

ATELIERS DE FORMATION

Savoir, c'est pouvoir

HIVER 2017



LECORRE  
avocats

25 ans  
au service  
des employeurs

# ATELIERS DEMI-JOURNÉE



## L'inspecteur SST :



son cadre d'intervention et les conséquences

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* accorde de larges pouvoirs à l'inspecteur SST. Son intervention dans un milieu de travail peut être lourde de conséquences pour l'employeur. Rassurez-vous : des recours et des moyens de défense existent. Cet atelier permet de savoir quand et comment les utiliser efficacement.

LAVAL – 1<sup>er</sup> décembre 2016



M<sup>e</sup> REINE LAFOND



M<sup>e</sup> EMILIA NYITRAI

### OBJECTIFS

- › Comprendre le cadre d'intervention de l'inspecteur, ses fonctions et ses pouvoirs.
- › Comprendre les mesures de redressement que l'inspecteur peut imposer.
- › Comprendre les éléments de la défense de diligence raisonnable.
- › Être mieux outillé lors de l'intervention de l'inspecteur pour adopter le discours, les arguments et la conduite appropriés aux circonstances.

### CONTENU

- › Fonctions et pouvoirs de l'inspecteur
- › Modes d'intervention de l'inspecteur
- › Comment se préparer à sa visite
- › Comment devrait se dérouler la visite
- › Mesures de redressement
- › Recours de l'employeur
- › Poursuites possibles



## Employés difficiles :



tout ce qui traîne se salit

Qui n'a pas été confronté à des salariés entretenant des relations interpersonnelles difficiles avec leurs collègues de travail ou avec la direction : salariés colériques, revendicateurs, contestataires ou simplement susceptibles qui, en raison de leur attitude, contribuent à la détérioration du climat de travail. Que ce genre de comportement soit ponctuel ou chronique, il est essentiel que les gestionnaires interviennent afin d'éviter que la situation ne dégénère.

QUARTIER DIX30  
2 février 2017

QUÉBEC  
16 mars 2017

LAVAL  
6 avril 2017



M<sup>e</sup> MARIE-JOSÉE  
SIGOUIN

### OBJECTIFS

- › Vous démontrer l'importance de gérer les salariés difficiles.
- › Vous proposer des outils de gestion.

### CONTENU

- › Mise en situation
- › Cadre légal
- › Prévention
- › Intervention disciplinaire et administrative

HEURES DES ATELIERS  
DEMI-JOURNÉE :  
8 h 30 à 12 h 00

COÛT DE CHAQUE ATELIER :  
395 \$ plus taxes / pers.  
L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

# ATELIERS PETIT-DÉJEUNER

## NOUVEAUTÉ

En matière disciplinaire, l'employeur doit respecter le principe de la gradation des sanctions afin de donner la chance à un salarié d'amender un comportement jugé fautif, à moins que celui-ci soit d'une gravité telle que le lien de confiance nécessaire au maintien du lien d'emploi est irrémédiablement rompu.



## Gradation des sanctions : donner une deuxième chance au coureur ?



LAVAL

1<sup>er</sup> février 2017

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

M<sup>e</sup> JACQUES  
PROVENCHER

### OBJECTIFS

- › Vous sensibiliser au fait que la gradation des sanctions n'est pas une équation mathématique.

### CONTENU

- › Processus disciplinaire en bref
- › Gradation des sanctions et exceptions
  - Fautes de nature différente
  - Gravité de la faute
  - Comportement irréversible
- › Application par les arbitres et le TAT
- › Quelques pistes de réflexion

HEURES DES ATELIERS  
PETIT-DÉJEUNER :  
7 h 30 à 9 h 30

COÛT DE CHAQUE ATELIER :  
225 \$ plus taxes / pers.  
L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)



## Quand les médecins s'ingèrent dans vos ressources humaines



M<sup>e</sup> LYDIA FOURNIER

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.

QUARTIER DIX30 – 15 février 2017

### OBJECTIFS

- › 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



## Comment rédiger un mandat d'expertise



M<sup>e</sup> EMILIA NYITRAI

Un des outils à la disposition du gestionnaire qui traite les dossiers en invalidité est l'expertise médicale. Considérant les conséquences déterminantes qu'aura le rapport d'expertise sur l'évolution du dossier, il importe de tirer profit au maximum des connaissances du médecin. Après tout, c'est lui l'expert!

LAVAL – 23 février 2017

### OBJECTIFS

- › Vous sensibiliser à l'importance de bien documenter le dossier pour l'expert, tant pour une réclamation SST qu'en matière d'invalidité personnelle.
- › Vous préciser les éléments que devrait contenir votre mandat et les questions à poser à l'expert.

### CONTENU

- › Mise en contexte de l'expertise médicale
- › Éléments pertinents pour le médecin
- › Pièges à éviter
- › Modèles de mandat d'expertise

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<sup>e</sup> MARC-ANDRÉ  
LAROCHÉ

### LAVAL

25 janvier 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

### QUARTIER DIX30

6 avril 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

### QUÉBEC

27 avril 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

**595 \$ plus taxes / pers.**  
incluant l'exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)



M<sup>e</sup> JACQUES  
PROVANCHER

### 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

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<sup>e</sup> MARC-ANDRÉ  
LAROCHÉ



M<sup>e</sup> ISABELLE  
LAUZON

### LAVAL

8 février 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

595 \$ plus taxes / pers.

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.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

L'absentéisme est un problème croissant pour toute entreprise. Les frais de remplacement, le déplacement de salariés pour pourvoir le 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<sup>e</sup> BÉATRICE  
ARRONIS

### LAVAL

16 février 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

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

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.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

La convention collective est le contrat qui aura le plus d'impact sur la gestion quotidienne de votre entreprise. Soyez préparé, le représentant syndical le sera, lui, souvent fort d'une longue expérience. Pour ce faire, bénéficiez de l'expertise de négociateurs chevronnés. Une négociation, ça se planifie. Nous vous fournirons les outils nécessaires pour préparer votre équipe de négociateurs.



## La négociation



### d'une convention collective de travail



M<sup>e</sup> SERGE BENOÎT



M<sup>e</sup> DANILO  
DI VINCENZO

#### LAVAL

16 mars 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

**775 \$ plus taxes**  
incluant l'exemplaire du livre

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

#### OBJECTIFS

- › Vous munir de stratégies et d'outils pour conclure une convention collective avec succès.

#### 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

Selon un rapport de Santé Canada, 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 nouveau phénomène et ses répercussions sur la gestion de vos employés.



## Santé mentale et relations du travail : comprendre pour mieux agir



M<sup>e</sup> MARIE-JOSÉE  
SIGOUIN

### LAVAL

23 mars 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

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

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.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

- › Environnement 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



Toute décision du Tribunal administratif du travail (TAT), division santé et sécurité du travail (auparavant la CLP) peut avoir des conséquences importantes pour votre entreprise. Puisque le TAT, division SST décide en dernier ressort des contestations des parties, vous n'aurez pas une deuxième chance de présenter une preuve convaincante. La préparation est la clé du succès. Pour votre bénéfice ou celui de votre représentant, déterminez et rassemblez tous les documents nécessaires à la préparation de l'audience.



## Documenter un dossier d'audience au TAT, division SST



M<sup>e</sup> STÉPHANIE  
LAURIN

### LAVAL

30 mars 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

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

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

### OBJECTIFS

- › Constituer un dossier clés en main prêt à être plaidé devant le TAT, division SST.
- › Réduire votre facture d'honoraires.
- › Augmenter vos chances de succès.

### CONTENU

- › Étapes de préparation d'un dossier en vue d'une audience à la CLP
- › Notions juridiques pertinentes à la collecte des éléments de preuve
- › Documents nécessaires à votre preuve
- › Informations factuelles et médicales qui doivent être recueillies
- › Cadre pratique de référence pour documenter un dossier d'accident du travail, de maladie professionnelle, de RRA, de questions médicales, de capacité et de réadaptation
- › Outils de synthèse, listes de contrôle et modèles

La gestion des plaintes de harcèlement psychologique est un exercice très délicat, qui peut comporter de nombreux obstacles. Pour les surmonter, la personne désignée pour faire l'enquête doit posséder les qualifications et les outils nécessaires. Cet atelier est basé sur l'expérience des dernières années et fait référence à une abondante jurisprudence.



## Harcèlement psychologique : enquête efficace pour une solution rapide



M<sup>e</sup> MARIE-JOSÉE  
SIGOUIN

### QUARTIER DIX30

7 juin 2017 – 8 h 30 à 16 h 30

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

L'inscription se fait en ligne au  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

### OBJECTIFS

- › Vous rassurer sur vos façons de faire.
- › Vous présenter un modèle de processus d'enquête.
- › Vous proposer des solutions pratiques.
- › Vous fournir des outils.

### CONTENU

- › Comment distinguer le harcèlement des autres situations dans l'entreprise?
- › Comment choisir son enquêteur?
- › Étapes et déroulement d'une enquête
- › Information à obtenir
- › Critères d'une enquête bien faite
- › Témoins à rencontrer
- › Rôle du syndicat
- › Contenu du rapport d'enquête
- › Difficultés les plus fréquentes
- › Mesures disciplinaires et administratives possibles
- › Importance de l'après-enquête

## 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 le [www.lecorre.com](http://www.lecorre.com).

Nos ateliers sont reconnus par le Barreau du Québec et par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés dans le cadre de la formation continue obligatoire. Une attestation de participation sera émise.

L'INSCRIPTION SE FAIT  
EN LIGNE AU  
[www.lecorre.com/formation](http://www.lecorre.com/formation)

Information sur les ateliers  
DOMINIQUE GILBERT  
450 973-4020, poste 241  
[dgilbert@lecorre.com](mailto:dgilbert@lecorre.com)

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 l'atelier. Nous nous réservons le droit de refuser des inscriptions ou d'annuler un atelier.

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

RELATIONS DU TRAVAIL  
SANTÉ ET SÉCURITÉ  
NÉGOCIATION  
FORMATION  
PUBLICATIONS

LECORRE  
avocats

25 ans  
au service  
des employeurs

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

Notre cabinet met sur pied 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 leurs clients, et peut s'avérer pour ces derniers une excellente occasion de réseautage.

**LAVAL** [avocats@lecorre.com](mailto:avocats@lecorre.com)

T 450 973-4020 1 877 218-4020 F 450 973-4010

LES AVOCATS LE CORRE & ASSOCIÉS, S.E.N.C.R.L.

2550, boul. Daniel-Johnson, bureau 650, Laval (Québec) H7T 2L1