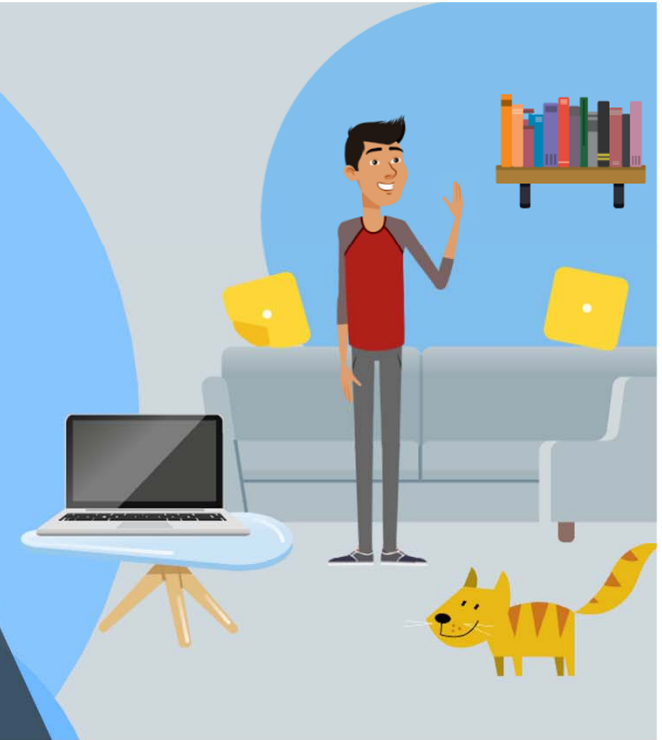


Santé et sécurité au travail en contexte de pandémie

Valérie Dubé, Maude Lyonnais-Bourque, Sophie Harrison
Conseillères FPPE



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)

Meilleures pratiques en télétravail

Valérie Dubé, LL.M., CRHA
Conseillère FPPE

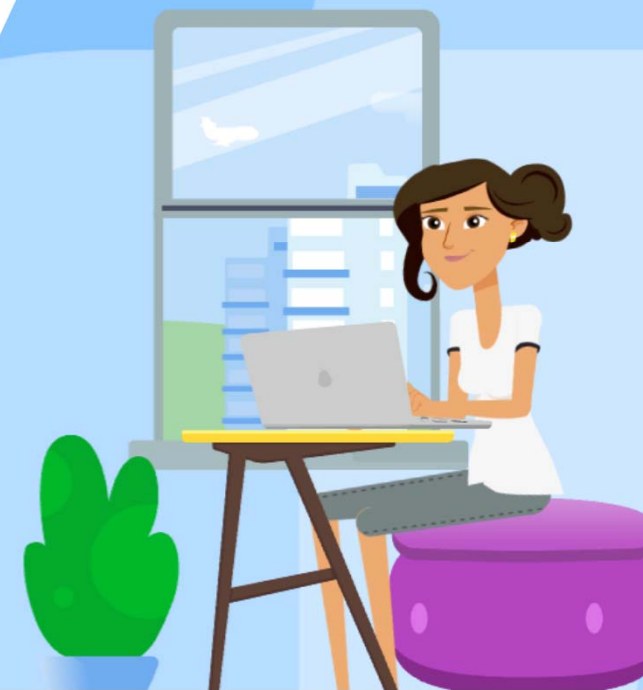


Meilleures pratiques en télétravail

Aspect physique

- Environnement de travail;
- Posture de travail (référence guide).

https://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/Guides_Broch_Depl/GP67_ergonomie_bureau-2012.pdf



Meilleures pratiques en télétravail

Aspect psychologique

- Façon de faire, quoi et comment faire;
- Savoir télétravailler.



Meilleures pratiques en télétravail

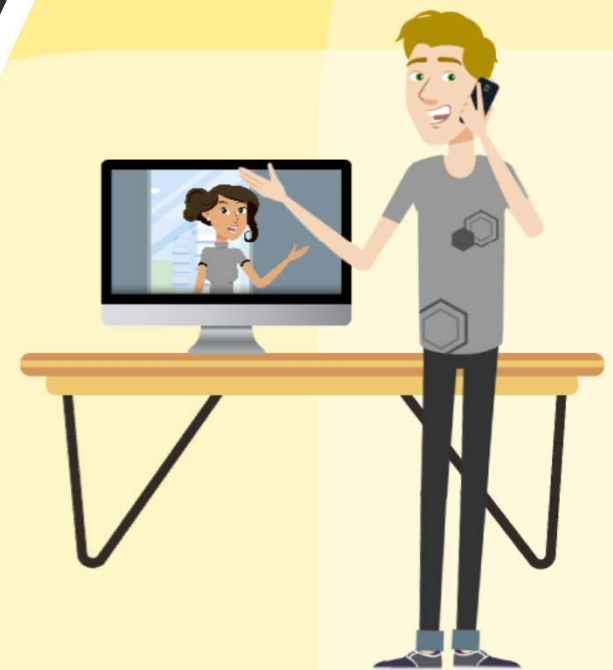
Aspect physique

- CAPSULES SUR L'ERGONOMIE EN TÉLÉTRAVAIL (APSSAP)

<https://apssap.qc.ca/article/le-coronavirus-et-notre-quotidien-teletravail/>

- FICHE TECHNIQUE SUR L'ERGONOMIE DE BUREAU (ASSTSAS)

<https://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/Fiches/FT16-bureau.pdf>



Aspect psychologique

Quoi et comment faire ?

- Établir un horaire aide à préparer notre journée. Organisez votre horaire;
- Lorsque vous travaillez à domicile, préparez-vous pour aller travailler;
- Si possible, ayez un poste de travail spécifique qui minimise les distractions et aide à délimiter vos espaces de vie professionnelle et personnelle;
- Communiquez régulièrement avec votre gestionnaire et vos collègues;
- Respectez vos limites.



Savoir télétravailler...

- Contribuer à créer un climat de confiance
- Optimiser votre image professionnelle
- Être clair et concis
- Éviter les allers-retours
- Identifier le type de communication de votre patron
- Se faire valoir
- Demeurer productif



SAVOIR TÉLÉTRAVAILLER EN 7 ÉTAPES CLÉS

COMMENT SE FAIRE VALOIR ET ÊTRE PRODUCTIF

DEMEURER PRODUCTIF !

- Se faire confiance
- Adapter son horaire de travail à ses contraintes familiales
- Choisir les plages de travail pendant lesquelles on se sent le plus performant
- Découper son travail en blocs de 60 ou 90 minutes en s'allouant des pauses entre ceux-ci



PARTICIPER À CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE HARMONIEUX !

- Évaluer son niveau d'autonomie
- Prendre sa température émotionnelle quotidienne pour optimiser l'utilisation de son niveau d'énergie
- Partager et mettre en commun les expertises afin de renforcer l'esprit de groupe et resserrer les liens avec ses collègues
- Être empathique et tolérant

SE FAIRE VALOIR !

- Offrir son aide aux membres de l'équipe ou jouer le rôle de modérateur ou un autre rôle (assistance technique requise)
- Éviter l'arrogance, mais faire des rapports réguliers d'avancement de ses mandats à son gestionnaire
- Faire preuve de solidarité
- Être inspirant, démontrer du leadership, de la créativité et de l'initiative



PROJETER UNE IMAGE PROFESSIONNELLE !

- Au téléphone, éviter l'utilisation du main-libre et limiter les bruits ambiants qui perturbent la communication
- À l'écran, penser à ce que les gens voient en arrière-plan, bien cadrer et ajuster l'écran afin que les gens voient le sujet avec qui ils discutent... plutôt que le ventilateur du plafond !
- Utiliser un ton posé et un vocabulaire simple
- Valider si l'on est bien compris, poser des questions ouvertes

ÉVALUER LE TYPE DE COMMUNICATION QUE PRÉCONISE SON PATRON

- Cerner le style personnel de son patron pour orienter afin d'adopter la bonne approche
- Style conciliateur/animateur : entre facilement en communication, patient, cherche à éviter les conflits, conciliateur, travaille en équipe, plus à l'aise dans un rôle de coach
- Style analytique/directif : peut avoir de la difficulté à demander des choses aux autres, communi que efficacement, mais peut paraître froid, porté sur l'analyse, centré sur l'action, se décide rapidement, porté sur les faits concrets



ÊTRE CLAIR ET CONCIS !

- S'assurer de présenter correctement le sujet et le contexte
- Fixer une durée assez courte pour les réunions, car le temps d'attention à distance est naturellement plus limité
- S'exercer et s'écouter avec humilité
- Faire preuve de synthèse en tout temps. Cela ne signifie pas cependant d'être brusque et abrupt avec les interlocuteurs



LIMITER LES ALLERS-RETOURS !

- S'assurer d'avoir bien saisi les paramètres du mandat qui nous est confié
- Valider dès le départ les résultats qu'on anticipe
- Lors du dépôt d'un document, vérifier qu'il soit clair et paginé avant de le partager à l'écran
- Utiliser une plateforme technologique qui permet la prise et le partage de notes

En portant attention aux différentes étapes à suivre, il est possible d'évoluer avec aisance dans un climat productif et harmonieux de ce nouveau mode de travail.

Merci à Isabelle Lord, présidente, Lord Communication managériale pour la rédaction du contenu.



Approfondissez les 7 étapes en visionnant cette vidéo : crha.li/savoir-teletravailler



Aspect psychologique

REPÉRER LES SIGNES DE DÉTRESSE

SUR LE PLAN PHYSIQUE

- Maux de tête, tensions dans la nuque
- Problèmes gastro-intestinaux
- Troubles du sommeil
- Diminution de l'appétit

SUR LES PLANS PSYCHOLOGIQUE ET ÉMOTIONNEL

- Inquiétudes et insécurité
- Sentiment d'être dépassé par les événements
- Vision négative des choses ou des événements quotidiens
- Sentiments de découragement, de tristesse, de colère



Aspect psychologique

REPÉRER LES SIGNES DE DÉTRESSE

SUR LE PLAN COMPORTEMENTAL

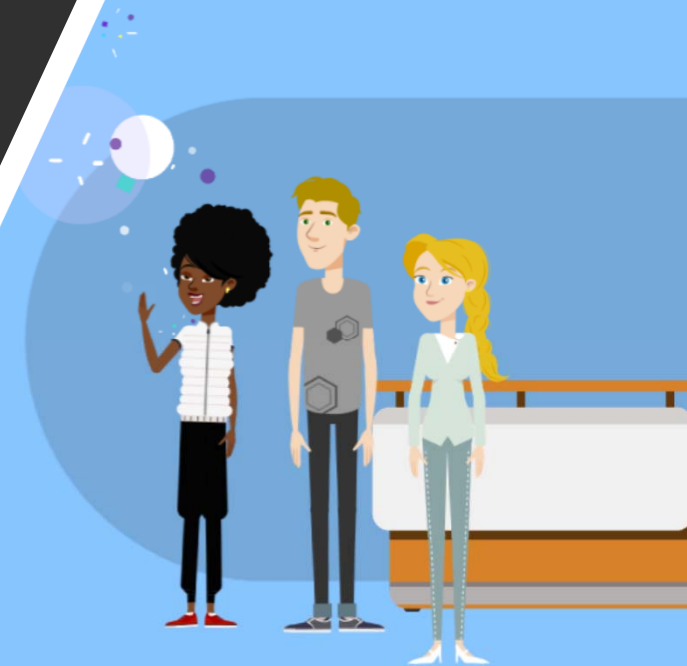
- Difficultés de concentration
- Irritabilité, agressivité
- Isolement, repli sur soi
- Augmentation de la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments



Aspect psychologique, **solutions**

- Maintenez les liens sociaux interactifs;
- Parlez avec une personne de confiance ou demandez de l'aide quand vous vous sentez dépassé;
- Pratiquez une activité physique, ce qui vous permettra également d'éliminer les tensions;
- Accordez-vous des moments de plaisir;
- Dormez suffisamment. Visez 7,5 à 9 heures de sommeil;
- Mangez sainement.

Réf.: <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-210-25W.pdf>
<https://www.canada.ca/content/dam/tbs-sct/documents/covid-19/20200320-mht-fra.pdf>



Liens utiles

- **Outil ergonomie en télétravail:**
[https://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/DOSS THEM/Risques Biologiques Infections/covid19/covid-19 Outils ergonomie teletravail.pdf](https://asstsas.qc.ca/sites/default/files/publications/documents/DOSS%20THEM/Risques%20Biologiques%20Infections/covid19/covid-19%20Outils%20ergonomie%20teletravail.pdf)
- **Sonia Lupien, articles traitant du stress :**
<https://www.stresshumain.ca/>

Mesures de santé et de sécurité en contexte de COVID-19

Sophie Harrison
Conseillère FPPE



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)

Équipements de protection

- L'employeur a la responsabilité légale de prendre les mesures nécessaires afin de protéger et d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs (art. 51 LSST)
- Chaque travailleur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et de veiller à ne pas mettre en danger celle des autres personnes sur le lieu de travail (art. 49 LSST)



Ressources concernant le milieu scolaire

- Trousse de la CNESTT, aide-mémoires, foire aux questions

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

- INSPQ

<https://www.inspq.qc.ca/>



Mise au point: équipement de protection

La protection

Protection
oculaire

Masque de
procédure

Quand?

En tout
temps

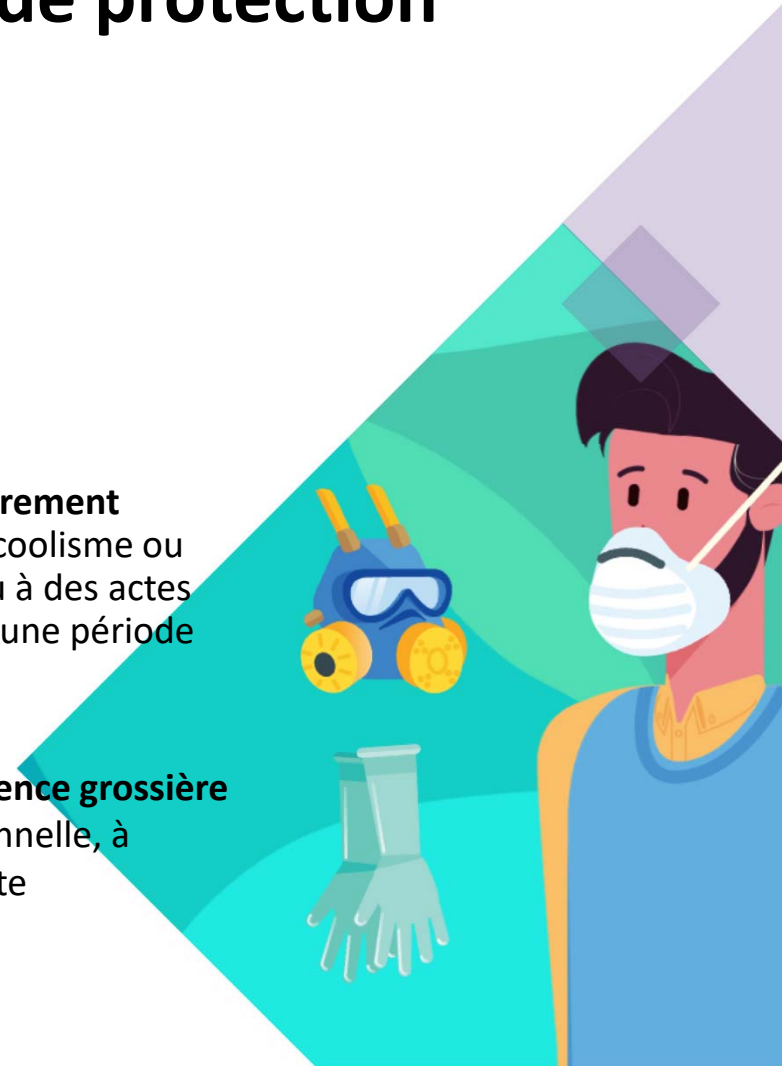
• Qui?

- Le personnel en contact principalement avec :
 - Des élèves du préscolaire
 - Des élèves handicapés
 - Des élèves en FP pour des activités pratiques nécessitant d'être à moins de 2 mètres pour plus de 15 minutes

En bref, selon l'équipe SST de la CSQ: **tout membre du personnel en contact avec une autre personne à moins de 2 mètres pour une période cumulative de plus de 15 minutes dans la journée sans barrière physique.**

Refus de porter l'équipement de protection

- Manquement aux règles de santé et sécurité (LSST)
- Mesures administratives ou disciplinaires
- Atteinte aux droits et libertés?
- Droit aux indemnités d'assurance-salaire ou de la CNESST?
 - Art. 27 LATMP
 - Art. 5-10.05 convention collective P-1
- **5-10.05**
- Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a été **volontairement** causée par la professionnelle elle-même ou le professionnel lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes. [...]
- **Article 27 LATMP:**
- Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la **négligence grossière et volontaire** du travailleur qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès du travailleur ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique.



Le droit de refus en temps de pandémie

Maude Lyonnais-Bourque
Conseillère FPPE



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)

Encadrement légal

Art 12 à 31 de la Loi sur la santé et
sécurité du travail (LSST)

Un travailleur a le droit de refuser
d'exécuter un travail **s'il a des motifs
raisonnables de croire que l'exécution
de ce 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. (art. 12)



Conditions d'exercice

- Il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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;
- Le refus d'exécuter ce travail ne met pas en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne;
- Les conditions d'exécution de ce travail s'écartent des conditions normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Facteurs de vulnérabilité (analyse de la CNESST)

- Ayant une ou plusieurs des maladies chroniques suivantes :
 - troubles cardiaques ou pulmonaires chroniques «non contrôlés» ou « compliqués » et donc assez graves pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers;
 - diabète « non contrôlé » ou « compliqué » et donc assez grave pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers;
 - troubles hépatiques (incluant une cirrhose) et maladies rénales chroniques « compliquées » et donc assez graves pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers;
 - hypertension artérielle « non contrôlée » ou « compliquée » et donc assez grave pour nécessiter un suivi médical régulier ou des soins hospitaliers.
- Une obésité importante (à titre indicatif, IMC ≥ 40);
- Une condition médicale entraînant une diminution de l'évacuation des sécrétions respiratoires ou des risques d'aspiration (ex. : un trouble cognitif, une lésion médullaire, un trouble convulsif, des troubles neuromusculaires).

Conditions d'exercice (suite)

L'appréciation du droit de refus impose une analyse des circonstances propres à chaque cas et les éléments suivants seront notamment pris en considération dans l'analyse du droit de refus :

- Le refus ne doit pas être fondé sur des conditions étrangères au milieu de travail. Par exemple, la condition personnelle d'un travailleur ne peut, à elle seule, justifier un droit de refus;
- Le danger doit provenir des conditions d'exercice du travail. Sont notamment considérées comme des conditions liées au travail : les lieux, l'aménagement des lieux, l'équipement, les méthodes de travail, etc.;
- L'existence d'une condition personnelle n'est pas une fin de non-recevoir à l'exercice d'un droit de refus;
- Les modalités d'exercice d'un travail, combinées à une condition personnelle, peuvent justifier un refus de travail.
- Le travailleur doit aviser le supérieur immédiat, l'employeur ou son représentant, et informer le cas échéant le représentant de l'association syndicale ou le représentant à la prévention.
- La décision de l'inspecteur s'applique en attente d'une révision au TAT.



Est-ce que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* offre une protection à un travailleur dont le conjoint ou une personne à charge est porteur d'une condition à risque de complications de la COVID-19?

Et les membres de la famille ?

- L'article 12 LSST prévoit qu'un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce 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;
- Le motif ici invoqué **ne peut motiver** un droit de refus parce qu'il n'est pas lié aux conditions d'exécution du travail, mais plutôt à la condition médicale d'un tiers. Il s'agit d'une situation étrangère au milieu de travail. Les critères à rencontrer pour l'exercice d'un droit de refus ne sont ainsi pas satisfaits.

État de la situation

- Les décisions des inspecteurs de la CNESST ne sont pas publiées;
- Selon la FTQ, à la mi-avril 2020, 14 droits de refus auraient été acceptés.

Merci

