

GUIDE SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

INTRODUCTION

Le gouvernement Legault autorise la reprise graduelle de la recherche universitaire **dans le domaine de la santé**, qui est paralysée depuis six semaines en raison de la pandémie de coronavirus (<https://www.ledevoir.com/coronavirus>).

Dans une lettre envoyée en fin de journée le dimanche 26 avril au réseau universitaire, que Le Devoir a obtenue, le conseil exécutif du gouvernement québécois donne le feu vert à la relance des activités de recherche, en conformité avec les directives de la santé publique et de la sécurité au travail.

Bien que le contexte actuel nous amène à devoir évoluer dans un environnement empreint d'inconnu, il est important de se préparer progressivement au retour. À cet effet, la communication régulière est essentielle au sein du Centre de recherche et nous prions les membres du personnel de faire part de leurs préoccupations soit à leur responsables, soit aux ressources humaines du Centre de recherche du CHU de Québec - Université Laval (CRCHU).

Nous avons tenté par ce plan de retour au travail, de répondre aux questionnements auxquels vous pourriez faire face.

Le CRCHU veille à mettre en place les mesures nécessaires en lien avec le retour et s'assure de respecter ses obligations légales.

La bonne collaboration entre l'employeur et le personnel, y compris les membres du comité de santé et de sécurité, est capitale pour favoriser une prise en charge de la SST.

*Il est à noter que toute reprise des activités demeure conditionnelle à l'aval des instances gouvernementales.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DES TRAVAILLEURS

L'employeur a, entre autres, l'obligation de s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur (LSST, art. 51).

Le travailleur a, entre autres, les obligations de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et 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 (LSST, art. 49 et 49.1).

Les travailleurs ont également des responsabilités pour minimiser les risques d'infection à la COVID-19. En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ils doivent prendre connaissance des

programmes et des plans de prévention mis en place par leur employeur, et prendre toutes les précautions pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, de même que celle de leurs collègues.

REPRISE DES TRAVAUX ET GESTION DU NOUVEAU QUOTIDIEN

Afin de faciliter le retour, nous suggérons de compléter un plan de travail ; d'évaluer les travaux, les dossiers ou les projets qui n'ont pu être avancés durant les dernières semaines et de mesurer les répercussions de ces retards (ex. : quels sont les conséquences pour les étudiantes et étudiants, employées, etc.):

- Définir quelles sont les priorités pour les prochaines semaines, découper les objectifs en sous-objectifs réalistes en fonction des effectifs.
- Prioriser les projets en sachant pertinemment que tout développement peut être plus difficile à mettre de l'avant (ex : révision des processus).
- Amener les équipes de travail à se concentrer sur les travaux prioritaires à mener.

La reprise des activités après la pandémie peut imposer un volume de production important et un rythme soutenu, susceptibles d'amplifier certains risques psychosociaux. Le CRCHU propose aux équipes et ou aux chercheurs d'instaurer une vigie sur l'état de santé mentale de leurs employés, notamment ceux qui semblent les plus affectés par la crise. Ils verront à :

- Poser les bonnes questions concernant le moral des équipes ;
- Rester attentif aux signaux avant-coureurs faibles et à tous changements de comportements (tristesse, colère, perte de repères, etc.);
- Instaurer des échanges informels avec les gestionnaires de proximité pour partager les inquiétudes et les difficultés.

Nous suggérons de contacter le service des ressources humaines si un problème est détecté dans vos équipes.

AIDE PSYCHOLOGIQUE

La période que nous traversons peut engendrer des situations difficiles. Si vous avez des préoccupations, n'hésitez pas à en discuter avec vos proches, vos collègues, votre gestionnaire ou votre service des ressources humaines et à utiliser les [ressources offertes](#) à la fois par le CHU de Québec et l'Université Laval.

<https://www.chudequebec.ca/service-de-soutien.aspx>

POURSUITE DU TÉLÉTRAVAIL

Le Centre de recherche maintient le recours au télétravail autant que possible et exige la présence des employés sur le lieu de travail uniquement s'il leur est impossible d'accomplir leurs tâches autrement. Tout employé pouvant accomplir ses tâches en télétravail, doit demeurer en télétravail.

La direction de la recherche veillera à ce que ces dispositions soient maintenues et s'assure de fournir les informations nécessaires au bon déroulement.

Pour les gestionnaires et chercheurs, il est conseillé de faire preuve de souplesse et de convenir d'ententes particulières avec certains employés qui veulent réduire leur charge de travail pour des raisons familiales, par exemple. Nous vous invitons à consulter le service des ressources humaines à cet effet. Lorsque l'employé a des tâches de télétravail à faire dans une semaine et des tâches de laboratoire où il doit venir physiquement dans le centre, l'employé doit planifier son horaire afin de diminuer les entrées et sorties.

Veuillez consulter le guide sur le télétravail et les outils informatiques disponibles : <http://www.crchudequebec.ulaval.ca/extranet/dr/ressources-humaines/offre-de-service-rh-au-centre-de-recherche/developpement/teletravail/>

DÉCLARATION DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES EMPLOYÉS

Les membres du personnel qui accèdent au Centre de recherche doivent s'engager à respecter les consignes en matière d'hygiène et de distanciation physique.

Des responsables à l'intérieur des équipes veilleront, à chaque jour, à s'assurer que vous n'éprouvez aucun des symptômes de la COVID (un formulaire facultatif est disponible sur demande).

Si un employé répond par l'affirmative à l'une de ces questions, veuillez-vous référer au lien suivant : <https://www.chudequebec.ca/covid19/covid-19/dois-je-m-isoler.aspx>

Si un employé est infecté par la COVID-19, l'employeur doit par la suite procéder au nettoyage de toutes les surfaces de travail. Si l'employé a contracté le virus dans son milieu de travail, il 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 » (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/Pages/coronavirus.aspx>).

En cas de symptômes avant ou pendant votre quart de travail : avisez votre supérieur et votre service des ressources humaines, restez à votre domicile, appelez le 418-525-4444 poste 55525 et suivez les directives qui vous seront données.

DOIS-JE M'ISOLER

Nous vous invitons à consulter ce lien suivant concernant les motifs d'isolement. : <https://www.chudequebec.ca/covid19/covid-19/dois-je-m-isoler.aspx>

GUIDE D'AUTOSOINS

Voici le guide conçu par le gouvernement du Québec <https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/guide-autosoins-covid-19/> pour aider les gens à prendre les meilleures décisions possibles pour leur santé et celle de leurs proches durant la pandémie de la COVID-19. Il permet plus précisément de connaître les meilleurs moyens de se protéger de la COVID-19, de prendre soin de soi, de donner les soins de base à son entourage et de savoir où et quand consulter si l'on a besoin de soins ou de services.

ABSCENCE D'UN EMPLOYÉ LIÉE À LA COVID

Un employé peut s'absenter pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent.

Nous invitons l'employé et le gestionnaire à discuter et à se référer au service des ressources humaines.

TRAVAILLEUSES ENCEINTES

Les femmes enceintes et celles qui allaitent doivent travailler dans un environnement sécuritaire. S'il y a présence de risques, l'employeur peut les réaffecter à d'autres tâches, selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Dans le contexte de la pandémie, la CNESST a statué qu'elles pourraient cesser de travailler avant même d'avoir consulté un médecin si le risque d'infection à la COVID-19 est important. Des conditions s'appliquent.

Encore une fois, nous vous invitons à vous référer à votre service des ressources humaines pour plus de détails.

EMPLOYÉS À RISQUE EN RAISON DE LEUR ÂGE, DE LEUR SANTÉ OU DE CONDITIONS PARTICULIÈRES

Si un employé désire s'isoler volontairement pour éviter d'être infecté à la COVID-19, le service des ressources humaine veillera à questionner l'employé quant aux raisons. Si les facteurs de risque semblent justifiés, une décision positive sera prise quant à l'isolement pendant la crise sanitaire. Si la réponse est négative, l'employé devra se présenter au travail.

Dans le cas où l'employé refuse d'indiquer ses motifs, il s'expose à des mesures disciplinaires ou administratives s'il décide de s'absenter.

LA RÉAFFECTATION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES, DES EMPLOYÉS IMMUNOSUPPRIMÉS (IMMUNODÉPRIMÉS) ET DES EMPLOYÉS ÂGÉS DE 70 ANS ET PLUS

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a produit une nouvelle mesure de prévention en milieu de travail pour les travailleuses enceintes et qui s'applique dans un contexte de transmission communautaire, à savoir éliminer « les contacts rapprochés (moins de 2 mètres et sans mesure de protection physique, telle une vitre de séparation) auprès de la clientèle et des collègues de travail ».

De plus, un contact étroit de moins de 2 mètres ne doit jamais excéder plus de 10 minutes consécutives (comme lors de vos déplacements dans l'ascenseur).

Le CHU applique ces mesures autant aux :

- Travailleuses enceintes
- Employés immunosupprimés (immunodéprimés)
- Employés âgés de plus de 70 ans présentant un problème de santé

Les gestionnaires évaluent les tâches confiées aux employés concernés. Selon cette évaluation, il est possible de modifier les tâches, d'offrir une nouvelle réaffectation ou du télétravail. Si aucune de ces options n'est applicable, la personne sera retirée du travail avec rémunération.

DROIT DE REFUS

Devant le risque de propagation de la COVID-19, un employé peut invoquer le droit de refus s'il craint sérieusement d'être infecté. Il peut l'exercer en présentant des motifs raisonnables selon lesquels sa santé, sa sécurité ou son intégrité est menacée dans le cadre de son travail.

Ce droit de refus n'est pas reconnu si le risque caractérise l'emploi, comme c'est le cas pour les policiers, les pompiers, les ambulanciers et le personnel du réseau de la santé. Il ne peut pas non plus être exercé s'il fait en sorte que la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne est compromise.

En cas de dilemme de l'employeur, un inspecteur de la CNESST peut être appelé à se prononcer rapidement sur le droit de refus invoqué par un employé.

ACCUEIL DE NOUVEAUX MEMBRES DU PERSONNEL

Il est à noter que le service des ressources humaines veillera à faire les accueils à distance (soit par l'entremise de l'outil TEAMS, entretien téléphonique, etc.).

Les chercheurs ou leurs représentants veilleront à se présenter avec leur nouvel employé aux endroits prévus pour la remise des cartes d'accès (qui auront été préparées au préalable).

Il est important que les chercheurs ou leurs représentants s'assurent de jumeler tout nouveau membre de leur personnel à une personne désignée dans l'équipe et de fournir le formulaire de pré-embauche 2 à 3 semaines en avance à l'équipe des ressources humaines.

CONTACT EN CAS DE QUESTIONNEMENTS/INTERROGATIONS OU SIGNALEMENT

Pour signaler une inquiétude en lien avec les mesures mises en place, vous êtes invités à vous adresser à la boîte courriel d'Info COVID à l'adresse suivante : covid19@crchudequebec.ulaval.ca

Pour toute question ou inquiétude en lien avec les ressources humaines, vous êtes invités à faire parvenir vos questions au service des ressources humaines à l'adresse suivante : info.rh@crchudequebec.ulaval.ca

Service santé/ sécurité et qualité de vie au travail (SSSQVT):

418-525-4444 poste 55525 | De 7 h à 19 h tous les jours

DIRECTIVES QUANT AUX MESURES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Veillez consulter la page Info COVID-19 afin d'être informés des mesures préventives à prendre : <http://www.crchudequebec.ulaval.ca/covid19/general/>

LIENS UTILES:

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

<https://www.irsst.qc.ca/covid-19>

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

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/maladie-coronavirus-covid-19.html>

<https://www.irsst.qc.ca/covid-19/avis-irsst/id/2665/lignes-directrices-pour-la-reprise-securitaire-des-activites-de-recherche-en-presentiel-dans-les-milieus-universitaires-quebecois>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/900/Documents/DC900-1076web.pdf>