Le succès des fêtes de Noël organisées par l'employeur : l'affaire de tous?

29 novembre 2023

Auteurs

Geneviève Beaudin

Associée, Avocate

Simon Gagné-Carrier

Avocat

Les fêtes de Noël en milieu de travail arrivent à grands pas! Bien que ces célébrations soient une occasion spéciale pour renforcer l'esprit d'équipe et pour souligner le travail acharné de tous, il ne faut pas perdre de vue que leur succès repose à la fois sur l'employeur, mais également sur l'ensemble de son personnel, incluant les cadres et les personnes salariées. Nous n'avons qu'à penser aux épisodes de harcèlement qui sont susceptibles de survenir lorsque l'alcool et le plaisir sont au rendez-vous. À cet égard, quelles sont les responsabilités de chacun en matière de fêtes de Noël?

Obligations de l'employeur

Encadrement légal

De façon générale, plusieurs obligations de l'employeur - tout comme celles des personnes salariées - prévues dans la législation ou encore dans des règlements ou politiques de l'entreprise peuvent se transposer dans le cadre de fêtes de Noël organisées par l'employeur. C'est le cas notamment en matière de harcèlement. Rappelons que depuis les dernières années, la législation a évolué afin d'offrir une protection élargie contre le harcèlement et la violence au travail. Outre l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique[1], l'employeur doit, depuis 2021, prendre des mesures pour assurer la protection d'une personne salariée « *exposée sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel* »[2].

Encore plus récemment, le 23 novembre 2023, le ministre du Travail a présenté le projet de loi n ° 42 intitulé *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à*

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

caractère sexuel en milieu de travail (le « **Projet de loi** »). Bien que le Projet de loi soit seulement à l'étape de la présentation et puisse faire l'objet de plusieurs modifications, le ministre explique qu'il vise « *à rendre les milieux de travail plus sains, respectueux et sécuritaires [et] à éliminer les comportements inacceptables* »[3]. De plus amples informations concernant ce Projet de loi feront d'ailleurs l'objet d'un bulletin distinct.

Droit de gérance de l'employeur

Lorsque l'employeur est témoin ou apprend autrement l'existence de comportements inappropriés survenus lors d'une fête de Noël qu'il a organisée, il est tout à fait en droit de faire enquête et de prendre les mesures adéquates, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement[4]. Par exemple, un employeur pouvait imposer une suspension disciplinaire de trois (3) jours à une personne salariée ayant commis un geste à caractère sexuel lors de la fête de Noël[5]. Un congédiement était également une mesure appropriée pour des actes de violence commis par un salarié à l'égard de sa collègue et ex-conjointe à l'occasion d'une fête de Noël[6].

L'enquête de l'employeur peut parfois même être étendue à des événements qui se seraient déroulés après une fête de Noël célébrée à l'extérieur des lieux du travail. Par exemple, dans une décision rendue en 2022, une arbitre rappelait que l'employeur pouvait mener une enquête sur des allégations d'agression et de harcèlement sexuel qui auraient eu lieu dans une chambre d'hôtel après la fête de Noël puisqu'il existait un lien suffisant entre les activités personnelles et l'employeur[7]. Malgré la nature privée des événements, ceux-ci ont eu une incidence négative sur le climat de travail et justifiaient une enquête par l'employeur à laquelle les personnes salariées devaient collaborer[8]. Dans le même ordre d'idées, une autre arbitre a confirmé le congédiement d'une personne salariée ayant agressé son superviseur, et ce, même si les faits étaient survenus lors du prolongement de la fête de Noël[9].

Mesures à prendre afin d'éviter les abus et les excès

Plusieurs mesures en amont peuvent être prises par l'employeur afin d'éviter des situations d'abus et d'excès, dont notamment :

Rappeler les politiques applicables, notamment le code de conduite et la politique de prévention du harcèlement;
Autoriser un nombre limité de consommations alcoolisées par personne;
Fermer le bar ou le service de consommations quelques heures avant la fin de la fête;
S'assurer qu'il y ait suffisamment de nourriture, d'eau et de boissons non alcoolisées durant toute la soirée;
Fournir des chambres d'hôtel individuelles;
Assurer un service de raccompagnement sécuritaire à la maison.

Obligations des personnes salariées

La personne salariée qui se présente, dans le cadre de son emploi, à une fête de Noël organisée par son employeur conserve le statut qu'elle détient chez celui-ci[10]. Elle doit donc se conformer à ses différentes obligations, y compris à celles de faire preuve de savoir-être et de civilité, de ne pas mettre en danger sa santé et sa sécurité et celles de ses collègues, d'adopter un langage adéquat et un comportement exempt de harcèlement et, de façon générale, de respecter les politiques de l'employeur. Il s'agit en quelque sorte du prolongement du milieu de travail. Dans le cas spécifique des membres du personnel-cadre, l'employeur est en droit d'avoir des attentes plus élevées quant à leur comportement exemplaire.

Par ailleurs, lorsque l'employeur enquête concernant des événements qui se seraient déroulés pendant ou après une telle fête, les personnes salariées sont, en outre, tenues de collaborer de

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

bonne foi.

…Et les témoins?

Comme mentionné précédemment, le succès des fêtes de Noël est une affaire de tous. Cependant, est-il réaliste de pouvoir compter sur les personnes salariées pour dénoncer tout comportement problématique dont ils sont témoins pouvant survenir lors de celles-ci? Le devoir de loyauté est-il suffisant pour créer une obligation générale de dénoncer tout comportement fautif? La réponse n'est pas limpide.

En ce qui a trait aux cadres, étant « *les yeux et les oreilles* » de l'employeur, ils sont soumis à une obligation de loyauté plus contraignante compte tenu de leurs responsabilités hiérarchiques[11]. L'employeur pourrait donc s'attendre à ce qu'ils dénoncent des comportements problématiques qui surviendraient lors d'une fête de Noël.

En ce qui concerne les personnes salariées (non-cadres), l'imposition d'une obligation générale de dénonciation de tout comportement fautif a été jugée déraisonnable[12], une telle obligation « *mett[ant] en péril la sérénité du climat de travail* »[13]. Cependant, il existe des cas où l'obligation de dénonciation est légitime. Il en va ainsi lorsque cette norme vise à protéger la santé et la sécurité des collègues et du public. La nature même des fonctions exercées par la personne salariée sera déterminante pour juger de la validité de l'obligation de dénonciation[14]. Dans tous les cas, la personne salariée doit se dissocier des comportements fautifs et éviter d'y participer.

Enfin, malgré l'absence d'une obligation générale de dénonciation, l'employeur peut valablement faire la promotion de la dénonciation du harcèlement, sans la rendre obligatoire[15].

Conclusion

La fête de Noël d'un employeur est certainement un événement fort attendu. Surtout dans le contexte des dernières années avec l'explosion du télétravail ou du mode « hybride », cet événement se veut particulièrement rassembleur. Il doit toutefois demeurer festif, pour tous. Avec des ingrédients simples, mais sûrs, tels la conscientisation au sujet des responsabilités de chacun et le respect mutuel, cette célébration sera un réel succès. Bonnes festivités à tous!

---

1. Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1, article 81.19.
2. Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1, article 51 (16).
3. Cabinet du ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec, « Le ministre Jean Boulet présente le projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail Gouvernement du Québec», 23 novembre 2023.
4. Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous invitons à consulter le bulletin suivant : Lavery, « Le retour des soirées de Noël : ce qu'un employeur doit savoir », 9 décembre 2022, lien URL : Le retour des soirées de Noël : ce qu'un employeur doit savoir.
5. Teamsters Québec, section locale 1999 et Univar Canada ltée (Jean-Martin Gobeil), 2020 QCTA 344.
6. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC-FTQ) et Royal Vézina inc. (St-Hubert), 2017 QCTA 304.
7. Syndicat des salariés(es) de l'agroalimentaire de Ste-Claire (CSD) et Kerry Canada inc., 2022 QCTA 224.
8. Voir également : CSN-Syndicat du personnel de bureau du CISSS de la Gaspésie et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie, 2023 QCTA 131.
9. Syndicat des inspecteurs du RTM-CSN et EXO (Charles-David Lapointe), 2020 QCTA 24.
10. Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, district 140, section locale 2309 et Servisair (Avo Minassian), D.T.E. 2009T-448 (T.A.).
11. Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, D.T.E. 2010T-68 (T.A.); Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN), 2015 QCTA 52.
12. Id.; voir également : Viterra inc. et Unifor, section locale 2022, 2020 QCTA 565.
13. Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP, précitée, note 11, par. 88.
14. Id.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

15. Journal de Montréal et Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN), précitée, note 11.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.