

ATELIERS DE FORMATION
RELATIONS DU TRAVAIL

Savoir, c'est pouvoir

AUTOMNE 2022



LECORRE
avocats au service
des employeurs

Membre fondateur de



NOUS VOUS PROPOSONS UN GRAND ÉVENTAIL D'ATELIERS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.

Nous offrons également des formations en entreprise adaptées à votre réalité et répondant à vos préoccupations et interrogations.

Trois formules vous sont proposées :

- **Nous pouvons vous offrir en privé les formations qui sont présentées lors de nos sessions publiques, sur vos lieux de travail ou dans notre salle aménagée à cette fin, à l'heure et au jour qui vous conviennent.**
- **Nous pouvons personnaliser une formation existante (voir la liste détaillée sur notre site Web).**
- **Selon vos besoins, nous pouvons aussi élaborer une formation entièrement sur mesure, en fonction de votre culture d'entreprise et des dispositions de vos conventions collectives et/ou politiques internes.**

Pour obtenir toute l'information à jour sur nos différents ateliers de formation, visitez régulièrement lecorre.com/formation.



Ce symbole indique que l'admissibilité de cette formation a été confirmée par le Barreau du Québec et est également reconnue par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés aux fins de la formation continue obligatoire. Une attestation de participation sera émise.

L'INSCRIPTION SE FAIT EN LIGNE AU lecorre.com/formation

Information sur les ateliers
MARIE-FRANCE PARENT
mfparent@lecorre.com
T 450 973-4020, poste 255

**UNE DOCUMENTATION ABONDANTE
VOUS SERA REMISE À CHAQUE ATELIER,
Y COMPRIS NOS PUBLICATIONS.**



Les frais d'inscription sont payables à l'avance et demeurent exigibles en cas d'annulation à moins de huit jours de calendrier de l'atelier. Nous nous réservons le droit de refuser des inscriptions ou d'annuler un atelier.

Groupe Le Corre & Associés inc. est un organisme formateur agréé par Emploi Québec sous le numéro 0007455.
TPS n° 12416 9004 TVQ n° 1001388785

NOUVEAUTÉ

En emploi, la discrimination est interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*, et ce, dès le début du processus d'embauche. Il faut toutefois savoir que les aptitudes ou qualités requises par un poste à combler peuvent justifier des questions ou des tests en lien avec les motifs de discrimination protégés par la Charte, et ce, afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lors de l'embauche d'un nouvel employé.



Recrutement et embauche : les pièges à éviter



M^e JACQUES
PROVENCHER, CRIA

ZOOM

3 novembre 2022 – 8 h 30 à 10 h 30

255 \$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Comprendre vos droits et limites en matière de recrutement et d'embauche
- › Connaître les principes applicables à la cueillette de renseignements personnels
- › Mettre en place des pratiques d'embauche pour éviter les pièges et exercer votre droit de gérance tout en respectant les limites imposées par la Charte

CONTENU

- › Encadrement législatif
- › Collecte et accès : droits et limites
- › Vérification des informations recueillies
- › Fausses déclarations à l'embauche
- › Embauche et contrat de travail

La convention collective est le contrat qui aura le plus d'impact sur la gestion quotidienne de votre entreprise. Pour ce faire, bénéficiez de l'expertise de négociateurs chevronnés. Une négociation, ça se planifie. Nous vous fournirons les outils nécessaires pour la préparation et la rédaction de la convention collective.



La négociation et la rédaction d'une convention collective de travail



M^e SERGE BENOÎT,
CRIA

ZOOM

13 septembre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30
14 septembre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30

Prix par jour: 775 \$ plus taxes / pers.
incluant un exemplaire du livre

Forfait deux jours :
1350 \$ plus taxes / pers. incluant
un exemplaire des deux livres

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation



M^e DANILO
DI VINCENZO, CRIA

OBJECTIFS

- › Vous donner des stratégies et des outils pour conclure une convention collective avec succès
- › Connaître les propositions de formulations de textes possibles
- › Proposer des solutions réalistes propres au Québec

CONTENU

- › Cueillette de l'information et établissement des mandats
- › Préparation, stratégies et listes de vérification
- › Rencontres : votre rôle et son évolution
- › Conciliation
- › Principales clauses en litige
- › Utilité des stratégies
- › Erreurs à éviter
- › Cadre juridique et rôle de chacun
- › Conseils généraux sur la rédaction d'une convention collective
- › Analyse des chapitres courants d'une convention collective

Gérer la discipline n'est pas chose facile. Comme employeur, vous devez composer avec l'aspect humain, la motivation et la nécessité de maintenir une entreprise performante. Vous êtes également exposé à l'arsenal de recours dont dispose le salarié, qu'il soit syndiqué ou non. La décision de discipliner un salarié est rarement prise à la légère. Par contre, un dossier mal constitué peut entraîner de lourdes conséquences financières.



Gestion moderne

de la discipline et du congédiement



M^e MARC-ANDRÉ
LAROCHÉ, CRIA



M^e JACQUES
PROVENCHER, CRIA

ZOOM

21 septembre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30
23 novembre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30

595 \$ plus taxes / pers.
incluant un exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Apprendre à bien préparer un dossier disciplinaire
- › Découvrir, selon une méthode pratique, pourquoi, quand et comment discipliner
- › Analyser les fautes nécessitant une mesure disciplinaire en fonction des situations les plus fréquentes

CONTENU

- › Comment accomplir la tâche ardue de discipliner ?
- › Que faire avec le salarié cadre ?
- › Comment rédiger une mesure disciplinaire ?
- › Sanction selon la faute
- › Analyse des fautes les plus courantes, dont celles reliées à l'utilisation inappropriée des médias sociaux
- › Facteurs devant pondérer votre décision
- › Processus de gradation des sanctions

Vous ne pouvez pas congédier du jour au lendemain un employé dont le rendement est jugé insuffisant. Toutefois, il y a toujours une lumière au bout du tunnel. En effet, vous pourrez mettre fin à l'emploi d'un employé incompetent s'il demeure toujours incapable de fournir la prestation de travail à laquelle vous êtes en droit de vous attendre à la fin d'une démarche de redressement, et ce, même si l'employé a plusieurs années d'ancienneté.

Voir la lumière au bout du tunnel ? Comment gérer l'incompétence



M^e JACQUES
PROVENCHER, CRIA

ZOOM

28 septembre 2022 – 8 h 30 à 12 h 00

395 \$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Vous faire réaliser l'importance d'intervenir lorsqu'un employé ne fournit pas le rendement auquel vous êtes en droit de vous attendre
- › Vous donner des outils de suivi pour permettre à un employé de s'améliorer
- › Vous faire connaître les étapes à franchir avant de fermer administrativement le dossier d'un employé incompetent

CONTENU

- › Mise en contexte
- › Choix d'une approche d'intervention
- › Études de cas
- › Plan de redressement
- › Congédiement administratif

L'absentéisme est un problème croissant pour toute entreprise. Les frais de remplacement, le déplacement de salariés pour pourvoir au poste vacant et la perte de productivité sont autant de facteurs qui obligent l'entreprise performante à contrôler, dans la mesure du possible, son taux d'absentéisme. Le laisser-aller entraîne une conséquence plus grave encore, soit la démotivation des travailleurs qui n'abusent pas de ces congés imprévisibles.



Gestion de l'absentéisme



M^e JACQUES
PROVENCHER, CRIA



M^e LYDIA FOURNIER

ZOOM

20 octobre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30

595 \$ plus taxes / pers.
incluant un exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Connaître les méthodes de contrôle applicables aux cas d'abus
- › Se familiariser avec les règles de la *Charte*, du *Code civil*, de la *Loi sur les normes du travail* ou de la convention collective en matière de gestion de l'absentéisme
- › Reconnaître l'importance d'une approche préventive

CONTENU

- › Évaluation de ce qu'est un cas litigieux d'absentéisme
- › Examens médicaux, tests de dépistage et enquêtes
- › Approche préventive
- › Politique de valorisation de la présence au travail
- › Processus disciplinaire
- › Obligation d'accommodement

Le télétravail est là pour rester, et même si les lois du travail n'ont pas été élaborées pour ce mode d'organisation du travail, elles s'appliquent. La présente formation vous permettra de prendre connaissance de vos obligations et des enjeux juridiques reliés au télétravail, d'autant plus que La *Loi modernisant le régime SST* ajoute de nouvelles obligations aux employeurs concernant la protection de la santé psychique des travailleurs et les risques d'exposition à de la violence sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale.



Télétravail :

tout ce que l'employeur doit savoir



M^e LYDIA FOURNIER

ZOOM

17 novembre 2022 – 8 h 30 à 12 h 00

395 \$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Déterminer la législation applicable en matière de télétravail
- › Comprendre les enjeux en matière de SST
- › Guider les gestionnaires dans l'adoption d'une politique de télétravail
- › Permettre au gestionnaire de comprendre son nouveau rôle en matière de gestion de la performance du télétravailleur
- › Analyser quelques fautes disciplinaires qui peuvent être commises par le télétravailleur

CONTENU

- › Droit au respect de la vie privée
- › Conditions de travail
- › Confidentialité et sécurité des données
- › Santé et sécurité au travail
- › Harcèlement, civilité et courtoisie
- › Réclamation pour lésion professionnelle
- › Politique de télétravail
- › Gestion de la performance
- › Gestion de la discipline
 - Présence au travail
 - Utilisation du matériel et du réseau informatiques
 - Respect de la confidentialité

Une politique permet à une entreprise de transmettre ses valeurs et ses attentes à ses salariés. L'adoption d'une politique peut avoir plusieurs impacts positifs : soutien aux gestionnaires, intégration et encadrement des nouveaux salariés, équité dans la gestion des ressources humaines. L'existence d'une politique appliquée de façon uniforme peut également constituer une circonstance atténuante en matière disciplinaire. C'est pourquoi la rédaction de politiques claires, et non équivoques, est un exercice essentiel pour tout gestionnaire en RH.



Politique et manuel d'employés : bien rédiger pour bien gérer



M^e MARIE-JOSÉE
SIGOUIN, CRIA

ZOOM

29 novembre 2022 – 8 h 30 à 12 h 00

450 \$ plus taxes / pers.
incluant un exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIF

- › Vous communiquer les outils nécessaires pour vous permettre de rédiger des politiques d'entreprise claires ou un manuel d'employés

CONTENU

- › Critères de validité d'une politique
- › Élaboration d'une politique
- › Implantation d'une politique
- › Présentation de quelques modèles de politiques essentielles au bon fonctionnement d'une entreprise :
 - Harcèlement psychologique
 - Alcool et drogues
 - Absences et retards
 - Matériel et réseau informatique
 - Télétravail
 - Apparence personnelle

Le gestionnaire RH doit s'assurer que son organisation puisse compter sur des salariés efficaces, alors que le médecin est tenu d'établir une relation de confiance avec son patient. Chacun de ces acteurs a sa spécialité et son rôle. Sans remettre en cause le rôle et les compétences du médecin traitant, vous avez le droit de lui poser des questions.



Quand les médecins s'ingèrent dans vos ressources humaines



M^e LYDIA FOURNIER

ZOOM

1^{er} décembre 2022 – 8 h 30 à 10 h 30

255 \$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au lecorre.com/formation

OBJECTIF

- › Vous sensibiliser à l'importance de vous questionner sur le contenu des documents médicaux

CONTENU

Droits, obligations et rôles de chacun

- › Employeur, salarié et médecin traitant

Justification d'une absence

- › Certificat médical
- › Droit de l'obtenir et son contenu
- › Lettre au médecin traitant

Retour au travail

- › Retour progressif
- › Limitation quant aux tâches

Accommodements

- › Obligations des parties

Selon les dernières statistiques disponibles, une personne sur cinq développera au cours de sa vie un problème de santé mentale. Une tendance à la hausse, qui se transpose évidemment dans le milieu de travail et dans votre organisation. Découvrez l'ampleur de ce phénomène et ses répercussions sur la gestion de vos employés.

Santé mentale et relations du travail : comprendre pour mieux agir



M^e MARIE-JOSÉE
SIGOUIN, CRIA



MYLÈNE LUSSIER,
CRIA

ZOOM

7 décembre 2022 – 8 h 30 à 16 h 30

595 \$ plus taxes / pers.
incluant un exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Réaliser l'importance de gérer les dossiers d'absentéisme reliés à des incapacités psychologiques
- › Comprendre vos droits et obligations au moment de l'embauche, en cours d'emploi et au retour au travail
- › Reconnaître les implications sur le plan de l'indemnisation, autant en vertu des régimes d'assurance qu'en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

CONTENU

- › Cadre législatif
- › Principaux troubles psychologiques
- › Facteurs de risque
- › Conséquences pour l'employeur
- › Cueillette de l'information médicale à l'embauche, au moment de l'invalidité et au retour au travail
- › Fausses déclarations à l'embauche
- › Suivi médical
- › Gestion des invalidités de nature personnelle et professionnelle
- › Incidence sur l'obligation d'accommodement

Au Québec, plusieurs lois encadrent les différents aspects de la relation employeur-employé. De l'embauche à la fin d'emploi, les tribunaux imposent aux employeurs des règles qui sont souvent difficiles à concilier avec des objectifs d'efficacité et de productivité. Lors de cette journée de formation, le gestionnaire prendra connaissance des concepts et des règles qui s'appliquent lors de l'embauche, en cours d'emploi et lors de la fin d'emploi, le tout illustré d'exemples concrets.



De l'embauche à la fin d'emploi



M^e MARC-ANDRÉ
LAROCHÉ, CRIA



M^e ISABELLE
LAUZON

ZOOM

13 décembre 2022 – 8h 30 à 16h 30

595\$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au
lecorre.com/formation

OBJECTIFS

- › Connaître les droits et obligations de l'employeur et des employés
- › Se familiariser avec les différentes règles qui s'appliquent à la relation employeur-employé
- › Se donner des outils afin de gérer efficacement vos employés au quotidien

CONTENU

- › Recrutement et embauche
- › Contrat de travail
- › Normes minimales du travail
- › Gestion de l'invalidité et incidence de l'obligation d'accommodement
- › Harcèlement psychologique
- › Gestion de la discipline
- › Fin d'emploi

RELATIONS DU TRAVAIL
SANTÉ ET SÉCURITÉ
NÉGOCIATION
FORMATION
PUBLICATIONS

LECORRE
avocats au service
des employeurs

LE CORRE OFFRE DES ATELIERS DE FORMATION ANIMÉS PAR DES AVOCATS ET DES PROFESSIONNELS CHEVRONNÉS QUI ONT À CŒUR DE PARTAGER LEUR SAVOIR ET, SURTOUT, LEUR EXPÉRIENCE.

Notre cabinet élabore des formations pratiques sur des sujets liés à l'emploi, aux relations du travail et à la santé et sécurité du travail. Nos formateurs, des avocats et des professionnels actifs sur le terrain, sont toujours soucieux d'illustrer leurs propos par des exemples bien choisis. Leur objectif: vous rendre plus autonome dans le traitement de vos dossiers.

Nos formations répondent aussi bien aux besoins des jeunes conseillers en entreprise qu'aux attentes des gestionnaires chevronnés qui souhaitent parfaire leurs connaissances. Les participants y sont invités à interagir et à faire part de leurs expériences. Cette formule conviviale renforce les liens professionnels entre nos avocats et les participants, et peut s'avérer pour ces derniers une excellente occasion de réseautage.

Inscrivez-vous à notre infolettre mensuelle afin de recevoir nos chroniques juridiques et être informé du programme de formations à venir : www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html

LES AVOCATS LE CORRE & ASSOCIÉS, S.E.N.C.R.L.
2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650, Laval (Québec) H7T 2L1
T 450 973-4020 1 877 218-4020 F 450 973-4010

lecorre.com