

30 novembre 2015

Plus que jamais, vos employés doivent peser leurs mots

Les récents événements tragiques survenus à Paris ont pour effet d'alimenter les conversations. Il n'est donc pas exclu que vos employés discutent de ces événements et expriment leurs pensées et opinions auprès de tiers — y compris vos clients. L'émotion du moment ne devrait pas faire perdre de vue certaines règles fondamentales :

- Afin d'éviter tout débordement, informez vos employés qu'idéalement, il serait bon de s'abstenir de tout commentaire sur ces événements, ou tout au plus de tenir des commentaires neutres, exempts de toute accusation;
- Rappelez à vos employés que tout commentaire ou propos tenu envers un client et pouvant être offensant eu égard à la race, la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale du client ou de toute autre personne est susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Régulièrement, face à une plainte déposée dans une telle situation, la Commission des droits et liberté de la personne n'hésite pas à impliquer l'employeur et à le poursuivre devant le Tribunal des droits de la personne en raison des propos et du comportement inappropriés de ses employés.

Ne devenez pas le responsable solidaire des réactions émotives de vos employés.



Jacques Bélanger
514 393-4018
jbelanger@rsslex.com

Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © 2015 – RSS. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que le nom de l'auteur de la publication ne soit clairement identifié par écrit sur la publication elle-même.