

Développements récents en matière de harcèlement psychologique : survol des décisions relatives à l'interprétation des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail*

Par **Marie-Claude Perreault et Isabelle Marcoux** (avec la collaboration de Pierrick Bazinet, étudiant)

Les nouvelles dispositions en matière de harcèlement psychologique, intégrées le 1^{er} juin 2004 à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après appelée la « LNT »)¹, ont donné lieu, depuis deux ans, à plusieurs sentences arbitrales et interprétations qui en ont précisé le concept.

Les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique encadrent les relations entre employeurs et employés, entre collègues de travail, ainsi qu'entre employés et tiers (tels que la clientèle et les fournisseurs). La LNT offre donc désormais la possibilité de déposer une plainte à la Commission des normes du travail (ci-après la « CNT ») qui la déférera ensuite à la Commission des relations du travail (ci-après la « CRT ») si elle juge que celle-ci est fondée ou si une entente ne peut être conclue entre les parties².



Deux ans d'existence : brève rétrospective statistique³

Afin de dresser le bilan des deux années d'existence des dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique, la CNT a compilé dans un communiqué de presse des statistiques éloquentes. En voici quelques-unes couvrant une période récente :

- Entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006, près de 2200 plaintes ont été déposées à la CNT;
- De ce nombre, les parties ont réglé, dans 38 % des cas, le différend par le biais d'une entente. Ces ententes ont pu prévoir, par exemple, le versement d'une indemnité ou le remboursement de frais liés à un programme de réinsertion au travail;

- La CNT a toutefois déferé près de 200 plaintes (soit 9 %) à la CRT et 32 d'entre elles ont été réglées par le biais de règlements à l'amiable;
- Dans près de 25 % des cas, la CNT a déterminé que les plaintes ne constituaient pas des cas de harcèlement psychologique;
- Par ailleurs, 24 % des plaintes ont été retirées pour diverses raisons (occupation d'un nouvel emploi, amélioration de la situation au travail, etc.);
- En outre, 8 % des plaintes reçues n'étaient pas admissibles à un recours et environ 5 % des plaintes ont été fermées pour des motifs administratifs;
- Il est intéressant de noter que 62 % des plaignants sont des femmes et que, dans la majorité des cas, les plaintes mettent en cause une personne en situation d'autorité;
- Dans près de 45 % des cas, la plainte pour harcèlement psychologique est accompagnée d'un autre recours prévu à la LNT (par exemple, une plainte à l'encontre d'une pratique interdite ou d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante);
- Finalement, dans la majorité des plaintes déposées, les plaignants ont reconnu n'avoir effectué aucune démarche auprès de leur employeur avant de déposer leur plainte.

¹ L.R.Q. c. N-1.1.

² Par contre, en vertu de l'article 81.20 LNT, un salarié visé par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où de tels recours existent à son égard.

³ *Le harcèlement psychologique - deux ans de pratique à la Commission des normes du travail*, juin 2006, en ligne : <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Juin2006/01/c9302.html>



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Décisions récentes en matière de harcèlement psychologique en vertu de la LNT

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives au harcèlement psychologique, la CRT a rendu quelques décisions en vertu des nouvelles dispositions de la LNT. Par contre, encore aujourd'hui, la majorité des décisions des organismes qui interprètent ces dispositions émane des tribunaux d'arbitrage et ce, en raison de l'intégration desdites dispositions dans toute convention collective⁴.

• Décisions émanant de la CRT

Dans l'affaire *Bourque et Centre de santé des Etchemins*⁵, la plaignante, secrétaire de direction dans un établissement de santé, dépose une plainte pour harcèlement psychologique, alléguant que son nouveau supérieur tentait de réduire son autonomie et ne respectait pas son rythme de travail. Or, la preuve a plutôt révélé que la plaignante avait un problème d'assiduité important remontant à plusieurs années et avait été maintes fois rappelée à l'ordre à ce sujet par le passé. Elle se disait elle-même incapable de se plier au cadre d'organisation de l'entreprise qu'elle jugeait trop strict. Selon la CRT, l'employeur était en droit d'exiger que la plaignante respecte ses obligations d'employée en vertu de son contrat de travail, ce qui inclut notamment le respect de son horaire de travail. La CRT a conclu que la plaignante n'a pas réussi à faire la preuve que des paroles ou des actes constituant du harcèlement psychologique ou qu'une conduite vexatoire ont porté atteinte à sa dignité.

⁴ Article 81.20 LNT.

⁵ *Bourque et Centre de santé des Etchemins*, D.T.E. 2006T-314 (C.R.T.).

Dans l'affaire *Bangia et Nadler, Danino S.E.N.C.*⁶, le plaignant occupait un poste de secrétaire juridique au sein d'un cabinet d'avocats. Le plaignant reproche à son supérieur immédiat d'avoir prononcé des paroles et commis des gestes qui ont porté atteinte à sa dignité. Or, en l'espèce, l'analyse de la preuve a plutôt amené la CRT à conclure que le plaignant n'avait pas été victime de harcèlement psychologique. En effet, reconnaissant que le supérieur immédiat ait pu tenir certains propos, la CRT considère que ceux-ci avaient souvent été exprimés en réaction au comportement du plaignant lui-même. La preuve a démontré que, malgré les avertissements de son employeur, ce dernier prenait la liberté de modifier les énoncés qui lui étaient dictés, notamment en y apportant des ajouts, et posait continuellement des questions sur des évidences ou des futilités. Selon la CRT, l'expression des paroles reprochées dénote davantage l'étonnement et l'exaspération que l'hostilité et apparaît normale dans son contexte.

La CRT conclut que :

« Dans un contexte de travail, il y a toujours des situations plus stressantes que d'autres. Elles peuvent engendrer à l'occasion des réactions plus vives, mais il faut justement les remettre dans leur contexte afin d'y retrouver une intention malveillante⁷. »

Dans cette décision, la CRT rappelle que la conduite vexatoire doit s'apprécier selon le modèle « subjectif-objectif », qui consiste à évaluer si une personne raisonnable aurait conclu à une situation de harcèlement et ce, afin d'éviter « de focaliser uniquement sur le point de vue d'une personne ayant des problèmes de victimisation⁹ ».

De plus, la CRT décidait récemment, dans l'affaire *Ganley et 9123-8014 Québec inc.*¹⁰, que l'employeur qui « engueule » un salarié devant les clients, lui reproche son orientation sexuelle et refuse de lui adresser la parole commet des actes hostiles et répétés qui constituent une conduite vexatoire. Il est à noter qu'une

demande de révision a été accordée dans cette affaire, car l'employeur n'était pas présent à l'audience.

Par contre, dans une autre décision, l'affaire *Louise Hilaregy et 9139-3249 Québec inc.*¹², le fait de parler fort ou sur un ton méprisant sans autres explications à un plaignant n'a pas été considéré comme un acte constituant des gestes hostiles.

Dans la décision *Allaire c. Research House Inc. (Quebec Recherches)*¹⁴, la CRT accueille la plainte pour harcèlement psychologique, car la preuve a démontré que le plaignant avait été la cible de critiques répétées et injustifiées de la part de son superviseur. L'employeur lui reprochait notamment son incapacité à remplir certains objectifs de rendement. Par contre, la CRT conclut que l'employeur a fait preuve d'acharnement à l'égard du plaignant en cherchant à miner son moral. Elle reproche également à l'employeur son absence de soutien envers lui afin de l'aider à atteindre ses objectifs de rendement. Ainsi, la CRT juge que les critiques proférés par l'employeur ont porté atteinte à l'intégrité psychologique du plaignant et lui ont fait douter de ses capacités.

⁶ *Neal Bangia et Nadler, Danino S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 0419 (C.R.T.). Requête en révision en vertu de l'article 127 du Code du travail (C.R.T.), CM-2001-7500, CM-2001-7501, CM-2002-1681 et 234386

⁷ *ibid*, p. 31.

⁸ *ibid*, p. 31.

⁹ *ibid*, p. 28.

¹⁰ *Ganley et 9123-8014 Québec inc. (Subway Sandwiches & Salades)*, D.T.E. 2006T-170 (C.R.T.).

¹¹ *Ganley et 9123-8014 Québec inc. (Subway Sandwiches & Salades)*, D.T.E. 2006T-170 (C.R.T.).

¹² *Louise Hilaregy et 9139-3249 Québec inc. (Restaurant Poutine La Belle Province)*, D.T.E. 2006T-550 (C.R.T.).

¹³ *Louise Hilaregy et 9139-3249 Québec inc. (Restaurant Poutine La Belle Province)*, D.T.E. 2006T-550 (C.R.T.).

¹⁴ D.T.E. 2006T-380 (C.R.T.).

En début d'année, la CRT a rendu une décision particulièrement intéressante dans l'affaire *Marois et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*¹⁵ relativement à une demande d'intervention d'un cadre, présumé harceleur, dans le dossier opposant une plaignante à son employeur. En première instance, la CRT avait refusé la demande d'intervention du cadre au motif qu'il ne possédait pas un intérêt distinct de celui de son employeur et que seul ce dernier était susceptible d'être visé par une ordonnance de la nature de celles prévues à la LNT. Par contre, l'instance de révision de la CRT a accueilli la demande de révision du cadre, en s'exprimant comme suit :

« Après les affirmations de la plaignante et de l'employeur, tout le monde sait que seule la conduite de Pierre Marois est au cœur du litige et que la CDPDJ se dissocie de son président. Pourtant, si rien ne changeait, la cause serait entendue sur le fond sans que Pierre Marois n'ait l'assurance d'être entendu et de se défendre puisque l'intimée, dans les plaintes, est la CDPDJ-employeur, être immatériel qui ne peut en soi causer du harcèlement. Une décision accueillant les plaintes aura un impact direct sur son droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. Autre élément très particulier, il se pourrait que la Commission doive tenir compte au fond des particularités du poste de président de la CDPDJ pour déterminer les remèdes appropriés. »¹⁶

Le 1^{er} août 2006, la CNT a déposé une requête en révision judiciaire en Cour supérieure de la décision de la CRT¹⁷.

Bien que la CRT qualifie le cas de M. Pierre Marois d'exception, il sera intéressant de suivre l'évolution de la jurisprudence de la CRT, particulièrement lorsque des cadres déposeront des demandes d'intervention en alléguant que la plainte risque de porter atteinte à leur dignité ou à leur réputation.

• Décisions émanant des tribunaux d'arbitrage

Dans la décision interlocutoire récente de l'affaire *Syndicat des employés municipaux de Matane et Matane (Ville de)*¹⁸, deux plaignantes qui ont porté plainte contre un contremaître pour harcèlement psychologique ont déposé devant l'arbitre de grief une requête pour ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 100.12 g) du *Code du travail* afin d'établir les conditions de réintégration de celui-ci. En effet, il appert que le contremaître avait été frappé d'une suspension de 6 mois suivant les événements. À la lumière de la preuve recueillie et du sérieux des allégations des plaignantes, l'arbitre a ordonné à l'employeur de prendre des mesures provisoires, applicables pendant le processus d'arbitrage, afin de s'assurer que le contremaître ne puisse d'aucune façon entrer en contact avec celles-ci dans l'exercice de ses fonctions.

Dans l'affaire *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec*¹⁹, l'arbitre de grief précise l'ampleur de l'obligation incombant à l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement en vertu de l'article 81.19 alinéa 2 LNT. Il conclut que la LNT impose à ce dernier de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et de le faire cesser dès qu'il en est informé et ce, indépendamment de sa source (collègues de travail, représentants de l'employeur ou tiers).

D'ailleurs, l'étendue de la responsabilité de l'employeur relativement au harcèlement psychologique a récemment fait l'objet de précisions dans l'affaire *Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 et Les outillages K & K Ltée*²⁰. L'arbitre indique qu'un employeur ne pouvait identifier le problème uniquement en tenant compte des renseignements communiqués par le syndicat. Ainsi, lorsqu'un grief est déposé, l'employeur doit, dans le cours normal des relations de travail,

faire enquête auprès de son personnel de gérance en vue de déterminer quelles sont les circonstances entourant le dépôt du grief.

Conclusion

À la lumière de ces décisions récentes, il appert que la CRT reprend généralement les principes à ce jour retenus par les arbitres de grief en matière de harcèlement psychologique. Ceux-ci reconnaissent qu'un employeur peut exercer ses pouvoirs de gérance, sous réserve d'une preuve du caractère abusif ou déraisonnable de cet exercice.

Il est d'ores et déjà possible de constater, par l'analyse des décisions rendues, qu'on exige de la part du plaignant une preuve étoffée de chacune des allégations de harcèlement psychologique avant de conclure à son existence. Ainsi, le seul fait d'affirmer que l'on fait l'objet de harcèlement psychologique ne suffit pas; encore doit-on en faire la preuve par des exemples probants de gestes et de comportements hostiles ou non désirés.

Marie-Claude Perreault
514 877-2958
mcperreault@lavery.qc.ca

Isabelle Marcoux
514 877-3085
imarcoux@lavery.qc.ca

¹⁵ *Marois et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, D.T.E. 2006T-245 (C.R.T.).

¹⁶ *Marois et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, D.T.E. 2006T-694 (instance de révision, C.R.T.), p. 9.

¹⁷ Numéro de cour : 500-17-032266-069

¹⁸ *Syndicat des employés municipaux de Matane et Matane (Ville de)*, D.T.E. 2006T-52 (T.A.).

¹⁹ *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) et Hydro-Québec*, D.T.E. 2006T-302 (T.A.).

²⁰ *Métallurgistes unis d'Amérique, local 9414 et Les outillages K & K Ltée*, AZ-50386612 (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

Eve Beaudet	418 266-3066
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Pierre Beaudoin	418 266-3068
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, Grande Allée Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

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

Laval

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

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

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](http://www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp)
ou en communiquant
avec Carole Genest
au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2006,
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.

www.laverydebilly.com

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS