

# Benefits *Bulletin*

*Benefit News to Keep You in the Know and the Now*

Mars 2015

## **Quand le comportement d'une personne entre en conflit avec sa vie professionnelle**

On ne compte plus le nombre d'employés reconnus qui ont été mis à pied pour des actes réalisés dans le cadre de leur vie personnelle. Qui pourrait oublier la déchéance rapide de Tiger Woods, la vedette du golf? Plus récemment, il y a eu le scandale entourant Jian Ghomeshi et l'annulation (au moins aux États-Unis) des spectacles de Bill Cosby après que des allégations d'abus sexuels aient été soulevées. La presse à potins peut faire bien des vagues, mais la mise à pied d'employés ou l'annulation de contrats en raison de comportements inappropriés ou illégaux ne se limite pas qu'aux vedettes. Prenez le cas de l'enseignante québécoise qui a été relevée de ses fonctions après qu'on ait découvert qu'elle avait eu un rôle dans un film érotique 50 ans plus tôt, ou de la suspension du « faux vétéran » qui s'est lui-même dépeint comme un ancien combattant décoré à une cérémonie du jour du Souvenir, ou des étudiants en médecine dentaire de l'Université Dalhousie qui ont publié des commentaires désobligeants au sujet de leurs pairs étudiants.

Ces situations ont enflammé les discussions entourant la capacité d'un employeur à prendre des mesures disciplinaires contre un employé pour des actes qu'il a commis et

des commentaires qu'il a tenus dans le cadre de sa vie personnelle.

Certains employeurs ont intégré dans leurs contrats de travail des clauses stipulant la conduite acceptable à adopter durant les heures de travail et en dehors. Ces clauses dites de moralité sont depuis longtemps incluses dans les contrats de promotion des célébrités. Un jour, elles ont fait leur chemin jusqu'aux cadres supérieurs, et elles s'intègrent désormais dans tous les niveaux d'emploi. En règle générale, elles sont utilisées pour protéger un employeur contre toute perte financière ou atteinte à sa réputation.

La croissance des médias sociaux constitue un facteur important de ce type de contrats. Ce n'est plus une remarque d'une personne à une autre, mais plutôt d'une personne au monde entier. Nos profils en ligne fournissent des liens sur toutes les facettes de nos vies pour que la vie personnelle et la vie professionnelle d'une personne s'entremêlent.

Peu importe qu'une clause de moralité soit déjà présente ou qu'elle soit intégrée à certains contrats ou plus, les employeurs doivent être en mesure de démontrer que toutes les parties connaissent la clause et en comprennent la signification. Afin d'être reconnues par les tribunaux, les clauses doivent être clairement définies, avoir un

champ d'application limité et respecter les droits de la personne.

Même avec une clause de moralité bien définie, les employeurs doivent être prudents au moment de mettre un employé à pied sous ce motif. Un incident ne doit pas être considéré de manière isolée, mais plutôt selon le contexte de la situation et la relation de travail. Prenez en compte :

- La durée de l'emploi;
- Les inconduites antérieures;
- Les mesures disciplinaires antérieures;
- La nature du poste de l'employé;
- Le niveau de confiance en jeu;
- D'autres circonstances, comme les modalités d'une convention collective.

Une violation flagrante d'un code de conduite ou d'une règle éthique ayant eu une incidence négative sur la réputation ou les finances de l'employeur peut entraîner une mise à pied justifiée par ce motif. Toutefois, si la violation était un incident isolé ayant causé peu ou pas de préjudice, un avertissement ou une suspension est peut-être davantage approprié.

Lorsqu'un renvoi avec motif n'est pas valide, mais que l'employeur juge que le comportement de l'employé ne représente plus la culture ou les valeurs de l'entreprise, il peut tout de même congédier l'employé sans motif. Cette avenue nécessite un préavis de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi convenables, et ne doit pas aller à l'encontre du Code des droits de la personne.

La Charte des droits et libertés accorde la « liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression... ». Toutefois, certaines personnes peuvent soutenir que leurs commentaires sont protégés. Cependant, la Charte sert à protéger les citoyens contre les *poursuites et les condamnations au*

*criminel* relativement à leurs commentaires (dans une certaine limite, comme les lois sur les crimes haineux). Elle n'assure pas la protection de l'emploi.

Les employés doivent reconnaître que le monde est petit et que lorsque leur employeur prend connaissance de leurs actes et de leurs commentaires, leur emploi peut être menacé.

Afin d'obtenir de l'aide pour rédiger une ébauche de clause de moralité à inclure dans un contrat de travail ou un guide de l'employé, prenez contact avec un avocat en droit du travail.

### **Révision du régime d'épargne-retraite**

Les employeurs proposant un régime d'épargne d'accumulation du capital, comme un REER, un CELI ou un régime de retraite de groupe doivent régulièrement réviser leur régime afin de veiller à ce que les membres détiennent l'information, les options et les outils appropriés offerts pour prendre des décisions de placement claires.

Une révision prendra en compte :

- Les fonds offerts – Existe-t-il une variété de niveaux de risques? Le nombre de fonds offerts est-il raisonnable? Quel est le défaut?
- Le fournisseur – Le fournisseur actuel fournit-il aux participants du régime l'information et les outils nécessaires pour prendre leurs décisions? Les pratiques administratives répondent-elles aux normes? Quels fonds sont disponibles, et à quoi ressemble leur rendement?
- Rétroaction des participants du régime

Maintenant que la fin d'année et la saison des T4 sont derrière nous, c'est peut-être le

moment idéal pour entreprendre cette tâche. Prenez contact avec votre associé en assurance GMS pour obtenir de l'aide durant la révision.

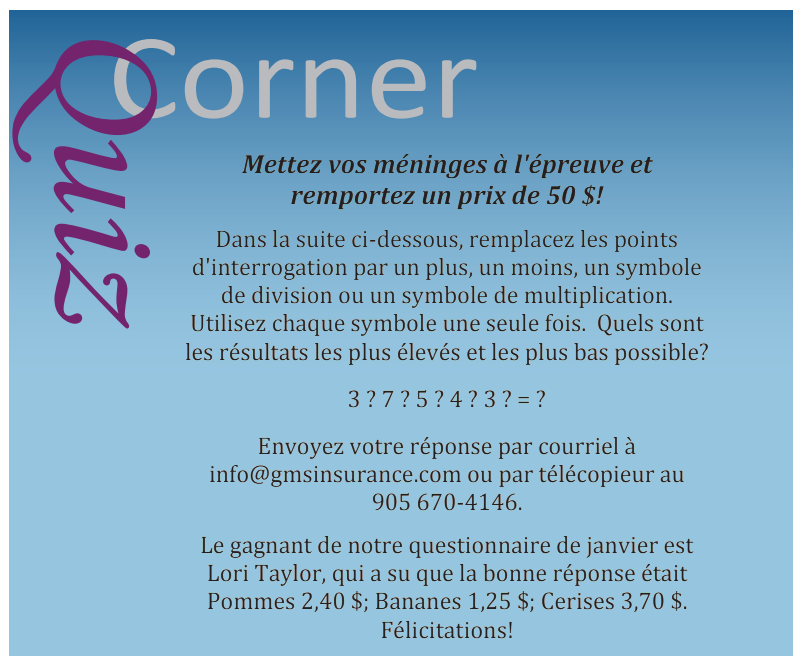
**Sources :**

ProfitGuide.com – Should you Impose Morality Clauses on Employees?, Laura Williams, 30 oct. 2014

Hrreporter.com – Freedom of speech doesn't mean freedom from consequences, Stuart Rudner, 9 juin 2014

Hrreproter.com – Jian Ghomeshi: Do employers belong in the bedroom?, Stuart Rudner, 27 oct. 2014

Canadian HR Reporter – Should 'fake' veteran be fired?, Sarah Dobson, p. 1, 15 déc. 2014



**Quiz** Corner

*Mettez vos méninges à l'épreuve et remportez un prix de 50 \$!*

Dans la suite ci-dessous, remplacez les points d'interrogation par un plus, un moins, un symbole de division ou un symbole de multiplication. Utilisez chaque symbole une seule fois. Quels sont les résultats les plus élevés et les plus bas possible?

3 ? 7 ? 5 ? 4 ? 3 ? = ?

Envoyez votre réponse par courriel à [info@gmsinsurance.com](mailto:info@gmsinsurance.com) ou par télécopieur au 905 670-4146.

Le gagnant de notre questionnaire de janvier est Lori Taylor, qui a su que la bonne réponse était Pommes 2,40 \$; Bananes 1,25 \$; Cerises 3,70 \$. Félicitations!