

STRATÉGIE DE RÉTABLISSEMENT



Environnement de travail : Mettre en place une stratégie permettant la reprise graduelle des activités en milieu de travail, favoriser un retour au travail graduel, respectueux des personnes et de la capacité d'accueil, visant la protection de la santé et de la sécurité des employés et le rétablissement des activités normales de la Sûreté du Québec

- 1- Préparer un guide pour les gestionnaires et les employés pour la reprise graduelle
- 2- Note explicative de la DRH encadrant la reprise ou le maintien de certaines activités de formations (rédigée par Marie Pinal, transmise à Mario Smith 2020-05-04)
- 3- Assurer l'approvisionnement du matériel nécessaire et des équipements de protection individuels
- 4- Aménager les milieux de travail conformément aux consignes de l'INSPQ et de la CNESST permettant d'assurer la distanciation sociale et la salubrité des lieux;
- 5- Assurer un aménagement et une utilisation sécuritaire des aires communes.

Phases de rétablissement des activités					
État-major			Directions / Gestionnaires		Télétravail
Phase 1	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Évaluer les contraintes personnelles	Évaluer les contraintes liées aux espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> Employés réintégré Employés NON réintégré 	Maintien du télétravail (conformément aux mesures d'encadrement transitoires) pour tout le personnel civil et policier non ciblé par la phase
Phase 2	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Évaluer les contraintes personnelles	Évaluer les contraintes liées aux espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> Employés réintégré Employés NON réintégré 	Maintien du télétravail (conformément aux mesures d'encadrement transitoires) pour tout le personnel civil et policier non ciblé par la phase
Gouvernance : le CC se met en veille et le leadership est assumé par le CO Logistique/RH. Dépenses demeurent approuvées par DMUSRT, comptabilisées Vulcain.					
Phase 3	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Évaluer les contraintes personnelles	Évaluer les contraintes liées aux espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> Employés réintégré Employés NON réintégré 	Maintien du télétravail (conformément aux mesures d'encadrement transitoires) pour tout le personnel civil et policier non ciblé par la phase
Phase 4	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Évaluer les contraintes personnelles (sans tenir compte des contraintes familiales)	Évaluer les contraintes liées aux espaces de travail	<ul style="list-style-type: none"> Employés réintégré Employés NON réintégré 	Maintien du télétravail (conformément aux mesures d'encadrement transitoires) pour tout le personnel civil et policier non ciblé par la phase
Phase 5	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Appliquer les normes du Cadre permanent de télétravail à tout le personnel	Employés maintenus jusque là en télétravail réintégré selon le régime établi		Télétravail possible pour tout le personnel civil et policier se qualifiant selon le cadre permanent établi par la DRH
Phase 6	Autoriser le déclenchement de la phase en fonction de l'évolution des décisions de Santé publique et du Conseil du trésor	Tout le personnel est réintégré			Télétravail possible pour tout le personnel civil et policier se qualifiant selon le cadre permanent établi par la DRH

Phase 1 : Retour des employés en isolement, sans télétravail et ceux pour lesquels des compromis ont été faits à l'égard de la sécurité de l'information

Phase 2 : Retour des employés dont la prestation en TT réduit la capacité de l'unité à s'acquitter de sa charge de travail et affecte son efficacité globale

Phase 3 : Retour des employés dont les activités ont été suspendus dans la mesure où le contexte le permet (ex : prise d'empreintes, activités des CLPC)

Phase 4 : Retour des employés qui ont une contrainte familiale (garderies / services de garde fermés ou parents dont les enfants n'auront pas pu réintégrer l'école)

Phase 5 : Implantation d'un régime de TT pour les employés maintenus jusque-là en TT à temps complet et pour lesquels la nature du travail permet le TT

Phase 6 : Retour du personnel présentant toujours une limitation émise par la Santé publique ou vivant avec une personne présentant une telle limitation

Communications :

Établir une stratégie de communication pour informer les gestionnaires et les employés des différentes étapes

Objectifs :

- Établir un climat de confiance
- Déterminer les méthodes de communication
- Identifier des clientèles internes et moyens pour véhiculer les messages

Note : un conseiller en gestion du changement participera à l'élaboration du plan de communication.