

Une approche 2.0 en matière de harcèlement sexuel

01 novembre 2017

Récemment, notre fil de nouvelles a porté à notre attention quelques scandales sexuels ayant pour toile de fond le milieu de travail dans lequel les protagonistes de ces histoires s'affairaient au quotidien. La présence de harcèlement sexuel en milieu de travail est troublante et engendre beaucoup de réflexions au sein des entreprises, peu importe le domaine dans lequel elles évoluent. En effet, derrière le voile des victimes de ces actes se trouvent, inévitablement, plusieurs employés ainsi que des entreprises qui, malgré un bilan financier et une image de marque assez favorables jusqu'à tout récemment, se retrouvent aujourd'hui dans une situation particulièrement difficile.

Devant ces constats, il sera sans contredit important pour les employeurs d'entamer une réflexion profonde sur la suffisance de leur politique et surtout sur le caractère adéquat des outils, moyens et ressources qu'ils mettent en œuvre afin de permettre à cette politique d'accomplir ces objectifs au quotidien.

Les employeurs avertis, inéluctablement, se questionnent quant à ce qu'ils peuvent faire de plus afin de prévenir de telles situations et surtout afin d'intervenir efficacement et sans délai lorsqu'elles surviennent.

Comme pour plusieurs choses en matière de droit de l'emploi, agir en amont à titre préventif ne peut qu'avoir un effet positif, non seulement quant à la sensibilisation des employés et autres intervenants amenés à interagir dans l'environnement de travail, mais également afin de communiquer d'une manière encore plus éloquente les intentions de l'entreprise à l'égard de tels actes.

Parmi les mesures qui pourront, dans un avenir très rapproché, être considérées dans un tel contexte, il nous semble important d'attirer votre attention sur les questions et enjeux suivants.

Dans un premier temps, ne serait-il pas approprié de réviser les politiques en place afin d'y prévoir quelques outils supplémentaires qui sauront venir en aide aux personnes désignées pour l'application de ces politiques lorsque nécessaire? Dans le cadre d'une telle révision, pourrait-il être opportun de s'interroger sur l'adoption d'une politique réitérant de façon non équivoque la très grande gravité de toute conduite de



harcèlement sexuel, et ce, quelle que soit la position du présumé harceleur dans l'entreprise?

Bien que plusieurs politiques établissent déjà une procédure pour dénoncer un acte dont un employé n'a été que témoin, l'inclusion d'une obligation pour les employés de dénoncer ces situations, lorsqu'ils en sont témoins, à l'instar de certaines politiques en matière d'alcool et de drogues, pourrait-elle aussi aider à ce que les cas de harcèlement sexuel soient plus rapidement portés à la connaissance de l'employeur?

Quant à l'enquête, celle-ci ne devrait-elle pas être déclenchée dès qu'une situation est portée à la connaissance de l'employeur, peu importe le moyen utilisé, et même en l'absence d'une dénonciation officielle?

Au surplus, pourrait-il être approprié de revoir la façon de communiquer les conclusions de l'enquête aux différentes personnes concernées? Des précisions à cet égard pourraient certes être ajoutées dans une politique existante.

Les politiques adoptées par l'employeur à ce sujet devraient aussi être facilement consultables : une copie à la cafétéria des employés, une note de service transmise de façon régulière à l'ensemble des employés afin de les aviser où ils peuvent obtenir une copie numérisée de la politique. À notre avis, la divulgation des politiques et procédures en place demeure un élément clé.

De même, les employeurs devraient-ils considérer la mise en place de formations obligatoires adressées à l'ensemble des employés ayant avant tout pour but de démystifier le concept de harcèlement sexuel. Qu'en est-il de formations sur la conduite générale en milieu de travail?

Une chose est certaine. À la lumière des événements récents, les employeurs au Québec devront considérer une augmentation de la fréquence des séances de formation rendues disponibles aux employés en cette matière, quelle qu'en soit la nature.

Pareillement, les employeurs québécois devront accorder davantage d'importance (et possiblement davantage de ressources) à la détermination des rôles des différents intervenants identifiés dans la politique ainsi que la coordination nécessaire entre ceuxci, le cas échéant. Que ce soit le service des ressources humaines, un comité paritaire en la matière, un comité pour la santé et la sécurité au travail, les victimes et les témoins de ces actes doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser en pareilles circonstances et de quelle manière ils peuvent le faire. Il sera, selon nous, également nécessaire de s'assurer d'une représentation féminine suffisante lorsque viendra le temps de choisir ces personnes-ressources. En outre, les personnes-ressources désignées par l'employeur devront être formées adéquatement de manière à savoir comment réagir lorsque de telles situations seront portées à leur connaissance.

À l'ère des médias sociaux et des procès se faisant parfois davantage sur la place publique que dans une salle d'audience, il deviendra de plus en plus essentiel d'être proactif plutôt que réactif.

Par



Michael Grodinsky, Katherine Poirier, Patrick Trent

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Calgary

Bureaux BLG

Odigai y
Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l., s.r.l. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., s.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.