

Retour sur les lieux de travail

Aide-mémoire sur la transition



La pandémie de COVID-19 a bousculé notre manière de travailler et ces changements auront des répercussions bien après le point culminant de la contagion. Alors que nous avançons en terrain inconnu, nous nous retrouvons à gérer une crise à la fois sanitaire et économique.

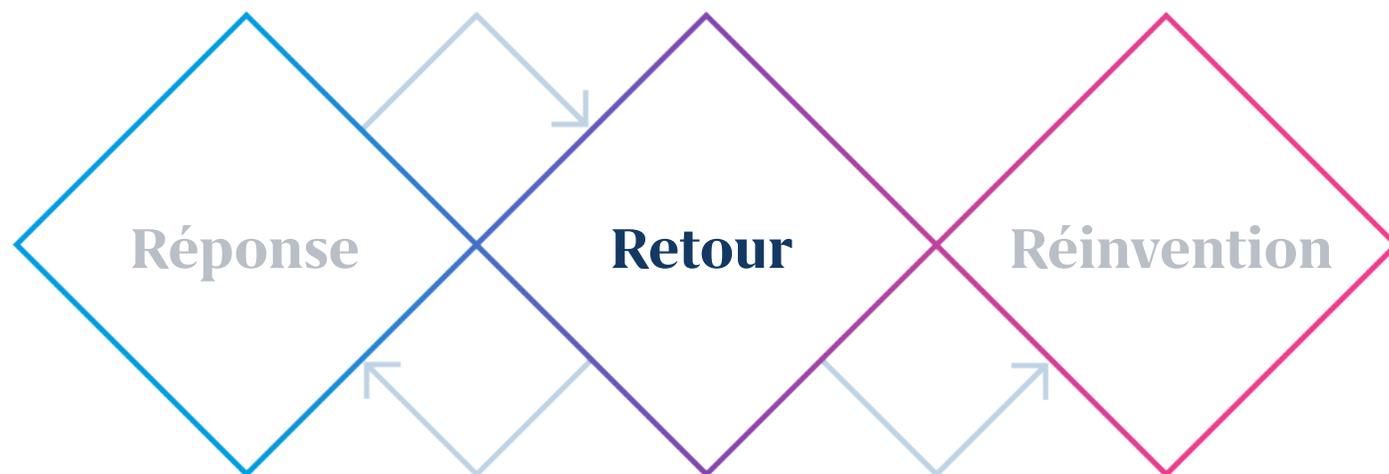
Les provinces ayant commencé à permettre aux travailleurs de reprendre les activités hors du domicile, les employeurs doivent se pencher sur le retour au travail de leur main-d'œuvre. Et bien que de nombreuses personnes soient impatientes de retrouver une situation normale, tout le monde sait que la notion de « normalité » a aujourd'hui changé.

Des risques tant sur le plan humain que commercial sont associés à un retour sur les lieux de travail. Pour vous aider à cerner et à appréhender ces enjeux, Mercer et Marsh ont puisé dans leur expertise collective sur les stratégies en matière de main-d'œuvre, de santé et de bien-être, et de gestion de risque pour créer un cadre en prévision d'un retour sur les lieux de travail en toute confiance.

Composer avec le cycle de réponse à la pandémie

Les employeurs passeront par trois différentes phases tout au long de la pandémie : réponse, retour et réinvention. Ils passeront d'une phase à l'autre selon la progression de la situation, la réponse des gouvernements et la résilience de leurs secteurs et activités.

- Réponse : les mesures que prennent les employeurs dans l'immédiat. Cette réponse est réactive : elle vise à assurer la continuité des affaires.
- Retour : parallèlement au ralentissement de la propagation du virus, les travailleurs et les entreprises entreprennent un retour à une « nouvelle » normalité.
- Réinvention : les perturbations donnent l'occasion de réfléchir, de remettre les compteurs à zéro et de se renouveler. En se positionnant pour répondre aux demandes d'une nouvelle réalité, les entreprises devront se réinventer tout en veillant à rester fidèles à leur mission.



Notre approche stratégique de retour sur les lieux de travail s'articule autour de trois axes : État de préparation des travailleurs et des lieux de travail, Soutien de la main-d'œuvre, et Résilience de l'entreprise.

Servez-vous de cette liste pour commencer.

État de préparation des travailleurs et des lieux de travail

Déterminer qui seront les employés qui reviendront sur les lieux de travail pour les préparer.

Lieux de travail

- Validation de l'ouverture du lieu : Mettre en place des équipes interfonctionnelles (sécurité, RH, service juridique, par exemple) qui valideront l'ouverture du site.
- Nouvelle conception fonctionnelle : Assurer la protection des employés, des clients et des autres visiteurs en organisant un environnement qui permet la distanciation physique.
- Nettoyage : Mettre au point des processus pour un nettoyage fréquent, cohérent et rapide. Envisager un processus de nettoyage pour l'éventualité d'une exposition à un cas positif (un contrat avec du personnel qualifié pour effectuer un nettoyage en profondeur, par exemple).

Travailleurs

- Identification : Déterminer si le retour au travail se fera par vagues selon le lieu, les postes, la stratification de risques, entre autres.
- Dépistage et évaluation : La solution la plus pratique est l'auto-évaluation. Ce type de dépistage est considéré comme de l'information médicale. C'est pourquoi la confidentialité doit ici être préservée, notamment quant aux tests de température, de dépistage de COVID-19 ou d'anticorps.
- Équipement de protection personnelle : Il peut être utile pour limiter la propagation du virus sur les lieux; en particulier pour les employés qui ont de la difficulté à maintenir la distanciation physique.
- Communications : Il faut communiquer clairement et d'avance les règlements et politiques du lieu de travail sur l'exposition et la quarantaine, et établir un rythme soutenu de communications régulières.

Soutien de la main-d'œuvre

Stratégies pour soutenir les employés qui reviennent sur le site et pour les télétravailleurs.

- Rémunération et primes : Déterminer si de nouveaux incitatifs sont garantis par les conditions du marché.
- Gestion de talents : Réviser la structure du personnel pour assurer qu'elle réponde aux besoins de l'entreprise, et préparer la planification de la relève en prévision d'autres pandémies.
- Avantages sociaux de santé et bien-être : Évaluer la couverture de soins de santé et les politiques de congé.
- Stratégie de services de soins virtuels : Mettre au point des offres numériques pour garantir un accès virtuel soutenu aux personnes qui ne peuvent recevoir des soins physiques, ou qui préfèrent ne pas en recevoir.
- Santé comportementale : Garantir une série d'offres de soutien à la suite de la pandémie, notamment relativement à de l'anxiété sociale ou au travail, au trouble de stress post-traumatique ou au « syndrome du survivant ».
- Soutien familial : Mettre en place un soutien pour la garde d'enfants, les soins aux aînés et les aidants naturels pour ceux qui reviennent sur les lieux de travail, mais qui doivent s'occuper d'enfants qui ne sont pas à l'école, de proches malades, entre autres.
- Stratégies de télétravail : Créer un environnement stimulant pour les employés en télétravail qui ne reviendront pas pour le moment sur les lieux de travail.
- Communications : Communiquer clairement et d'avance le soutien disponible et établir un rythme soutenu de communications régulières.
- Déplacements : Déterminer la meilleure approche pour une reprise progressive des déplacements professionnels et de la mobilité à l'échelle internationale.

Résilience de l'entreprise

Préparation et planification pour atténuer les effets de pandémies éventuelles et des impacts potentiels.

- Révision de politiques : Concevoir des plans en cas d'exposition ou de quarantaine, de gestion de crise et de surveillance de la situation pour des pandémies éventuelles, ou une résurgence de la COVID-19.
- Préparation à une pandémie : Réviser et peaufiner le plan en cas de perturbation des activités. Dresser la liste des hauts dirigeants et du conseil d'administration qui formuleront les avis en cas de pandémie, et déployer des services d'analyses pour orienter la prise de décisions.
- Santé de la population : Analyser le profil démographique des employés et les tendances cliniques pour formuler les lignes directrices quant au moment où des mesures d'intervention plus strictes sont nécessaires.
- Écoute : Considérer l'utilisation de sondages éclair et d'autres outils pour diriger des groupes de discussion, et recueillir les commentaires des employés sur leur expérience de retour sur les lieux de travail.
- Communications : Donner des précisions aux employés sur les plans de surveillance et d'intervention continues, et sur la préparation en prévision d'autres pandémies.

En savoir plus

Les employeurs doivent réfléchir aux effets de la COVID-19 avec empathie en considérant les besoins des employés et les besoins économiques de l'entreprise. Grâce à leur expérience collective en santé et bien-être, en stratégies de la main-d'œuvre et en gestion de risque, Mercer et Marsh peuvent offrir à votre équipe un atelier virtuel interfonctionnel ou vous appuyer pour des domaines précis en vue d'un retour en toute confiance.

Pour en apprendre davantage ou demander une consultation, visitez le [Centre sur la COVID-19 dans Mercer.ca](#), ou communiquez avec votre conseiller de Mercer.