



Rapport exécutif

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Présenté par
LATITUDE

M^e Anaïs Lacroix
M^e Valérie McDuff
M^{me} Geneviève Tremblay Plourde

TABLE DES MATIÈRES

I. MANDAT D'ENQUÊTE	3
II. SOMMAIRE EXÉCUTIF	4
III. MÉTHODOLOGIE.....	6
IV. CONTEXTE : LA STRUCTURE SYNDICALE	6
V. Y A-T-IL A EU HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA PART DU MIS EN CAUSE À L'ENDROIT DE L'EMPLOYÉE?	9
VI. DANS QUELLES CIRCONSTANCES LE MIS EN CAUSE A-T-IL PU ACCÉDER AU POSTE DE PRÉSIDENT DE L'EXÉCUTIF DE LA FTQ-CONSTRUCTION, MALGRÉ LA DÉCISION DE LA CLP?	12
VII. EST-CE QUE LES DOCUMENTS NORMATIFS ACTUELS PERMETTENT DE MITIGER ADÉQUATEMENT LE RISQUE QU'UNE SITUATION SIMILAIRE SE REPRODUISE?	15
VIII. RECOMMANDATIONS	21
IX. ANNEXE.....	30
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	30

I. MANDAT D'ENQUÊTE

Dans la foulée des révélations médiatisées concernant des allégations de harcèlement sexuel de la part de l'ancien Président de l'Exécutif de la FTQ-Construction (ci-après le « **Mis en cause** ») à l'égard d'une employée (ci-après l' « **Employée** ») entre 2008 et 2010, la Fédération des travailleurs du Québec (ci-après la « **FTQ** ») a mandaté Latitude Management (ci-après « **Latitude** ») afin de procéder à une enquête neutre, impartiale et indépendante.

La présente enquête avait comme objectif de faire la lumière sur les événements ayant fait l'objet de la décision de la Commission des lésions professionnelles (ci-après la « **CLP** ») rendue le 31 octobre 2012 dans le dossier 434636-63-1103-2 (ci-après la « **Décision** »), ainsi que d'enquêter sur les circonstances dans lesquelles le Mis en cause a pu accéder au poste de Président de la FTQ-Construction, malgré ce contexte.

La FTQ a demandé à Latitude de fournir un avis impartial et indépendant sur les points suivants :

1. Déterminer, suivant la prépondérance des probabilités, si les faits allégués dans la Décision se sont produits, à savoir s'il y a eu harcèlement sexuel de la part du Mis en cause à l'endroit d'une employée du local de l'Association des manœuvres inter-provinciaux (ci-après l'« **AMI** »), entre 2008 et 2010.
2. Clarifier les circonstances dans lesquelles le Mis en cause a pu accéder au poste de Président de la FTQ-Construction, malgré la Décision concluant à la présence d'une lésion professionnelle en raison des agissements du Mis en cause.
3. Évaluer si les procédures, mécanismes et politiques actuels de la FTQ-Construction mitigent adéquatement le risque qu'une situation similaire se reproduise.
4. Formuler des recommandations afin de minimiser les risques qu'une situation similaire se reproduise.

Latitude a rédigé un rapport exécutif afin de synthétiser les conclusions de l'enquête tout en protégeant la nature sensible et confidentielle des informations ayant été portées à la connaissance des enquêtrices. Les rapports d'enquête interne ne sont habituellement pas rendus publics.

II. SOMMAIRE EXÉCUTIF

À la lumière de l'ensemble de la preuve, nous avons conclu comme suit:

1. **Déterminer, suivant la prépondérance des probabilités, si les faits allégués dans la Décision se sont produits, à savoir s'il y a eu harcèlement sexuel de la part du Mis en cause à l'endroit d'une employée du local AMI, entre 2008 et 2010.**

À la lumière de l'évaluation de la crédibilité ainsi que de la preuve testimoniale et documentaire recueillie, les comportements ayant fait l'objet de la Décision sont prouvés suivant la prépondérance des probabilités. Il est probable que, entre février 2008 et mars 2010, de façon répétée, le Mis en cause ait tenu des paroles et posé des gestes à caractère sexuel envers l'Employée. Le Mis en cause a commis du harcèlement sexuel envers l'Employée au sens de l'article 81.18 de la Loi.

2. **Clarifier les circonstances dans lesquelles le Mis en cause a pu accéder au poste de Président de la FTQ-Construction, malgré la Décision.**

La preuve prépondérante ne démontre pas que l'Exécutif de l'AMI ou de la FTQ-Construction avaient connaissance des faits à l'origine de la Décision lorsque le Mis en cause a accédé au poste de président de la FTQ-Construction, par intérim en 2017, puis confirmé lors des élections du Congrès en 2018.

Certaines personnes, notamment des employés et/ou membres de l'Exécutif de l'AMI, ont obtenu des informations concernant les circonstances entourant la Décision. Cependant, la preuve ne démontre pas que l'Exécutif de la FTQ-Construction avait connaissance des faits à l'origine de la Décision lorsque le Mis en cause a été nommé président de l'Exécutif.

Le mis en cause avait connaissance des faits à l'origine de la réclamation de l'Employée dès 2010 et de la Décision rendue en 2012. Il n'a pas divulgué la situation à l'Exécutif de l'AMI. Il a mandaté le procureur de l'AMI pour représenter l'organisation dans le cadre du recours.

Enfin, l'enquête n'a pas révélé de tentative de camoufler ou d'ignorer la situation de la part de l'Exécutif de l'AMI ou de la FTQ-Construction.

Le processus d'élection du Mis en cause à titre de président de la FTQ-Construction a respecté les procédures et exigences en vigueur à l'époque au sein des Statuts de la FTQ-Construction (ci-après les « **Statuts de la FTQ-Construction** »)¹.

Aucune disposition des Statuts de la FTQ-Construction n'empêchait le Mis en cause de présenter sa candidature ou d'être élu comme président de l'Exécutif de la FTQ-Construction en raison la Décision. Autrement dit, l'existence de cette

¹ *Statuts de la FTQ-Construction Adoptés au congrès des 10, 11 et 12 juin 2014 et Statuts de la FTQ-Construction Adoptés au congrès des 5, 6 et 7 juin 2018* [ci-après les « Statuts de la FTQ-Construction 2014 et 2018 »].

Décision n'impactait pas son éligibilité et le Mis en cause n'avait pas l'obligation d'en divulguer l'existence.

3. Évaluer si les procédures, mécanismes et politiques actuels de la FTQ-Construction mitigent adéquatement le risque qu'une situation similaire se reproduise.

En mai 2022, la FTQ-Construction a procédé à l'amendement de ses statuts², de même qu'à l'adoption d'un plan d'action³ (ci-après le « **Plan d'action** ») et d'une politique en matière de prévention et de gestion du harcèlement, soit la *Politique de la FTQ-Construction visant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail ou lors de la réalisation de mandats syndicaux* (ci-après la « **Politique de la FTQ-Construction** »)⁴.

Les principes, mécanismes et processus qui y sont prévus, s'ils sont adéquatement appliqués, contribuent à mitiger le risque qu'une situation similaire se reproduise.

Cela étant dit, la mise en place de telles mesures a eu lieu suite aux révélations médiatisées à l'endroit du Mis en cause. Cette situation fait état de l'importance des changements qui devaient être apportés et des lacunes qui existaient. Par ailleurs, des pistes d'améliorations ont été identifiées au sein du cadre normatif actuel et ont fait l'objet de recommandations.

4. Formuler des recommandations afin de minimiser les risques qu'une situation similaire se reproduise.

Les enquêtrices ont formulé dix (10) recommandations.

Les recommandations #1 à 6 concernent la prévention et la gestion du harcèlement en milieu de travail, et proposent notamment la création d'une entité indépendante et impartiale pour prendre en charge la réception et le traitement des plaintes et signalement de harcèlement psychologique et sexuel en vertu de la Politique de la FTQ-Construction.

Les recommandations #7 à 10 concernent les mécanismes de vérification et de divulgation des antécédents dans le cadre du processus d'élection des dirigeants, et proposent des mesures visant à assurer l'imputabilité, à encadrer et à documenter les décisions de l'Exécutif de la FTQ-Construction. Elles proposent également l'ajout d'une obligation de divulgation des conflits d'intérêts réels ou apparents.

² *Statuts de la FTQ-Construction Adoptés au congrès des 25 et 26 mai 2022* [ci-après les « Statuts de la FTQ-Construction 2022 »].

³ FTQ-CONSTRUCTION, *La FTQ-Construction adopte un plan d'action avant-gardiste et stricte*, 3 mai 2022, en ligne : < <https://ftqconstruction.org/general/la-FTQ-Construction-adopte-un-plan-daction-avant-gardiste-et-strict/> > (consulté en mai 2022) [ci-après le « *Plan d'action* »].

⁴ *Politique de la FTQ-Construction visant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail ou lors de la réalisation de mandats syndicaux* [ci-après la « *Politique de la FTQ-Construction* »].

III. MÉTHODOLOGIE

Au cours de l'enquête, vingt-trois (23) personnes ont été rencontrées entre le 30 mai 2022 et le 4 novembre 2022. Certaines personnes ont été rencontrées à plus d'une reprise.

Les personnes rencontrées ont été avisées du caractère confidentiel de l'enquête et de l'importance de respecter la confidentialité entourant celle-ci, notamment dans le but de protéger les personnes impliquées et l'intégrité du processus.

Plusieurs informations factuelles et détails relatifs à la preuve ont délibérément été omis de ce rapport. Cette mesure a été prise afin de protéger l'identité des personnes ayant participé à l'enquête.

IV. CONTEXTE : LA STRUCTURE SYNDICALE

A. LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

La FTQ est une centrale syndicale qui compte plus d'une trentaine (30) de syndicats affiliés, dont la FTQ-Construction⁵, ayant chacun des sections locales.

Les syndicats affiliés sont soumis aux Statuts de la FTQ⁶. Les Statuts énoncent les pouvoirs et les responsabilités des organes de gouvernance de la FTQ, notamment le Congrès de la Fédération (ci-après le « **Congrès** »), le Conseil général de la Fédération et le Bureau de la Fédération.

La FTQ identifie l'autonomie de ses syndicats affiliés comme une valeur clé de sa gouvernance⁷. Le *Code d'éthique des membres du Bureau de la FTQ*⁸ énonce le principe de gestion décentralisée applicable à la centrale et aux syndicats affiliés :

« La gouvernance d'une fédération repose sur une logique de gestion décentralisée qui promeut le principe d'autonomie des syndicats membres et le partage des pouvoirs et des responsabilités entre les instances. L'autonomie des affiliés a une portée réelle, car elle repose sur le principe de l'adhésion libre et de la possibilité de se retirer en tout temps de la fédération. »⁹

Les Statuts de la FTQ ne précisent pas les modalités et les critères d'éligibilité des dirigeants et représentants des syndicats affiliés. Ces modalités sont prévues dans les statuts et règlements des syndicats affiliés, dont ceux de la FTQ-Construction.

⁵ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Syndicats affiliés*, en ligne : <<https://ftq.qc.ca/syndicats-affilies>> (consulté en octobre 2022).

⁶ *Statuts de la FTQ Amendés au 32^e Congrès Québec, 25 au 28 novembre 2019* [ci-après « *Statuts de la FTQ* »], art. 2.

⁷ *Code d'éthique des membres du Bureau de la FTQ*.

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*, p. 4.

Malgré l'autonomie dont ils disposent, les syndicats affiliés sont soumis aux statuts de la FTQ ainsi qu'aux principes qui y sont énoncés¹⁰. Les syndicats affiliés sont également soumis à la *Politique de prévention et de traitement des cas de harcèlement psychologique et sexuel lors des activités de la Fédération*¹¹ (ci-après la « **Politique** »).

B. LA FTQ-CONSTRUCTION

La FTQ-Construction est l'un des syndicats affiliés à la FTQ. Elle compte dix-sept (17) sections locales, dont l'AMI¹².

Le Président de la FTQ-Construction est élu par le congrès. Il détient plusieurs pouvoirs, notamment de nommer les membres des comités internes, de veiller au bon fonctionnement des commissions et de convoquer des réunions. Le Président est membre de facto de tous les comités de la FTQ-Construction et signataire de tous les documents financiers, conjointement avec le Secrétaire-Trésorier¹³. Il est assisté dans ses fonctions par les Vice-Présidents¹⁴.

Aux fins de ce rapport, le terme « dirigeant » fait référence aux membres de l'Exécutif ainsi qu'au directeur général de la FTQ-Construction ou d'un syndicat affilié, selon le contexte.

Bien que les syndicats affiliés doivent se soumettre aux statuts de la FTQ-Construction, ils sont autonomes et peuvent adopter leurs propres statuts et règlements afin d'encadrer la gouvernance et la gestion de leurs activités.

Le Mis en cause siégeait à l'Exécutif de la FTQ-Construction depuis 2003¹⁵. En 2017, il est devenu Président de l'Exécutif de la FTQ-Construction, d'abord à titre intérimaire, puis suivant des élections lors du Congrès de 2018.

C. L'ASSOCIATION DES MANŒUVRES INTER-PROVINCIAUX (AMI)

L'Association des Manœuvres Inter-provinciaux (ci-après l'AMI) est l'une des dix-sept (17) sections locales de la FTQ-Construction. Elle est donc aussi affiliée à la FTQ.

Le Directeur général-secrétaire financier de l'AMI est le dirigeant exécutif en chef et le porte-parole officiel de l'AMI. Il est responsable des affaires courantes de l'association et a autorité sur le personnel de l'AMI.¹⁶ Il peut mettre en œuvre ou défendre des procédures judiciaires ou administratives au nom de l'AMI, incluant pour assurer la protection ou la sauvegarde de la réputation des officiers, des représentants, des délégués, des agents et

¹⁰ *Statuts de la FTQ*, préc., note 6, art. 2.

¹¹ *Id.*, annexe 5, p. 31.

¹² FTQ-CONSTRUCTION, *Affiliés*, en ligne : <<https://ftqconstruction.org/affilies/>> (consulté en octobre 2022).

¹³ *Statuts de la FTQ-Construction 2022*, préc., note 2, art. 11.

¹⁴ *Id.*, art. 12.

¹⁵ Document intitulé « *Historique Comité exécutif 2008-2022* » [ci-après les « *Historique Comité exécutif 2008-2022* »].

¹⁶ Statuts et règlements 8^e version au 20 et 21 avril 2016 [ci-après « Statuts et règlements 8^e version »], art. 11.904.01.-11.904.05.

des employés de l'AMI¹⁷. Il peut également retenir les services d'un conseiller de son choix afin d'assurer la bonne administration de l'AMI ou remplir son mandat.¹⁸

Le Mis en cause était Directeur général et secrétaire financier de l'AMI au moment des faits à l'origine de la Décision, de la réclamation de l'Employée à la CSST, de la Décision accueillant la réclamation de l'Employée et du règlement intervenu entre l'AMI et l'Employée afin de régler le litige, entre 2008 et 2012.

D. CONSEILLERS JURIDIQUES

Les syndicats associés à la FTQ et à la FTQ-Construction peuvent avoir recours à des conseillers juridiques internes ou externes. Ils ont la liberté de retenir les services du conseiller de leur choix.

Le Mis en cause a retenu les services d'un procureur en lien avec la réclamation de l'Employée à la CSST en 2010 et les procédures subséquentes. Ce procureur a représenté l'AMI à l'audience devant la CLP en 2012. Il était mandaté par l'AMI et non par la FTQ-Construction.

¹⁷ *Id.*, arts. 11.904.11-11.904.12.

¹⁸ *Id.*, art. 11.904.10.

V. Y A-T-IL A EU HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA PART DU MIS EN CAUSE À L'ENDROIT DE L'EMPLOYÉE?

La présente section se penche sur les questions suivantes, à savoir si le Mis en cause a adopté les paroles, actes ou gestes à caractère sexuel qui font l'objet de la décision de la CLP; et (2) si le Mis en cause a commis du harcèlement sexuel envers l'Employée au sens de la *Loi sur les normes du travail*¹⁹ (la « **Loi** »).

À l'issue de l'enquête, la preuve prépondérante démontre qu'il est probable (1) que les faits à l'origine de la Décision se soient produits et (2) que le Mis en cause ait commis du harcèlement sexuel envers l'Employée au sens de la Loi.

A. LES PARTIES

Le Mis en cause a agi comme représentant syndical au sein de l'AMI à partir des années 1990. Il est devenu le Directeur adjoint de l'AMI et ensuite le Directeur général-secrétaire financier, dans les années 2000. Il siégeait à l'Exécutif de la FTQ-Construction depuis 2003²⁰. En 2017, il est devenu Président de l'Exécutif de la FTQ-Construction, d'abord à titre intérimaire, puis suivant des élections lors du Congrès de 2018.

L'Employée travaillait à l'AMI. Jusqu'à son départ du milieu de travail en 2010, le Mis en cause était le supérieur hiérarchique de l'Employée. Elle n'a jamais repris son travail à l'AMI après son départ en arrêt de maladie.

B. LA DÉCISION DE LA CLP

Tel que mentionné précédemment, le mandat d'enquête concerne les faits qui font l'objet de la décision *S.V. et Compagnie A* rendu par la CLP le 31 octobre 2012 dans le dossier #434636-63-1103-2.

Initialement, la CSST avait refusé la demande de prestation de l'Employée en janvier 2011 et à nouveau en mars 2011, à la suite d'une révision administrative. Le 30 août 2011, la CLP a infirmé cette décision et a déclaré la demande de l'Employée recevable. La CLP a tenu une audience le 30 octobre 2012 et a rendu une décision le 31 octobre 2012.

La CLP a accueilli la réclamation et conclu que l'Employée avait subi une lésion professionnelle ayant entraîné son arrêt de travail le 26 mars 2010²¹.

La Décision décrit les principaux faits aux paragraphes 11 à 14²² de la Décision. En résumé, selon la Décision, le premier événement est survenu en février 2008. Après être allé reconduire l'Employée à son domicile, le Mis en cause lui a fait des avances de nature sexuelle. La plaignante lui a signifié qu'elle ne voulait pas et a tenté de le repousser²³. Par la suite, à plusieurs reprises alors qu'ils étaient au travail, le Mis en cause a demandé

¹⁹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 [ci-après la « *Loi sur les normes du travail* »].

²⁰ Historique Comité exécutif 2008-2022, préc., note 15.

²¹ *S.V. et Compagnie A*, 2012 QCCLP 7055, [ci-après « *S.V. et Compagnie A* »].

²² *Ibid.*

²³ *Id.*, par. 11-12.

à l'Employée de venir dans son bureau, a verrouillé la porte et l'a agressée²⁴. Toujours selon la Décision, le Mis en cause a également agressé l'Employée dans le stationnement souterrain de l'immeuble où ils travaillaient, ainsi que dans des salles de réunion à l'extérieur du bureau²⁵. Les comportements ont duré pendant deux (2) ans. L'Employée n'a pas dénoncé la situation par peur des représailles sur elle et sa famille²⁶.

La CLP conclut que l'Employée a été victime d'un accident du travail et « qu'il est impossible de soutenir que les gestes posés par le supérieur de la travailleuse font partie des conditions de travail de cette dernière ». La CLP ne se prononce pas sur la question de savoir si les événements sont prouvés suivant la balance des probabilités.

L'Employée a témoigné lors de l'audience, alors que l'AMI, qui était représentée par un procureur, n'a pas présenté de preuve lors de l'audience²⁷. La preuve au dossier de la CLP a fait l'objet d'une ordonnance de non-divulgence. La Décision n'identifie aucune des parties impliquées.

C. L'ANALYSE FACTUELLE

La preuve testimoniale et documentaire a été examinée afin de déterminer si une preuve prépondérante démontrait la survenance de paroles, actes ou gestes à caractère sexuel qui font l'objet de la Décision.

En l'occurrence, les personnes rencontrées ont livré des témoignages contradictoires sur les faits à l'origine de la Décision. Le Mis en cause a nié avoir commis les gestes reprochés. Cependant, plus d'un témoin a rapporté avoir subi des avances non désirées de la part du Mis en cause à la même époque.

En cas de témoignages contradictoires, il faut se référer aux critères d'appréciation de la preuve et de la crédibilité des témoins afin de déterminer si un fait est prouvé selon la règle de la prépondérance des probabilités²⁸. Les principes suivants guident l'analyse de la crédibilité des témoins: la vraisemblance d'une version, l'intérêt d'un témoin à rendre témoignage, l'absence de contradiction sur des points essentiels, la corroboration, ainsi que le caractère affirmatif ou non du témoignage²⁹.

La crédibilité de chaque témoignage a été analysée au moment de déterminer quels faits devaient ou non être retenus de manière prépondérante.

À la lumière de l'évaluation de la crédibilité ainsi que de la preuve recueillie, nous avons retenu qu'il est probable que les faits ayant fait l'objet de la Décision se soient produits.

²⁴ *Id.*, par. 13.

²⁵ *Id.*, par. 14.

²⁶ *Id.*, par. 15-17.

²⁷ *Id.*, par. 24.

²⁸ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991 [ci-après le « *Code civil du Québec* »], art. 2804 : « La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la Loi n'exige une preuve plus convaincante. ». *Montréal (Ville de) et Syndicat des Professionnelles et Professionnels Municipaux de Montréal*, TA, AZ-51019355, arbitre André Bergeron, 11 octobre 2013 ; *CSSSA c. Syndicat des infirmières de l'Est du Québec*, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, AZ-50916599 ; *Karine Desjardins c. La Maison du spaghetti Dupont Inc.*, 2007 QCCRT 0028, commissaire Pierre Cloutier, 22 janvier 2007.

²⁹ *Casavant frères Ltée et Syndicat des employés de Casavant frères Ltée*, D.T.E. 86T-634 ; *CSSS A et Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec (R.S.)*, (T.A., 2012-11-07), SOQUIJ AZ- 50916599.

D. L'ANALYSE QUANT À LA PRÉSENCE DE HARCÈLEMENT

i. Rappel du cadre juridique

Entre 2008 et 2012, l'AMI et la FTQ-Construction n'avaient pas de politique relative au harcèlement au travail. Cela dit, la Loi contenait déjà des dispositions relatives au harcèlement psychologique. Bien que la notion de harcèlement sexuel n'ait été ajoutée à l'article 81.18 qu'en 2018, la jurisprudence reconnaissait que la notion de harcèlement sexuel était incluse dans la notion de harcèlement psychologique³⁰.

Au moment des faits allégués, la notion de harcèlement psychologique contenue à l'article 81.18 de la Loi était la suivante :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »³¹

i. Analyse des comportements à la lumière des principes applicables

En appliquant les principes juridiques aux faits, nous concluons que le Mis en cause a commis du harcèlement sexuel envers l'Employée, au sens de l'article 81.18 de la Loi.

La répétition de comportements non désirés sur une certaine période constitue l'essence même d'une conduite vexatoire³². En l'espèce, la preuve démontre que les comportements étaient non désirés. Ces comportements non désirés se sont répétés fréquemment au cours d'une période de deux ans.

Par ailleurs, la conduite du Mis en cause a porté atteinte à l'intégrité physique et psychologique de l'Employée et a entraîné pour elle un milieu de travail néfaste. En effet, la preuve révèle que la situation vécue par l'Employée a eu une incidence sur sa santé et son travail³³.

³⁰ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252 ; *Habachi c. Commission des droits de la personne* (C.A., 1999-09-16), SOQUIJ AZ-50067497, J.E. 99-1968, D.T.E. 99T-945, [1999] R.J.Q. 2522.

³¹ *Loi sur les normes du travail*, préc., note 19, art. 81.18.

³² *Hippodrome de Montréal et Syndicat des employés de service de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal*, D.T.E. 2003T-133 (T.A.)

³³ *APTS et CIUSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal*, 2019 QCTA 279, par. 83 ; *Séguin et Dessau inc.*, 2014 QCCRT 0721, par. 174 et 176 ; *Schinck et Emballages Knowlton inc.*, 2014 QCCRT 0445 ; *Syndicat des employés du corps de sécurité de Davie inc. et Davie Québec inc.*, 2009 CanLII 41904 (QC SAT), par. 101-102.

VI. DANS QUELLES CIRCONSTANCES LE MIS EN CAUSE A-T-IL PU ACCÉDER AU POSTE DE PRÉSIDENT DE L'EXÉCUTIF DE LA FTQ-CONSTRUCTION, MALGRÉ LA DÉCISION DE LA CLP?

Cette section se penche sur les circonstances dans lesquelles le Mis en cause a pu accéder au poste de Président de l'Exécutif la FTQ-Construction malgré la Décision.

A. QUI AVAIT CONNAISSANCE DE LA SITUATION ALLÉGUÉE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

i. Exécutif de l'AMI

À la lumière de la preuve, il est probable que certaines personnes aient acquis une connaissance plus ou moins approfondie des circonstances entourant la réclamation de l'Employée et la Décision, avant 2018. Cependant, la preuve ne démontre pas de façon prépondérante que l'Exécutif de l'AMI avait connaissance des faits à l'origine de la Décision à l'époque (2010-2012), ni au moment où le Mis en cause est devenu Président de la FTQ-Construction.

Rappelons que l'Employée n'avait pas signalé la situation ou déposé de plainte auprès de l'AMI en lien avec les événements.

Le Mis en cause a mandaté un procureur pour représenter l'AMI dans ce dossier, lequel se rapportait directement à lui seul à titre de directeur général de l'AMI.

La preuve démontre que l'Exécutif de l'AMI a été informé de l'existence d'une réclamation de l'Employée à la CSST vers 2010, ainsi que du règlement intervenu dans le dossier par la suite. La preuve ne démontre cependant pas que l'Exécutif de l'AMI ait été informé des faits qui étaient à l'origine de cette réclamation et du règlement de celle-ci. La preuve ne démontre pas non plus que l'Exécutif ait eu connaissance de la Décision de 2012. Rappelons que la preuve dans le dossier de la Décision de 2012 a fait l'objet d'une ordonnance de non-divulgation³⁴ et qu'elle n'identifiait aucune des parties impliquées.

Certains témoignages suggèrent qu'il est possible que des membres de l'Exécutif de l'AMI aient eu connaissance des faits à l'origine de la Décision à l'époque. Cependant, la preuve n'est pas prépondérante sur ce point.

En définitive, la preuve ne démontre pas de façon prépondérante que l'Exécutif de l'AMI avait connaissance des faits à l'origine de la Décision lorsque le Mis en cause est devenu le Président de la FTQ-Construction.

³⁴ *S.V. et Compagnie, préc.*, note 21, par. 9.

ii. Exécutif de la FTQ-Construction

La preuve ne démontre pas de façon prépondérante que l'Exécutif de la FTQ-Construction avait connaissance des faits à l'origine de la Décision lorsque le Mis en cause est devenu le Président de la FTQ-Construction.

Le Mis en cause siégeait à l'Exécutif de la FTQ-Construction lorsque la Décision a été rendue en 2012. Cela étant dit, aucun élément de preuve ne démontre que les membres de l'Exécutif aient été informés des faits à l'origine de la Décision d'une façon ou d'une autre.

Par ailleurs, les dossiers d'invalidité, les réclamations à la CSST et les audiences à la CLP relèvent des syndicats affiliés, qui agissent de façon autonome dans la gestion de ces dossiers. La FTQ-Construction n'était donc pas impliquée dans la gestion de ce dossier.

B. QUI AURAIT DÛ AVOIR CONNAISSANCE DE LA SITUATION ALLÉGUÉE DE HARCÈLEMENT SEXUEL?

L'Exécutif de l'AMI aurait dû être formellement informé de la situation, et ce, dès 2010. Selon les témoignages, cela n'a pas été fait, ni par le Mis en cause, ni par le procureur de l'AMI ou par quiconque ayant acquis une connaissance plus ou moins approfondie des circonstances entourant la Décision.

Entre 2010 et 2012, les Statuts et règlements de l'AMI n'imposaient pas au Mis en cause de dénoncer à l'Exécutif l'existence d'un recours l'impliquant ou le plaçant en situation de conflit d'intérêts³⁵.

Or, nonobstant l'absence de disposition précise dans les Statuts et à cette époque, le Mis en cause aurait dû informer l'Exécutif de l'AMI compte tenu de ses obligations à titre de dirigeant d'une personne morale³⁶. Puisque la réclamation de l'Employée mettait en cause ses agissements, le Mis en cause se trouvait dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les intérêts de l'AMI³⁷.

En 2016, les Statuts et règlements de l'AMI ont été modifiés pour prévoir qu'un « officier doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'officier ou professionnels. Il doit dénoncer sans délai au Conseil Exécutif provincial tout conflit d'intérêts pouvant interférer avec ceux de l'Association »³⁸. Ainsi, l'obligation de dénonciation d'une situation de conflit d'intérêts a été clarifiée dans les Statuts et règlements de l'AMI.

La preuve prépondérante ne démontre pas que l'Exécutif de l'AMI ou de la FTQ-Construction aient tenté de camoufler ou d'ignorer la situation.

³⁵ Statuts et Règlements 7^e version au 12 et 13 avril 2012 [ci-après « Statuts et Règlements 7^e version »].

³⁶ *Code civil du Québec*, préc., note 28, art. 322 et 324. Conformément à leurs obligations prévues au Code civil du Québec, l'administrateur d'une personne morale « doit agir avec prudence et diligence. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale ». De plus, l'administrateur doit « éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur ».

³⁷ *Id.*, art. 324.

³⁸ Statuts et règlements 8^e version, préc., note 18, art. 11.801.

C. LE PROCESSUS D'ÉLECTION A-T-IL RESPECTÉ LES PROCÉDURES ET EXIGENCES EN PLACE, COMPTE TENU DE LA DÉCISION?

Le processus d'élection du Mis en cause à titre de président de la FTQ-Construction a respecté les procédures et exigences en vigueur à l'époque, en ce que les conditions d'éligibilités énoncées dans les documents normatifs ont été respectées.

À cette époque, les conditions d'éligibilité des dirigeants étaient principalement des conditions de forme liées au statut et à l'expérience du candidat³⁹. Les statuts ne prévoyaient pas de processus de vérification des antécédents judiciaires ou de bonne conduite, en vertu desquels l'éligibilité du Mis en cause aurait pu être remise en question.

³⁹ Statuts de la FTQ-Construction 2014 et 2018, préc., note 1, art. 10.

VII. EST-CE QUE LES DOCUMENTS NORMATIFS ACTUELS PERMETTENT DE MITIGER ADÉQUATEMENT LE RISQUE QU'UNE SITUATION SIMILAIRE SE REPRODUISE?

La présente section examine comment les procédures, politiques et mécanismes actuels de la FTQ-Construction mitigent le risque qu'une situation similaire se reproduise. Ceux-ci s'articulent principalement autour (1) du signalement et du traitement des situations potentielles de harcèlement et (2) du processus d'élection des dirigeants.

Le 3 mai 2022, la FTQ-Construction a annoncé l'adoption d'un Plan d'action⁴⁰ visant à se doter de mesures contrant le harcèlement psychologique et sexuel. La FTQ-Construction a adopté une politique en matière de harcèlement⁴¹, a amendé ses statuts et a imposé de nouvelles obligations aux syndicats affiliés⁴².

L'analyse démontre que les documents normatifs qui ont été mis en place récemment contribuent à la mitigation des risques identifiés dans l'enquête. Cette situation fait état de l'importance des changements qui devaient être apportés et des lacunes qui existaient par le passé. Cela étant dit, l'enquête révèle que des améliorations demeurent nécessaires. Des pistes d'amélioration ont été identifiées et font l'objet de recommandations dans la section suivante (VIII. RECOMMANDATIONS).

Enfin, il est important de noter que le mandat d'enquête portait sur la situation spécifique impliquant l'Employée et le Mis en cause, ainsi que l'accession de celui-ci au poste de Président de l'Exécutif de la FTQ-Construction. Les constats et recommandations se concentrent donc sur ces éléments. La portée de l'enquête ne s'étendait pas à effectuer une étude holistique des risques et enjeux liés à la prévention et à la gestion du harcèlement au sein de la FTQ-Construction ou, plus largement, dans l'industrie de la construction. Or, la culture actuelle peut avoir un impact sur la propension des personnes à signaler les comportements inappropriés. Il serait souhaitable qu'une réflexion plus large soit amorcée dans l'industrie de la construction, visant à évaluer les facteurs de risques de harcèlement et à se doter de normes et de structures permettant d'amorcer un changement de culture dans l'industrie.

A. LE SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES SITUATIONS POTENTIELLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

En mai 2022, la FTQ-Construction s'est dotée de plusieurs mesures et mécanismes visant à définir et encadrer le processus de signalement et de traitement des situations de harcèlement au sein de la FTQ-Construction et des syndicats affiliés.

Les principales raisons qui sont susceptibles de dissuader des personnes de se prévaloir des mécanismes et recours au sein de leur organisation incluent :

- La crainte de représailles directes (ex : perte d'emploi) ou indirectes (ex : isolement) ;

⁴⁰ Plan d'action, préc., note 3.

⁴¹ Politique de la FTQ-Construction, préc., note 4.

⁴² Statuts de la FTQ-Construction 2022, préc., note 2.

- La crainte d'être stigmatisé ;
- La perception d'une tolérance supérieure des comportements inappropriés provenant de certaines catégories de personnes ;
- La perception d'impunité de certaines catégories de personnes, en ce qu'elles seraient moins susceptibles de faire l'objet de conséquences cas de manquement.

Les processus et mécanismes doivent favoriser le signalement des situations de harcèlement sexuel. La confidentialité, la protection contre les représailles, l'accompagnement des victimes et le choix des recours sont des composantes importantes afin d'atteindre cet objectif. D'autres facteurs clés incluent le caractère juste et équitable des processus pour tous et l'imposition de mesures appropriées et proportionnelles, en cas de manquement, peu importe le statut ou la nature des fonctions des personnes concernées.

Nous avons procédé à une analyse des documents normatifs en vigueur, dont la Politique de la FTQ-Construction et les Statuts de la FTQ-Construction. Nos principaux constats se résument comme suit :

- La Politique de la FTQ-Construction⁴³ a un champ d'application large, qui couvre non seulement les situations qui surviennent dans le milieu de travail de la FTQ-Construction, mais également les situations qui surviennent dans un contexte d'activités syndicales.
- Cependant, le libellé du champ d'application peut être difficile à comprendre en ce qui concerne les personnes assujetties et les situations couvertes. Par exemple, la Politique de la FTQ-Construction ne semble pas permettre à un employé d'un syndicat affilié de se prévaloir de la politique pour signaler une situation impliquant un dirigeant ou un directeur du syndicat affilié ou un membre de l'exécutif de la FTQ-Construction, si la situation n'est pas survenue lors des activités syndicales de la FTQ-Construction.
- La Politique explique et encadre le processus de traitement des signalements et plaintes. Elle offre des options quant aux processus possibles. Par exemple, la Politique offre la possibilité aux personnes ayant été victimes ou témoins de harcèlement de déposer une plainte ou de formuler un signalement. De plus, le processus de traitement prévoit la possibilité de résoudre la situation par la médiation ou l'enquête.
- Une enquête externe sera obligatoire si un directeur ou un dirigeant est visé par des allégations de harcèlement⁴⁴. Le recours à une enquête externe favorise le traitement neutre et impartial des situations sensibles et qui impliquent des personnes en position de pouvoir. Une question se pose concernant l'entité qui devrait être responsable de ce processus et de recevoir les conclusions de l'enquête.

⁴³ Politique de la FTQ-Construction, préc., note 4.

⁴⁴ *Id.*

- Les milieux politiques étant encore plus propices aux rumeurs que d'autres environnements organisationnels, la confidentialité des mécanismes de traitement est centrale. La Politique détaille peu les garanties liées à la confidentialité.
- La Politique de la FTQ-Construction n'énonce pas clairement la protection contre les représailles pour toute personne qui signale ou participe à un processus de résolution.

Syndicats affiliés

- Les Statuts de la FTQ-Construction prévoient que les syndicats affiliés doivent adopter et mettre en œuvre une politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement psychologique et sexuel au sein de leur syndicat, à laquelle seront soumis les directeurs, représentants ou délégués désignés dans leur milieu de travail ou lors de la réalisation de mandats syndicaux⁴⁵. Cependant, les Statuts de la FTQ-Construction ne précisent pas les conséquences en cas de défaut.

Conclusion

La Politique de la FTQ-Construction et les nouvelles mesures prévues aux Statuts de la FTQ-Construction reflètent à plusieurs égards les bonnes pratiques en matière de prévention et de gestion du harcèlement et qui visent à favoriser les signalements.

Nous avons identifié certaines zones d'amélioration possible, lesquelles feront l'objet de recommandations, notamment en ce qui concerne l'entité responsable du processus, la confidentialité et la protection contre les représailles.

B. LE PROCESSUS D'ÉLECTION DES DIRIGEANTS

Les Statuts de la FTQ-Construction ont été amendés en mai 2022, afin d'imposer des conditions d'éligibilité aux candidats qui souhaitent accéder à un poste de dirigeant et d'encadrer la divulgation et la vérification des antécédents.

Nous avons procédé à une analyse des Statuts de la FTQ-Construction. Nos principaux constats se résument comme suit :

Conditions d'éligibilité

- Les Statuts de la FTQ-Construction prévoient que pour être éligible, un dirigeant doit rencontrer certaines conditions techniques⁴⁶, ainsi que des conditions liées à la bonne conduite⁴⁷. Les conditions d'éligibilité doivent être remplies tout au long du mandat des dirigeants et non seulement lorsqu'ils sont élus⁴⁸. Les conditions

⁴⁵ Statuts de la FTQ-Construction 2022, préc., note 2, art. 6.

⁴⁶ *Id.*, art. 10 : « Chaque dirigeant de la Fédération doit avoir travaillé au moins cinq (5) ans dans la construction ou au moins cinq (5) ans comme représentant syndical dans l'industrie de la construction et être membre en règle d'un affilié de la FTQ-Construction depuis 24 mois. [...] »

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*

d'éligibilité sont les mêmes à l'endroit d'un dirigeant ainsi qu'à l'endroit du directeur général de la FTQ-Construction⁴⁹.

- Les Statuts prévoient notamment que sera inéligible à toute fonction de dirigeant une personne qui « a fait l'objet d'une décision qui la tient responsable d'une inconduite à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel, que ce soit dans une matière civile, criminelle ou autre (à moins qu'elle n'ait obtenu le pardon) ».
- Toutefois, un candidat sera tout de même éligible dans le cas où la décision a été rendue à son égard plus de dix ans avant la date de l'élection et qu'il est déterminé que ce candidat possède les mœurs et les qualités requises pour agir avec probité dans ses fonctions et qu'il ne compromet pas ou ne donne pas l'apparence de pouvoir compromettre la mission de la FTQ-Construction ou son image.
- Autrement dit, l'ajout de ces dispositions n'exclut pas la possibilité qu'une personne ayant fait l'objet d'une décision administrative (comme la Décision) puisse éventuellement accéder à un poste de dirigeant à la FTQ-Construction. Une analyse sera effectuée au cas par cas et une décision sera prise par l'Exécutif.

Vérification des antécédents

- En ce qui a trait au processus de vérification des antécédents, les statuts de la FTQ-Construction prévoient qu'un candidat à un poste de dirigeant doit transmettre, en plus d'un formulaire de mise en candidature, une déclaration des antécédents ainsi qu'un formulaire de consentement à la vérification de ses antécédents.
- Le processus de vérifications des antécédents approfondit plusieurs aspects du profil d'un candidat et va au-delà des antécédents criminels ou judiciaires. En effet, les vérifications portent sur les antécédents judiciaires (criminels, civils ou devant un autre tribunal), les situations de harcèlement psychologique ou sexuel et la conduite personnelle antérieure de la personne⁵⁰.
- La FTQ-Construction a constitué un Comité de Gouvernance et d'Éthique (ci-après le « **Comité** ») qui aura expressément pour fonction de :
 - Procéder à l'examen des antécédents des candidats à des postes électifs au sein de la FTQ-Construction;
 - S'assurer de l'éligibilité des candidats et s'assurer que les candidats ont les qualités pour agir avec probité dans leurs fonctions; et
 - Fournir des recommandations à la demande de l'Exécutif en cours de mandat des dirigeants.
- Les Statuts de la FTQ-Construction prévoient que le Comité pourra « s'adjoindre des services externes, notamment des services-conseils en matière d'éthique et de gouvernance, des services juridiques et des services d'enquête et de vérification des antécédents »⁵¹.

⁴⁹ *Id.*, art. 15.

⁵⁰ *Id.*, art. 10.

⁵¹ *Id.*, p. 19.

- Il est prévu que, lorsque le Comité déterminera qu'un antécédent personnel ou judiciaire pourrait constituer un empêchement à la nomination d'un candidat, le Comité fera rapport à l'Exécutif de son enquête et des conclusions. L'Exécutif déterminera s'il est éligible ou non à se présenter.
- En pratique, l'autonomie et l'indépendance dont jouira le Comité de Gouvernance et d'Éthique, ainsi que la façon dont l'Exécutif exercera sa discrétion en lien avec les recommandations du comité seront des gages de réussite de ces mécanismes.

Obligation d'auto-divulgation

- Les Statuts de la FTQ-Construction prévoient une obligation d'auto-divulgation des dirigeants⁵². Les dirigeants ont la responsabilité d'aviser l'Exécutif de tout changement relatif à leurs antécédents judiciaires ou autre, incluant s'ils font l'objet d'une enquête criminelle ou d'une enquête pour harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel.

Syndicats affiliés

- Les Statuts de la FTQ-Construction imposent des obligations aux syndicats affiliés à la FTQ-Construction en ce qui a trait aux conditions d'éligibilité des dirigeants ainsi qu'au processus de vérification des antécédents⁵³.
 - Les syndicats affiliés doivent prévoir, dans leurs statuts, des règles d'éligibilité pour les dirigeants et représentants qui ne peuvent être inférieures aux règles d'éligibilité prévues aux statuts de la FTQ-Construction.
 - Ils doivent également prévoir un mécanisme de vérification des antécédents personnels et judiciaires de leurs dirigeants et représentants. Une copie du résultat de l'enquête de vérification doit être remise à la FTQ-Construction.

Conclusion

Les mesures relatives à l'éligibilité des candidats, la vérification des antécédents et l'auto-divulgation sont susceptibles de contribuer efficacement à mitiger les risques qu'une personne dans la situation du Mis en cause puisse accéder à la présidence de la FTQ-Construction.

Malgré la mise en place de ces mesures, le présent dossier aurait pu présenter certains défis. À titre d'exemple, la question se pose de savoir si le Mis en cause aurait été dans l'obligation de divulguer la Décision, à savoir si cette décision devrait être comprise comme constituant un antécédent judiciaire du Mis en cause. En effet, il n'était pas une partie au litige et la Décision ne statue pas directement sur sa responsabilité, en ce qu'il s'agit d'une décision d'indemnisation d'un travailleur. Par ailleurs, puisque le nom des

⁵² *Id.*, art. 10 et 15.

⁵³ *Id.*, art. 6.

parties ne figure pas dans la Décision, il pourrait être difficile de la trouver lors d'une recherche d'antécédents judiciaires.

Néanmoins, les mécanismes mis en place par la FTQ-Construction ont le potentiel de mitiger adéquatement les risques (1) que l'Exécutif ne soit pas informé de situations de harcèlement sexuel impliquant des dirigeants et (2) que des candidats ayant fait l'objet d'une enquête ou ayant été tenus responsables d'une inconduite à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel, puissent accéder à des postes au sein de l'exécutif de la FTQ-Construction, sans que celui-ci en soit informé.

VIII. RECOMMANDATIONS

La présente section a comme objectif de formuler des recommandations afin de minimiser les risques (1) qu'une situation de harcèlement sexuel impliquant un dirigeant et ayant fait l'objet d'une plainte ou d'un recours puisse survenir sans que les autorités décisionnelles en soient informées et (2) qu'une personne ayant un historique de harcèlement sexuel envers un employé puisse être élu à titre de dirigeant de la FTQ-Construction, sans que les instances décisionnelles n'en soient informées.

Les recommandations insistent sur les moyens de favoriser les signalements, l'identification de mécanismes de traitement adaptés au contexte particulier de la FTQ-Construction et les mesures de contrôle en lien avec l'éligibilité des candidats à des postes de dirigeants et la divulgation des conflits d'intérêts. Ainsi, ces recommandations visent la prévention et la gestion d'une situation similaire à celle qui était au cœur de l'enquête.

A. LE PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS POTENTIELLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

En l'espèce, l'Employée n'a pas déposé de plainte ou de signalement. Il est ainsi important que les processus et mécanismes en place puissent favoriser le signalement et le dépôt de plaintes lors de situations potentielles de harcèlement sexuel⁵⁴.

i. Création d'une entité externe responsable du traitement des plaintes et signalements

L'enquête a mis en lumière un contexte dans lequel les employés peuvent hésiter à se prévaloir des ressources mises à leur disposition à l'interne pour différentes raisons liées au contexte politique propre à la FTQ-Construction et aux syndicats affiliés. Cela semble d'ailleurs avoir été le cas de l'Employée, qui n'a pas souhaité signaler la situation à l'interne.

Les principales raisons d'une telle méfiance à l'égard des ressources internes incluent la crainte de représailles et une perception que certaines personnes en position de pouvoir, en raison de leur statut ou de la nature de leurs fonctions, jouissent d'une certaine immunité. Il s'agit ici d'une préoccupation importante qui est au cœur d'un système de prévention et de traitement efficace des situations de harcèlement psychologique ou sexuel.

Afin de répondre aux préoccupations légitimes des personnes qui sont susceptibles de faire appel à la Politique de la FTQ-Construction, il faut réfléchir au positionnement des personnes qui seront responsables de la politique et du processus de résolution. Le caractère exceptionnel de l'organisation appelle à des solutions uniques, mais qui doivent demeurer en cohérence avec les objectifs visés par la FTQ-Construction et à la réalité opérationnelle de celle-ci.

⁵⁴ La confidentialité, la protection contre les représailles, l'accompagnement des victimes et le choix des recours sont des composantes importantes afin d'atteindre cet objectif. D'autres facteurs clés incluent le caractère juste et équitable des processus pour tous et l'imposition de mesures appropriées et proportionnelles, en cas de manquement, peu importe le statut ou la nature des fonctions des personnes concernées.

La clé est d'identifier qui devrait être le maître d'œuvre de l'application du processus de résolution des situations potentielles de harcèlement, qui en assumera la responsabilité et l'imputabilité. Présentement, la Politique de la FTQ-Construction prévoit que ce rôle incombe principalement aux personnes-ressources⁵⁵. Or, au moment de l'enquête, ces personnes n'étaient pas identifiées dans la Politique.

Les meilleures pratiques veulent que l'entité responsable soit indépendante et qu'elle relève de la plus haute instance décisionnelle d'une organisation⁵⁶. Ce positionnement permet à l'entité responsable de garantir son impartialité et son indépendance dans l'interprétation et l'application de la politique et envers les personnes qui s'adressent à elle ou celles qu'elle soumet aux mécanismes informels ou formels.

De plus, le fait de rendre indépendante structurellement l'entité responsable de la Politique par rapport aux autres organes ou entités d'une organisation permet de renforcer la confidentialité des informations liées au traitement des situations couvertes par la Politique. Or, cette confidentialité est une des pierres angulaires de l'établissement et du maintien de la confiance qui doit être portée en la personne responsable et c'est un des moyens éprouvés incitant les personnes qui perçoivent vivre des situations d'incivilité ou de harcèlement de les dénoncer le plus rapidement possible.

De plus, l'entité externe est en mesure de jouer un rôle clé dans l'accompagnement des personnes qui se réfèrent à elle ou qui souhaitent se prévaloir des processus formels et informels prévus à la politique. Elle a pour rôle de fournir de l'information sur les droits, recours et ressources juridiques et psychologiques disponibles. Ce faisant, l'entité externe contribue à ce que les personnes qui croient avoir fait l'objet de harcèlement exercent leurs droits.

Recommandation #1 – Création d'une entité externe

Envisager la création d'une entité indépendante et impartiale relevant des plus hautes instances de la FTQ pour prendre en charge le processus de traitement des plaintes et signalements de harcèlement psychologique et sexuel en vertu de la Politique de la FTQ-Construction.

⁵⁵ Politique de la FTQ-Construction, préc., note 4, art. 5. Il est à noter qu'au moment de l'enquête, les personnes ressources n'étaient pas encore identifiées à l'Annexe 2.

⁵⁶ Ce positionnement permet habituellement à l'entité responsable de garantir son impartialité et son indépendance dans l'interprétation et l'application de la politique et envers les personnes qui s'adressent à elle ou celles qu'elle soumet aux mécanismes informels ou formels.

ii. Mécanismes de traitement des plaintes et des signalements de harcèlement

La Politique de la FTQ-Construction prévoit un processus de résolution légèrement différent selon que la situation concerne un membre du personnel de la FTQ-Construction ou une situation survenue lors des activités syndicales n'impliquant pas un membre du personnel. Des mécanismes de protection additionnels sont prévus lorsque la situation concerne un membre du personnel, soit: la possibilité pour un témoin de déposer un signalement, des mesures possibles lorsqu'une plainte est non fondée et une enquête externe obligatoire lorsque la situation implique un dirigeant, un directeur ou le directeur général de la FTQ-Construction.

Par ailleurs, la Politique de la FTQ-Construction prévoit qu'une plainte doit être formulée par écrit. Un formulaire de plainte est fourni en annexe. Or, afin de favoriser le dépôt de plaintes ou de signalements, il existe une tendance actuelle, d'ailleurs codifiée dans la réglementation fédérale, de permettre les plaintes verbales, les plaintes anonymes et les plaintes formulées par des témoins⁵⁷.

Recommandation #2 – Mécanismes de traitement des signalements et plaintes

- a) Envisager que le dossier soit toujours traité à l'externe lorsque la plainte ou le signalement vise un dirigeant, un directeur ou le directeur général de la FTQ-Construction, incluant lorsque la plainte est déposée par un non-employé en lien avec une situation survenue dans le cadre des activités syndicales.
- b) Autoriser les personnes à faire des signalements et plaintes verbalement.
- c) Autoriser les plaintes anonymes, pourvu que la plainte identifie la personne ayant fait l'objet du harcèlement et la personne dont la conduite est mise en cause, et qu'elle fournisse suffisamment de détails concernant les événements.

iii. Champ d'application de la Politique de la FTQ-Construction

La Politique de la FTQ-Construction actuelle s'applique au personnel de la FTQ-Construction. Elle s'applique également aux élus et représentants (ex : dirigeant ou directeur), ainsi qu'aux membres de la FTQ-Construction dans le cadre des activités syndicales de cette dernière. Toutefois, elle ne permet pas à un employé d'un syndicat affilié de se prévaloir de la Politique de la FTQ-Construction ou de déposer une plainte directement auprès de la FTQ-Construction.

Compte tenu de l'engagement de la FTQ-Construction de « faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son association »⁵⁸, il serait souhaitable qu'une personne puisse s'adresser à la FTQ-Construction même lorsqu'une situation

⁵⁷ *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, DORS/2020-130 (Gaz. Can. II), art. 15. En vertu du règlement fédéral, la nouvelle réglementation permet le dépôt de plaintes anonymes, pourvu que la plainte identifie la personne ayant fait l'objet du harcèlement et la personne dont la conduite est mise en cause, et qu'elle fournisse suffisamment de détails concernant les événements. De plus, le règlement prévoit que les plaintes peuvent être déposées verbalement ou par écrit.

⁵⁸ Politique de la FTQ-Construction, préc., note 4, préambule.

survient dans le cadre de la relation d'emploi ou des activités syndicales d'un syndicat affilié, à tout le moins lorsque la situation concerne un dirigeant ou un directeur du syndicat affilié⁵⁹. En effet, compte tenu du contexte particulier de l'organisation, il est possible que certaines personnes hésitent à déposer une plainte auprès de leur syndicat affilié, particulièrement si la plainte vise une personne en autorité

Recommandation #3 – Champs d'application

Permettre aux personnes qui croient avoir été victimes ou témoins de harcèlement psychologique ou sexuel de déposer une plainte directement auprès de la FTQ-Construction, lorsque la situation concerne un dirigeant ou un directeur d'un syndicat affilié, et ce, même si la situation n'est pas liée aux activités syndicales de la FTQ-Construction.

iv. Dispositions générales de la Politique de la FTQ-Construction

Les dispositions générales d'une politique, dont la définition des termes essentiels et la définition des rôles et responsabilités des différents acteurs, permettent d'en clarifier la portée et de poser les bases pour instaurer la confiance dans les mécanismes et processus qui y sont prévus.

L'enquête a mis en lumière un contexte dans lequel les employés peuvent hésiter à se prévaloir des ressources et mécanismes mis à leur disposition à l'interne. Les principales raisons peuvent notamment inclure la crainte de représailles ou une crainte que la confidentialité ne soit pas préservée.

En l'occurrence, la Politique détaille peu les garanties liées à la confidentialité. De plus, elle n'énonce pas clairement la protection contre les représailles pour toute personne qui signale ou participe à un processus de résolution. Les milieux politiques étant encore plus propices aux rumeurs et aux représailles que d'autres environnements organisationnels, la confidentialité et la protection contre les représailles sont des composantes clés.

En matière de rôles et responsabilités, la Politique de la FTQ-Construction gagnerait à définir des responsabilités spécifiques à l'égard de différents acteurs (ex : hauts dirigeants, personnes-ressources qui détiennent un rôle important de support et d'accompagnement auprès des victimes). La définition des rôles et responsabilités fournit des informations importantes aux personnes qui se prévalent de la Politique, en plus d'instaurer une certaine imputabilité à l'égard des acteurs impliqués lorsqu'une situation qui s'apparente à du harcèlement est portée à leur connaissance.

⁵⁹ Les personnes qui vivent du harcèlement doivent bénéficier d'autant d'autonomie et de souplesse que possible en ce qui a trait aux mécanismes de support et d'aide offerts. Compte tenu du contexte particulier de la FTQ-Construction, la multiplicité des processus de résolution est une avenue favorable aux victimes de harcèlement et peut s'avérer un moyen efficace d'encourager les signalements et plaintes, et ainsi, contrer le harcèlement dans l'organisation. De plus, favoriser la résolution au sein de l'organisation mitige les risques de judiciarisation des dossiers.

Recommandation #4 – Dispositions générales

- a) Définir les rôles et responsabilités des principales parties prenantes dans la Politique de la FTQ-Construction.
- b) Énoncer clairement dans la politique l'interdiction d'exercer des représailles envers toute personne impliquée dans le signalement ou le traitement d'une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement et nommer que l'exercice de représailles peut faire l'objet de sanctions.
- c) Énoncer clairement dans la politique la confidentialité applicable aux signalements et plaintes, ainsi qu'au processus de traitement.

v. Formation en matière de harcèlement psychologique et sexuel

Dans le cadre de son Plan d'action, la FTQ-Construction s'est engagée à offrir une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel ou psychologique à toute personne en position de pouvoir ou de représentation de la FTQ-Construction⁶⁰.

La prévention est la façon la plus efficace de contrer le harcèlement⁶¹. Dans plusieurs organisations, la prévention du harcèlement passe principalement par l'adoption d'une politique claire et la formation de l'ensemble des personnes qui évoluent dans le milieu de travail. Les études recommandent que les formations en matière de harcèlement soient obligatoires et récurrentes.

Il est généralement pertinent que les formations abordent certains sujets, notamment la notion de harcèlement psychologique, les ressources et outils mis à la disposition du personnel, la responsabilisation du personnel en lien avec le climat de travail et les mécanismes disponibles pour le règlement des différends. De plus, la formation devrait être adaptée aux besoins propres du milieu⁶². Le programme de formation de la FTQ-Construction pourra être mis à jour afin de répondre aux besoins identifiés dans le milieu.

Finalement, les dirigeants ont généralement des besoins additionnels de formation, afin d'être outillés pour identifier les facteurs de risque au sein de leur milieu, recevoir les signalements et plaintes, et résoudre adéquatement les situations liées au harcèlement.

⁶⁰ Plan d'action, préc., note 3.

⁶¹ Katherine LIPPEL, Michel VÉZINA, Renée BOURBONNAIS et Amélie FUNES, « Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy », (2016) *Int J Law Psychiatry* 74 ; Katherine LIPPEL, « Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens », (2016) Working Paper GED 27.

⁶² Le programme de formation de la FTQ-Construction pourra être mis à jour afin de répondre aux besoins identifiés dans le milieu. Il est généralement pertinent que les formations abordent certains sujets, notamment la notion de harcèlement psychologique, les ressources et outils mis à la disposition du personnel, la responsabilisation du personnel en lien avec le climat de travail et les mécanismes disponibles pour le règlement des différends.

Recommandation #5 – Formation

- a) Offrir de la formation obligatoire sur le harcèlement psychologique et sexuel adaptée aux besoins du milieu et de façon récurrente, afin de s'assurer que toutes les personnes évoluant dans l'organisation soient formées.
- b) S'assurer que les dirigeants et personnes en position d'autorité soient adéquatement formés eu égard aux particularités de leur rôle et de l'organisation, afin de prévenir et de contrer le harcèlement.

vi. Les obligations des syndicats affiliés

Les statuts de la FTQ-Construction imposent de nouvelles obligations aux syndicats affiliés en matière de prévention et de gestion du harcèlement en milieu de travail⁶³. Or, en raison de l'autonomie dont bénéficient les syndicats affiliés, il appartiendra à chacun d'adopter au sein de leurs statuts et règlements ces changements. Il sera donc important d'assurer l'imputabilité des syndicats affiliés.

Il serait également pertinent pour la FTQ-Construction – ou l'entité responsable – de colliger certaines données au sein de l'organisation par rapport au harcèlement. En effet, cela permettrait d'identifier les facteurs de risque présents dans l'organisation et d'en faire un traitement efficient et cohérent. Une entité unique qui agit comme réceptacle de tous les facteurs de risque, qui en fait l'analyse et qui est le catalyseur de leur traitement permettrait de mieux prévenir le harcèlement.

Recommandation #6 – Obligations des syndicats affiliés

- a) Assurer l'imputabilité des syndicats affiliés en lien avec les obligations relatives au harcèlement qui sont imposées dans les Statuts de la FTQ-Construction.
- b) Mettre en place d'un processus centralisé de documentation des plaintes et des signalements au sein des syndicats affiliés, inspiré de celui qui est prévu à la Politique de la FTQ-Construction. Les facteurs de risque pourraient également être recensés.

⁶³ Statuts de la FTQ-Construction 2022, préc., note 2, art. 6.

B. LE PROCESSUS D'ÉLECTION DES DIRIGEANTS

i. Les mécanismes de vérification des antécédents

Les statuts de la FTQ-Construction prévoient désormais qu'un candidat à un poste de dirigeant devra transmettre, en plus d'un formulaire de mise en candidature, une déclaration des antécédents ainsi qu'un formulaire de consentement à la vérification de ses antécédents⁶⁴.

La portée étendue des vérifications des antécédents⁶⁵ et la constitution d'un Comité de Gouvernance et d'Éthique qui sera responsable de ces vérifications sont deux mécanismes appropriés. En pratique, l'autonomie et l'indépendance dont jouira le Comité de Gouvernance et d'Éthique, ainsi que la façon dont l'Exécutif exercera sa discrétion en lien avec les recommandations du comité seront des gages de réussite de ces mécanismes.

Recommandation #7 – Vérification des antécédents

Encadrer l'exercice de la discrétion qui incombera à l'Exécutif de la FTQ-Construction en lien avec l'application des critères d'éligibilité des candidats et prévoir des mécanismes d'imputabilité et de transparence en lien avec ces décisions.

Divers mécanismes pourraient favoriser l'imputabilité, la transparence du processus décisionnel et la confiance des membres. À titre d'exemple :

- Identifier des facteurs ou de critères légitimes qui guideront les décisions discrétionnaires de l'Exécutif de la FTQ-Construction concernant l'éligibilité d'un candidat ayant des antécédents ou ayant fait l'objet d'une décision datant de plus de dix ans à son endroit;
- Exiger une justification écrite des constats et recommandations du Comité de gouvernance et d'éthique, ainsi que des décisions discrétionnaires de l'Exécutif de la FTQ-Construction, notamment si l'Exécutif va à l'encontre d'une recommandation du Comité de gouvernance et d'éthique quant à l'éligibilité d'un candidat;
- Mettre en place un mécanisme de reddition de compte ou même d'appel.

⁶⁴ *Id.*, art. 10 et 15.

⁶⁵ Le processus de vérifications approfondit plusieurs aspects du profil d'un candidat, qui vont au-delà des antécédents criminels ou judiciaires. En effet, les vérifications portent sur les antécédents judiciaires, les situations de harcèlement psychologique ou sexuel et la conduite personnelle antérieure de la personne.

ii. L'obligation d'auto-divulgence des antécédents

Les statuts de la FTQ-Construction prévoient désormais que les dirigeants ont la responsabilité d'aviser l'Exécutif de tout changement relatif à leurs antécédents judiciaires ou autre⁶⁶. L'obligation d'auto-divulgence des antécédents est circonscrite aux antécédents judiciaires du dirigeant, ainsi qu'aux situations où un dirigeant fait l'objet d'une enquête criminelle ou d'une enquête de harcèlement psychologique et sexuel. Elle couvre également les mises en accusation et les enquêtes de harcèlement psychologique et sexuel, peu importe la conclusion.

En plus du rôle accordé à l'Exécutif, le Comité de Gouvernance et d'Éthique⁶⁷ aura comme fonction de fournir des recommandations à la demande de l'Exécutif en cours de mandat des dirigeants. Dans ce contexte et afin d'en assurer l'imputabilité, il pourrait être souhaitable que le Comité soit également responsable du mécanisme d'auto-divulgence.

Recommandation #8 – Auto-divulgence des antécédents

Mandater le Comité de gouvernance et d'éthique pour recevoir l'auto-divulgence des antécédents, incluant tout changement relatif aux antécédents judiciaires des dirigeants, ou l'existence d'une enquête criminelle ou d'une enquête à la suite d'une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel.

iii. Notion de conflits d'intérêts réels ou apparents

L'enquête a mis en lumière un contexte dans lequel les employés peuvent hésiter à se prévaloir des ressources mises à leur disposition à l'interne pour différentes raisons liées au contexte politique propre à la FTQ-Construction et aux syndicats affiliés. Par exemple, il existe une perception que certaines personnes en position de pouvoir, en raison de leur statut ou de la nature de leurs fonctions ou de leurs relations personnelles au sein de l'organisation, jouissent d'une certaine immunité.

Ces constats soulèvent l'importance d'encadrer les risques associés aux conflits d'intérêts réels ou apparents. En l'occurrence, cet encadrement pourrait se faire en imposant une obligation expresse de ne pas se placer dans une situation de conflits d'intérêt réel ou apparent, qui serait définie au sein des Statuts de la FTQ-Construction. Cette obligation s'ajouterait à l'obligation générale prévue par l'article 324 du Code civil du Québec à l'endroit d'un administrateur ou dirigeant d'une personne morale⁶⁸.

⁶⁶ Statuts de la FTQ-Construction 2022, préc., note 2, art. 10 et 15.

⁶⁷ *Id.*, p. 19.

⁶⁸ *Code civil du Québec*, préc., note 28, art. 324.

Recommandation #9 – Conflits d'intérêts

- a) Énoncer clairement au sein des Statuts de la FTQ-Construction l'obligation d'un dirigeant de ne pas se placer dans une situation de conflits d'intérêt réel ou apparent où ses intérêts personnels pourraient entrer en opposition à ceux de l'organisation.
- b) Imposer une obligation d'auto-divulgence des conflits d'intérêts réels ou apparents, similaire à celle qui a été adoptée en matière d'auto-divulgence des antécédents.
- c) Considérer mandater le Comité de Gouvernance et d'Éthique comme entité responsable en matière de conflits d'intérêts ou identifier l'identité qui en sera responsable.

iv. Les obligations des syndicats affiliés

Les Statuts de la FTQ-Construction imposent des obligations aux syndicats affiliés à la FTQ-Construction en ce qui a trait aux conditions d'éligibilité des dirigeants ainsi qu'au processus de vérification des antécédents⁶⁹. Or, en raison l'autonomie dont bénéficient les syndicats affiliés, il appartiendra à chacun d'adopter au sein de leurs statuts et règlements ces changements. Il sera donc important d'assurer l'imputabilité des syndicats affiliés en cas de défaut.

Recommandation #10 – Obligation des syndicats affiliés

Assurer l'imputabilité des syndicats affiliés en lien avec les obligations relatives aux nouvelles règles d'éligibilité et de mécanisme de vérification des antécédents personnels et judiciaires qui sont imposées dans les Statuts de la FTQ-Construction.

⁶⁹ Statuts de la FTQ-Construction 2022, préc., note 2, art. 6.

IX. ANNEXE

LISTE DES RECOMMANDATIONS

VOLET #1 : PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS POTENTIELLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Recommandation #1 – Création d'une entité externe

Envisager la création d'une entité indépendante et impartiale relevant des plus hautes instances de la FTQ pour prendre en charge le processus de traitement des plaintes et signalements de harcèlement psychologique et sexuel en vertu de la Politique de la FTQ-Construction.

Recommandation #2 – Mécanismes de traitement des signalements et plaintes

- a) Envisager que le dossier soit toujours traité à l'externe lorsque la plainte ou le signalement vise un dirigeant, un directeur ou le directeur général de la FTQ-Construction, incluant lorsque la plainte est déposée par un non-employé en lien avec une situation survenue dans le cadre des activités syndicales.
- b) Autoriser les personnes à faire des signalements et plaintes verbalement.
- c) Autoriser les plaintes anonymes, pourvu que la plainte identifie la personne ayant fait l'objet du harcèlement et la personne dont la conduite est mise en cause, et qu'elle fournisse suffisamment de détails concernant les événements.

Recommandation #3 – Champs d'application

Permettre aux personnes qui croient avoir été victimes ou témoins de harcèlement psychologique ou sexuel de déposer une plainte directement auprès de la FTQ-Construction, lorsque la situation concerne un dirigeant ou un directeur d'un syndicat affilié, et ce, même si la situation n'est pas liée aux activités syndicales de la FTQ-Construction.

Recommandation #4 – Dispositions générales de la Politique de la FTQ-Construction

- a) Définir les rôles et responsabilités des principales parties prenantes dans la Politique de la FTQ-Construction.
- b) Énoncer clairement dans la politique l'interdiction d'exercer des représailles envers toute personne impliquée dans le signalement ou le traitement d'une situation pouvant s'apparenter à du harcèlement et nommer que l'exercice de représailles peut faire l'objet de sanctions.
- c) Énoncer clairement dans la politique la confidentialité applicable aux signalements et plaintes, ainsi qu'au processus de traitement.

Recommandation #5 – Formation

- a) Offrir de la formation obligatoire sur le harcèlement psychologique et sexuel adaptée aux besoins du milieu et de façon récurrente, afin de s'assurer que toutes les personnes évoluant dans l'organisation soient formées.

- b) S'assurer que les dirigeants et personnes en position d'autorité soient adéquatement formés eu égard aux particularités de leur rôle et de l'organisation, afin de prévenir et de contrer le harcèlement.

Recommandation #6 – Obligations des syndicats affiliés

- a) Assurer l'imputabilité des syndicats affiliés en lien avec les obligations relatives au harcèlement qui sont imposées dans les Statuts de la FTQ-Construction.
- b) Mettre en place d'un processus centralisé de documentation des plaintes et des signalements au sein des syndicats affiliés, inspiré de celui qui est prévu à la Politique de la FTQ-Construction. Les facteurs de risque pourraient également être recensés.

VOLET #2 : PROCESSUS D'ÉLECTION DES DIRIGEANTS

Recommandation #7 – Vérification des antécédents

Encadrer l'exercice de la discrétion qui incombera à l'Exécutif de la FTQ-Construction en lien avec l'application des critères d'éligibilité des candidats et prévoir des mécanismes d'imputabilité et de transparence en lien avec ces décisions.

Recommandation #8 – Auto-divulgence des antécédents

Mandater le Comité de gouvernance et d'éthique pour recevoir l'auto-divulgence des antécédents, incluant tout changement relatif aux antécédents judiciaires des dirigeants, ou l'existence d'une enquête criminelle ou d'une enquête à la suite d'une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel.

Recommandation #9 – Conflits d'intérêts

- a) Énoncer clairement au sein des Statuts de la FTQ-Construction l'obligation d'un dirigeant de ne pas se placer dans une situation de conflits d'intérêt réel ou apparent où ses intérêts personnels pourraient entrer en opposition à ceux de l'organisation.
- b) Imposer une obligation d'auto-divulgence des conflits d'intérêts réels ou apparents, similaire à celle qui a été adoptée en matière d'auto-divulgence des antécédents.
- c) Considérer mandater le Comité de Gouvernance et d'Éthique comme entité responsable en matière de conflits d'intérêts ou identifier l'identité qui en sera responsable.

Recommandation #10 – Obligation des syndicats affiliés

Assurer l'imputabilité des syndicats affiliés en lien avec les obligations relatives aux nouvelles règles d'éligibilité et de mécanisme de vérification des antécédents personnels et judiciaires qui sont imposées dans les Statuts de la FTQ-Construction.