

WEBINAIRE

Préparer la reprise : les meilleures pratiques pour un retour au travail sécuritaire et conformes aux directives gouvernementales

WEBINAR

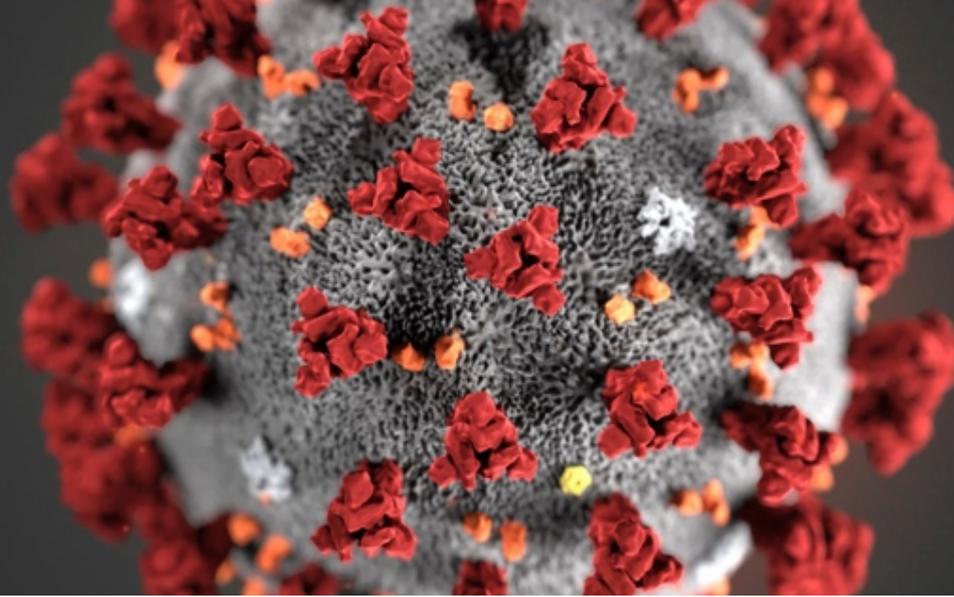
Preparing for the recovery : Best Practices for a Safe Return to Work in Accordance with Government Guidelines

Mercredi 22 avril 2020
Wednesday, April 22nd, 2020



Montréal
International

lavery
Avocats



Montréal International (MI)

COVID19 : Préparer la reprise : les meilleures pratiques pour un retour au travail sécuritaire

M^e Benoit Brouillette et M^e Zeïneb Mellouli

Avril 2020

lavery
Avocats · Lawyers

Les différentes phases de la crise

Phase I : Quand la crise laisse une plus grande marge à la prise de risques

Phase II : La sortie de crise à court terme - Anticiper les défis et minimiser les risques



PHASE I

Quand la crise laisse une plus
grande marge à la prise de
risques

La crise laisse place au risque

- > L'état d'urgence engendré par la crise s'est rapidement arrimé à une exposition au risque plus importante que la normale;
- > Les organisations ont été confrontées à des décisions difficiles au niveau de leurs ressources humaines;
- > Les employeurs ont réorganisé leurs méthodes de travail pour maintenir en place des effectifs suffisants tout en diminuant les risques de propagation du virus;
- > Le niveau d'acceptabilité des employés est présentement très élevé.



PHASE II

La sortie de crise à court terme

Anticiper les défis et minimiser
les risques

Anticiper les défis pour minimiser les risques

- > Se remettre en phase avec une prise de risque calculée et revenir au cadre juridique qui gouverne la relation employeur-employé.
- > Les employeurs qui seront bien organisés et axés sur les difficultés et les défis de la relance pourront l'amorcer avec un certain succès et, surtout, avec une diminution de risques quant aux poursuites potentielles que pourraient occasionner les mesures.

Conseils pratiques sur les défis de la relance à court terme

Conseil # 1 : Création ou maintien d'un comité de gestion de crise RH

Conseil # 2 : Procéder à une analyse de risques RH / RT selon les étapes suivantes :

- 1) Inventaire des risques à court terme susceptibles d'avoir un impact sur votre organisation;
- 2) Pour chaque risque répertorié, identifier la probabilité que le risque se réalise;
- 3) Pour chaque risque répertorié, identifier l'impact potentiel sur votre organisation;
- 4) Prioriser les actions à poser en fonction des probabilités de réalisation du risque et de l'importance de leurs impacts sur votre organisation;

Conseils pratiques sur les défis de la relance à court terme

Conseil # 3 : Maintenir, rétablir et/ou préserver un canal de communication efficace et transparent avec les employés

- Anticiper les craintes des employés plutôt que de tenter de les nier ou de les ignorer;
- Être transparent sur la fragilité de votre organisation et sur les risques qu'elle encourt;
- Prendre le temps d'informer et d'éduquer vos employés sur les enjeux stratégiques et opérationnels de votre organisation;
- Former les gestionnaires sur les messages clés et les enlignements pris par votre organisation afin de vous assurer de véhiculer un message commun et constant.

Conseils pratiques sur les défis de la relance à court terme

Conseil # 4 : Anticiper le taux d'absentéisme anormalement élevé et les situations de refus de travail

- Il faut se positionner sur l'enlignement que vous prendrez, dès à présent, relativement aux situations qui pourraient émerger au moment du retour;
- Pour l'ensemble de ces situations, il faudra vous assurer d'appliquer des mesures constantes, univoques et uniformes à l'égard des employés;
- Le coaching des gestionnaires de premier niveau sera d'autant plus pertinent et important dans le contexte de la relance.

Conseils pratiques sur les défis de la relance à court terme

Conseil # 5 : Retour graduel et interaction avec les prestations canadiennes d'urgence et la subvention salariale d'urgence;

Conseil # 6 : Élaboration de politiques et de formations, notamment en matière de santé et sécurité au travail et en matière de télétravail :

- une préoccupation mutuelle des employeurs et des employés qui devra être au cœur de la relance.

À PROPOS DE LAVERY AVOCATS

M^e Benoit Brouillette et Me Zeineb Mellouli

Avec une équipe intégrée de plus de 250 professionnels établis à Montréal, Québec, Sherbrooke et Trois-Rivières, Lavery s'engage à offrir une approche 360 en proposant aux organisations des solutions juridiques personnalisées et innovantes en droit des affaires, en droit du travail et de l'emploi, en litige et règlement des différends, en droit public et administratif et en propriété intellectuelle.

Lavery est le plus important cabinet d'avocats indépendant au Québec : Numéro 1 du Top 10 *Quebec Regional Law Firms* de *Canadian Lawyer*. Notre équipe se classe aussi parmi le Top 10 des déposants de demandes de brevets au Canada en 2018 (basé sur le nombre de dépôts de demandes) et au 2^{ème} rang pour le nombre de marques de commerce déposées parmi les cabinets basés au Québec.

Lavery est également membre du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et d'autres fournisseurs de services professionnels établis dans 145 pays, dont aux États-Unis et au Canada.

Pour en savoir plus, visitez le www.lavery.ca.

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.



Merci d'avoir assisté à ce webinaire

Thank you for assisting
this webinar

Suivez-nous

Follow us



montrealinternational.com



Montréal
International

lavery
Avocats