



Responsabilité reliée aux pratiques d'emploi

**L'embauche de
personnel engendre
parfois des situations
malencontreuses.**



Contact :

Hang Le Hong
B. Comm.



hlehong@gplassurance.com
☎ 514-788-4983

gplassurance.com

Les services de professionnels reconnus

• Une expertise inégalée du marché de l'assurance

• Des conseils sur la façon de minimiser et gérer votre risque

• La défense de vos intérêts à la suite d'une réclamation

• Des solutions à des problèmes complexes

Si ces situations devaient se traduire en poursuites, seriez-vous en mesure de vous défendre?

Dans tout rapport entre employé et employeur, il est possible qu'une des situations suivantes surviennent : la mise à pied ou le congédiement d'un employé, un choix discutable d'embauche ou de promotion, des politiques d'embauche problématiques, etc. Dans chacune de ces situations, l'employeur peut être la cible de poursuites judiciaires de la part d'employés, d'ex-employés, ou même d'employés éventuels. Les employeurs sont désormais davantage tenus responsables de leurs façons de faire ainsi que des agissements de leurs employés.

Les poursuites judiciaires entamées par les employés pour des actes reliés à l'emploi tels que défaut de promouvoir, congédiement injustifié, harcèlement, discrimination – même si ces poursuites sont non-fondées – engendrent des dépenses en argent, en temps et en ressources de la part des employeurs, lesquels doivent naviguer à travers les complexités d'une bataille juridique, de l'arbitrage et des règlementations.

On pourrait croire que l'assurance de responsabilité civile générale procurerait une certaine sécurité dans une telle situation. Au contraire, les poursuites reliées à l'emploi sont spécifiquement exclues ou non couvertes par le biais de la police d'assurance de responsabilité civile générale.

Les contrats d'assurance en pratiques d'emploi varient; cependant, ils couvrent généralement les frais de défense et dommages-intérêts compensatoires. Certains assureurs offrent également de l'information sur la formation disponible, de l'assistance lors de problèmes reliés à l'emploi, des outils pratiques (modèles de politiques d'emploi, procédures, formulaires), les services de conseillers juridiques spécialisés dans le domaine, et du personnel en prévention.

Chez GPL, nous souhaitons vous aider à bien saisir tous les avantages d'une telle police d'assurance, pour que vous puissiez ensuite prendre une décision éclairée. Par exemple, vous devez considérer ceci :

- Des extensions qui pourraient améliorer le libellé;
- Des exclusions qui pourraient être modifiées avec l'ajout d'exceptions pour minimiser les conséquences négatives;
- Les polices en pratiques d'emploi n'ont pas de formule « tous risques » et elles ne sont pas toutes équivalentes;
- Vous pouvez ajouter la garantie pour pratiques d'emploi à votre police responsabilité des administrateurs et dirigeants (limites partagées, couverture ou non de la société) ou vous prévaloir d'une police spécifique;
- Les « dates » mentionnées à la police peuvent restreindre la garantie ou du moins avoir un impact sur celle-ci, qu'il s'agisse de dates de rétroactivité, de continuité, d'actes antérieurs ou pour litiges en cours ou antérieurs;
- Le moment choisi pour déposer une réclamation ou déclarer un incident est crucial, selon les conditions de la police.

Nous sommes en mesure de satisfaire à vos exigences et sommes disposés à répondre à vos questions concernant vos risques de direction et cadres supérieurs, que ce soit pour les pratiques d'emploi, les administrateurs et dirigeants, les fiduciaires, les détournements, les enlèvements et extorsion.