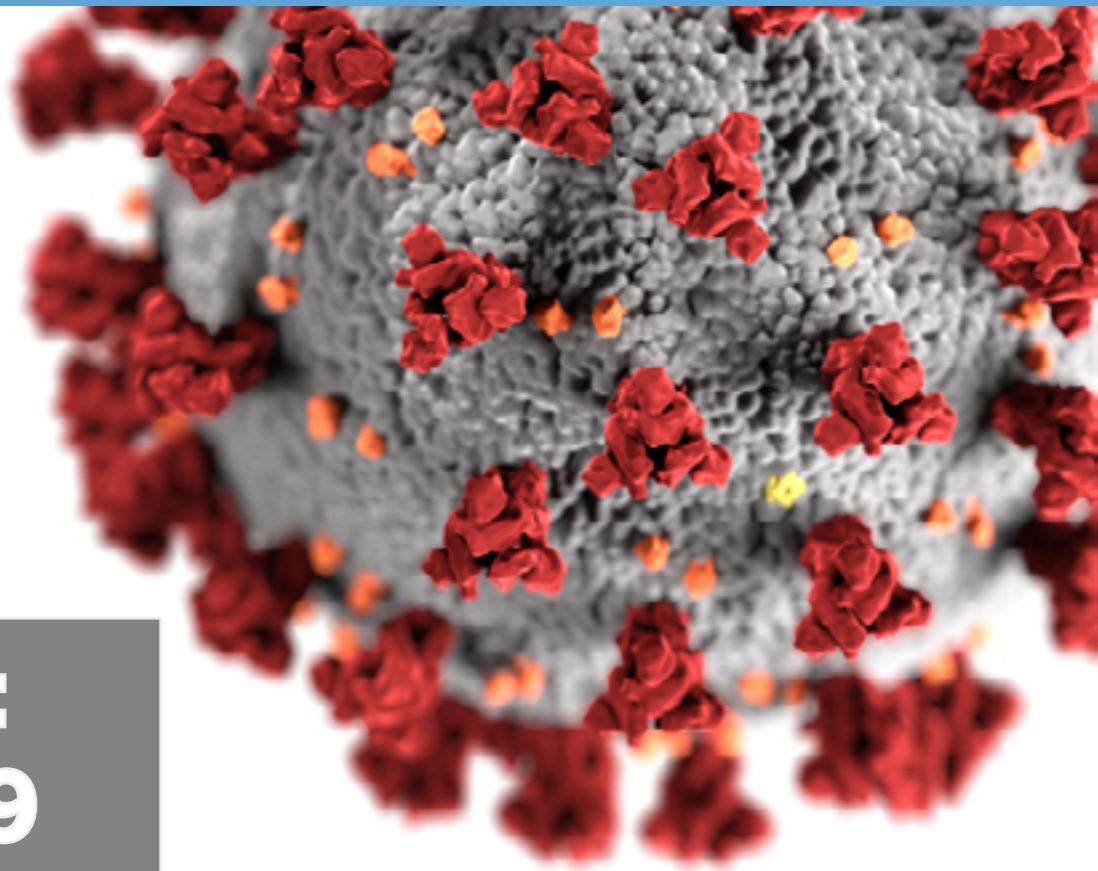


Le CATALYSEUR

LA CHIMIE ENTRE NOUS

Bulletin d'information | Avril 2020



**SPÉCIAL :
COVID - 19**

DANS CE NUMÉRO :

ACTUALITÉ | Quand le virus entre à l'intérieur de vos murs | Témoignage d'une entreprise touchée

ACTUALITÉ | Quoi faire quand on est infecté ? | Les mesures à adopter

INFORMATION | Communauté de pratique | Gestion de la santé et la sécurité en cas d'infection à la COVID-19

INFORMATION | Outils et recommandations | Employeurs et employés

FORMATION | Formations en ligne



QUAND LE VIRUS ENTRE À L'INTÉRIEUR DE VOS MURS | TÉMOIGNAGE D'UNE ENTREPRISE TOUCHÉE

Depuis la mi-mars, le gouvernement a mis en place des mesures musclées pour juguler la propagation du nouveau coronavirus. Si une majorité d'entreprises ont été épargnées, certaines ont dû composer avec des employés infectés... et le risque qu'ils aient contaminé des collègues.

Entre mises en quarantaine, directives de distanciation physique et poursuite des activités, particulièrement dans une entreprise jugée essentielle, comment concilier tous les enjeux? Une entreprise de notre industrie l'a vécu. Coup d'œil dans le rétroviseur.

Des signes avant-coureurs

Février 2020. Si certains endroits du monde étaient déjà en train de lutter contre le nouveau coronavirus, d'autres, comme le Canada et le Québec, surveillaient la situation sans savoir de quelle façon le virus progresserait, ni même s'il frapperait réellement chez nous.

« Nous commençons à recevoir des échos de notre siège social, situé en Europe, mais aussi de l'une de nos filiales en Asie, se souvient le dirigeant de l'entreprise spécialisée dans la fabrication de produits aidant à la lutte contre l'épidémie. On nous demandait de remplir des rapports quotidiens et nous n'avions rien à signaler. Notre réalité était bien différente. »

Mais le 13 mars, le gouvernement fermait les écoles et instaurait des mesures de quarantaine pour les personnes ayant voyagé à l'étranger et émettait différentes consignes de distanciation physique. « Cette journée-là, trois de nos employés revenaient de voyage, explique-t-il. Nous leur avons donc demandé de rester en quarantaine pendant 14 jours, comme le demandait la Santé publique.

À compter de ce moment, nous avons rappelé à nos employés que s'ils devaient voyager à l'étranger, ils devraient se plier à la mesure de quarantaine, et ce, à leurs frais. Ils ont tous accepté de suivre les recommandations gouvernementales et la directive imposée par la direction.

À ce moment, pas d'écueil à l'horizon. Jusqu'au samedi 21 mars, jour où un employé a appelé pour déclarer à son employeur qu'il avait reçu un diagnostic positif de COVID-19. « Dans la région, il n'y avait pas beaucoup de cas, dit le dirigeant. Nous avons été parmi les premiers à vivre de tels événements. »

Quand les événements se bousculent

Lorsque l'employé touché est rentré le matin du 16 mars, il n'en menait pas large. Mais trois heures après son arrivée, il s'est senti fiévreux et s'est fait remplacer. En quittant, il a fait ce qu'il devait faire : aviser son remplaçant de son état et lui suggérer de bien nettoyer et désinfecter son espace de travail, question d'éviter de se retrouver avec un rhume ou une grippe.

Claviers, écrans, souris, surface de travail... Le remplaçant de l'opérateur atteint a suivi le conseil et a procédé à un nettoyage en règle. Le travailleur malade a rappelé vers l'heure du midi pour dire qu'il avait communiqué avec la santé publique pour décrire ses symptômes et qu'on lui avait demandé d'aller passer un test, ce qu'il a fait. Avec le diagnostic qu'on connaît.



QUAND LE VIRUS ENTRE À L'INTÉRIEUR DE VOS MURS | TÉMOIGNAGE D'UNE ENTREPRISE TOUCHÉE (SUITE)

« S'en est suivie une enquête très rigoureuse des autorités de la santé publique de notre région, explique le dirigeant. Il fallait déterminer quels travailleurs, parmi nos équipes, avaient été exposés et à quel degré de risque ils étaient susceptibles d'être contaminés. » Qui a travaillé avec l'employé touché? Combien de temps ont-ils été en contact? À quelle distance? En deux mots, quel avait été le parcours du travailleur infecté et quels étaient les risques – élevés, modérés ou faibles – que ses collègues puissent avoir contracté la COVID-19. L'objectif : faire en sorte que le virus ne se propage plus en mettant les personnes à risque élevé et modéré en quarantaine et déterminer de quelle façon l'employé avait attrapé la maladie. « Comme il n'était allé qu'à l'épicerie et au travail, le département de santé publique pensait qu'il pouvait y avoir été exposé à l'usine. » Mais ce n'était pas le cas.

Chaque fois qu'un employé était considéré comme étant à risque, il devait s'absenter un certain temps. « Nous n'avons jamais imposé de limite ni empêché qu'une personne s'absente s'il le fallait. Nous avons collaboré pleinement et entièrement avec le département de santé publique, parce qu'on ne voulait pas qu'il y ait de propagation dans notre organisation. On a même ratissé un peu plus large que prévu. » Mais le défi était total : il fallait que l'entreprise, qui apporte un effort majeur dans la lutte à la maladie en raison des produits qu'elle fabrique, poursuive ses activités tout en assurant la santé de ses employés.

Au total, 8 personnes ont été mises en quarantaine, sept ayant été jugées à risque élevé ou modéré, puisqu'elles partageaient le même local que le travailleur touché, en même temps ou à des heures différentes. Une autre a été jugée comme présentant un risque faible. « Nous lui avons aussi demandé de se mettre en quarantaine par mesure de prévention et pour rassurer tout le monde », soutient le dirigeant de l'usine.

Les bons gestes au bon moment

Tout au long des événements, l'usine n'a ménagé aucun moyen pour préserver la santé des employés. À commencer par l'application rigoureuse des consignes de la Santé publique, et même parfois de façon plus élargie, une collaboration soutenue pour obtenir un portrait juste de la situation et s'assurer de limiter autant que possible la propagation et aussi et surtout une approche transparente auprès des employés.

« Après que l'employé m'eût appelé pour m'aviser de son diagnostic, j'ai ressenti le besoin de communiquer avec ses collègues qui partagent le même espace de travail pour les en aviser avant que lui-même le fasse, explique le dirigeant. Je voulais leur dire que nous étions au courant et que nous allions agir rapidement. Avec le recul, je constate que c'était une bonne décision, puisque lorsque nos employés ont su, l'anxiété a augmenté d'un cran. Si je ne l'avais pas fait, les employés auraient eu le temps d'imaginer les pires scénarios. »

Il était là, le défi. Gérer l'anxiété et la peur. Rien de plus compréhensible. En de telles situations, il faut savoir doser entre la transparence et la confidentialité, afin de bien communiquer la situation, sans exagérer non plus les risques. « À partir du moment où on a décidé de confiner, de faire désinfecter, d'encourager la quarantaine, le niveau d'anxiété a beaucoup diminué. Les gens considèrent qu'ils ne sont pas plus à risque à l'usine. Ils sont confinés. »



QUAND LE VIRUS ENTRE À L'INTÉRIEUR DE VOS MURS | TÉMOIGNAGE D'UNE ENTREPRISE TOUCHÉE (SUITE)

Autre défi : s'assurer que l'usine continue de fonctionner tout en limitant les risques de propagation au minimum. Une firme a été recrutée pour désinfecter les lieux. Le laboratoire et la salle d'opération ont été barricadées et sont strictement réservées aux employés qui doivent nécessairement s'y trouver. Et les effectifs ont été réduits au minimum. Un double défi puisque l'usine fabrique des produits essentiels en contexte de pandémie et puisqu'elle fait face à une augmentation significative de la demande.

Ainsi, depuis le 23 mars, l'usine a demandé à la moitié de ses opérateurs de rester chez eux et de se mettre en disponibilité au cas où d'autres cas de la maladie seraient déclarés. « Nous avons décidé de les rémunérer, mais leur demandons de se rendre disponibles au besoin. C'est ce qui permet de conserver les deux mètres requis pour limiter l'exposition au virus. Nous avons fait en sorte que si un cas devait se déclarer, un maximum de cinq employés seraient en quarantaine. »

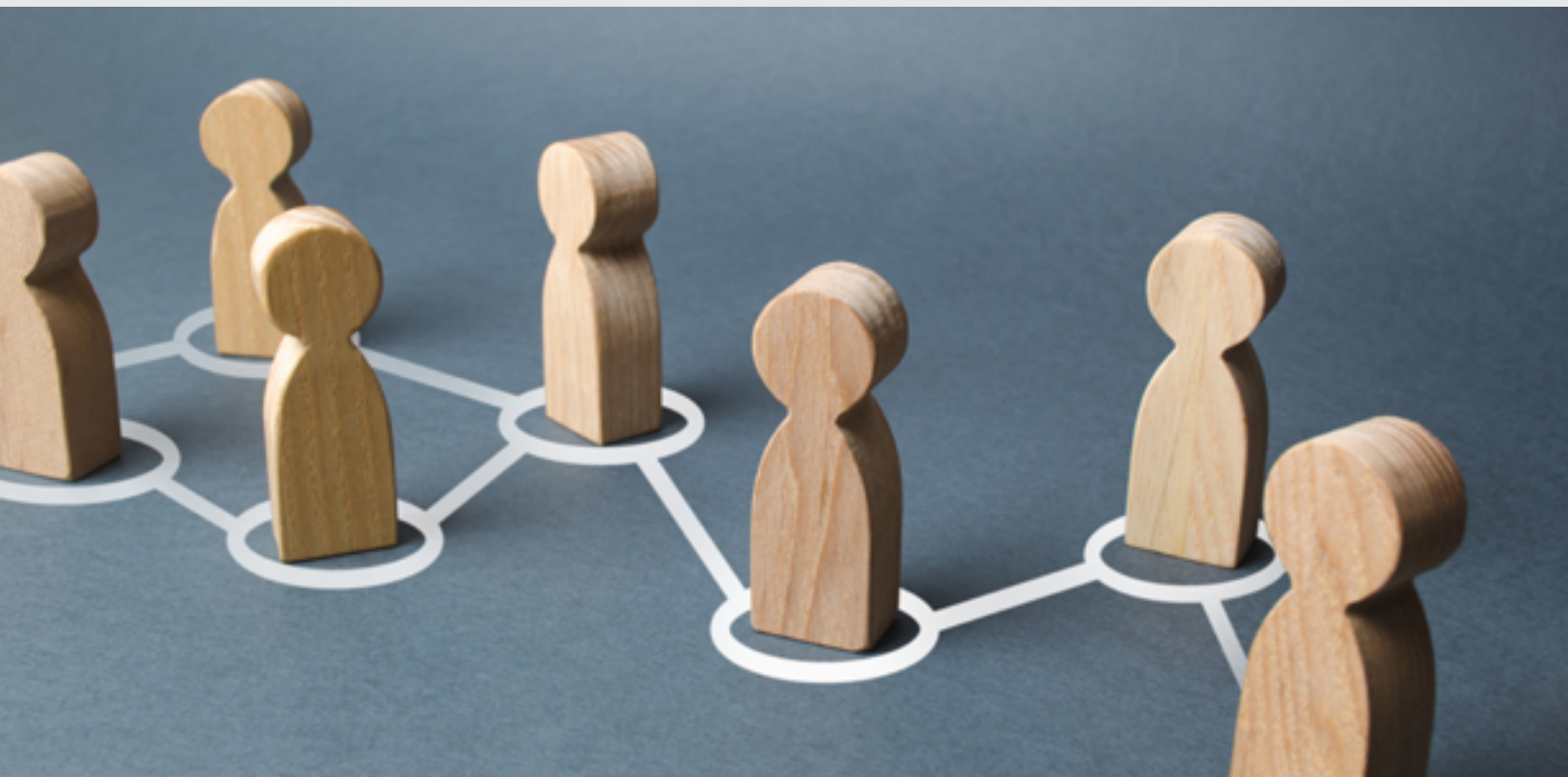
Ce qui reste des événements

Finalement, le 29 mars est arrivé. Aucun des employés mis en quarantaine n'a présenté de symptômes. L'employé qui a été frappé par la maladie ? Guéri. Est-ce qu'il y a des leçons à tirer ? Des bons coups à souligner ? Des décisions à revoir ?

« On a réagi quand même rapidement, dit le dirigeant. Je pense qu'on aurait peut-être pu instaurer des mesures un peu avant, réduire plus rapidement au minimum les contacts physiques. Au lieu de nous retrouver avec une douzaine de personnes affectées, nous en aurions eu beaucoup moins ». Facile à dire avec le recul. Mais est-ce que les décisions auraient été les mêmes si aucun employé n'avait été atteint ? Difficile de savoir.

De tout ça, il reste beaucoup de positif. D'abord, une découverte : l'usine peut bien fonctionner avec une partie de son personnel qui travaille en télétravail. « Nous avons découvert que nous sommes efficaces en télétravail et que nous pouvons réunir des conditions qui nous permettent de conserver le sentiment d'appartenance à une équipe. » Une belle révélation.

Enfin, il y a la confiance et la certitude pour les employés de travailler dans un milieu responsable, qui prend à cœur leur santé et leur bien-être. « Nous avons aussi constaté que nous pouvons faire fonctionner l'usine dans des conditions différentes, avec des effectifs réduits. Mais nous avons aussi et surtout montré concrètement que nous avons collectivement les mêmes valeurs : la santé de nos employés et de leurs proches. »



QUOI FAIRE EN CAS DE CONTAGION À LA COVID-19 ?

LES GESTES À RETENIR

La première chose est de s'assurer de se donner des directives claires et de bien les communiquer aux employés.

- Si un employé ressent des symptômes, il doit en avertir la direction.

Une fois que vous avez un doute sur l'état de santé d'un employé, les mesures suivantes sont mises en place :

- 1. Désinfecter l'espace de travail**
- 2. Alerter les autorités de santé publique, une enquête suivra pour repérer les personnes qui sont entrées en contact avec le malade.**
- 3. Retracer les employés à risque et les mettre en quarantaine. La direction de la santé publique de votre région devrait vous aider. De votre côté :**
 - Communiquez avec les équipes de travail sans délai et demandez la mise en quarantaine de toute personne susceptible d'être touchée.
 - Informez les équipes de travail de la situation et des mesures prises par l'entreprise pour leur sécurité. Il faut gérer l'anxiété tout en étant le plus transparent possible.

Prenez les mesures de [décontamination](#) qui s'imposent.

Le temps de réaction devrait être votre première préoccupation.

Plus vous réagirez rapidement, plus vous augmenterez les chances de limiter la propagation.

Prenez les choses en main et communiquez. Montrer que vous avez à coeur la santé de vos employés. Vous démontrez que leur santé est votre priorité et vous bâtissez une relation de confiance avec eux.



RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

EMPLOYEURS

PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (PACME)

Le programme PACME :

- » Remboursement salarial jusqu'à 25 \$ de l'heure pour chaque heure de formation
- » Possibilité de combler les écarts de revenus créés par une réduction des activités
- » Les formations liées à l'adaptation de vos connaissances, à l'adaptation du milieu de travail, aux normes d'hygiène ou tout autre sujet lié à l'emploi sont recevables.

Pour obtenir plus de détails sur le programme : <https://bit.ly/34nSzJR>

ENTREPRISES DE DÉCONTAMINATION

CoeffiScience a compilé une liste d'entreprises en mesure de faire le nettoyage dans votre organisation en cas de contamination par la COVID-19.

Entreprises de décontamination | www.coeffiscience.ca/covid19

GUIDE D'IMPLANTATION DU TÉLÉTRAVAIL

Pour recevoir le guide | <https://bit.ly/3clpdhU>

CoeffiScience offre également un accompagnement gratuit pour l'implantation du télétravail. Veuillez nous écrire à admin@coeffiscience.ca.

AUTRES GUIDES ET OUTILS DISPONIBLES

Autorisation de déplacement à titre professionnel
Autres programmes gouvernementaux
Recommandations de santé

Pour plus de détails, visitez : coeffiscience.ca/covid19



COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

MEILLEURES PRATIQUES POUR ÉVITER LA PROPAGATION

CoeffiScience et Pharmabio Développement organisent une communauté de pratique afin d'échanger sur différents thèmes de gestion des ressources humaines quant à la reprise des activités au sein des entreprises.

Via une webconférence, l'idée de cette rencontre virtuelle est de partager tous ensemble nos bons coups et nos recommandations qui serviront aux entreprises qui se préparent à une reprise de la production.

Cette rencontre permet également de :

- » Discuter avec une entreprise qui a vécu un cas de COVID-19 et qui a trouvé des solutions efficaces, et ce rapidement
- » Échanger avec une industrie qui est à l'avant-garde en termes de santé et sécurité



ÉVÈNEMENT GRATUIT !
PLACES LIMITÉES

ANIMATION

Caroline Diotte, BAA, MBA, CRHA

Détentrice d'un MBA spécialisé en conseil en management, Madame Diotte a acquis une solide expérience comme consultante et gestionnaire en développement organisationnel (DO) et en gestion des ressources humaines (RH) au cours des 20 dernières années.

Un premier groupe aura lieu le 6 mai prochain. Ce groupe est malheureusement complet. Par ailleurs, nous allons ouvrir plusieurs autres groupes dans les semaines suivantes.

Pour participer, veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse skolev@coeffiscience et nous vous informerons des prochaines sessions.

Pour plus de détails, visitez : coeffiscience.ca/evenements

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS | SUITE

TRAVAILLEURS

GUIDE D'ORIENTATION VERS LES PROGRAMMES D'AIDE EN MAIN-D'OEUVRE

- » Assurance-emploi
- » Prestation canadienne d'urgence
- » Prestations de maladie de l'assurance-emploi
- » Programme d'aide temporaire aux travailleurs

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT | ASSURANCE-EMPLOI

- » Ce qu'il faut savoir
- » Comment présenter votre demande

PUIS-JE PRÉSENTER UNE PRESTATION CANADIENNE D'URGENCE (PCU) ?

- » Qui est admissible ?

ON PEUT VOUS AIDER !

Accéder à la page pour visualiser ces informations : coeffscience.ca/covid19

Faites-nous part de vos idées, commentaires ou préoccupations
<https://bit.ly/2KjkSQd>

Pour plus de détails, visitez : coeffscience.ca/covid19

FORMATIONS EN LIGNE

La crise actuelle entraîne une transformation importante du travail. CoeffiScience peut toujours vous accompagner dans le développement de vos connaissances grâce à ses formations en ligne. Les formations en classe étant reportées, elles sont toutefois disponibles en ligne selon la demande.

PRÉPARATION À L'EXAMEN POUR MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES (MMF)

Cet outil en ligne vous permettra de réviser les notions des classes 4, 3, 2, 1, B et A en mécanique de machines fixes (MMF) en vue de réussir votre examen de certification.

- ▶ Santé, sécurité et environnement (toutes les classes)
- ▶ Mise en service d'une installation (toutes les classes)
- ▶ Contrôle des paramètres de fonctionnement d'une installation (toutes les classes)
- ▶ Mise hors service d'une installation (toutes les classes)
- ▶ Entretien et réparation d'une installation (toutes les classes)
- ▶ Gestion des ressources énergétiques d'une installation (classes 2, 1, A)



Accessible à distance
24/7/365



Compétence visée :

Cet outil en ligne vous permettra de réviser les notions des classes 4, 3, 2, 1, B et A.

SGH ET SIMDUT 2015 | COURS RÉGULIER ET EXPERT

Familiarisez-vous avec les nouveaux règlements 2015 pour le SGH, le SIMDUT et les produits dangereux !

- ▶ Types et classes de produits chimiques
- ▶ Fiches de données de sécurité
- ▶ Contenu des étiquettes de produits chimiques
- ▶ Exigences du SGH et de SIMDUT 2015
- ▶ Règlements sur les produits chimiques
- ▶ Sécurité chimique en milieu de travail



Compétence visée :

Faire la transition vers le Système Général Harmonisé (SGH) et SIMDUT 2015



Saviez-vous que?

CoeffiScience offre également un service de consultation permettant d'assurer la pleine conformité de vos documents liés au SIMDUT en fonction des pays de destination de vos marchandises.

Pour plus de détails, visitez: coeffiscience.ca/formations





FORMATIONS EN LIGNE

INTRODUCTION POUR NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA CHIMIE

Les nouveaux travailleurs présentent des risques pour la sécurité et la qualité des produits. En fait, ces employés sont de cinq à sept fois plus à risque de subir un accident de travail.

Cette formation en ligne de deux heures permet aux nouveaux employés de bien comprendre la nature et l'importance de leur travail.

Module 1 – L'industrie de la chimie, un secteur dynamique

Partie 1 : Présentation du secteur
Partie 2 : Les travailleurs
Partie 3 : Le processus de production

Module 2 – Chimie 101

Partie 1 : La nature des produits
Partie 2 : Composition et concentration
Partie 3 : Les propriétés physico-chimiques 1
Partie 4 : Les propriétés physico-chimiques 2

Module 3 – Une journée de travail à la production

Partie 1 : L'usine et la sécurité
Partie 2 : La réception
Partie 3 : L'entreposage
Partie 4 : La fabrication
Partie 5 : Le nettoyage

» Accessible à distance
24/7/365

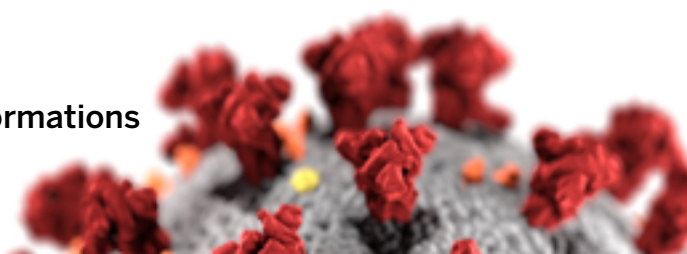
» Compétence visée :

Cette formation vous permettra de structurer et d'accélérer l'intégration des travailleurs en utilisant un environnement visuel interactif et stimulant.

» À qui ça s'adresse :

Nouveaux travailleurs de l'industrie de la chimie et travailleurs en production (manœuvres, mélangeurs, manutentionnaires, commis, aides-opérateurs, (journaliers) ainsi que le personnel administratif

Pour plus de détails, visitez : coeffscience.ca/formations



CONSEIL | 2019-2020 D'ADMINISTRATION

MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES

Anne Rodier, Indorama PTA Montréal (trésorière)
Monique Baillet, Lavo
Kim Gobeil, KDC Knowlton
Monique Baillet, ADICQ
Isabelle Poupart, SEQENS
Véronique Tousignant, Suncor Énergie
André Goudreau, Celanese
Marie-Claude René, Chimie ParaChem s.e.c.
Maxime Thomas, Énergie Valero inc.
Andréanne Larocque, Greenfield Global
Josée Bradette, Énergir (officier)

MEMBRES REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEURS

Kevin Gagnon, Fédération de l'industrie
manufacturière (FIM-CSN) (coprésident syndical)
Jean-Rod Morin, Unifor-Québec (officier)
François Laroche, Unifor-Québec
Benoit Potvin, Unifor-Québec
Audrey Houle, Fédération de l'industrie manufacturière

MEMBRES REPRÉSENTANT LE GOUVERNEMENT

Marc-André Moreau, Commission des partenaires du marché du travail
Pascal Brière, Ministère de l'Économie et de l'Innovation
Marie-Josée Deschamps, Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur

MEMBRE REPRÉSENTANT LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

Silvie Lussier, Collège de Maisonneuve

LA PERMANENCE

Guillaume Legendre | Directeur général
Suncica Kolev | Responsable des communications
Benoit Robichaud | Coordonnateur à la formation

RÉDACTION ET INFOGRAPHIE

Christine Paré, rédactrice, LINÉA contenus d'exception
Suncica Kolev, CoeffiScience

PUBLICATION

Publication : avril 2020
ISSN : 1705-1843 (imprimé)
ISSN : 1705-1851 (en ligne)

Avec l'aide financière de la :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 



SUIVEZ-NOUS SUR LINKEDIN !

Toutes les nouvelles d'intérêt y sont publiées, comme de l'information liée à la GRH, l'actualité reliée à l'industrie de la chimie, les dates des formations ainsi que les activités et les projets organisés par le comité.

Saisissez cette occasion de vous joindre à un réseau actif au cœur de l'industrie de la chimie!

VOUS SOUHAITEZ ACHETER UN ESPACE PUBLICITAIRE DANS LE CATALYSEUR ?

Communiquez avec Sun Kolev au 514-251-6302, poste 222,
ou à skolev@coeffiscience.ca pour obtenir plus de détails.

PROCHAINE ÉDITION DU CATALYSEUR
JUIN 2020