au travail de leurs employés.



Et cette réflexion doit se faire en consultation avec les comités locaux en matière de santé et sécurité.



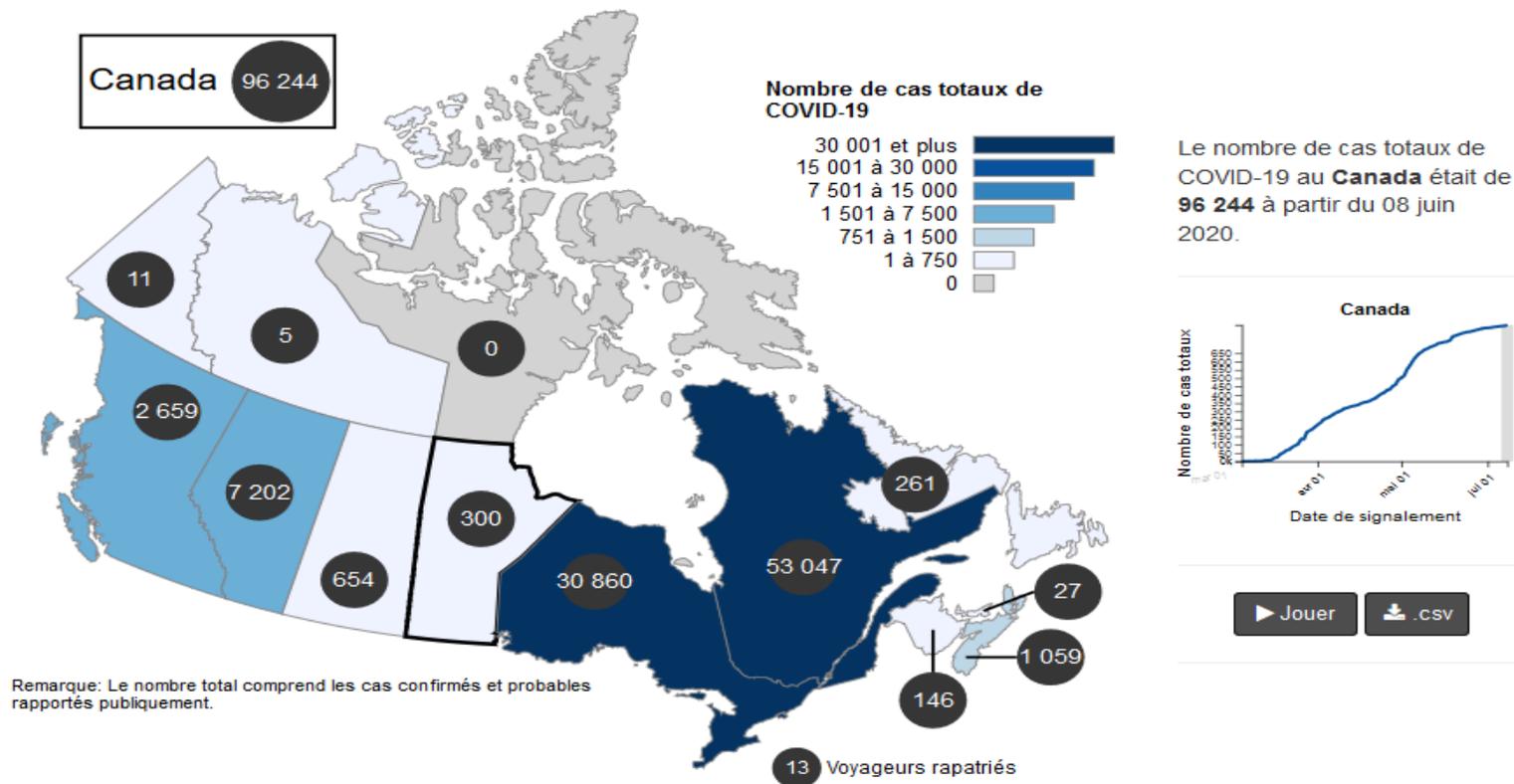
La santé et la sécurité sont primordiales.

Situation actuelle

Nombre de cas totaux de COVID-19 au Canada en date du 08 juin 2020

Dernière mise à jour des données 2020-06-08 19 h 02 HAE

Survolez les provinces et les territoires pour voir le nombre total de cas, de personnes guéries, de personnes testées ou de décès au Canada au fil du temps. Cliquez sur le bouton « Jouer » pour animer la carte

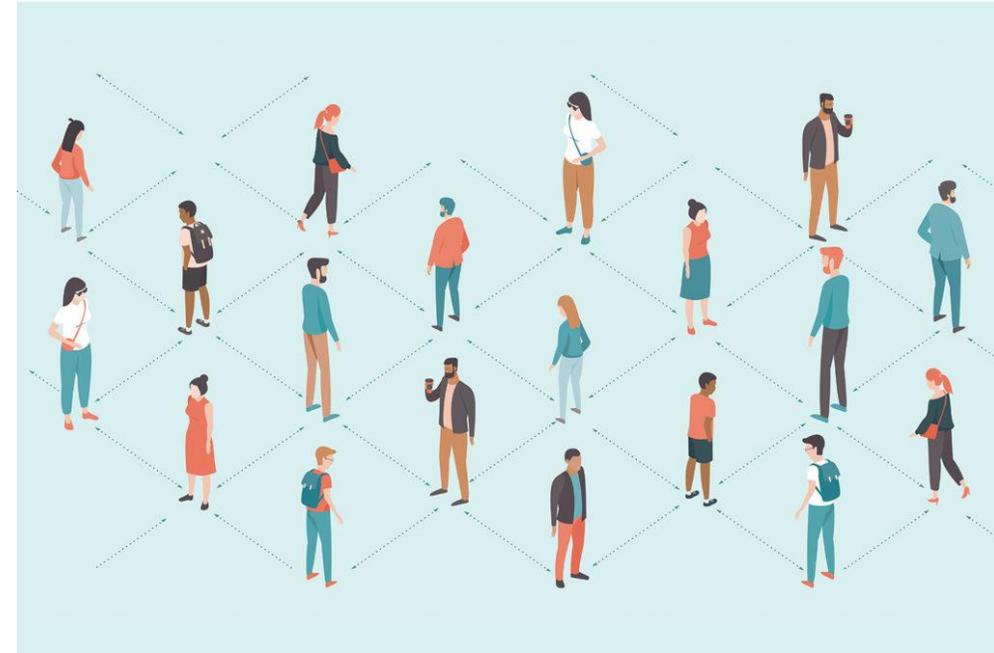


<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>



Nouvelles réalités

- Nettoyage plus fréquent des surfaces les plus souvent touchées et des surfaces partagées
- Plus de distance entre les postes de travail
- Réévaluation du télétravail en tant que solution permanente
- Évaluation des façons de travailler – minimiser les interactions personnelles



Nouvelles réalités

- Traiter les congés de maladie différemment; encourager les travailleurs malades à rester à la maison
- Faire plus de dépistage
- Recours accru aux EPI et aux mesures de précaution
- SST : au premier plan des préoccupations dans les milieux de travail



Les facteurs que doivent considérer les employeurs

- Quelle est l'origine des consignes?
- Comment faire participer le personnel à la discussion
- Comment surveiller le lieu de travail et les changements aux consignes



Les facteurs que doivent considérer les employeurs

- Leurs besoins en EPI et les modifications à apporter au milieu de travail
- L'évaluation des politiques existantes
- L'obligation d'adaptation



Les facteurs que doivent considérer les employeurs

- Obtenir des conseils de sources différentes.
- Les consignes provinciales sont généralement les plus claires.
- Les employeurs sous réglementation fédérale doivent consulter aussi les consignes provinciales et municipales.



Les facteurs que doivent considérer les employeurs

- Les plans doivent être adaptés à chaque lieu de travail, à chaque secteur d'activités et à chaque région. Ce qui convient dans une région du pays ne convient peut-être pas ailleurs.
- Les plans doivent être facilement adaptables et tenir compte des plus récentes informations.
- La prudence devrait guider les employeurs, surtout en cas de doute.



Consulter les représentants des employés

- Les comités et les représentants en matière de SST ont le droit de participer à la mise en œuvre des changements qui peuvent se répercuter sur la SST des employés et d'être consultés sur cette question [Code canadien du travail, 135(7) i), 13, 136(5) i)].
 - Article 78 - Loi sur la santé et la sécurité du travail (Québec)
 - Article 18 - Loi sur la santé et la sécurité du travail (Ontario)
 - Article 9 (e) - Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (Nouveau-Brunswick)
 - Article 13.2 (a) - Occupational Health and Safety Act (Nouvelle-Écosse)
 - Article 5 (f) - Occupational Health and Safety Act (Terre-Neuve et Labrador)
 - Article 12.2 (a) - Occupational Health and Safety Act (Île-du-Prince-Edward)
- On doit aussi consulter les représentants en SST des sections locales aux étapes de planification et de mise en œuvre.
- S'il n'y a pas de consultation, les employés n'embarquent pas, exercent leur droit de refuser et éprouvent de l'anxiété face au retour au lieu de travail.
- Toujours suivre les consignes locales.

Sondage:

Si vous êtes membre de votre comité local S&S, vous êtes-vous réunis pour discuter du plan de retour au travail ?



Remue-méninges : cliquez sur le lien suivant qui a été collé dans votre fenêtre question :

<https://docs.google.com/presentation/d/1sYeFoO95NFy3XdJ4qOZszbLWAqKJ3QwQiBHG371rp30/edit?usp=sharing>



[Partagez vos idées pour un plan de retour au travail réussi] *Double*
cliquez sur un post-it pour entrer votre réponse



Template by [Training for Change](#)

Sondage :

Dites-nous comment vous vous sentez si on vous annonçait que vous devez retourner sur votre lieu de travail dans deux semaines?



Questions?



Suivi de la mise en œuvre



À faire ***maintenant*** :
déterminer les besoins en
matière d'ÉPI et les
modifications à apporter



La décision doit être prise en
consultation avec le comité
et/ou le représentant en
matière de SST



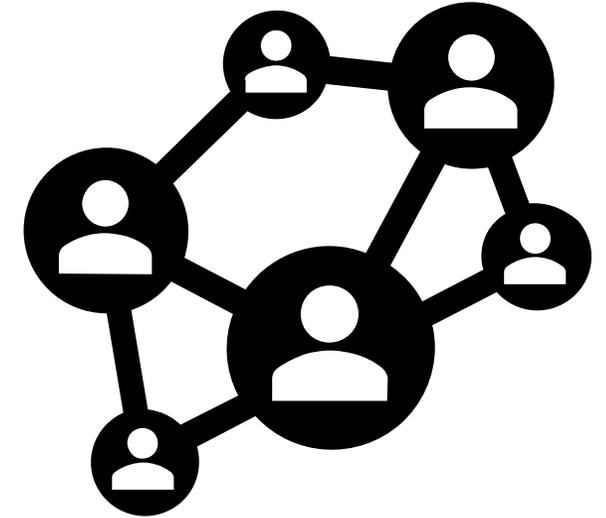
Procéder à l'évaluation des
dangers

Suivi de la mise en œuvre

- Les plans doivent être facilement adaptables et tenir compte des informations les plus récentes.
- Les décisions doivent être prises en temps utile.

Causes possibles d'un changement :

- un assouplissement des restrictions,
- une deuxième vague de la pandémie,
- de nouvelles données sur le virus ou de nouvelles consignes



Dépistage

- Qui recueille les données?
- Où conserve-t-on ces données?
- Qui utilise les données? À quelles fins?



Examen des politiques existantes :

Programme de prévention des risques (partie XIX)



Les employeurs devraient profiter de l'occasion pour tirer les leçons de la crise sanitaire et mettre à jour leurs politiques actuelles.



Aucun lieu de travail n'a été préparé à cette pandémie, et chaque lieu de travail a des points à améliorer.



Cet examen sera important pour les futures pandémies ou les vagues suivantes.

Examen des politiques existantes :

Programme de prévention des risques (partie XIX)



On doit consulter et faire participer le comité compétent.



On doit aussi recenser les modifications à apporter au lieu de travail (p. ex., installation de panneaux protecteurs dans les endroits où l'on sert le public).



Les actions doivent être adaptées aux risques.

Examen des politiques existantes :

Prévention de la violence dans le lieu de travail (Partie XX)

L'employeur doit considérer tous les aspects de la violence dans le lieu de travail, y compris la violence familiale et la violence anti-Asiatiques.

Selon une étude, la violence familiale suit les victimes au travail.

L'employeur doit mettre en place des mesures préventives pour assurer la santé et la sécurité de toutes les personnes ayant accès au lieu de travail.

L'obligation d'adaptation

- Les employeurs sont encore tenus de répondre aux demandes de mesures d'adaptation, conformément aux lois fédérale et provinciales sur les droits de la personne.
 - Motifs : handicap, âge, genre, situation familiale, etc.
- Les demandes de mesures d'adaptation doivent être évaluées individuellement.
- Les employeurs doivent faire preuve de flexibilité lorsqu'ils évaluent ces demandes.
- En ne respectant pas l'obligation d'adaptation, les employeurs pourraient être l'objet de griefs et/ou des plaintes en matière de droits de la personne.



Comprendre la peur de retourner au lieu de travail



6 conseils pour répondre à l'anxiété des employés reliée au COVID-19 (Association canadienne pour la santé mentale, ACSM)

L'ACSM recommande aux employeurs de prendre en considération les six conseils suivants.

- 1. Avoir un plan.** Informez les employés que vous pensez et agissez en amont, que vous demeurez bien informés et que vous pouvez répondre à leurs questions, telles que : que faire si je tombe malade? Comment puis-je m'absenter du travail? Que faire si un membre de ma famille contracte le virus? Pensez peut-être à compiler une foire aux questions à laquelle vous pourrez diriger régulièrement vos employés.



2. Communiquer, partager et faire preuve d'ouverture. La peur et l'inquiétude s'installent en l'absence d'information à jour. Indiquez à vos employés qu'ils peuvent s'attendre à des mises à jour régulières de votre part. Communiquez même si la situation demeure inchangée.

3. Sympathiser. Mentionnez que vous savez que cette situation est stressante. Soulignez qu'il est normal d'être anxieux. Rappelez à vos employés les ressources (PAE) qui sont à leur disposition pour faire face à ce stress.

4. Rassurer – le mieux que vous le pouvez. Vous pouvez vous référer aux rapports indiquant que la plupart des personnes infectées par le virus guérissent.

5. Comprendre. Lorsque le stress des employés devient ingérable individuellement, admettez-le. Le stress peut mener à l'anxiété, voire à la panique. Certains employés auront peut-être besoin de journées de repos ou d'interventions professionnelles pour composer avec cette situation. Encouragez les employés à faire des activités pour se détendre et prendre soin d'eux au travail. Dites-leur qu'il est acceptable et bénéfique de prendre de telles mesures pour gérer ce stress, comme faire des exercices de relaxation, écouter de la musique de détente ou prendre des pauses régulières.

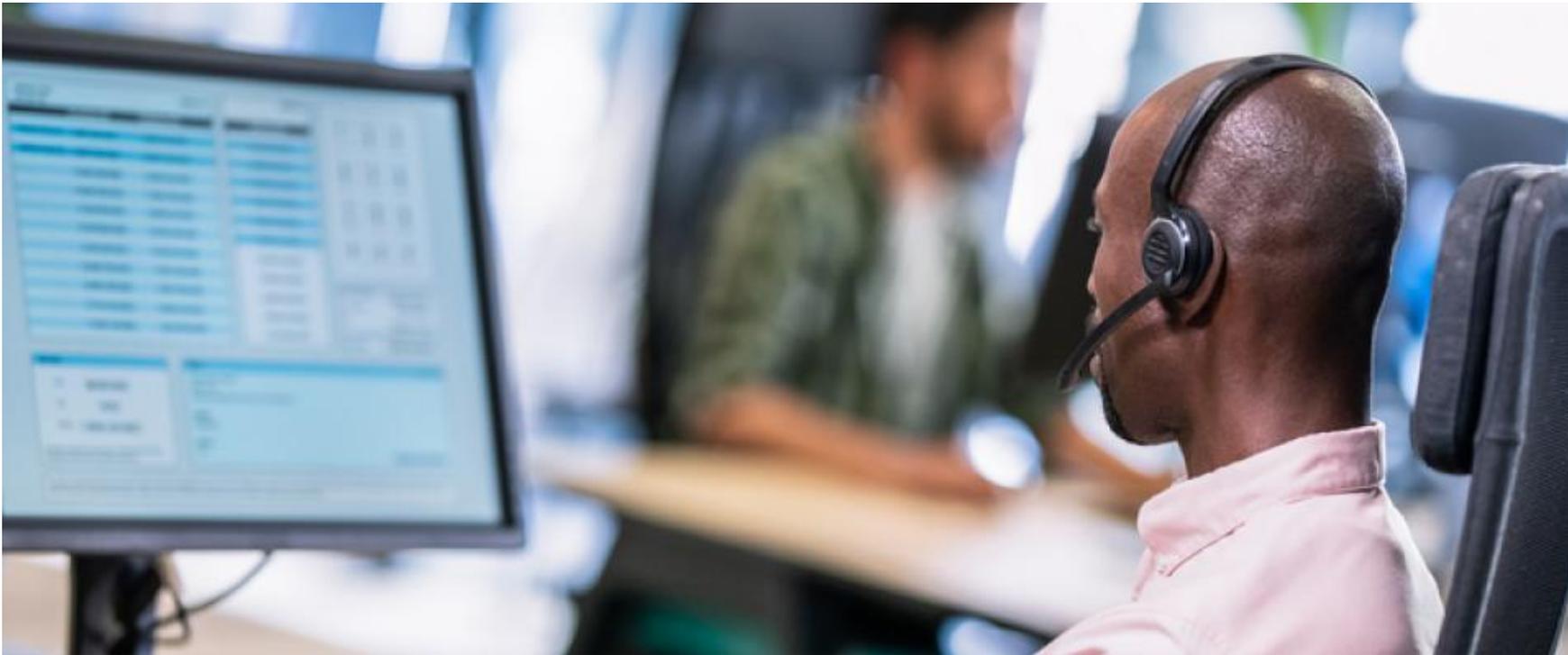


6 Affirmer que ce sont des mesures exceptionnelles. Sachez que la situation aura probablement un effet sur le travail, comme un ralentissement des activités et des voyages importants annulés. Informez le personnel que les attentes changeront en conséquence, et c'est normal. Nous y parviendrons tous ensemble!

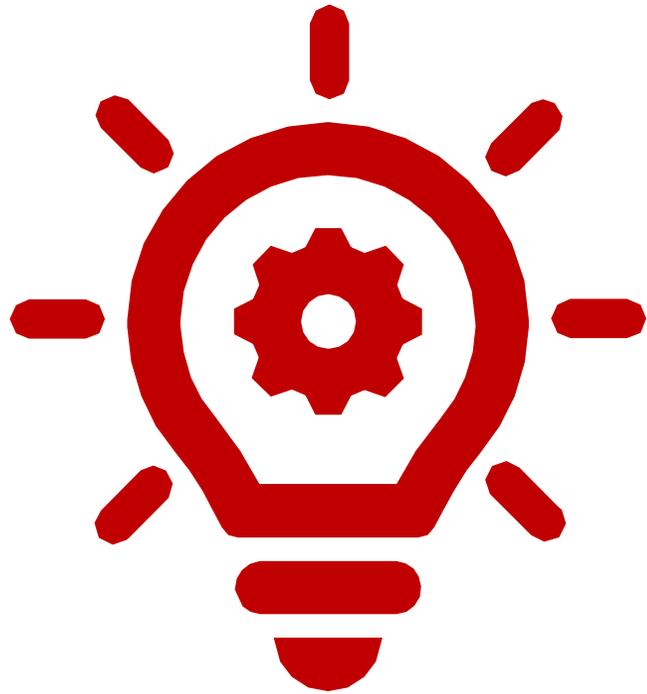
(Vous pouvez télécharger le PDF “Préserver sa santé mentale en période de pandémie”)

La clé d'un plan réussi de retour au lieu de travail

- syndicatafpc.ca/cle-dun-plan-retour-travail-reussi



En conclusion



- On doit préparer des plans de retour au lieu de travail maintenant.
- On doit procéder à des évaluations des dangers.
- On doit changer nos façons de faire au travail.
- On doit apprendre des autres lieux de travail, partager l'information et s'adapter continuellement. Nous vivons une situation exceptionnelle à laquelle personne n'était préparé.

Merci! Des questions?

Raphaëlle Valay-Nadeau
Représentante régionale
AFPC-Atlantique
506 317 0746
ValaynR@psac-afpc.com

Marc Béland
Représentant regional en santé et sécurité
AFPC-RCN
belandm@psac.com
819 317 1725

