



Rendez-vous

## RELATIONS DU TRAVAIL

# Notion de civilité dans les rapports entre syndicats et patrons: l'après #metoo

Me Marianne Plamondon, MBA, CRHA, Langlois avocats

Me Isabelle Lacas, Laroche Martin (CSN)

# Introduction

## 1. Historique des relations du travail au Québec

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

2.1 Genèse du mouvement #metoo / #moiaussi

2.2 Hiver 2018: sondage Angus Reid

2.3 Un après: sondage SOM-L'actualité-98,5

2.4 Changement dans la norme de conduite acceptable et examens de conscience

## 3. Illustrations jurisprudentielles

- *Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993, FTQ et Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy), 2018 QCTA 367*
- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812 Canada Limited, 2018 QCTAT 2064*
- *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*
- *L'affaire Association des employeurs maritimes*

# Introduction

## 4. Perspective patronale

- 4.1 Importance de la notion de civilité dans le milieu de travail
- 4.2 Augmentation du nombre de plaintes reçues
- 4.3 Responsabilité accrue des entreprises
  - 4.3.1 Adoption de politiques et formation du personnel
  - 4.3.2 Rôle des conseils d'administration
  - 4.3.3 Processus d'enquête
- 4.4 Conclusion

## 5. Perspective syndicale

### Conclusion

# **1. Historique des relations du travail au Québec**

# 1. Historique des relations du travail au Québec

## 1.1 1990 à 2005

### Baisse générale du nombre de conflits de travail

Entre le début des années 90 et les années 2000, on constate une baisse générale dans le nombre de conflits de travail. Or, malgré leur nombre réduit, on peut remarquer une tendance à l'augmentation de leur ampleur et de leur durée. De plus, on assiste à l'apparition de conflits et de négociations ardues très médiatisés.

### Baisse du recours à la procédure de griefs

Au cours de la même période, on assiste aussi à une baisse des griefs faisant l'objet d'une décision arbitrale, démontrant que les parties tendent désormais à régler leurs différends sans passer par l'arbitrage.

La procédure de règlement de griefs est vue comme inefficace. On considère qu'il s'agit d'un processus lent, coûteux en temps et en ressources et propice à ce que les parties restent campées dans leur position respective.

Ces critiques, de même qu'une pratique désormais orientée vers la concertation, expliquent cette tendance à la baisse des griefs et le nombre grandissant de règlements hors cour.

# 1. Historique des relations du travail au Québec

## 1.1 1990 à 2005

### Précarisation du travail et baisse du pouvoir de négociation

La conjoncture a engendré une précarisation du travail et de l'incertitude. Ainsi, les parties ne veulent plus prendre de risques comme avant, ce qui tend à expliquer la diminution du nombre de conflits de travail. Ainsi, le pouvoir de négociation des syndicats s'en trouve diminué.

## 1.2 2004: Adoption des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*

Entrée en vigueur des modifications de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique le 1<sup>er</sup> juin 2004.

On y retrouve dès lors une définition de la notion de harcèlement psychologique. La loi établit un ensemble de droits et d'obligations, tant pour les salariés que pour les employeurs, en plus de préciser les recours dont le salarié pourra se prévaloir s'il se trouve dans une situation de cette nature dans son milieu de travail.

Il s'agit d'une approche innovatrice mettant davantage l'accent sur la prévention.

# 1. Historique des relations du travail au Québec

## 1.3 2006-2015

On note une accentuation de l'augmentation du nombre de salariés concernés par les conflits à compter de l'année 2009.

D'ailleurs, l'année 2015 s'est particulièrement démarquée avec les 110 arrêts de travail déclenchés dans l'année (contre 56 en 2014), les 154 arrêts de travail qui ont eu cours dans l'année (contre 99 en 2014) et la moyenne de 1 990 employés touchés par un conflit (contre 277 en 2014).

## 1.4 2014: Dixième anniversaire de l'adoption des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*

On a pu constater que le nombre de plaintes déposées dépassait largement le nombre anticipé, et qu'il y a eu beaucoup de procès, mais peu de résolution de conflits.

Des experts s'entendent aussi pour dire que la judiciarisation n'est pas l'avenue à favoriser et qu'il faudrait plutôt avoir recours à des modes alternatifs de résolution de conflits.

On a aussi constaté que, suivant l'entrée en vigueur de la législation, plusieurs organisations se sont dotées d'une politique sur le harcèlement psychologique.

# 1. Historique des relations du travail au Québec

## 1.5 2018: Adoption du projet de loi n°176, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*

Par l'adoption du projet de loi no176 en juin 2018, plusieurs modifications ont été apportées à la Loi sur les normes du travail, notamment en ce qui a trait aux questions entourant le harcèlement psychologique :

1. La définition du harcèlement psychologique inclut désormais explicitement le harcèlement sexuel, lequel comprend les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel;
2. La loi prévoit maintenant que les employeurs ont l'obligation d'adopter et de mettre à la disposition de leurs employés des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes internes en matière de harcèlement au travail;
3. Le délai pour déposer une plainte pour harcèlement est passé de 90 jours à deux ans.

## **2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi**

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.1 Genèse du mouvement #metoo / #moiaussi

Le 5 octobre 2017, le New York Times faisait état pour la première fois des allégations de douzaines de femmes accusant le producteur hollywoodien Harvey Weinstein de les avoir harcelées ou abusées sexuellement.

Le 15 octobre, l'actrice américaine Alyssa Milano a suggéré sur Twitter à tous ceux qui avaient déjà été harcelés ou abusés sexuellement de répliquer par « me to ». Selon Facebook, dans les 24 heures ayant suivi cette publication, le mot-clique #metoo a été utilisé 4,7 millions de fois, déclenchant une vague de dénonciations publiques de cas d'agressions sexuelles.

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.1 Genèse du mouvement #metoo / #moiaussi

Il s'en est ensuite suivi un mouvement qui a dépassé les frontières américaines et que nous avons pu voir apparaître au Québec avec le mot-clique #moiaussi.

On a d'ailleurs pu voir une augmentation du nombre de plaintes et de demandes auprès des corps policiers et d'organismes d'aide.

Plusieurs dossiers hautement médiatisés au Québec ont pris naissance dans le cadre du travail, ce qui soulève de multiples questions.

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.2 Hiver 2018: sondage Angus Reid

Dans le cadre d'un sondage réalisé au début de l'année 2018, on constatait que 53% des femmes et 22% des hommes au Canada affirmaient avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie.

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.3 Un an après: sondage SOM-L'actualité-98,5

À l'occasion du premier anniversaire du mouvement, un grand sondage réalisé par SOM-L'actualité-98,5 a été mené en ligne auprès de 1 020 Québécois francophones âgés d'au moins 18 ans, soit 511 femmes et 509 hommes\*.

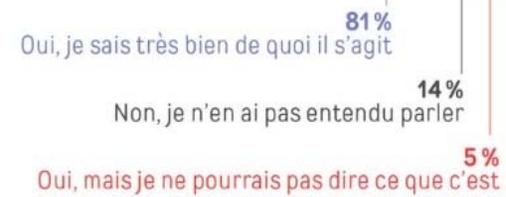
\* Plus de 90 % des répondants se présentent comme hétérosexuels, et 60 % travaillent. Les données ont été pondérées pour refléter au mieux les caractéristiques de la population. La marge d'erreur maximale, pour l'ensemble des répondants, est de 4,1 %, 19 fois sur 20. Les participants ont été recrutés de façon aléatoire par téléphone fixe et cellulaire ; il s'agit donc d'un échantillon probabiliste.

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.3 Un an après: sondage SOM-L'actualité-98,5

Selon ce sondage, un an après, 81 % des Québécois avaient entendu parler du mouvement #moiaussi et savaient très bien de quoi il s'agissait.

Avez-vous déjà entendu parler du mouvement #moiaussi ou #metoo?



## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.3 Un an après: sondage SOM-L'actualité-98,5

Or, on remarque que quelques bémols persistent. En effet, 39% des hommes estimaient qu'on donne trop d'importance à des incidents isolés, contre 21% des femmes. Et ils sont encore plus nombreux (64%) à penser que le mouvement risque de détruire la réputation de personnes innocentes (40% des femmes acquiescent). Plusieurs répondants ont souligné que certaines accusations sont sûrement trompeuses ou exagérées et qu'elles risquent de discréditer les « vraies » victimes.

De nombreuses dénonciations de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles ont attiré l'attention du public et des médias au cours des derniers mois. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

■ Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord



## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.3 Un an après: sondage SOM-L'actualité-98,5

Fait intéressant, relativement aux mesures prises par les employeurs, 41% des personnes sondées ont affirmé que leur employeur n'avait pris aucune mesure particulière suivant le mouvement #moiaussi, et 15% n'ont pas su quoi répondre. Et s'ils ont remarqué quelque chose, il s'agissait souvent d'un simple rappel des mesures déjà en place. Rares sont ceux qui ont eu droit à une rencontre d'employés ou encore à de nouvelles ressources.

Au cours de la dernière année, quelles mesures votre employeur a-t-il prises pour composer avec le harcèlement sexuel en milieu de travail ou pour le prévenir?



## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.3 Un an après: sondage SOM-L'actualité-98,5

Malgré le peu d'actions remarqué par les répondants, 88% des femmes et 84% des hommes ont confiance que les plaintes sont désormais prises plus au sérieux tant par les employeurs, la police et l'appareil judiciaire. Une bonne proportion des répondants, soit 85% des femmes et 77% des hommes, ont signifié être prêts, plus qu'avant, à dénoncer le harcèlement qui pourrait survenir sous leurs yeux.

**Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants quant aux conséquences du mouvement #moiaussi.**

■ Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord

Dorénavant, les plaintes pour harcèlement sexuel ou agressions sexuelles seront davantage prises au sérieux

F	88 %
H	84 %

Je suis plus porté(e) à dénoncer un incident de harcèlement sexuel si j'en suis témoin

F	85 %
H	77 %

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.4 Changement de la norme de conduite acceptable et examens de conscience

On constate que certains comportements et commentaires, qui étaient autrefois acceptés, sont devenus inacceptables, ce qui a mené à une conscientisation en matière de civilité et à un assainissement des milieux de travail.

On remarque aussi une plus grande prudence dans les rapports humains et une facilité à parler des comportements inacceptables.

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.4 Changement de la norme de conduite acceptable et examens de conscience

Le mouvement #moiaussi a entraîné plusieurs personnes à faire un examen de conscience et à se questionner sur leurs comportements. En effet, selon le sondage SOM-L'actualité-98,5, 52% des hommes et 34% des femmes sondés ont fait cet exercice afin de réexaminer leur vie et se demander s'ils avaient déjà commis des gestes qui correspondent à une agression ou à du harcèlement sexuel.

**Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants quant aux conséquences du mouvement #moiaussi.**

■ Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord

Je suis plus prudent(e) avant d'émettre un commentaire ou de faire un geste qui pourrait blesser, choquer ou mettre mal à l'aise certaines personnes

F	76 %
H	79 %

Lors d'un rapport sexuel, je fais plus d'efforts pour m'assurer du consentement de mon/ma partenaire

F	69 %
H	60 %

J'ai réévalué mes expériences passées en me demandant si j'avais déjà subi des gestes qui correspondent à du harcèlement sexuel ou à une agression sexuelle

F	62 %
H	42 %

J'ai réévalué mes expériences passées en me demandant si j'avais déjà commis des gestes qui correspondent à du harcèlement sexuel ou à une agression sexuelle

F	34 %
H	52 %

J'hésite davantage à draguer ou à séduire

F	35 %
H	55 %

J'ai réduit mes contacts avec mes collègues, mes employé(e)s ou mes supérieur(e)s

F	15 %
H	25 %

## 2. Effets du mouvement #metoo / #moiaussi

### 2.4 Changement de la norme de conduite acceptable et examens de conscience

Fait intéressant, ce sondage a aussi révélé que 62% des femmes ont plutôt eu tendance à se demander si elles avaient déjà subi de tels actes dans le passé, tout comme 42% des hommes.

**Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants quant aux conséquences du mouvement #moiaussi.**

■ Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord

Je suis plus prudent(e) avant d'émettre un commentaire ou de faire un geste qui pourrait blesser, choquer ou mettre mal à l'aise certaines personnes

F	76 %
H	79 %

Lors d'un rapport sexuel, je fais plus d'efforts pour m'assurer du consentement de mon/ma partenaire

F	69 %
H	60 %

J'ai réévalué mes expériences passées en me demandant si j'avais déjà subi des gestes qui correspondent à du harcèlement sexuel ou à une agression sexuelle

F	62 %
H	42 %

J'ai réévalué mes expériences passées en me demandant si j'avais déjà commis des gestes qui correspondent à du harcèlement sexuel ou à une agression sexuelle

F	34 %
H	52 %

J'hésite davantage à draguer ou à séduire

F	35 %
H	55 %

J'ai réduit mes contacts avec mes collègues, mes employé(e)s ou mes supérieur(e)s

F	15 %
H	25 %

### **3. Illustrations jurisprudentielles**

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993, FTQ et Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy), 2018 QCTA 367***

#### Mise en contexte

Le plaignant a déposé des griefs reprochant à l'employeur d'avoir omis de prendre des moyens raisonnables afin de faire cesser le harcèlement psychologique exercé par des collègues alors qu'il occupait des fonctions de président du syndicat.

L'employeur affirme qu'il s'agit d'un conflit syndical interne et qu'il ne pouvait s'ingérer dans les activités de l'association de salariés.

L'arbitre devait décider de la requête en rejet sommaire de l'employeur de la plainte pour harcèlement psychologique formulée par le président du syndicat à l'encontre de salariés.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993, FTQ et Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy), 2018 QCTA 367*

#### Mise en contexte

La requête de l'employeur était basée sur l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que les articles 12 et 14 du *Code du travail* (C.t.) lesquels se lisent comme suit :

*Charte des droits et libertés de la personne*

3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993, FTQ et Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy), 2018 QCTA 367***

#### Décision

En vertu de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, il incombe à l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique, peu importe qu'un représentant de l'employeur soit impliqué ou non.

Les articles 12 et 14 du Code du travail empêchent l'employeur de s'ingérer dans les affaires du syndicat, mais ne confèrent pas d'immunité à ses membres relativement à leur comportement lorsqu'on est en présence de harcèlement.

Selon les allégations du plaignant, qui doivent être tenues pour avérées, un bon nombre de comportements dont il prétend avoir été victime sur les lieux de travail découlent d'événements survenus à l'extérieur du travail, mais qui sont rattachés à son « milieu de travail ».

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993, FTQ et Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy), 2018 QCTA 367*

#### Décision

Par ailleurs, un conflit à l'intérieur de l'unité de négociation ayant des répercussions sur le milieu de travail commande une intervention particulière de la part de l'employeur. S'il ne peut s'ingérer dans les activités syndicales ou favoriser un groupe plutôt qu'un autre, il demeure assujéti aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail et doit prendre les mesures qui s'imposent.

De l'avis de l'arbitre, lorsqu'une telle situation de présente, la nomination d'un enquêteur indépendant est certainement la décision à prendre en premier lieu.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812 Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

#### Mise en contexte

Le plaignant occupait les fonctions de président du syndicat et agissait comme représentant pour la négociation de la première convention collective. Il était vendeur d'automobile pour l'employeur, reconnu comme étant l'un des meilleurs vendeurs de la concession.

La démarche de syndicalisation suscite de nombreuses réactions et des représentants de l'employeur adoptent un comportement particulièrement négatif et agressif quant à la présence du syndicat. Leurs commentaires visaient à discréditer le syndicat et à intimider ceux qui y avaient adhéré en proférant des menaces à leur endroit.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812  
Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

Mise en contexte

Une plainte pour harcèlement concernant le plaignant avait été déposée en février 2016 par la directrice financière. Elle prétend devoir refuser constamment ses avances, qu'il la poursuit sur les médias sociaux et qu'il met son couple en danger. Malgré ses demandes répétées, il refuse de cesser.

Le 17 février 2016, le plaignant est suspendu avec solde pour enquête. L'avis de suspension parle au conditionnel en référant au « harcèlement dont il aurait fait preuve ». Or cette lettre n'est suivie d'aucun autre document officiel. Seules des mesures administratives sont prises afin d'éviter les contacts entre eux.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812  
Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

#### Mise en contexte

À compter du début de l'année 2017, le plaignant adopte un comportement inadéquat à l'endroit de la nouvelle directrice financière embauchée en février 2017. Entre autres, il lui pose des questions intimes, lui fait des commentaires sur son habillement et son apparence générale, s'informe sur son statut matrimonial, sur ce qu'elle fait les fins de semaine et sur ses fréquentations. Cette dernière lui reproche aussi de faire des commentaires vulgaires concernant les femmes en général.

Le 23 mars 2017, le plaignant est congédié en raison de son comportement envers la nouvelle directrice financière.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812 Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

Plainte pour entrave dans les activités syndicales (art. 3, 12, 13 et 14 C.t.)

Le syndicat allègue que l'employeur a porté atteinte au droit d'association prévu à l'article 3 C.t. en contrevenant aux articles 12, 13 et 14 C.t. Selon lui, le comportement des représentants syndicaux constitue une atteinte illicite au droit d'association édicté aux articles 3 et 49 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Bien que l'employeur bénéficie de sa liberté d'expression dans ses relations avec les salariés, la jurisprudence lui impose des critères de modération et de raisonabilité à cet égard, l'empêchant par ailleurs de faire directement ou indirectement des menaces aux salariés. Il ne peut non plus utiliser son autorité pour propager ses opinions contre le syndicalisme.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812  
Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

Plainte pour entrave dans les activités syndicales (art. 3, 12, 13 et 14 C.t.)

Or, les commentaires des gestionnaires de l'employeur visaient à discréditer le syndicat en voie de formation et à intimider ceux qui y avaient adhéré en proférant des menaces à leur endroit. L'obtention d'une accréditation n'a pas mis fin aux menaces, aux propos outranciers ni aux déclarations agressives de personnes en situation d'autorité.

Le tribunal doit intervenir pour réprimer ce comportement et rassurer les salariés. L'exercice d'un droit légitime et constitutionnel n'a rien de répréhensible et ne saurait justifier une telle attitude des représentants de l'employeur à leur endroit. Une somme de 1 000\$ est accordée au syndicat à titre de dommages punitifs.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

***Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de Laval et du Montréal métropolitain – CSN et 9465812  
Canada Limited, 2018 QCTAT 2064***

Plainte pour pratique interdite (art. 15 C.t.)

Au moment où le plaignant est congédié, il est le principal représentant du syndicat. Ainsi, la présomption légale doit s'appliquer.

L'employeur a fait la démonstration d'une autre cause juste et suffisante de congédiement, soit un manquement sérieux de la part du plaignant et en conséquence, le tribunal ne peut se prononcer sur l'adéquation entre la gravité de la mesure et l'importance de la sanction, étant donné qu'il s'agit d'une plainte pour pratique interdite et non d'un grief contestant un congédiement.

Il a été prouvé que le plaignant avait eu un comportement harcelant, répétitif et non désiré auprès d'une nouvelle employée. De l'avis du tribunal, il est impensable que le plaignant n'ait pas réalisé l'inconfort qu'il créait chez sa collègue.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Nature des griefs

Grief contestant la décision de l'employeur d'assigner la plaignante à domicile pour une durée d'une journée suite à un événement survenu dans le cadre d'une relation conflictuelle avec une collègue de travail et contestant le fait que son bureau ait été relocalisé dans un autre édifice.

Grief contestant la suspension de deux jours imposés pour avoir exercé du harcèlement psychologique à l'endroit d'une collègue de travail. La plaignante avait déposé une plainte contre une employée, N.A., ainsi que contre quatre gestionnaires. Or, selon l'employeur, c'est plutôt la plaignante qui aurait été l'auteure de harcèlement contre N.A.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Mise en contexte

Un conflit de travail est survenu entre plaignante et N.A. Malgré les tentatives des gestionnaires de l'employeur de régler le différend qui les opposait, la rupture de leur amitié a eu des conséquences néfastes sur le milieu de travail.

La plaignante a refusé de participer à une médiation visant à résoudre le différend à l'amiable. Son comportement est devenu encore plus vindicatif et hostile lorsque N.A. a été autorisée à déménager de bureau.

Malgré que N.A. ait clairement exprimé qu'elle ne voulait plus de contact avec la plaignante, cette dernière a continué d'insister à entrer en contact avec elle pour essayer de régler le conflit sans l'intervention des gestionnaires de l'employeur. Malgré que la plaignante ait reçu une mise en demeure à cet effet, elle s'est présentée au bureau de N.A., ce qui a entraîné un état de crise chez cette dernière.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Décision

La plaignante savait que sa collègue refusait tout contact, mais elle est passé outre cette indication en entrant dans le bureau de N.A., ce qui a provoqué une forte réaction de la part de cette dernière.

L'assignation à domicile de la plaignante suite à cet événement était pleinement justifiée afin d'éviter qu'un tel incident ne se reproduise. L'employeur n'a pas outrepassé ses droits de direction en assignant la plaignante à domicile, vu le harcèlement auquel elle se livrait à l'égard de sa collègue.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Décision

Le déplacement de son lieu de travail était la seule solution qui s'imposait, en raison de son refus de collaborer et du risque que la situation ne se dégrade davantage. Cette mesure ne peut être considérée comme un exercice abusif, déraisonnable et discriminatoire des droits de la direction.

Le fait que l'employeur n'avait pas, à l'époque de l'imposition de ces mesures, reçu les résultats de l'enquête qu'il avait commandé ne rend pas ces mesures illégales.

Il a été démontré qu'au moment où cette décision a été prise, les circonstances justifiaient amplement d'assigner la plaignante à domicile et de déplacer son lieu de travail. Ces décisions ne pourraient être qualifiées d'arbitraires, abusives ou déraisonnables.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Décision

En effet, l'employeur pouvait déjà conclure que la plaignante avait exercé du harcèlement psychologique. Tous les éléments de la définition énoncée à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail ont été prouvés. Elle a adopté une conduite vexatoire, non désirée et hostile qui a porté atteinte à la dignité ainsi qu'à l'intégrité psychologique et physique de sa collègue.

Son acharnement à l'égard de sa collègue a contribué à rendre le milieu de travail néfaste. La plaignante a refusé toutes possibilités proposées afin de tenter de dénouer l'impasse. Son déplacement s'est imposé comme un moyen de dernier recours ayant permis de mettre un terme au harcèlement psychologique.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie (réseau local du Rocher-Percé), 2018 QCTA 627*

#### Décision

La gravité objective des gestes reprochés fondait l'employeur à imposer une mesure disciplinaire. Le harcèlement psychologique en milieu de travail ne peut être toléré.

Selon l'arbitre, la suspension de deux jours pouvait paraître être une mesure timide pour sanctionner tel comportement, or il n'appartient pas au tribunal de la réviser à la hausse.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### ***L'affaire Association des employeurs maritimes***

À l'automne 2014, un conflit de travail est survenu entre l'Association des employeurs maritimes (l'« AEM ») et le Syndicat des débardeurs, section locale 375 SCFP (le « Syndicat ») relativement à un système utilisé par l'AEM pour pallier à certains besoins d'embauche sur le port de Montréal.

Des griefs ont été déposés auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Or, malgré qu'une convention collective ait été en vigueur, le Syndicat a déclenché une grève, forçant l'AEM à présenter une requête devant le Conseil canadien des relations industrielles en octobre 2014 en vue d'obtenir une ordonnance pour forcer les employés à reprendre leurs tâches habituelles de façon normale.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### ***L'affaire Association des employeurs maritimes***

À l'automne 2014, un conflit de travail est survenu entre l'Association des employeurs maritimes (l'«AEM») et le Syndicat des débardeurs, section locale 375 SCFP (le «Syndicat») relativement à un système utilisé par l'AEM pour pallier à certains besoins d'embauche sur le port de Montréal.

Des griefs ont été déposés auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Or, malgré qu'une convention collective ait été en vigueur, le Syndicat a déclenché une grève, forçant l'AEM à présenter une requête devant le Conseil canadien des relations industrielles en octobre 2014 en vue d'obtenir une ordonnance pour forcer les employés à reprendre leurs tâches habituelles de façon normale.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### ***L'affaire Association des employeurs maritimes***

Dans le cadre de leurs moyens de pression, le Syndicat et ses membres s'en sont pris particulièrement au vice-président de l'AEM, faisant circuler de virulents propos à son égard, notamment par l'entremise de :

- Distribution de communiqués du Syndicat à ses membres dont chaque parution atteignait 850 personnes;
- Mentions diffamatoires sur des pancartes;
- Distribution de tracts au public et aux commerces comportant des propos diffamatoires;
- Publications sur Facebook;
- Mise en circulation d'un camion transportant une affiche rotative sur laquelle apparaissait un message attaquant le vice-président.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### **L'affaire *Association des employeurs maritimes***

L'AEM a présenté une demande en injonction provisoire, interlocutoire et permanente afin que le Syndicat et ses membres cesse tout harcèlement à l'encontre du vice-président.

Le 29 octobre 2014, la Cour supérieure a accueilli l'injonction provisoire afin de mettre terme à l'atteinte à la réputation du vice-président. Le tribunal s'est attardé sur chacun des critères nécessaires à l'émission d'une injonction provisoire, soit l'urgence, l'apparence de droit, le préjudice irréparable et la prépondérance des inconvénients avant de conclure qu'il y avait lieu de rendre une telle ordonnance, compte tenu que tous les critères étaient remplis.

Une injonction permanente a été émise le 4 septembre 2015 suite à une entente entre les parties.

Malgré ce qui précède, le climat est resté tendu entre l'AEM et le Syndicat, de sorte qu'en 2018, un autre conflit entourant l'affichage général des classifications a surgi.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### ***L'affaire Association des employeurs maritimes***

Dans ce cadre, l'AEM a déposé un grief patronal demandant au tribunal de rendre une ordonnance afin que le Syndicat et ses représentants cessent toutes attaques personnelles, manœuvres d'intimidation et de harcèlement à l'égard des dirigeants ou employés de l'AEM.

Une ordonnance provisoire a été rendue dans ce dossier par laquelle l'arbitre Me Nancy Ménard-Cheng ordonnait à trois représentants syndicaux de « cesser toute menace, intimidation ou invective à l'égard des dirigeants ou employés de l'AEM, jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par le présent Tribunal sur le grief patronal 2018-0003 ».

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### **L'affaire *Association des employeurs maritimes***

Dans le cadre de son analyse, l'arbitre a formulé les commentaires suivants sur les comportements acceptables et la culture d'un milieu de travail :

*Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 375 c. Association des employeurs maritimes*, 2018 CanLII 93026 (QC SAT)

[88] Voici qui dispose du premier argument. Demeure celui des relations de travail difficiles, de la culture interne à l'entreprise, où l'on s'abreuve de commentaires déplacés, de sacres ou d'invectives, et où il est habituel de hausser le ton, de crier lors des échanges patronaux-syndicaux ou de faire des commentaires publics sur l'interprétation et l'application de la convention collective.

[89] Le syndicat plaide qu'il faut distinguer [...] ce qui est « souverainement désagréable » de ce qui est « carrément inacceptable ». Ses prétentions reposent sur le fait qu'il arrive souvent que les parties soient en désaccord et qu'il n'est pas inhabituel qu'elles l'expriment de manière abrasive ou abrupte, directe, en haussant le ton et qu'il y ait parfois des dérapages ou des excès de langage.

### 3. Illustrations jurisprudentielles

#### ***L'affaire Association des employeurs maritimes***

Syndicat des débardeurs, SCFP section locale 375 c. Association des employeurs maritimes, 2018 CanLII 93026 (QC SAT)

[90] [...] Certes, il est vrai que le comportement des parties s'apprécie différemment d'un milieu à l'autre, et qu'il est nécessaire de s'adapter à la culture de chaque milieu. Cependant, le fait d'évoluer dans un milieu industriel plutôt qu'universitaire ne constitue pas un blanc-seing à des propos et des comportements abusifs, injurieux, voire intimidants ou menaçants. Cette conception des relations patronales-syndicales relève d'une autre époque et elle n'a certainement plus sa place en 2018.

## 4. Perspective patronale

## 4. Perspective patronale

### 4.1 Importance de la notion de civilité dans le milieu de travail

La notion de civilité en milieu de travail prend maintenant tout son sens. On s'attend de plus en plus à une attitude empreinte de respect, de collaboration, de politesse, de savoir-vivre et de courtoisie.

Bien que l'incivilité soit réputée comme étant moins grave que le harcèlement, il demeure qu'elle entraîne des conséquences similaires pour la personne qui le subit :

- Climat de travail négatif qui affecte la motivation des gens;
- Crainte de se présenter au travail et perte du sentiment de confiance;
- Anxiété, humeur dépressive, perte d'estime de soi.

## 4. Perspective patronale

### 4.1 Importance de la notion de civilité dans le milieu de travail

La clé en matière d'incivilité demeure l'adoption de normes de politesse et de respect endossés et respectés par tous.

En matière de civilité organisationnelle, tous les employés du milieu de travail ont un rôle à jouer afin de préserver la qualité du climat.

Or, la tolérance envers l'incivilité et le laxisme des supérieurs augmentent le risque de situations d'incivilité et de harcèlement.

Ainsi, l'employeur doit jouer un rôle d'encadrement afin de maintenir la civilité dans le milieu de travail et prévenir le harcèlement. Le suivi à cet effet doit être rigoureux afin de conscientiser les employés sur les comportements qui ne sont plus acceptables dans un milieu de travail.

## 4. Perspective patronale

### 4.2 Augmentation du nombre de plaintes reçues

De manière générale, on constate une hausse dans le nombre de plaintes reçues par les employeurs en matière de harcèlement sexuel.

Un tel phénomène s'expliquerait en partie par la plus grande sensibilisation du public et par l'examen des médias de plusieurs situations soulevant des questions relatives au harcèlement psychologique, créant ainsi un climat plus propice à de telles dénonciations.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.2 Rôle des conseils d'administration

##### Quoi retenir des affaires Weinstein, Salvail et Rozon?

- Ce sont toutes des situations en lien avec le travail, bien que les faits ne se soient pas nécessairement déroulés sur les lieux du travail;
- Les victimes étaient toutes face à un homme de pouvoir qui représentait la haute direction de l'entreprise et qui détenait un haut degré de pouvoir dans son industrie;
- Les victimes avaient peur de dénoncer les conduites inappropriées par peur de représailles et d'impact négatif pour la poursuite de leur carrière;
- Les victimes détenaient souvent un emploi ou une position précaire;

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.2 Rôle des conseils d'administration

##### Quoi retenir des affaires Weinstein, Salvail et Rozon?

- N'ayant pas d'autres moyens de dénoncer, les victimes ont choisi les réseaux sociaux et les médias pour ce faire, ce qui a causé une perte de valeur importante de l'entreprise;
- Les dénonciations sont arrivées en cascade, une victime après l'autre, souvent plusieurs années après les faits;
- Le présumé harceleur avait fait, au cours des années, plusieurs victimes et semblait avoir développé un « *pattern* » de harcèlement;
- Dans la plupart des cas, le conseil d'administration, les hauts dirigeants ou les gens du milieu étaient bien au courant de conduites appropriées, mais n'ont pas dénoncé le présumé harceleur.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.2 Rôle des conseils d'administration

Les entreprises ont pu constater l'impact financier néfaste supplémentaire que pouvait avoir une plainte de harcèlement sexuel lorsqu'elle attire l'attention des médias.

Ces situations peuvent affecter la réputation de l'entreprise au point de mener à une perte importante de sa valeur et à une dévalorisation de son image de marque.

Ce faisant, on constate que les conseils d'administration ont été conscientisés sur les effets de telles plaintes et l'importance des processus internes de gestion des questions reliées au harcèlement.

On remarque désormais que les employés ne sont plus les seuls touchés par la question d'inconduite sexuelle. En effet, des comportements inadéquats de personnes haut placées dans des entreprises qui, autrefois étaient tolérés et passés sous silence, sont désormais dénoncés.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.2 Rôle des conseils d'administration

Les entreprises doivent désormais se doter de moyens de contrôle et de sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie pour que les situations se règlent à l'interne et non dans les médias afin non seulement de maintenir une bonne réputation, mais aussi afin d'assurer un milieu de travail sain.

Ainsi, les membres du conseil d'administration doivent s'assurer de savoir ce qui se passe au sein de l'entreprise afin d'agir lorsqu'il est nécessaire et ce, autant envers les membres de la haute direction qu'envers les autres membres du conseil d'administration.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

De manière générale, le mouvement #moiaussi a mis en lumière la responsabilité à laquelle s'exposent les entreprises qui ne parviennent pas à gérer convenablement les cas de harcèlement sexuel et d'abus au travail.

Ce faisant, on a pu constater que les entreprises ont de plus en plus recours à diverses mesures afin de prévenir et faire cesser les situations de harcèlement sexuel et d'abus.

La tolérance des entreprises face aux comportements d'incivilité est réduite dans toutes les sphères d'activités, incluant les relations de travail.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.1 Adoption de politiques et formation du personnel

Selon un sondage mené en août 2018 par theBroadlist et Qualtrics, 53% des membres des conseils d'administration canadiens sondés ont envisagé réévaluer les politiques en matière de harcèlement en réaction directe au mouvement #moiaussi. À titre de comparaison, seuls 43% des membres de conseils d'administration américains avaient discuté du comportement sexuellement inapproprié dans un milieu de travail.

D'ailleurs, on constate que des employeurs ont adopté une approche proactive en mettant en place de telles politiques au sein de leur entreprise et en offrant des formations à leurs employés.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.1 Adoption de politiques et formation du personnel

Il est à noter que ces politiques doivent s'appliquer à tous les échelons, soit à tous les salariés, dirigeants et administrateurs de l'entreprise.

D'ailleurs, la modification de la *Loi sur les normes du travail* entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier dernier obligé les organisations à mettre en place une politique ou à faire une révision de celle-ci.

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.1 Adoption de politiques et formation du personnel

En effet, une enquête menée par Morneau Shepell révèle que la majorité des employeurs ont déjà mis en place un processus pour composer avec ces situations.

**Tableau H. Envisagez-vous des mesures pour tenir compte du mouvement #Moiaussi qui prend de l'ampleur et de son incidence sur votre milieu de travail?**

Réponse	En place actuellement	Prévu dans les 12 à 18 prochains mois	Non planifié
Politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail	84 %	5 %	11 %
Ligne d'écoute pour les lanceurs d'alerte	41 %	4 %	55 %
Services de soutien pour les victimes	62 %	6 %	32 %
Culture de travail où les employés se sentent en confiance pour signaler les cas d'intimidation ou de harcèlement	83 %	8 %	9 %
Ressources et outils clairs à l'intention des gestionnaires pour gérer les comportements négatifs	60 %	25 %	16 %
Processus d'évaluation et de signalement efficaces	59 %	17 %	25 %
Engagement de la haute direction à l'égard de l'élimination des comportements négatifs	79 %	9 %	11 %

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.1 Adoption de politiques et formation du personnel

La conscientisation aux enjeux en matière de harcèlement sexuel a poussé les employeurs à vouloir former leurs gestionnaires et à leur donner les outils appropriés pour parler de cet enjeu avec les employés. Toutefois, on constate qu'un soutien accru pourrait être offert aux victimes de harcèlement.

**Tableau H. Envisagez-vous des mesures pour tenir compte du mouvement #Moiaussi qui prend de l'ampleur et de son incidence sur votre milieu de travail?**

Réponse	En place actuellement	Prévu dans les 12 à 18 prochains mois	Non planifié
Politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail	84 %	5 %	11 %
Ligne d'écoute pour les lanceurs d'alerte	41 %	4 %	55 %
Services de soutien pour les victimes	62 %	6 %	32 %
Culture de travail où les employés se sentent en confiance pour signaler les cas d'intimidation ou de harcèlement	83 %	8 %	9 %
Ressources et outils clairs à l'intention des gestionnaires pour gérer les comportements négatifs	60 %	25 %	16 %
Processus d'évaluation et de signalement efficaces	59 %	17 %	25 %
Engagement de la haute direction à l'égard de l'élimination des comportements négatifs	79 %	9 %	11 %

## 4. Perspective patronale

### 4.3 Responsabilité accrue des entreprises

#### 4.3.3 Processus d'enquête

Comme conséquence directe de l'augmentation du nombre de plaintes en matière de harcèlement, on constate une augmentation du nombre d'enquêtes, tant internes qu'externes, menées suite au dépôt de telles plaintes, ce qui augmente les coûts de l'entreprise.

De plus, on pourrait remarquer une tendance vers le changement en ce qui a trait à la conduite des enquêtes en matière de harcèlement. Alors qu'elles étaient principalement menées à l'interne, on questionne désormais l'efficacité et le caractère adéquat de ces processus d'enquêtes internes, à savoir si une enquête externe ne garantirait pas plus d'indépendance.

La tendance est à l'embauche d'un professionnel compétent, objectif et indépendant membre d'un ordre professionnel régi par un code de déontologie et qui, de ce fait, doit respecter des obligations de confidentialité.

## 4. Perspective patronale

### 4.4 Conclusion

Les scandales récents de harcèlement au travail rappellent la nécessité pour les employeurs de prendre des mesures pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement au travail, incluant dans les relations de travail.

De plus, les conséquences néfastes du harcèlement au travail sont multiples pour les entreprises et présentent réellement un risque financier pour ces dernières:

- Démobilisation et augmentation du taux de roulement;
- Perte de temps et baisse de la productivité;
- Problèmes d'absentéisme;
- Augmentation des cotisations CSST;
- Augmentation des coûts des assurances collectives;
- Moyens de pression;
- Atteinte à la réputation de l'employeur;
- Difficulté à atteindre ses objectifs.

## 4. Perspective patronale

### 4.4 Conclusion

Le contexte de relation de travail adversarial et conflictuel mine la réalisation des objectifs de l'entreprise et peut engager la responsabilité de l'employeur et du syndicat.

Les acteurs des relations de travail doivent suivre le courant et faire un exercice introspectif sur les méthodes et tactiques utilisées pour mettre de la pression et évaluer si elles respectent la nouvelle norme de civilité. Ainsi, ils devront:

- Surveiller le langage;
- Surveiller les excès de colère;
- Éviter les comportements inappropriés;
- Adopter une attitude et un comportement adéquat en tout temps et empreint de bonne foi et de civilité.

Dans l'éventualité d'un écart à cette norme, ils devront désormais s'attendre à être sanctionnés par voie disciplinaire et ce, même dans le contexte de relations de travail.

## **5. Perspective syndicale**

## 5. Perspective syndicale

- Évolution importante au-delà du mouvement #metoo relativement à l'importance de la civilité dans les relations de travail.
- Le « milieu » syndical ne doit plus être considéré comme un facteur atténuant.

## 5. Perspective syndicale

### **CSN c. Jetté, 2005 QCCA 1238**

(*CSN et Marie-Claire Fréchette c. Jetté*, 2006 CanLII 16459 (CSC))

- Contexte : Poursuite en diffamation

Une conseillère syndicale a reçu une mise en demeure la traitant entre autres de tortionnaire et comportant plusieurs insultes.

## 5. Perspective syndicale

### **CSN c. Jetté, 2005 QCCA 1238**

(CSN et Marie-Claire Fréchette c. Jetté, 2006 CanLII 16459 (CSC))

- Décision : La requête est rejetée.

La Cour d'appel écrit :

[46] À l'instar de la juge de première instance, je suis plutôt d'avis que les propos litigieux, malgré leur caractère malgracieux, ne sont pas diffamatoires. Le jugement entrepris, après un rappel du cadre juridique pertinent, analyse soigneusement les faits et conclut que les propos des intimés n'étaient pas de nature à attenter à la réputation des appelantes. Aucune erreur de droit ni aucune erreur de fait grave et déterminante ne me paraît entacher cette conclusion et justifier ici l'intervention de la Cour.

## 5. Perspective syndicale

Désormais :

- Les attentes relatives à la civilité s'appliquent tant aux représentants de l'employeur qu'aux collègues de travail. Elles s'appliquent également face à ceux qui représentent les salariés (structure syndicale)

## 5. Perspective syndicale

- Les plaintes liées aux atteintes à la civilité, tout comme les plaintes en harcèlement psychologique et sexuel imposent un traitement immédiat.
- Les attentes face à un règlement immédiat sont élevées.
- Cela crée une multiplication des plaintes pour un même évènement.

## 5. Perspective syndicale

- Contestation de la forme autant que du fond des décisions;
- Entraîne un processus d'enquête plus complexe et un plus grand nombre d'enquêtes;
- Responsabilité accrue à l'intérieur des syndicats;
- Les mécanismes de gestion des plaintes qui surviennent entre salariés doivent être mis en place par les syndicats;

## 5. Perspective syndicale

- Collaboration accrue avec l'employeur :
  - Mise en place des politiques visant à contrer le harcèlement
  - Formations
  - Sensibilisation

## 5. Perspective syndicale

- Difficultés :
  - Changement de culture qui impose aux syndicats de former leurs membres
  - Faire de la civilité un incontournable
    - La politesse comme arme de combat !
    - L'argumentation musclée et respectueuse !

# Merci!



**Marianne Plamondon, MBA, CRHA, Langlois avocats**  
Avocate, associée

T +1 438 844 7824  
marianne.plamondon@langlois.ca

**Isabelle Lacas, Laroche Martin (CSN)**  
Avocate

T +1 514 4529 4901  
isabelle.lacas@csn.qc.ca