

Harcèlement psychologique au travail : Quoi de neuf !

Introduction

Depuis le 1^{er} juin 2004, la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « *L.N.T.* ») impose à l'employeur l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Ainsi, l'employeur doit d'abord prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et ensuite, faire cesser une telle conduite lorsque portée à sa connaissance. Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

Prévention du harcèlement psychologique

L'adoption et l'implantation d'une politique de prévention et d'intervention constituent un outil pour l'employeur voulant diminuer les risques de harcèlement psychologique dans l'organisation ainsi qu'un des moyens de défense devant le tribunal éventuellement saisi d'une plainte en cette matière.

Il est essentiel que la politique soit adaptée à la réalité de l'organisation, c'est-à-dire aux ressources dont elle dispose, à sa taille ainsi qu'à sa structure. La reprise d'un modèle utilisé dans une autre entreprise est déconseillée!

Par Michel Gélinas et Vicky Lemelin



(Avec la collaboration de Nicolas Joubert)

Gestion des dossiers de harcèlement psychologique et enquêtes

Un employeur devrait adopter une approche proactive dès qu'un employé manifeste être l'objet de harcèlement psychologique et à plus forte raison, lorsque l'employeur est avisé qu'une plainte de harcèlement psychologique a été déposée auprès de la Commission des normes du travail (ci-après « *C.N.T.* »).

Une approche proactive signifie que l'employeur doit réagir rapidement et effectuer lui-même son enquête afin de vérifier la validité des allégations de harcèlement psychologique ou de la plainte qui a été formulée.

Lorsque la personne présumée victime de harcèlement psychologique dépose une plainte auprès de la *C.N.T.*, un enquêteur de l'organisme est assigné et procède à l'enquête. Ceci ne dispense toutefois pas un employeur d'effectuer ses propres vérifications pour également chercher une solution rapide à la situation dénoncée : cet employeur exerce alors les obligations qui lui sont imposées par la *L.N.T.*, argument qu'il pourra faire valoir devant un tribunal, si besoin était.

Dans le cadre de son enquête, l'employeur rencontre les personnes impliquées dans la situation de harcèlement, soit les personnes présumées victimes, celles dont le comportement est en cause ainsi que les témoins possibles. Il doit également colliger les faits et obtenir une déclaration écrite de la victime et des autres personnes impliquées. En effet, il est essentiel de connaître les détails de la plainte afin de vérifier la validité des allégations de harcèlement et de rassembler les informations pour préparer l'audition devant la Commission des relations du travail (ci-après « *C.R.T.* »), dans l'hypothèse où la *C.N.T.* accepte de donner suite à la plainte.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

À l'issue de son enquête, l'employeur devrait rédiger un rapport contenant notamment les informations suivantes : les allégations de harcèlement, un résumé des témoignages recueillis, les démarches effectuées par l'employeur afin de tenter de résoudre le problème et la recommandation concernant les mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées.

Sur réception d'une plainte, la C.N.T. analyse celle-ci et s'il y a apparence de harcèlement psychologique, procède également à la cueillette des renseignements nécessaires en communiquant ou en rencontrant le plaignant, les représentants de l'employeur, soit le directeur des ressources humaines et le directeur général, les témoins ainsi que le ou les présumés harceleurs.

Lorsqu'une plainte est déposée à la C.N.T., un employeur avisé devrait par ailleurs s'efforcer d'obtenir le plus d'informations possibles de la part de la C.N.T. et requérir l'assistance de ses propres conseillers juridiques afin de préserver ses droits quant à la transmission et l'échange de tous les renseignements et documents utiles.

Dans la recherche du règlement d'une plainte de harcèlement psychologique, le recours à la médiation peut être opportun. Cette médiation pourra avoir lieu tant au niveau de l'enquête à la C.N.T., qu'au niveau de la C.R.T., soit en tout temps avant le délibéré. Pour ce faire, en vertu de la *L.N.T.*, les parties peuvent demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre la médiation, à laquelle les conseillers juridiques d'une partie peuvent contribuer. Les parties peuvent également convenir de tenter de régler leur litige entre elles ou de faire appel à un médiateur externe de leur choix.

Statistiques

Afin de sensibiliser la population à la problématique du harcèlement psychologique en milieu de travail, la C.N.T. a publié certaines statistiques en cette matière.

En juin 2005, approximativement 2 500 plaintes provenant d'un peu partout dans la province avaient été déposées à la C.N.T. Parmi celles-ci, 48 % avaient

déjà été réglées, alors que 52 % étaient toujours en traitement. Une plainte sur trois faisait déjà l'objet d'une entente entre l'employeur et la personne plaignante. La C.N.T. avait réalisé près de 300 enquêtes et 36 plaintes avaient été transférées à la C.R.T. pour audition.

Le tableau suivant présente la répartition régionale des plaintes enregistrées en juin 2005.

Régions	Nombre de plaintes déposées (Total de 2500 plaintes)	% des plaintes	Dossiers réglés (48% des dossiers)	Ententes entre le salarié et l'employeur (une plainte sur 3)
Montréal	731	29 %	N/D	N/D
Montérégie	400	16 %	182	64
Capitale nationale (région de Québec)	248	10 %	125	55
Laurentides	171	7 %	74	29
Mauricie et Centre du Québec	167	7 %	85	17
Lanaudière	134	5 %	65	29
Laval	133	5 %	55	23
Estrie	99	4 %	47	21
Saguenay / Lac-Saint-Jean	98	4 %	56	19
Outaouais	97	4 %	50	17
Chaudière-Appalaches	80	3 %	49	18
Bas-St-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	76	3 %	45	3
Abitibi-Témiscamingue et Nord du Québec	36	1 %	22	11
Côte-Nord	30	1 %	20	6

Source: Communiqués de presse de la Commission des normes du travail, *Bilan de l'an 1 sur le harcèlement psychologique au travail*, 14 juin 2005

Par ailleurs, il est intéressant de noter que 93% des plaintes ont été déposées pour une conduite vexatoire à caractère répétitif alors que seulement 7 % des plaintes ont été déposées relativement à une seule conduite grave. De plus, 62 % des personnes plaignantes sont des femmes alors qu'elles représentent

49 % de la population active. Enfin, 81 % des plaintes mettaient en cause une personne en situation de gestion.

Exemples jurisprudentiels en matière de harcèlement psychologique

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives au harcèlement psychologique, plusieurs plaintes ont été déposées à la C.N.T. et quelques-unes d'entre elles ont été transférées à la C.R.T. Cependant, une seule décision¹ a été rendue par la C.R.T. à ce jour.

Dans cette affaire, le commissaire souligne que suivant la L.N.T., seule une « personne salariée » peut formuler une plainte pour harcèlement psychologique au travail et que la plaignante doit établir sa qualité de salariée au sens de cette loi. Le commissaire conclut à l'irrecevabilité de la plainte en raison du fait que la relation d'emploi était terminée depuis plusieurs années, au moment du dépôt de la plainte et, par voie de conséquence, n'a pas analysé la notion de harcèlement psychologique.

Toutefois, plusieurs décisions intéressantes de la C.R.T. traitent de la notion de harcèlement psychologique dans un autre contexte que celui d'une plainte pour harcèlement.

Par exemple, dans le cadre d'une plainte pour congédiement injustifié, le commissaire a conclu que le fait pour un nouveau supérieur immédiat de poser des questions élémentaires à un employé au sujet de son travail ne peut être considéré comme du harcèlement psychologique. Le harcèlement doit être objectif et non seulement issu de perceptions subjectives.²

Dans une autre affaire³, un employé a déposé une plainte en vertu de l'article 15 du *Code du travail*

invoquant que l'employeur avait exercé des mesures de représailles et une suspension en raison de son rôle actif dans la campagne d'organisation syndicale qui avait conduit au dépôt d'une requête en accréditation. Il a été démontré que le plaignant avait été harcelé à l'endroit de deux collègues de travail afin d'obtenir la signature de leur carte de membre. Ayant été avisé de cette situation, l'employeur a donné une réprimande écrite et une suspension d'une journée conformément à son obligation de veiller à ce que le milieu de travail soit exempt de toute forme de harcèlement. La C.R.T. conclut que l'employeur avait agi ainsi pour une cause juste et suffisante et rejette la plainte.

Considérant que les dispositions de la L.N.T. relatives au harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective en y faisant les adaptations nécessaires⁴, plusieurs décisions arbitrales concernent la définition de cette notion.

Par exemple, dans l'affaire *Conseil canadien des Teamsters et Purolator Courrier ltée*⁵, un travailleur a été congédié pour avoir harcelé psychologiquement une collègue de travail. En effet, plusieurs reproches lui ont été exprimés, notamment celui d'avoir tiré les cheveux de cette collègue, de lui avoir touché l'épaule du doigt et de l'avoir fait sursauter. L'arbitre conclut que le congédiement était bien fondé et que, dans certains cas, les plaisanteries ou taquineries peuvent se transformer en harcèlement lorsque la personne visée manifeste d'une façon claire sa désapprobation et son désir que cessent de tels comportements répétés.

Il est intéressant de noter que, dans cette affaire, l'arbitre précise que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations en ce que, pour intervenir d'une façon appropriée, il aurait dû être informé d'une façon plus détaillée par la victime de la problématique. Au lieu d'agir ainsi, la victime, étant la seule femme dans l'usine, a préféré tenter de régler le problème elle-même pour ne pas donner l'impression qu'elle comptait sur son employeur.

Dans une autre affaire, *Chandonnet et Centre hospitalier Anna-Laberge*⁶, l'arbitre conclut que des paroles échangées avec fermeté et conviction, dans un langage direct et clair, dans un contexte où les deux interlocuteurs soutiennent des thèses opposées, ne constituent pas du harcèlement psychologique.

De plus, dans l'affaire *Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (factrices et facteurs ruraux et suburbains)*⁷, une factrice absente du travail en raison d'une lésion professionnelle, devait se faire remplacer en vertu de la convention collective. Insatisfait du travail de sa remplaçante, le superviseur a contacté la factrice à plusieurs reprises afin de faire pression sur elle pour qu'elle revienne au travail. L'arbitre a conclu que cette situation ne constituait pas du harcèlement psychologique suivant la définition prévue par l'article 81.18 de la L.N.T. Cependant, il déclare que l'employeur a abusé de ses droits de direction puisque la travailleuse avait le droit de ne pas se présenter au travail.

¹ *Montreuil et Collège François-Xavier Gameau*, D.T.E. 2005T-534 (C.R.T.).

² *Patenaude et Groupe SGF inc.*, D.T.E. 2005T-942 (C.R.T.).

³ *Drapeau et SFBC Anapharm inc.*, D.T.E. 2005T-632 (C.R.T.).

⁴ Article 81.20 L.N.T.

⁵ D.T.E. 2005T-87 (T.A.).

⁶ D.T.E. 2005T-418 (T.A.).

⁷ D.T.E. 2005T-806 (T.A.).

Dans une décision récente⁸, l'arbitre Blais retient que le fait pour un employé d'alléguer une situation de harcèlement psychologique de la part d'un supérieur, ne peut être considéré comme des propos injurieux à l'encontre de ce supérieur ni donner lieu à encourir l'imposition d'une mesure disciplinaire : en effet, une conclusion contraire pourrait entraîner une appréhension de contraintes à l'égard de l'exercice des droits du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Conclusion

Les circonstances ayant donné lieu à l'interprétation et l'application de la notion de harcèlement psychologique selon les normes instaurées par la *L.N.T.* le 1^{er} juin 2004 s'avèrent intéressantes; ces analyses suivent la ligne qui avait généralement été tracée par la jurisprudence arbitrale. Il sera intéressant de connaître les orientations que prendra la C.R.T. dans ses prochaines décisions, et les membres de notre groupe Droit du travail et de l'emploi vous en informeront dans les meilleurs délais.

⁸ *Société des loteries du Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Loto-Québec (CSN)*, D.T.E. 2005T-880 (T.A.).

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe du Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.

À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Jean Beauregard	514 877-2976
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Isabelle Gosselin	514 877-2960
Jean-François Hotte	514 877-2916
Nicolas Joubert	514 877-2918
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Dominique L'Heureux	514 877-2975
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Érik Sabbatini	514 877-2948

À nos bureaux de Québec

Ève Beaudet	418 266-3006
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Claude Larose	418 266-3062
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault	450 978-8107
-----------------	--------------



Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
450 978-8100
Télécopieur :
450 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant notre site Internet www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877-3071.

© Tous droits réservés, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.