

# Gestion des ressources humaines dans un contexte de relance et de retour au travail

22 mai 2020

**MORENCY**  
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

**50** *ans*

l'équipe

**umania**

Attirer  
Mobiliser  
Rentabiliser





David Lampron, CRHA,  
Associé

- ✓ 700 PME depuis 2003
- ✓ Défis : attraction, rétention et mobilisation
- ✓ Taille de l'entreprise : environ 45 employés
- ✓ 30 conseillers RH



Isabelle Laviolette, CRHA,  
Consultante en GRH / SST

- ✓ Cumule plus de 20 ans d'expérience en GRH
- ✓ Consultante auprès des PME depuis 14 ans (manufacturier, transports, automobile)
- ✓ Mandats : accompagne les PME gestion de la prévention en SST



**Carol-Ann Griffin**  
**Avocate**

**Champs d'expertise**

- ✓ Rapports collectifs et individuels de travail
- ✓ Santé et sécurité du travail
- ✓ Accès à l'information et protection des renseignements personnels
- ✓ Contrats (négociation, rédaction, interprétation, etc.).



**Geneviève Lapointe**  
**Avocate, associée**

**Champs d'expertise**

- ✓ Rôle-conseil en matière d'organisation et de gestion du travail
- ✓ Rapports collectifs et individuels de travail
- ✓ Harcèlement psychologique
- ✓ Négociation de convention collective
- ✓ Arbitrage de grief

# ***NOTRE AGENDA – Informations et recommandations en contexte de crise du Covid-19***

Obligations légales en matière de santé et sécurité au travail

Révision des mesures sanitaires et de l'organisation du travail dans les entreprises pour favoriser un retour au travail sécuritaire

Gestion des droits de refus et motifs d'absences

Communications en entreprise: initiatives pour assurer un climat de travail sain et favoriser la santé psychologique du personnel

Période de questions-réponses

# Obligation de l'employeur et de l'employé

**Obligation de l'employé** de « 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 » (*article 49*):

- Respecter les mesures sanitaires mises en place par l'employeur;
- Obligation de s'isoler (rester chez lui) jusqu'à la réception du résultat du test de COVID-19;
- Obligation de dénoncer ses symptômes à l'employeur;
- Obligation d'appeler la ligne 1-877-644-4545 .

**Obligation de l'employeur** de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (*article 51*):

- Mettre en place des mesures sanitaires et en informer les employés;
- Rappeler/forcer l'employé à ne pas se présenter au travail;
- Mettre en place une procédure pour isoler l'employé dans un local au travail ; lui faire porter un masque/linge foulard et appeler la ligne 1 877-644-4545 ;
- Désinfecter les lieux de travail (sans nécessairement fermer l'établissement);
- Informer les autres employés de la situation et des mesures mises en place;
- Possibilité de faire sa propre enquête pour établir la chaîne de contacts avec l'employé ayant des symptômes.



# Mesures d'hygiène

## Exclusion des personnes symptomatiques des lieux de travail

- Questionnaire à l'entrée du personnel dans l'entreprise et tenir un registre
  - Avez-vous reçu un diagnostic de COVID-19?
  - Avez-vous été en contact étroit avec une personne qui a reçu un diagnostic de COVID-19?
  - Avez-vous été mis en isolement?
  - Êtes-vous revenu d'un voyage à l'extérieur du pays dans les 14 derniers jours?
  - Avez-vous fièvre, toux, difficultés respiratoires, mal de gorge, perte soudaine d'odorat sans congestion nasale (avec ou sans perte de goût)?
- Avoir une politique claire d'exclusion pour une période de 14 jours pour tout travailleur qui répond oui à l'une des questions
- Avoir un délégué à l'accueil des employés et pour les visiteurs

# Mesures d'hygiènes

## Distanciation physique

- Respect du 2 mètres en tout temps
  - Lieux du travail
  - Vestiaires et salles de bain
  - Locaux pour repas
  - Lors des déplacements (éviter les rassemblements et goulots d'étranglement)
  - Éviter les contacts physiques
  - Pas de partage de documents, outils, équipements
- Si impossible prévoir des barrières physiques ou EPI
- Nombre maximum de personnes dans un espace pour respecter le 2 mètres = Nombre de pied carré / 186 (représente un rayon de 6 pieds autour de chaque individu)

## Lavage des mains

- 20 secondes
- Affichage et promotion
- Préconiser l'eau et le savon ou solution hydroalcoolique à 60%

# Mesures d'hygiènes

## L'étiquette respiratoire

- Tousser dans notre coude
- Éviter de porter ses mains au visage et aux yeux
- Mouchoirs à usage unique
- Lavage des mains
- Affichage et promotion

## Désinfecter les outils, équipements et surfaces fréquemment touchés

- Le virus peut survivre sur des surfaces (carton 24 h / plastique et métal 2-3 jours / bois 4 jours)
- Augmenter fréquence de nettoyage à chaque quart de travail (bâtir un check-list quotidien)
  - Outils communs (photocopieur, téléphone, accessoires informatiques)
  - Salle à manger (poignée réfrigérateur, dossier de chaise, micro-ondes)
  - Installations sanitaires et vestiaires
  - Surfaces (tables, comptoirs, poignées de porte)



# Mesures d'hygiènes

## **Porte d'entrée du virus dans les entreprises:**

- Vos employés
- Clients
- Fournisseurs
- Sous-traitant (employés agences, consultants)

## **Bonnes pratiques:**

- Adapter votre politique de santé et sécurité actuelle à cette nouvelle réalité
- Ne pas oublier de former vos travailleurs (port du couvre visage, lavage des mains, politiques internes) et garder des traces
- Rappel du rôle des employés dans les petits gestes quotidiens et de l'obligation d'informer l'employeur lors d'apparition des symptômes
- Diviser les équipes de travail, horaires décalés
- Féliciter régulièrement vos travailleurs du respect des mesures

# En résumé.....



Se laver régulièrement les mains avec de l'eau tiède et du savon ou avec un désinfectant à base d'alcool pendant 20 secondes



Porter des équipements de protection individuelle (ÉPI) si la règle de distanciation physique de deux mètres ne peut pas être respectée



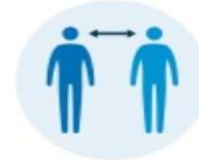
Se couvrir la bouche et le nez avec son bras pendant une toux ou un éternuement



Utiliser des mouchoirs à usage unique



Éviter les contacts physiques, comme les bises et les poignées de main



Maintenir une distance de deux mètres entre chaque personne



Désinfecter fréquemment ses outils et son espace de travail



Interdire les prêts d'équipement



Privilégier les échanges de documents électroniques

# *Pour vous aider*

**Guide de normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19 produit par la CNESST**

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Documents/DC100-2146-Guide-Prevention-Covid19.pdf>

**Trousse CNESST – COVID-19**

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/trousse.aspx>

**Télécharger l'application suivante sur Apple Store ou Google Play**

Ma trousse CNESST

**Institut national de la Santé Publique**

<https://www.inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail>

# *Droit de refus*

- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* reconnaît au travailleur le **droit de refuser d'exécuter un travail**, suivant certaines conditions.
- Le travailleur doit avoir des **motifs raisonnables** de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un **danger relatif à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique**, ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un tel danger.
- Un danger n'est pas un risque. **Deux (2) conditions** pour évaluer s'il y a présence d'un danger (danger réel):
  - les probabilités que le risque soit susceptible de se concrétiser; et
  - la gravité des conséquences qui se rattachent à ce risque.
- L'exercice d'un droit de refus est soumis à un certain formalisme, la décision en la matière ne revenant ni à l'employeur, ni à l'employé, mais bien à l'inspecteur de la CNESST:
  - l'employé doit informer son employeur;
  - examen de la situation par le représentant à la prévention et par le représentant de l'employeur;
  - Si litige persiste, intervention de l'inspecteur de la CNESST.

# *Motifs d'absence et non-respect des mesures par les employés*

- Déterminer s'il s'agit d'un **motif d'absence valable**:
  - Vérifier ce qui existe dans la convention collective;
  - Vérifier ce qui existe dans le contrat d'emploi (journées de maladie, journées de congés personnels, etc.);
  - Notion de « personnes vulnérables ». Se rapporte à l'employé seulement, et non à son entourage;
  - Obligations familiales (10 jours/année en vertu de la *Loi sur les normes du travail*).
- Le **droit de gérance habituel de l'employeur demeure**, que ce soit pour des motifs d'absences non valables ou le non-respect des mesures de sécurité et d'hygiène mises en place par l'employeur:
  - Cas par cas;
  - Documenter ses actions;
  - Appliquer la gradation des sanctions, en tenant compte du contexte.

# Communications en entreprise

- Compréhension du rôle des gestionnaires/superviseurs, sensibilisation et formation des gestionnaires et des superviseurs
- Recommandations quant aux communications :
  - Rencontres individuelles
    1. Exprimer craintes, incompréhensions, doutes
    2. Sensibiliser quant aux normes d'hygiène à l'interne
    3. Donner l'exemple : modèle de calme et de confiance. Valoriser le côté humain et de rapprochement avec nos employés
    4. Normaliser, rassurer, écouter, de proposer des solutions... d'être présent !
    5. Noter les éléments importants permettant un suivi
  - Autres points :
    1. Rencontres collectives : attention au défoulement de groupe
    2. Privilégier les sondages et questionnaires pour prendre le pouls
    3. Informer et réviser l'information souvent (listes des ressources disponibles <https://humaniaressourceshumaines.com/outils/>)



# Références et ressources – Santé mentale de vos employés

Mouvement Santé mentale Québec - Séances vidéo ou téléphone gratuites en temps de Covid (écoute, deuil, etc) <https://www.mouvementsmq.ca/trucs-et-astuces/adultes>

Site de Great West-Canada-Vie Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale  
<https://www.greatwestlife.com/fr/commun/nouvelles/communiqués-de-presse/la-great-west-et-la-dre-joti-samra-lancent-un-nouvel-outil-a-l'intention-des-gestionnaires-visant-a-favoriser-la-sante-mentale-au-travail.html>

Application gratuite Bien Canadiens de Morneau-Shepell  
<https://www.morneaushepell.com/ca-fr/voici-biencanadiens>

Association canadienne pour la santé mentale (section Covid)  
<https://acsmquebec.org/>

Site de l'Ordre des psychologues du Québec (bonne façon de trouver des ressources)  
<https://www.ordrepsy.qc.ca/>

Groupe entreprises en santé (webinaires et formations pour gestionnaires et employés)  
<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/>

# Références et ressources – Santé mentale de vos employés

Plusieurs PAE offrent des applications avec des ressources, capsules d'information, etc  
(Ex : Optima Santé Globale)

<https://optimasanteglobale.com/>

Maison des leaders

<https://www.lamaisondesleaders.com/>

Groupement des chefs d'entreprise

<https://groupement.ca/ensemblepourdurer/>

Association Revivre: ressource en lien avec anxiété, dépression, bipolarité (autogestion de sa santé mentale) <https://www.revivre.org/>

Service d'aide et de support en santé mentale dans votre région

<https://www.esantementale.ca/>

# Communications en entreprise : le télétravail

- Malgré la réouverture graduelle et des commerces, la recommandation de la Santé Publique est encore la même: tous les employés qui peuvent faire du télétravail devraient favoriser cette façon de faire.
- Pour respecter son obligation en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*:
  - l'employeur doit analyser la possibilité du télétravail pour tous ses employés pour qui ce serait possible;
  - l'Employeur doit aussi faire preuve de flexibilité et analyser la demande d'un employé de faire du télétravail.

# Communications en entreprise

## En conclusion :

- Réduire au minimum les facteurs de risques et de stress à l'interne
- Rester attentif aux signes avant-coureurs et changements de comportements tout au long des semaines à venir :
  - Nervosité, irritabilité, tristesse
  - Difficulté à dormir
  - Fatigue ou baisse d'énergie
  - Procrastination
- Reconnaître les efforts et l'adaptabilité de chacun

# *Période de questions*

# Coordonnées

**Merci pour votre attention et n'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions additionnelles**



Carole-Ann Griffin, avocate  
[cagriffin@morencyavocats.com](mailto:cagriffin@morencyavocats.com)  
(514) 845-3533

Geneviève Lapointe, avocate, associée,  
[glapointe@morencyavocats.com](mailto:glapointe@morencyavocats.com)  
(418) 651-9900

[www.morencyavocats.com](http://www.morencyavocats.com)



David Lampron, CRHA  
[dlampron@equipehumania.com](mailto:dlampron@equipehumania.com)  
(514) 231-0068

Isabelle Laviolette, CRHA  
[ilaviolette@equipehumania.com](mailto:ilaviolette@equipehumania.com)  
(514) 892-7040

[www.humaniaressourceshumaines.com](http://www.humaniaressourceshumaines.com)