

LA CORPORATION

people

Bénéficiez d'une approche humaine

PEOPLE FIRST

HR SERVICES

People First HR Services is a People Corporation company

Retour au travail

Réintégration des lieux de travail : COVID-19

Deanna Lanoway, vice-présidente, Services-conseils en RH
Judy Plotkin, vice-présidente, Solutions de santé

Ordre du jour

- Changements de situation d'emploi
- Accommodements
- Planification des mesures à prendre pour assurer la sécurité des lieux de travail
- Inquiétudes liées à la COVID-19 sur les lieux de travail
- Approche globale
- Santé psychologique
- Réplique de troubles mentaux

Changements de situation d'emploi

- Rappel au travail après une mise à pied
- Retour des employés horaires
- Retour des employés malades ou en quarantaine

Rappels et prestations

- La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSCU) ne peut pas faire double emploi avec la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou les prestations d'assurance emploi.
- Les travailleurs qui gagnent 1 000 \$ par mois ou moins sont admissibles à la PCU.
- Informez les employés qu'ils sont tenus de déclarer leurs revenus d'emploi et de rembourser les prestations reçues, s'il y a lieu.

Qui retourne au travail en premier?

- Répartissez les fonctions essentielles entre les employés disponibles et qualifiés.
- Parlez aux employés individuellement pour déterminer s'ils ont :
 - des préoccupations liées à l'âge;
 - des problèmes de santé sous-jacents.
- L'accommodement est un processus.
- Les employés ne sont pas tenus de divulguer des renseignements médicaux personnels.
 - Capacités fonctionnelles et nature du problème de santé
 - Consignation de chaque étape du processus

Conciliation des obligations familiales et du travail pendant la pandémie

« Si les structures, politiques ou cultures des lieux de travail excluent ou limitent les personnes qui ont la responsabilité de prendre soin d'un membre de leur famille, les employeurs ont l'obligation légale d'y apporter des changements pour tenir compte des besoins de ces personnes.

C'est ce qu'on appelle l'obligation d'«accommodement» ou l'obligation de tenir compte des besoins. »

Sécurité des lieux de travail



Nouvelle normalité

- Organisez des réunions virtuelles même si les employés se trouvent dans le même immeuble.
- Réduisez la capacité des salles de toilettes et des salles de réunion.
- Respectez la règle des deux mètres de distance.
- Limitez l'accès des visiteurs non essentiels.
- Placez des écriteaux de sensibilisation et favorisez l'acquisition d'habitudes.

Plan visant à assurer la sécurité

- Distanciation
 - Dans le temps et l'espace
- Désinfection des lieux de travail
 - Quoi, comment et fréquence
- Dépistage
 - Employés, visiteurs et fournisseurs
- Équipement de protection individuelle
- Responsabilisation

Employés qui refusent de retourner au travail

Blues de la réouverture

Les employés peuvent éprouver des sentiments ambivalents.

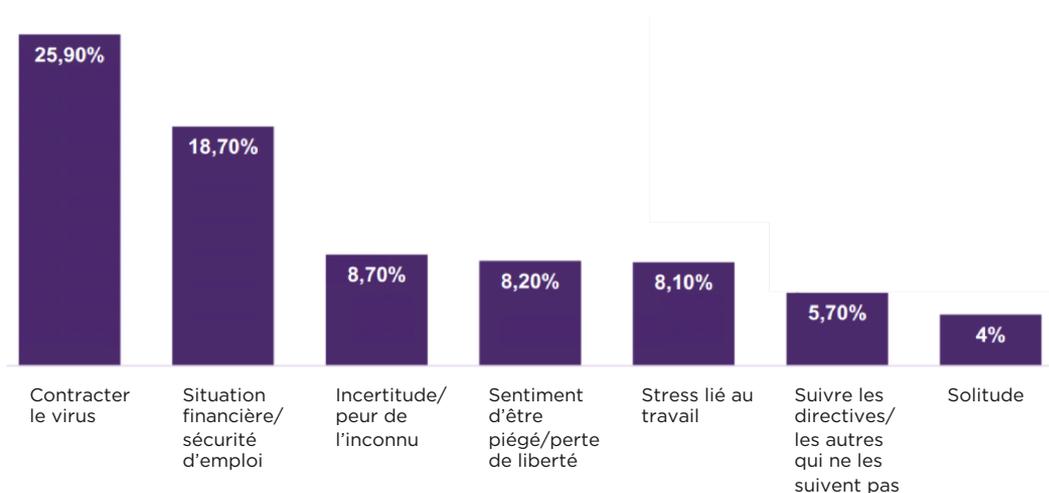
- Il est normal que les employés montrent quelques hésitations. Les inquiétudes peuvent porter sur la garde des enfants, l'usage des transports en commun, l'utilisation des ascenseurs, etc.
- Même s'ils éprouvent des sentiments ambivalents, bon nombre d'employés seront heureux de retourner au travail. En plus d'être soulagés de constater qu'ils ont toujours un emploi, ils seront heureux de revoir leurs collègues et amis et de retrouver un certain degré de normalité.

Approche globale du retour au travail

Santé et sécurité psychologiques

Lorsque les employeurs étudient comment assurer la sécurité physique des employés sur les lieux de travail, ils doivent tenir compte de deux éléments importants, à savoir l'anxiété et la santé mentale du personnel.

De nombreux employés affirment éprouver de l'anxiété et même de la panique à l'idée de retourner au travail. La majorité des Canadiens (83 %) juge la santé mentale aussi importante que la santé physique en cette période de pandémie.*



* Commission de la santé mentale du Canada, avril 2010, sondage Nanos'

Santé et sécurité psychologiques

Les Canadiens affirment que leur santé mentale s'est détériorée depuis le début de la pandémie de COVID-19.

24 %

estiment que leur santé mentale est passable ou mauvaise.

52 %

estiment que leur santé mentale s'est détériorée depuis le début de la pandémie.

88 %

ont éprouvé au moins un symptôme d'anxiété.

35 %

des aînés et 64 % des jeunes estiment que la situation a une incidence négative sur leur santé mentale.

41 %

des jeunes ont éprouvé des symptômes d'anxiété et déclaré des niveaux de stress élevés.

Approche globale du retour au travail

Que peuvent faire les employeurs pour faciliter le retour au travail? Ils doivent avoir une approche globale et tenir compte de toutes les facettes de la santé et de la sécurité de leurs employés.

Communication, engagement, communication

- Les plans et les précautions en matière de santé physique doivent être communiqués ouvertement et fréquemment.
- Communiquez souvent avec les employés qui retournent au travail pour atténuer leur peur de l'inconnu.
- Faites preuve de diligence dans vos communications. Des messages réguliers et efficaces contribuent à réduire l'anxiété, et les risques de malentendus diminuent lorsque les employés sont informés des nouveaux processus.
- Assurez-vous que les informations sont facilement accessibles. Les employés doivent être capables de trouver les informations dont ils ont besoin.

Approche globale du retour au travail

Les organisations doivent s'assurer qu'elles ont pris en compte les besoins émotionnels des employés dans le plan de retour au travail.

Effet de rétroaction

- Faites en sorte que le processus de retour au travail soit interactif et responsabilisant.
- Mettez en place un mécanisme permettant de recueillir l'avis des employés.
- Engagez les employés dans le processus et établissez un dialogue avec eux pour atténuer leur anxiété.
- Songez à former un comité mixte sur le retour au travail, composé de représentants de tous les niveaux hiérarchiques, allant des employés de première ligne à la haute direction.
- Veillez à ce que tous les points de vue aient été pris en compte et que les employés sachent comment donner leur avis.

Approche globale du retour au travail

Réagissez avec sensibilité et empathie aux expériences vécues par les employés. Prenez en considération les situations familiales et les préoccupations particulières.

- Le processus de retour au travail doit tenir compte des situations et des circonstances exceptionnelles.
- Incidence sur la famille : les employés ayant de jeunes enfants à la maison ou qui s'occupent de personnes âgées ou vulnérables auront besoin de plus de certitude et d'informations.
- Les communications doivent être empreintes de sensibilité (des employés peuvent avoir perdu des proches ou compter parmi les membres de leur famille des travailleurs de la santé).
- Faites preuve d'empathie à l'égard de la peine, du sentiment de perte et de la peur exprimés par les employés.
- Normalisez les sentiments, dont l'anxiété, que nous ressentons tous.

Enjeux psychologiques

Que faire si les employés se disent trop anxieux pour travailler?

Éprouver de l'anxiété n'est pas une cause d'invalidité.

- Soyez bien préparé et assurez-vous de comprendre vos obligations en matière d'accommodements pour les employés ayant des problèmes de santé mentale.
- Ces problèmes peuvent avoir été provoqués par la pandémie actuelle.
- Il peut s'agir de quelque chose de bien réel pour les employés atteints de problèmes de santé sous-jacents ou ayant déjà souffert de problèmes de santé mentale.

La pandémie a exacerbé les problèmes de santé mentale.

Répercussions de la COVID-19

- La pandémie s'accompagne d'effets psychosociaux, dont les suivants : préoccupations psychosomatiques, insomnie, usage accru de substances psychoactives et violence familiale. Vingt-sept pour cent des Canadiens affirment souffrir de troubles du sommeil, directement liés au stress de la pandémie.
- Depuis le début de la pandémie, les ventes d'alcool et les appels dans les centres de crise sont en hausse partout au pays



Les 3 principaux motifs de consultation liés à la santé mentale* :

1. Anxiété
2. Dépression
3. Insomnie

* Données portant sur une période de six mois, Akira/TELUS Santé

Pourquoi certaines personnes sont-elles plus vulnérables aux problèmes de santé mentale?

- Fonction cérébrale
- Difficultés familiales
- Problèmes financiers
- Premières expériences
- Absence de réseau de soutien
- Deuil
- Abus de substances psychoactives
- Stress lié au travail



Réplique de troubles mentaux

La pandémie de COVID-19 sera vraisemblablement suivie d'une réplique de troubles mentaux.

- Cette réplique fera suite au traumatisme psychologique causé par la maladie ou la perte d'un proche, de notre emploi, de notre logement ou de notre sécurité financière.
- À long terme, on s'attend à une augmentation des cas de dépendance, de dépression, de divorce et de suicide.



Soutien psychologique

- La haute direction peut reconnaître les inquiétudes des employés et les informer du soutien offert.
- Préparez-vous pour la suite – familiarisez-vous avec vos politiques concernant l'invalidité et à vos obligations en matière d'accommodements.
- La thérapie virtuelle en santé mentale peut atténuer l'anxiété et la peur. La télémédecine permet aux employés de consulter un professionnel de la santé tout en restant à la maison.
- Votre régime d'assurance collective comprend-il un PAE, un CSS, des services paramédicaux ou des services de soutien psychologique?
- Fournissez une liste des ressources offertes. Consultez le guide sur les soins de santé virtuels de La Corporation People (peoplecorporation.com/fr/soins-de-sante-virtuels/).

LA CORPORATION

people

PEOPLE FIRST

HR SERVICES

Bénéficiez d'une approche humaine

People First HR Services is a People Corporation company

lacorporationpeople.com

peoplefirsthr.com

healthsolutions@peoplecorporation.com

