

VOULEZ-VOUS ÊTRE MON/MA VALENTIN(E) ?

Publié le 10 février, 2020

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

À l'approche de la St-Valentin, certains rapprochements entre collègues pourraient survenir. Or, bien que rien ne l'interdit lorsque fait avec respect, il est important d'éviter de tomber dans le harcèlement psychologique.

Ce qu'on entend par harcèlement psychologique c'est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés (une seule conduite grave peut également suffire), qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Ceci inclut les actes et gestes à caractère sexuel^[1].

La notion de harcèlement s'évalue au cas par cas, mais certains comportements sont nettement inadéquats et inappropriés en milieu de travail, tels que :

- Initier des contacts physiques (attouchements, frôlements, etc.) non désirés
- Lancer des regards insistants et dirigés sur les parties intimes de quelqu'un
- Faire des plaisanteries ou des blagues à caractère ou connotation sexuelle
- Émettre des commentaires inappropriés à connotation sexuelle
- Passer des remarques sur le corps ou l'apparence de quelqu'un
- Solliciter de faveurs sexuelles non désirées
- Siffler quelqu'un

Il est de la responsabilité de l'employeur de fournir un milieu de travail sans harcèlement psychologique, ce qui inclut le harcèlement sexuel. Pour se faire, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses employés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites à caractère sexuel^[2].

L'employeur doit de plus s'assurer d'effectuer des rappels occasionnels sur cette politique auprès de ces employés.

Bien évidemment, ce ne sont pas tous les rapprochements entre employés qui constituent du harcèlement. Il se peut que certain(e)s employé(e)s entretiennent une relation intime, consentante et désirée. Ceci n'est pas

une problématique en soi, sauf lorsqu'il en résulte un conflit d'intérêts réel. Par conflit d'intérêts on entend des situations où l'intérêt personnel de l'employé entrerait en conflit avec l'intérêt de la compagnie. Ça pourrait, par exemple, être le cas d'un employé qui, dans le cadre de ses fonctions, superviserait la rémunération d'un autre employé avec qui il est en relation. Une autre problématique pouvant survenir en cas de relation intime ou personnelle entre collègues est lorsque la relation ne fonctionne pas, ou pire encore, lorsque la relation se termine sur une mauvaise note et que les employés doivent continuer à travailler ensemble.

Toutes ces situations doivent être traitées dans le cadre d'une politique de conflit d'intérêts bien conçue et compréhensible. Pour ces raisons, il est fortement conseillé aux employeurs de se doter d'une politique interne concernant les conflits d'intérêts et la gestion de ceux-ci.

Si vous n'avez pas de politique en matière de harcèlement psychologique ou de conflit d'intérêts ou si votre politique n'est pas à jour et nécessite une révision, il nous fera plaisir de vous aider.

par Shari Munk-Manel et Mireille Germain

[1] Art. 81.18 *Loi sur les normes du travail*.

[2] Art. 81.19 *Loi sur les normes du travail*.

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020