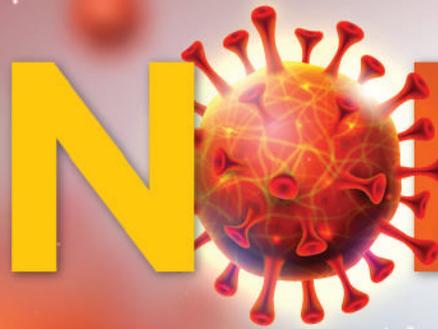


# LA NOUVELLE NORMALITÉ



## POLITIQUES, PROCÉDURES ET FORMATION RÉSULTANT DU COVID-19

RÉDIGÉ PAR : LYNNE BARD, PRÉSIDENTE / SENIOR HR CHEZ BEYOND REWARDS INC.

**LA NOUVELLE NORMALITÉ** fera partie de nos activités pendant de nombreux mois - potentiellement jusqu'à 18 mois ou plus pendant lesquels nous devons nous assurer que nos équipes suivent les nouveaux protocoles, mesures de sécurité et procédures que vous devrez mettre en place. Cela signifie - de nouvelles politiques et procédures et une formation pour tous.

En vertu de la législation de chaque province en matière de santé et de sécurité, les employeurs ont l'obligation de prendre des précautions raisonnables pour maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, de s'adapter rapidement aux environnements de santé changeants et de fournir une formation à jour sur les nouveaux risques et sur la façon dont ils seront traités par des mesures d'atténuation comme des contrôles administratifs tels que la formation, des pratiques et des politiques de travail sécuritaires, des équipements de protection individuelle et parfois des contrôles d'élimination visant à supprimer le danger du lieu de travail, comme nous l'avons fait au début de la COVID-19 avec les périodes d'isolement de 14 jours.

La première étape de l'examen de vos politiques actuelles consiste à vous assurer qu'elles offrent le meilleur soutien à votre équipe et qu'elles définissent clairement ce que l'on attend d'eux du point de vue de votre établissement. Les politiques doivent décrire clairement les processus que l'établissement et votre équipe doivent suivre et les attentes de votre équipe.

Lors de l'élaboration et de la révision de vos politiques, consultez toujours vos exigences en matière de santé et de sécurité, de droits de la personne, de normes d'accessibilité et de normes d'emploi par province. Les normes établies par chaque province changent fréquemment (souvent au moins une fois par an). Chaque province a des similitudes

mais aussi des nuances qui les rendent juste assez différentes pour que nous ne puissions pas couvrir une politique pour toutes les provinces.

Pour garantir l'atténuation des risques, l'évaluation des tâches effectuées dans la routine du travail quotidien d'un travailleur de l'organisation est un bon point de départ avant d'élaborer de nouvelles politiques ou de réviser des politiques existantes et de mettre en œuvre des pratiques de travail sûres. Dans la mesure du possible, l'élimination du risque est préférable, mais lorsque cela ne peut pas se produire, la mise en œuvre de procédures de sécurité et l'introduction d'ÉPI (équipement de protection individuelle) sont nécessaires conjointement avec la formation de votre équipe sur les risques et la façon d'atténuer ou de minimiser le risque, une formation sur l'utilisation de l'ÉPI et la formation autour des politiques et procédures de l'organisation mises en place pour les protéger.

Commençons par l'ouverture progressive de vos terrains de golf pour ceux d'entre vous qui sont fermés; pour ceux qui sont encore ouverts, voyons comment vous pouvez atténuer les risques en évaluant correctement les tâches qu'un travailleur effectue et les nouvelles tâches qu'il devrait effectuer pour atténuer le risque de maladies infectieuses telles que la COVID-19 et d'autres maladies qui se déclareront à l'avenir.

En ce qui concerne les tâches, la formation et l'atténuation des risques, il est préférable de développer des pratiques de travail sécuritaires pour chaque tâche. Ces PTS fournissent les conseils dont votre équipe a besoin pour accomplir chacune des tâches en décrivant en toute sécurité l'ÉPI approprié requis et les procédures pour terminer la tâche.



Par exemple, de nouvelles mesures devront être mises en place en ce qui concerne l'utilisation sécuritaire des voiturettes de golf pour vos membres et pour les membres de votre équipe chargés de les nettoyer. Des procédures de nettoyage très strictes devront être mises en place pour être certain d'atténuer votre responsabilité et le risque que d'autres personnes contractent la COVID-19 ou d'autres maladies pouvant être transmises par les surfaces que les gens touchent - pas seulement les voiturettes de golf. Un ÉPI sera requis pour les membres de votre équipe qui nettoient les voiturettes après chaque utilisation. Des produits chimiques devront être utilisés pour nettoyer les surfaces de la voiturette de golf afin d'empêcher la propagation potentielle de maladies à d'autres personnes, des gants, des masques et éventuellement d'autres ÉPI tels que des gilets de protection devront être prévus pour protéger le membre du personnel qui nettoie les voiturettes de golf.

De plus, des procédures devront être élaborées sur la façon d'utiliser les produits chimiques requis pour nettoyer les voiturettes de golf (pratiques de travail sécuritaires) et la documentation conservée dans le dossier pour les produits chimiques sous la forme de fiches FDS (fiches de données de sécurité) répondant aux exigences de sécurité du SIMDUT. Enfin, les membres de l'équipe chargés de ces tâches devront être formés aux procédures et avoir une formation appropriée SIMDUT concernant les produits chimiques spécifiques qu'ils utiliseront. La formation générique n'est pas suffisante. L'employeur est responsable de s'assurer qu'un travailleur connaît bien, est bien formé et comprend les risques de tous les produits chimiques qu'il utilise dans ses tâches quotidiennes au travail.

### **JETEZ UN COUP D'ŒIL À ...**

Examiner les politiques existantes telles que vos «bonnes politiques de santé» - en veillant à ce que votre personnel ne vienne PAS travailler lorsqu'il est malade - en suivant des directives strictes même en dehors d'une pandémie pour assurer un environnement de travail sûr et sain pour votre équipe et vos membres. En appliquant des directives strictes pour toute maladie (même en dehors des états d'urgence - situations de pandémie) on assurera une transition en douceur en cas d'état d'urgence de pandémie sur ordre des gouvernements provincial et fédéral.

### **JETEZ UN COUP D'ŒIL À ...**

Vos «politiques d'absence» - en vous assurant qu'elles tiennent compte des départs inhabituels en cas d'urgence, de pandémie et de catastrophe naturelle - en déclarant que dans de telles situations d'urgence, l'exigence de billets du médecin sera supprimée et qu'elles prévoient également les autres nuances autorisées pendant les états d'urgence et les pandémies qui ne seraient pas autorisées normalement.

### **JETEZ UN COUP D'ŒIL À ...**

Vos autres politiques de congé pour vous assurer qu'elles sont toutes à jour par rapport à tout changement des normes d'emploi du gouvernement provincial, des droits de la personne et des lois provinciales soutenant l'état actuel, comme les congés pour les employés qui restent à la maison pour s'occuper d'un membre de la famille malade, lors des fermetures d'écoles (non seulement pendant une pandémie, mais aussi pendant les grèves scolaires et pour les employés qui souhaitent prendre un congé par crainte d'être exposés - potentiellement en raison de leurs problèmes de santé). Assurez-vous que vos politiques en matière de congés sont suffisamment solides pour tenir compte de l'inhabituel et de l'inattendu, comme une pandémie ou une catastrophe naturelle. Dans ces politiques, indiquez quand certains aspects de la politique s'appliquent et quand cela ne s'applique pas. Par exemple, vous voudrez être précis sur les congés protégés selon vos normes d'emploi par province, être précis sur les congés protégés pendant une pandémie ou un autre état d'urgence et être précis sur les congés réguliers et comment ils s'appliquent.

### **GARDEZ UNE TRACE DES ...**

Absences de vos employés. Établissez des politiques autour de vos congés qui définissent clairement les attentes concernant le retour au travail, ce que vous attendez d'eux en ce qui concerne la communication avec la direction pendant leur congé et les procédures s'ils ne respectent pas vos attentes (tout en tenant compte du fait que parfois un l'employé peut se trouver dans une situation où il ne peut pas communiquer avec vous - par exemple en cas d'hospitalisation).

### **PASSEZ EN REVUE ...**

Vos programmes d'aide aux employés pour vous assurer qu'ils répondent aux besoins de vos équipes, en particulier pendant les périodes de stress telles qu'une pandémie pendant laquelle ils peuvent encore être appelés à travailler.

### **JETEZ UN COUP D'ŒIL À ...**

Vos contrats de travail pour vous assurer qu'ils contiennent une clause sur les licenciements temporaires et saisonniers, une clause sur les états d'urgence et assurez-vous qu'ils sont à jour avec vos réglementations provinciales en matière de normes d'emploi et les exigences actuelles du droit commun.

### **AU-DELÀ DE VOS OBLIGATIONS D'EMPLOYÉ ...**

Vous devez examiner vos obligations de fournisseur et les besoins d'assurance de votre organisation. L'assurance sera très différente à l'issue de cette crise. Assurez-vous de revoir les politiques maintenant et de mettre en œuvre les changements maintenant. N'attendez pas que le langage de la politique change. Examinez vos contrats avec les fournisseurs et assurez-vous, lorsque vous renégociez de nouveaux contrats, d'avoir une clause de force majeure (circonstances imprévisibles qui empêchent quelqu'un de remplir un contrat) qui inclut les épidémies, les urgences, les pandémies et les catastrophes naturelles pour pouvoir mettre fin aux contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants.

Ce ne sont que quelques-uns des domaines que vous devez examiner maintenant en préparation de votre reprise saisonnière en ouvrant vos terrains de golf qui ont été fermés pendant l'état d'urgence - Pandémie COVID-19 ou en préparation pour la haute saison. Assurez-vous de revoir toutes vos politiques de santé et de sécurité, d'élaborer votre plan de continuité des activités et votre plan de pandémie en préparation de la deuxième vague et potentiellement des troisièmes vagues de la COVID-19. Je parlerai plus en détail des plans de continuité des activités et des plans en cas de pandémie dans mon prochain article.

**SOYEZ PRÊT!  
AGISSEZ AINTENANT!**

## **À PROPOS DE L'AUTEUR**

Lynne Bard, President of Beyond Rewards Inc. has over 25 years of experience working in Safety, Human Resource and Training; taking the lead role in Safety and Human Resources for her clients. Lynne provides HR Expertise for ECO HR Blog, writes articles for HAZMAT Magazine and safety blogs for HAZMAT's online blog; develops and delivers many safety and hr training programs online and face-to face through Beyond Rewards and as a Professor at Conestoga College. Lynne's expertise has won several awards of excellence in the field and continues to lend experience and credibility to organizations with best practice solutions and processes that lend to the success of her clients businesses.

