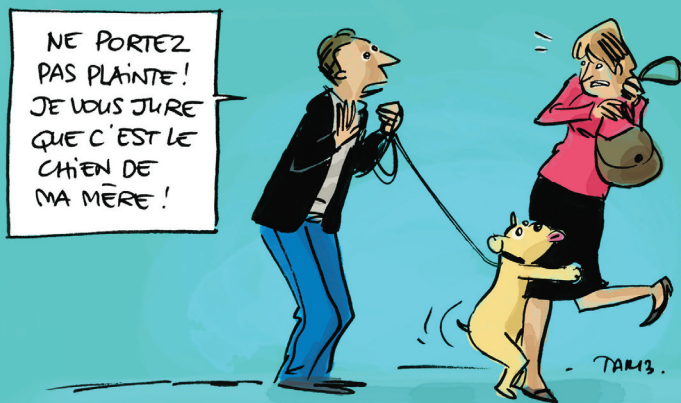


CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL EST UNE OBLIGATION !



Travailler dans un environnement exempt de harcèlement n'est pas une option, c'est un droit! En raison de la *Loi sur les normes du travail*, tout employé doit être protégé contre le harcèlement qu'il pourrait subir au travail, quelle qu'en soit la forme ou la nature.

Une réalité nouvelle

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout employeur, incluant les syndicats de copropriétaires qui embauchent du personnel, a l'**obligation d'adopter une politique contre le harcèlement au travail**. Il doit également la diffuser pour en prévenir l'apparition et les méfaits, tout comme il a l'obligation de traiter les plaintes reçues. L'employeur est également tenu de préciser, dans cette politique, les gestes qu'il pose ou qu'il doit poser pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes. Cette politique doit prévoir quelles démarches le syndicat entreprend en cas de plainte (médiation, enquête, etc.) et les rôles et responsabilités des personnes qui y participeront.



DE GRANDPRÉ JOLI-COEUR

S.E.N.C.R.L.

avocats-notaires

Combattre le harcèlement pour préserver l'harmonie au sein du syndicat

Le harcèlement en milieu de travail est pernicieux. Tout employeur qui en a connaissance doit prendre les moyens appropriés pour qu'un tel fléau cesse, en vue d'éviter notamment stress et détresse émotionnelle chez les personnes qu'il emploie. Ne pas agir de la sorte pourrait mener un syndicat à perdre ses employés, ce qui pourrait s'avérer désastreux dans un contexte où, de nos jours, la main d'œuvre est rare et difficile à remplacer.

Éviter les litiges juridiques

Le harcèlement en milieu de travail peut aussi entraîner des litiges juridiques et tout employeur doit activement faire de la prévention pour éviter d'en arriver là. La prévention du harcèlement est une mesure incontournable, puisque certaines personnes, par crainte d'un congédiement, pourraient ne pas vouloir dénoncer le harcèlement dont ils sont victimes. Or, le rôle d'un employeur consiste justement à rassurer ces personnes et à fournir à ses employés un cadre de travail sain.

Si votre syndicat embauche du personnel, la loi et les nouvelles dispositions sur le harcèlement vous touchent directement. Le conseil d'administration doit adopter une politique claire à ce sujet, et en expliquer les tenants et aboutissants aux intervenants concernés (personne en situation d'autorité à l'égard d'employés, copropriétaires, etc.). En adoptant une telle approche, le conseil d'administration évitera au syndicat bien des désagréments, notamment les risques de poursuite pouvant entraîner des dépenses coûteuses.

Fort d'une expérience enviable en droit de la copropriété, le cabinet d'avocats et de notaires **De Grandpré Joli-Coeur** peut vous aider à mettre en place une politique adaptée à la réalité de la copropriété québécoise et aux enjeux que cela suppose pour un syndicat de copropriété. Pour des honoraires de 1 500 \$ (plus déboursés et taxes), nous vous proposons ainsi de mettre notre expertise à votre service, au moyen d'une prestation clé en main qui comprend notamment ce qui suit :

- L'analyse des besoins spécifiques de votre syndicat;
- La préparation et la rédaction d'une politique adaptée aux particularités de votre copropriété;
- La préparation et rédaction de règlements liés à la politique visant à contrer le harcèlement au sein de votre copropriété, afin que le contenu de votre déclaration de copropriété soit cohérent avec la politique;
- La préparation et rédaction de résolutions du conseil d'administration pour permettre l'adoption de la politique, et de résolutions d'assemblée pour l'adoption des règlements susdits;
- La préparation et rédaction d'une lettre à l'intention des copropriétaires, locataires, etc., pour expliquer qu'une politique contre le harcèlement est désormais en vigueur, en quoi elle consiste et ce qu'elle implique;
- La préparation et rédaction, si requis, des documents nécessaires pour convoquer une assemblée de copropriétaires où doivent être adoptés les règlements susdits.

Pour plus d'information, appelez-nous au 514 287-9535 en mentionnant que vous souhaitez vous prévaloir de notre forfait anti-harcèlement pour votre copropriété.