# Pourquoi et comment la relance d’après-crise devra-t-elle être encadrée dans les entreprises?

28 avril 2020

## Auteurs


Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Richard Gaudreault

Associé, Avocat


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

Depuis le début de la crise, nous assistons à un effort collectif spectaculaire, empreint de solidarité et d’une volonté d’assurer la santé et la sécurité collectives. La pandémie Covid-19 a amené plusieurs défis pour les différents paliers gouvernementaux, les employeurs et les employés.

Les employeurs ont adapté leur façon de faire en modulant l’organisation du travail. Par ailleurs, l’état d’urgence engendré par la crise s’est rapidement arrimé à une exposition au risque plus importante que la normale. Parallèlement, les employés se sont montrés généralement compréhensifs et flexibles aux mesures annoncées par les employeurs.

L’actuelle acceptabilité généralisée des employés, la défense de force majeure et les enjeux de santé et de sécurité ne pourront plus, à eux seuls, permettre d’obtenir toute la flexibilité à laquelle les employeurs et les employés ont eu accès durant la crise actuelle.

Il faut donc, dès maintenant, se remettre en phase avec une prise de risques calculée et revenir au cadre juridique qui gouverne la relation employeur-employé(e).

**La sortie de crise à court terme : anticiper les défis et minimiser les risques**

Assurément, les entreprises qui seront suffisamment organisées et axées sur les défis de la relance pourront l’amorcer avec un certain succès et surtout avec une diminution des risques juridiques entourant certaines mesures envisagées.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*

Quelques conseils pour alimenter une réflexion au sein de vos organisations afin de minimiser votre exposition au risque :

1. Il est essentiel : de maintenir, de rétablir et/ou de préserver un canal de communication efficace et transparent avec les employés. Les travailleurs auront besoin d'une assurance que le retour au travail est encadré et que leur santé et leur sécurité sont au premier plan des préoccupations de l'entreprise.
2. Élaborez et mettez en place les mesures relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ou assurez-vous que les mesures déjà en place sont adaptées au contexte de la COVID-19. De fait, les employeurs ont une obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et ainsi de mettre en œuvre des méthodes pour repérer, corriger et contrôler les risques.
3. Élaborez une politique en matière de télétravail, dont nos experts ont discuté dernièrement.
4. Anticipez les taux d'absentéisme anormalement élevés et les situations de refus de travail et établissez un plan de gestion des cas problématiques, en tenant compte des droits et des obligations de chacun. Il faudra vous assurer d'appliquer des mesures de manière constante, univoque et uniforme à l'égard des employés.
5. Formez les gestionnaires sur les messages clés et les enlignements pris par votre organisation afin de vous assurer de véhiculer un message commun. Le coaching des gestionnaires de premier niveau sera d'autant plus pertinent et important dans le contexte de la relance. À cet effet, les employeurs pourront évaluer comment le PACME, dont nous avons déjà traité, pourra s'inscrire dans leur plan de relance.

Le plus grand défi auquel les entreprises devront faire face à moyen terme (et probablement à long terme) est celui de l'existence d'un contexte économique très instable et d'une acceptabilité des employés potentiellement nettement à la baisse.

Même si la reprise à court terme risque de capter l'attention de tous, il est nécessaire de penser dès maintenant aux façons d'aider nos organisations à traverser la crise à moyen terme. Il ne fait aucun doute que l'instabilité de notre environnement économique, qui devrait caractériser cette période, donnera lieu à des opportunités. Mais, pour saisir ces opportunités, il nous apparaît essentiel que les entreprises puissent faire preuve de souplesse et d'agilité. Il faut dès maintenant mettre en branle, dans chaque organisation, un plan d'action concret pour que les ressources humaines puissent se déployer avec toute la souplesse que commande un contexte économique instable.

Notre équipe travail et emploi est déjà mobilisée afin de supporter les entreprises qui doivent relever cet immense défi. Nous pouvons vous aider. Gardons à l'esprit que dans chaque situation de crise, il existe une opportunité, même si celle-ci naît dans une conjoncture défavorable.

*Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.*