

Questions juridiques

QUESTIONS JURIDIQUES

Si vous avez besoin de conseils juridiques concernant la révision d'un contrat ou tout autre enjeu touchant vos activités d'entraîneur, nous vous mettrons en contact avec un avocat et paierons pour la première heure de consultation. Renseignements : procoach@coach.ca

True Law
Legal Services

Enquêtes sur le lieu de travail : L'employeur peut-il être tenu responsable de s'être trompé?

Article de Catherine Willson, www.truelawlegal.ca

Il arrive de plus en plus souvent que des employés fassent l'objet d'une enquête sur le lieu de travail. Une enquête peut être déclenchée par une plainte d'un collègue pour harcèlement, intimidation, avances sexuelles ou tout autre comportement proscrit par le code de conduite auquel l'employé est soumis.

Les employeurs ont l'obligation d'investiguer lorsque ce genre de plainte est formulé et confient souvent ces enquêtes à des membres de leur propre personnel, habituellement au service des RH. Mais qu'arrive-t-il si l'enquête est bâclée et entraîne l'application « injuste » de mesures disciplinaires ou même le congédiement de l'employé accusé? L'employé a-t-il un des recours contre l'employeur? L'employeur a-t-il une obligation de diligence envers l'employé accusé par rapport à l'enquête sur le lieu de travail?

La question a été étudiée dans le cadre d'une affaire récente entendue à la Cour suprême de la Colombie-Britannique en 2023, l'affaire *Salina c. Investors Group Financial Services Inc.*. Il a été conclu que les employeurs n'ont pas cette obligation de diligence envers leurs employés.

Le plaignant, M. Salina, était conseiller en placements pour le Groupe Investors. En décembre 2016, l'Association canadienne des courtiers de fonds mutuels (ACFM) a ouvert une enquête sur M. Salina dans le but d'étudier ses méthodes de placement pour déterminer s'il avait dérogé à un quelconque règlement. Après que le Groupe Investors a mené une enquête interne sur le lieu de travail, M. Salina a fait l'objet d'un congédiement justifié (sans indemnité de cessation d'emploi) pendant que l'ACFM poursuivait son enquête.

Le plaignant a affirmé que le Groupe Investors avait l'obligation de mener son enquête sur le lieu de travail de manière juste et raisonnable et qu'il avait failli à cette tâche, en se montrant négligent dans l'enquête interne et en lui causant préjudice, notamment par son congédiement injustifié.

La cour a rejeté la revendication du plaignant et a déclaré que le Groupe Investors n'avait aucune obligation de diligence envers lui relativement à l'enquête interne. La décision repose sur un critère à deux étapes, c'est-à-dire :

- Le lien entre le plaignant (l'employé) et le défendeur (l'employeur) présente-t-il une prévisibilité et une proximité suffisantes pour établir une obligation de diligence prima facie?
- Si tel est le cas, y a-t-il des considérations sur le plan des politiques qui annuleraient ou limiteraient cette obligation de diligence?

La réponse à la première question s'est avérée positive puisque M. Salina pouvait subir et a effectivement subi des mesures disciplinaires et autres conséquences financières découlant de l'enquête. Cependant, du point de vue des politiques publiques, la Cour avait de bonnes raisons pour nier l'existence d'une telle obligation de diligence, notamment le fait d'encourager le signalement et la détection de comportements inadmissibles sur le lieu de travail. La Cour a donc statué que, pour des raisons de politique publique, l'employeur qui mène une enquête interne négligente sur le comportement d'un employé n'a aucune responsabilité délictuelle.

Cette conclusion suppose que les cours souhaitent encourager les employeurs à mener des enquêtes internes lorsqu'ils le jugent approprié. Quoi qu'il en soit, les employeurs doivent tout de même s'assurer que les enquêtes sont menées de bonne foi, en suivant des procédures en bonne et due forme qui offrent à l'employé accusé une occasion raisonnable de répondre aux allégations prononcées contre lui et ainsi éviter les prétentions pour injustice ou négligence.

True Law (www.truelawlegal.ca) est un cabinet d'avocats situé à Toronto, en Ontario. Cet article contient uniquement des renseignements généraux, s'appuie sur les lois ontariennes et ne vise pas à fournir d'avis ou de conseils juridiques. Les lecteurs sont invités à consulter un avocat pour savoir comment les consignes du document s'appliquent à leur situation particulière. Les lecteurs peuvent également communiquer avec True Law à l'adresse suivante info@truelaw.legal pour toute question.