

1^{er} novembre 2017

Le harcèlement, il n'y a pas que les vedettes qui le paient cher...

Depuis quelques semaines, les médias se font l'écho de plaintes alléguant que des grosses pointures du milieu artistique ont eu des conduites sexuelles inappropriées et abusives à l'égard de victimes sur lesquelles ils étaient en situation de pouvoir.

Il n'y a pas que les vedettes qui risquent de payer cher pour de telles inconduites. Si vous êtes un employeur, vous pourriez être obligé de payer pour les gestes déplacés de vos employés. Un bref rappel est de mise.

La responsabilité de l'employeur

En tant qu'employeur, vous n'êtes pas à l'abri des conséquences des plaintes de salariés fondées sur le comportement d'un collègue pouvant s'apparenter à du harcèlement sexuel. Au Québec, il est reconnu que le harcèlement sexuel est intégré dans le concept de harcèlement psychologique visé par la *Loi sur les normes du travail* et que les salariés ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, donc exempt de harcèlement sexuel.

Si l'enquête sur une plainte de harcèlement sexuel confirme qu'un harcèlement a eu lieu et que vous n'avez pas pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement ou n'avez rien fait

pour y mettre fin lorsque la conduite a été portée à votre connaissance, vous vous exposez à des conséquences potentiellement coûteuses.

Des condamnations onéreuses

La *Loi sur les normes du travail* accorde au tribunal une grande discrétion pour ordonner des mesures réparatrices. Il peut, entre autres mesures, vous ordonner de procéder à la réintégration de la victime, et à lui payer une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu en plus de dommages punitifs et moraux et d'une indemnité pour perte d'emploi.

Il peut aussi vous contraindre à prendre les moyens raisonnables pour faire ces-



Jacques Bélanger
514 393-4018
jbelanger@rsslex.com

La pratique de Jacques Bélanger comprend l'ensemble des aspects du droit du travail et de l'emploi, notamment les lésions professionnelles et la santé et la sécurité du travail.

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. © RSS 2017. 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.



Robinson Sheppard Shapiro

ser le harcèlement, ou à financer un soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable.

Le dommage à la réputation

Sauf exception, les décisions rendues en cette matière sont publiques. Et comme les médias sont à l'affût d'histoires sensationnelles, la nouvelle d'une condamnation pourrait se répandre comme une traînée de poudre. On sait que le recrutement est difficile dans plusieurs industries : un employeur reconnu pour offrir

un milieu de travail néfaste pourrait se trouver dans une situation presque désastreuse.

La solution

Pour éviter ces problèmes, l'employeur doit adopter et appliquer une politique visant à contrer le harcèlement et reflétant une tolérance zéro. Il doit faire preuve d'une vigilance constante pour assurer le respect de cette politique et, s'il identifie une situation problématique, sévir sur le champ.

