

Il est important de garder à l'esprit, tout au long de cette démarche, que cette crise est exceptionnelle pour tout le monde et qu'elle peut susciter une bonne dose de stress et d'anxiété chez nos employés. Pour renforcer le sentiment de sécurité des membres de l'équipe, il est donc recommandé de communiquer calmement, de façon continue et avec la plus grande clarté possible. La transparence est gage de confiance dans une situation aussi difficile. Il est très important de rester à l'écoute et de répondre adéquatement aux questions et aux préoccupations de nos gens et ce autant pendant la crise qu'une fois qu'elle sera derrière nous.

Contexte :

On tente ici de préciser le contexte qui nous amène à devoir faire des mises à pied, **le pourquoi**.

Vous devriez être prêts à répondre aux questions suivantes :

- 1) Quel est l'impact économique actuel du COVID-19 sur l'Association et sur ses membres?
- 2) Quels sont les besoins prioritaires?
- 3) Quelles mesures (autres que les mises à pied) ont été adoptées depuis le début de la crise pour répondre à ces besoins?
- 4) Quelles sont nos principales préoccupations à l'égard de notre équipe? À titre d'exemples :
 - Leur santé, leur sécurité
 - Répondre de notre mieux aux questions et aux préoccupations de chacun pendant cette crise, qu'ils soient ou non au travail
 - Garder le contact, partager l'information au fur et à mesure que la situation va évoluer
 - Rester solidaires, garder l'équipe unie
 - Se préparer dès maintenant à l'après-crise
- 5) Quelles autres options avons-nous envisagées avant de décider de faire des mises à pied? Pourquoi ces options n'ont-elles pas été retenues? À titre d'exemples :
 - Utilisation des banques de temps et des vacances
 - Diminution de la semaine de travail pour tous (3 ou 4 jours par semaine)
 - Travail partagé (programme disponible au niveau de l'assurance-emploi)
 - Travail à temps partiel pendant les prestations
 - Faire appel aux employés volontaires d'abord
 - Congés sans solde
- 6) Comment se donner les moyens de rebondir le temps venu pour jouer pleinement notre rôle?

Modalités :

On précise comment ça va se passer, **le qui, le quoi, le comment, la durée prévue, etc.**

Vous devriez être prêts à répondre aux questions suivantes :

- 1) Combien de personnes sont visées?
- 2) Quels postes sont ciblés? Pourquoi ces postes et pas les autres? Sur la base de quels critères avez-vous choisi? À titre d'exemples :
 - Compétences essentielles en temps de crise
 - Compétences stratégiques en vue de la reprise
 - Polyvalence
- 3) Quand et comment ça va se passer? Qui va faire quoi?
- 4) Qu'est-ce que ça implique? À titre d'exemples :
 - Mise à pied (moins de 6 mois), donc maintien du lien d'emploi
 - Assurances et autres avantages
 - Temps accumulé
 - Vacances
 - Clés
 - Téléphone
 - Équipements informatiques
- 5) À quoi j'ai droit maintenant? Que dois-je faire pour y avoir accès? À titre d'exemples :
 - Conditions et modalités d'accès à l'assurance-emploi – *attention car plusieurs employés n'ont jamais fait de demande d'assurance-emploi*
 - Report de la date limite pour le paiement de l'impôt au 1^{er} juillet.
 - Possibilité de suspension des versements d'hypothèque par certaines institutions financières;
 - Conditions revues par les créanciers de prêts automobiles;
 - Hydro-Québec a annoncé qu'il n'y aura pas d'intérêt si l'on ne paye pas son compte et offre aussi aux gens d'appeler pour prendre des ententes de paiement.
 - Autres mesures qui pourraient être annoncées dans les semaines à venir
- 6) Est-ce que tout le monde va retrouver son emploi à la fin de la crise?
- 7) Comment va-t-on procéder pour le rappel au travail?

Mesures de soutien :

On précise quelles mesures on prévoit mettre en place pour rester en contact et soutenir les employés-es pendant cette crise. Ça s'applique autant pour ceux qui sont mis à pied que pour ceux qui restent en poste et qui pourraient vivre à la fois une surcharge de travail et une certaine culpabilité à l'égard de leurs collègues mis à pied.