



Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec

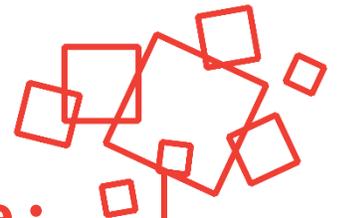
**FTQ**

# Le harcèlement psychologique : état de la situation et de la jurisprudence

par

**M<sup>e</sup> Johanne Drolet**

*Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino*



26<sup>e</sup> séminaire sur le droit du travail et l'arbitrage de griefs

arbitrage  
s'adapter  
aux nouvelles réalités  
tribunaux  
jugement  
médiation  
harcèlement  
conciliation  
négociation





MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO,  
S . E . N . C .

## ***HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : état de la situation et de la jurisprudence***

*Formation présentée dans le cadre du 26<sup>e</sup> séminaire sur le droit  
du travail et l'arbitrage de grief de la FTQ*

18 mai 2016 - Laval

Par  
**Me Johanne Drolet**  
*en collaboration avec*  
**Me Audrey B.-Boisvert**

## **PLAN DE PRÉSENTATION**



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

- Les développements récents en matière de HP
  - ☐ Les obligations de l'employeur p. 4 à 7
  - ☐ Les obligations du syndicat p. 8 à 12
  - ☐ L'enquête p. 13 à 16
  - ☐ Ce qui constitue ou non du HP p. 17 à 23
  - ☐ Les recours et remèdes p. 24 à 43
  
- Gestion d'un dossier de HP – pistes de solutions
  - ☐ Mandat conjoint p. 45 à 50
  - ☐ Autres solutions
    - ☐ Médiateur judiciaire p. 51 à 55
    - ☐ Médiateur arbitre p. 56 à 58

## LES DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS EN MATIÈRE DE HP

### DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS

  
MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

#### Les obligations de l'employeur

**L'employeur doit intervenir et faire enquête pour protéger le salarié contre le harcèlement psychologique, indépendamment de la source dont il provient**





*Rossignol et Pavillon du Parc inc., 2016 QCTAT 413.*

### Faits...



*Rossignol et Pavillon du Parc inc., 2016 QCTAT 413.*

### **Décision du TAT** (27 janvier 2016)

- Un salarié libéré à temps complet pour occuper une fonction syndicale ne perd pas son statut de salarié pour autant
- L'immunité dont jouit le président du syndicat dans l'exercice de ses fonctions n'est pas absolue et ne peut avoir pour effet de lui permettre d'exercer une pratique illégale
- Puisque le local syndical se trouvait dans l'établissement de l'employeur, ce dernier était en meilleure position pour enquêter et sanctionner le plaignant
- Une fois informé de la situation, l'employeur avait l'obligation d'intervenir et de faire enquête afin d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Rossignol et Pavillon du Parc inc., 2016 QCTAT 413.*

### Analyse et commentaires

L'obligation imposée à l'employeur de faire cesser le harcèlement lorsque celui-ci est porté à sa connaissance s'applique à tout salarié, peu importe le statut de ce dernier ou la position qu'il occupe. En effet, en matière de harcèlement psychologique, aucun salarié ne bénéficie d'une immunité.

7

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

### Les obligations du syndicat

**Le syndicat ne manque pas à son obligation de représentation en procédant au retrait de griefs de harcèlement psychologique lorsque trois enquêtes distinctes concluent à l'absence de harcèlement**



8

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Laberge et Syndicat canadien de la fonction publique,  
section locale 3535, 2016 QCTAT 1399.*

### Faits...

9

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Laberge et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, 2016 QCTAT 1399.*

### **Décision du TAT** (8 mars 2016)

- Le TAT estime que le syndicat était fondé de se baser sur les conclusions de ces rapports afin de procéder au retrait des griefs
- Il conclut que le syndicat n'a pas agi de façon discriminatoire ou arbitraire, et que sa décision n'est pas empreinte de mauvaise foi ou de négligence grave
- Le TAT ajoute que les griefs ne devenaient pas sans objet du seul fait de la rupture du lien d'emploi. En effet, bien que l'objectif principal recherché par un grief de harcèlement psychologique soit la cessation de ce harcèlement, il n'en reste pas moins que la réparation du préjudice demeure une considération importante

10

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Laberge et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, 2016 QCTAT 1399.*

### **Décision du TAT** (8 mars 2016)

#### Conclusion

Le TAT estime qu'il était « raisonnable de penser que les chances de succès de ces griefs ne justifiaient pas la poursuite de la démarche »\* et conclut que dans les circonstances, le syndicat a respecté son obligation de représentation.

Les plaintes du plaignant sont rejetées.

\*par. 114.

11

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Laberge et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, 2016 QCTAT 1399.*

### **Analyse et commentaires**

Le TAT conclut que le syndicat n'a pas contrevenu à son devoir de juste représentation même s'il s'est fondé sur les conclusions des enquêtes de l'employeur. Nous croyons qu'il serait par ailleurs plus prudent que les syndicats effectuent eux-mêmes une enquête qui peut être sommaire dans de telles circonstances.

12



### L'enquête

**Les résultats d'une enquête menée à la demande d'un employeur à la suite d'une plainte de harcèlement peuvent être admis en preuve dans le cadre d'une réclamation pour lésion professionnelle**



13



*Parent et CISSS de Laval, 2015 QCCLP 4806.*

### Faits...

14

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Parent et CISSS de Laval, 2015 QCCLP 4806.*

### **Décision de la CLP** (9 septembre 2015)

#### **Admissibilité en preuve du rapport d'enquête du 19 février 2013 et de la lettre de l'employeur du 9 août 2013**

- Le juge considère qu'il y a une connexité entre le rapport de l'enquêteur et le litige relatif à la lésion professionnelle. Il estime que les déclarations recueillies durant l'enquête peuvent être utiles et pertinentes pour apprécier la crédibilité des témoignages qui seront entendus devant la CLP
- La lettre de l'employeur du 9 août 2013 est elle aussi pertinente au litige, puisque la CLP doit tenir compte du comportement du travailleur ainsi que de celui de ses collègues et de son employeur afin de déterminer si l'ensemble des gestes correspondent à ce qui est raisonnablement attendu dans un milieu de travail, ou si la situation relève plutôt d'un conflit de personnalités

15

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Parent et CISSS de Laval, 2015 QCCLP 4806.*

### **Analyse et commentaires**

La CLP a déjà rendu des décisions à l'effet que l'information recueillie dans le cadre d'une enquête relative à une plainte de harcèlement jouit du privilège de confidentialité d'une communication transmise dans le but de régler un litige.

En l'espèce, le juge a considéré que les informations colligées par l'enquêteur ne pouvaient pas bénéficier du privilège de confidentialité.

Comment concilier alors cette possibilité que le rapport d'enquête sur une plainte de harcèlement psychologique soit admis en preuve avec les engagements de confidentialité qui sont habituellement donnés lors de telles enquêtes? La prudence devrait au moins amener les enquêteurs à nuancer ces engagements en expliquant (et écrivant) que la divulgation peut survenir lorsqu'un tribunal l'ordonne.

16



### Ce qui constitue ou non du HP

**Des accusations publiques non fondées à l'égard d'un employé constituent une seule conduite grave au sens de l'article 81.18 al. 2 *L.n.t.***



*Dubé c. Lochaber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de),  
2015 QCCRT 455.*

### Faits...

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dubé c. Lochaber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de), 2015 QCCRT 455.*

### **Décision de la CRT** (4 septembre 2015)

#### **Intervention publique de la conseillère Roy du 14 mai 2013**

##### *Conduite grave*

La CRT conclut que la conseillère a abusé de son autorité de manière indue et dans l'intention de nuire à la plaignante, et que « [c]ette lecture publique et médiatisée de reproches injustifiés, basés sur des faits, approximatifs, exagérés ou erronés, qualifiant la plaignante de menteuse et de malhonnête, constitue dans le contexte une seule conduite grave. »\*

En effet, une telle conduite est grave puisque ces reproches non fondés, faits devant une salle remplie de citoyens et de journalistes, « deviennent dès lors impossibles à rectifier pour la plaignante, l'empêchant de clarifier la situation ou de sauvegarder sa crédibilité et sa réputation. »\*\*

\*par. 209.  
\*\*par. 210.<sup>19</sup>

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dubé c. Lochaber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de), 2015 QCCRT 455.*

### **Décision de la CRT** (4 septembre 2015)

#### **Intervention publique de la conseillère Roy du 14 mai 2013**

##### *Atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique*

La conduite grave de la part de la conseillère Roy a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité de la plaignante et produit un effet nocif continu sur elle, puisqu'elle ne pouvait pas rétablir sa crédibilité et sa réputation, et qu'elle n'était plus en mesure de revenir au travail pour des raisons de santé. Les symptômes occasionnés par cet événement ont nui à sa vie familiale et sociale ainsi qu'à son état mental et physique.

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dubé c. Lochaber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de), 2015 QCCRT 455.*

### **Décision de la CRT** (4 septembre 2015)

#### **Intervention publique de la conseillère Roy du 14 mai 2013**

##### *Les obligations de l'employeur*

De l'avis de la CRT, l'employeur n'a pas pris les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique lié à l'intervention publique de la conseillère Roy. En effet, après cet événement, personne n'est intervenu pour rectifier le tir ou corriger la situation.

21

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dubé c. Lochaber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de), 2015 QCCRT 455.*

### **Décision de la CRT** (4 septembre 2015)

##### Conclusion

La CRT accueille la plainte, déclare que la plaignante a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 *L.n.t.*

Elle réserve sa compétence pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

22

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dubé c. Locharber-Partie-Ouest (Municipalité du canton de), 2015 QCCRT 455.*

### Analyse et commentaires

Un abus de pouvoir peut constituer une conduite grave assimilable à du harcèlement psychologique s'il porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qu'il produit un effet nocif continu pour lui.

Par ailleurs, les gestes ou comportements allégués doivent être considérés dans leur contexte. Il faut distinguer une situation de harcèlement psychologique de celles liées à des rapports sociaux difficiles ou conflictuels. De plus, l'on doit tenir compte des comportements de victimisation et de la conduite de la prétendue victime pour apprécier l'ensemble des circonstances.

23

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

### Les recours et remèdes

**Dans le cadre d'un grief de harcèlement psychologique, les prétendus harceleurs peuvent obtenir l'autorisation d'intervenir au dossier lorsque leurs droits sont susceptibles d'être affectés**



24



*Syndicat de l'enseignement Val-Maska et Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (Linda Vadnais), 2015 QCTA 774.*

### Faits...



*Syndicat de l'enseignement Val-Maska et Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (Linda Vadnais), 2015 QCTA 774.*

### **Sentence arbitrale intérimaire** (28 septembre 2015)

#### Intervention d'un tiers - principes

- Intérêt juridique direct et personnel, né et actuel
- Circonstances exceptionnelles
- Nécessité de l'intervention

Par ailleurs, une telle intervention ne devrait être autorisée que lorsque les droits d'une personne sont en jeu, afin d'éviter d'alourdir inutilement les débats.

De plus, le droit d'intervention d'un tiers ne saurait être aussi étendu que celui d'une partie et devrait être limité à ce qui est nécessaire pour la préservation des droits de ce tiers.

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Syndicat de l'enseignement Val-Maska et Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (Linda Vadnais), 2015 QCTA 774.*

### **Sentence arbitrale intérimaire** (28 septembre 2015)

#### M<sup>me</sup> Savignac

Bien que le nom de M<sup>me</sup> Savignac apparaisse à la description des reproches du syndicat, la preuve n'est pas suffisante pour pouvoir conclure que ses droits sont susceptibles d'être affectés, que ce soit par une atteinte à sa réputation ou par l'imposition de sanctions disciplinaires à son égard.

*Demande d'intervention rejetée.*

#### M<sup>me</sup> Hénault

M<sup>me</sup> Hénault n'est pas identifiée comme étant une prétendue harceleuse. En effet, les gestes qu'elle aurait posés et qui sont mentionnés au grief ne constituent pas des reproches pouvant être assimilés à du harcèlement. Son intervention au dossier n'est pas nécessaire.

*Demande d'intervention rejetée.* <sup>27</sup>

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Syndicat de l'enseignement Val-Maska et Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (Linda Vadnais), 2015 QCTA 774.*

### **Sentence arbitrale intérimaire** (28 septembre 2015)

Les demandes d'intervention des deux techniciennes sont spécifiquement visées par le grief de la plaignante qui leur adresse plusieurs reproches, lesquels sont de nature à porter atteinte à leurs droits, notamment à leur réputation.

L'arbitre les autorise donc à intervenir au dossier, tout en circonscrivant leur droit d'intervention. Ainsi, elles peuvent :

- assister aux audiences et être représentées par leur avocat, celui-ci pouvant par ailleurs les interroger sur les gestes qui leur sont personnellement reprochés et qui peuvent porter atteinte à leurs droits;
- plaider sur la preuve en lien avec les reproches qui leur ont été adressés.

Toutefois, elles ne pourront intervenir autrement à l'audience qu'avec l'autorisation préalable de l'arbitre, et ne pourront contre-interroger les témoins et la plaignante à moins de circonstances exceptionnelles sur autorisation.

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Syndicat de l'enseignement Val-Maska et Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (Linda Vadnais), 2015 QCTA 774.*

### Analyse et commentaires

L'intervention d'un tiers au dossier revêt un caractère exceptionnel, étant susceptible d'alourdir les procédures et d'affecter le bon déroulement du dossier.

Toutefois, la demande d'intervention d'un tiers dans un dossier de harcèlement psychologique doit recevoir une attention particulière, compte tenu du nombre de personnes susceptibles d'être touchées par les allégations de harcèlement et des stigmates qui peuvent résulter de ces allégations.

Notons par ailleurs que même si les parties consentent à l'intervention du tiers au dossier, l'arbitre pourra la refuser. En effet, ce dernier est maître de la preuve et de la procédure et a le devoir de s'assurer que l'audition du grief se fera de façon efficace dans l'intérêt de la justice.

29

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

### Les recours et remèdes

**L'arbitre a de larges pouvoirs de réparation en matière de harcèlement psychologique pouvant aller jusqu'à l'imposition d'un programme de formation préventif sur le harcèlement**



30



*Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Rondeau, 2015*  
QCCS 4085.

### Faits...



*Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Rondeau, 2015 QCCS 4085.*

### **Décision de la Cour supérieure** (28 août 2015)

- L'arbitre était en droit d'ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique
- De ce fait, il pouvait ordonner à l'employeur de mettre en place des activités de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique en milieu de travail et, à défaut, de verser un montant additionnel à titre de dommages punitifs
- Par ailleurs, la décision de l'arbitre d'ordonner à l'employeur de verser à la salariée la somme de 30 000\$ à titre de dommages punitifs était raisonnable compte tenu notamment du manque sévère d'engagement de l'employeur à respecter l'obligation que lui impose l'article 81.19 *L.n.l.*

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Rondeau, 2015 QCCS 4085.*

### Analyse et commentaires

Cette décision confirme les vastes pouvoirs de réparation et de redressement que possède l'arbitre saisi d'un grief de harcèlement psychologique.

L'arbitre ne se voit imposer aucune limite quant au quantum des dommages qu'il peut accorder, que ce soit à titre de dommages moraux ou punitifs.

33

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

### Les recours et remèdes

**Une maladie d'ordre psychologique occasionnée par des gestes de harcèlement et d'intimidation au travail peut constituer une maladie professionnelle au sens de la *L.a.t.m.p.***



34



*Dumont et Terrebonne (Ville de), 2015 QCCLP 5061.*

### Faits...



*Dumont et Terrebonne (Ville de), 2015 QCCLP 5061.*

### **Décision de la CLP** (21 septembre 2015)

- Le trouble d'adaptation avec humeur anxieuse dont souffre le travailleur est relié directement aux risques particuliers de ce travail, compte tenu des circonstances particulières inhabituelles dans lesquelles le travailleur a fourni sa prestation de travail
- L'ambiguïté reliée à son poste de travail adapté, combinée aux revendications de ses collègues et à l'inaction de l'employeur, ont amené un climat de travail difficile pour le travailleur et lui ont occasionné le trouble d'adaptation dont il souffre maintenant
- En bref, la CLP conclut que le diagnostic du travailleur constitue une maladie professionnelle au sens de la *L.a.t.m.p.*

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Dumont et Terrebonne (Ville de), 2015 QCCLP 5061.*

### Analyse et commentaires

Il arrive plus fréquemment qu'une situation de harcèlement psychologique au travail soit qualifiée d'accident du travail plutôt que de maladie professionnelle.

En l'espèce, la CLP a conclu que le trouble d'adaptation avec humeur anxieuse dont souffrait le travailleur était directement relié aux risques particuliers de son travail et constituait donc une maladie professionnelle au sens de la *L.a.t.m.p.*

La CLP ne réfère pas aux risques particuliers du travail d'égoutier ou de préposé aux compteurs d'eau, c'est-à-dire les risques pouvant découler des tâches reliées à ces emplois. Les risques dont elle fait allusion sont plutôt ceux découlant de l'ambiguïté relative à la qualification de son poste et des comportements de ses collègues qui y sont rattachés.

37

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

### Les recours et remèdes

**Un salarié victime de harcèlement psychologique bénéficie d'un cumul de recours devant la CLP et devant la CRT**



38



*Durocher c. Commission des relations du travail,  
2015 QCCA 1384.*

### Faits...

\*\*\*Les faits relatifs à la plainte  
de congédiement fait sans cause  
juste et suffisante sont omis



*Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCA 1384.*

### **Décision de la Cour d'appel** (31 août 2015)

Selon les juges majoritaires, le recours devant la CRT et celui devant la CLP n'ont pas le même objet :

#### L'objet du recours devant la CRT

- faire reconnaître le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique
- faire constater le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir ou de faire cesser le harcèlement

#### L'objet du recours auprès de la CSST ou de la CLP

- faire reconnaître la lésion professionnelle du travailleur

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCA 1384.*

### **Décision de la Cour d'appel** (31 août 2015)

De plus, les juges de la majorité estiment que les deux recours n'ont pas la même cause :

#### Cause du recours devant la CRT

- la qualification juridique qui doit être faite est celle de déterminer si le salarié a été victime de harcèlement psychologique et si l'employeur a fait défaut de prendre les moyens raisonnables pour prévenir ou pour faire cesser le harcèlement

#### Cause du recours auprès de la CSST ou de la CLP

- la qualification juridique qui doit être faite consiste à déterminer s'il y a présence d'une lésion psychique et si celle-ci découle d'événements vécus par le travailleur sur son lieu de travail

41

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCA 1384.*

### **Décision de la Cour d'appel** (31 août 2015)

#### Conclusion

Il n'y a pas ici chose jugée au sens strict puisque la détermination de l'existence de harcèlement psychologique relève de la compétence exclusive de la CRT.

La Cour d'appel, avec une dissidence du juge Giroux, accueille l'appel et la requête en révision judiciaire de la décision rendue par la CRT relative à l'objection préliminaire portant sur la plainte de harcèlement psychologique. Elle ordonne que le dossier soit retourné à la CRT pour qu'elle se prononce sur la plainte de harcèlement psychologique.

42

## DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO

*Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCA 1384.*

### Analyse et commentaires

La décision de la Cour d'appel confirme la possibilité pour un salarié victime de harcèlement psychologique de pouvoir à la fois réclamer une indemnité auprès de la CSST et déposer une plainte auprès de la CNT.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la CRT et la CLP ont été remplacées par le Tribunal administratif du travail, qui comporte quatre divisions, dont la division des relations du travail et la division de la santé et de la sécurité du travail. Il sera intéressant de suivre les impacts de ce réaménagement sur des cas semblables à celui de l'appelante, notamment au regard de la gestion du dossier et de l'administration de la preuve.

43



**GESTION D'UN DOSSIER DE HP**  
-  
**PISTES DE SOLUTIONS**



### MANDAT CONJOINT



### Mandat conjoint

#### Description

L'employeur et le syndicat mandatent de façon conjointe un enquêteur afin que celui-ci fasse enquête et que sa conclusion lie les parties.

L'enquêteur complète son rapport :

- S'il conclut à l'absence de HP → désistement du grief
- S'il conclut qu'il y a HP → les parties se rencontrent afin de déterminer les mesures de correction et de réparation. Si elles n'y arrivent pas, c'est l'arbitre qui déterminera les remèdes et les conclusions.



### Mandat conjoint

#### Description

Un tel mandat peut être applicable au cas par cas ou inclus dans la convention collective comme pour l'arbitrage médical.

Dans l'affaire *Dubuc et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2014 QCCRT 104, la CRT a considéré que le recours à une enquête commune constituait une décision empreinte de bon sens :

[42] Si l'on ajoute à cela les coûts et les délais, cette décision n'apparaît que meilleure. Dans les faits, si chaque partie menait sa propre enquête, les chances qu'elles en arrivent à la production d'un cadre similaire susceptible de faire l'objet d'un débat pertinent apparaissent faibles considérant, notamment, qu'elles pourraient utiliser une méthodologie d'enquête différente. Cela forcerait les parties, soit à reprendre le processus de façon commune, soit pour la partie syndicale de reprendre son analyse à partir de l'enquête menée par l'employeur, considérant qu'il revient à ce dernier de respecter les paramètres de l'article 89.13 [L.n.t.]

47



### Mandat conjoint

#### Contenu du mandat

- Suspension du délai relatif au suivi du grief
- Choix de l'enquêteur par les deux parties
- Clause désignant les représentants de l'employeur et du syndicat qui auront accès au rapport et confidentialité des informations obtenues
- Partage des coûts entre l'employeur et le syndicat
- Les conclusions de l'enquêteur lient les parties

48



### Mandat conjoint

#### Contenu du mandat

Remettre une copie du mandat signé au plaignant et lui faire signer un document reconnaissant qu'il accepte cette façon de faire afin d'éviter le dépôt d'une plainte sous l'article 47.2 C.t.

Prévoir une clause selon laquelle l'employeur s'engage à admettre devant l'arbitre, s'il y a lieu, qu'il y a eu harcèlement psychologique advenant le cas où l'enquêteur conclut à une telle situation de harcèlement



### Mandat conjoint

#### Avantages

- Traitement rapide des recours en HP
- Réduction des coûts
- Enquêteur choisi de façon conjointe par les parties
- Enquêteur peut faire des recommandations même en l'absence de HP
- Syndicat a accès au rapport d'enquête complet, y compris les déclarations de gestionnaires
- Compétence de l'arbitre pour les remèdes
- Durée de l'audition réduite



### Autre solution...

## MÉDIATEUR JUDICIAIRE



Casino de Montréal et SCFP (SCCM sl 3939)

<http://www.conference-des-arbitres.qc.ca>

- Documents
- Documents colloques
- Documents relatifs au colloque 2016

51



### Médiateur judiciaire

(Casino de Montréal et SCFP)

#### Mandat

- Le médiateur judiciaire est choisi conjointement par les parties
- Une fois le mandat accepté, le médiateur judiciaire doit tenir la médiation dans un court délai (ex. : 15 jours)
- Partage des coûts entre les parties

#### Durée de la médiation

- Ex. : une demi-journée par grief
- Sur demande de l'une ou l'autre des parties, le médiateur judiciaire peut prolonger la durée à une journée

52



### Médiateur judiciaire

(Casino de Montréal et SCFP)

#### Déroulement

- Les parties (sans procureur) procèdent par un exposé des faits et du droit
- Dépôt de pièces si nécessaire
- Chaque partie peut faire appel à un témoignage
- Chaque partie a droit à une réplique

#### Dépôt de la recommandation

- Le médiateur doit soumettre sa recommandation par écrit dans un court délai suivant la médiation judiciaire (ex. : 5 jours)



### Médiateur judiciaire

(Casino de Montréal et SCFP)

#### Décision des parties

- L'une ou l'autre des parties peut rejeter la recommandation ou en proposer la modification dans un délai prédéterminé
- Les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés par la partie ayant rejeté la recommandation
- Le délai est suspendu pendant la durée de la procédure de la médiation judiciaire

... À défaut d'entente → arbitrage



### Médiateur judiciaire

(Casino de Montréal et SCFP)

#### Avantages

- Traitement des griefs plus rapide
- Réduction des coûts

#### Désavantages

- Peu de temps pour expliquer le dossier (préparation adéquate)
- Décision non finale (ni publique)
- Peu d'arbitres offrent ce service



### Autre solution...

MÉDIATEUR ARBITRE





### Médiateur arbitre

#### Description

- D'abord, les parties choisissent de façon conjointe un médiateur afin de tenter de régler le litige
- Si la médiation ne porte pas fruit, le médiateur agira à titre d'arbitre afin de trancher le litige
- Processus sous la direction du syndicat et de l'employeur - avec la participation du salarié qui a des droits d'intervention

...la « med-arb » est la norme en matière d'arbitrage dans les autres provinces canadiennes



### Médiateur arbitre

#### Avantages

- Rapidité et efficacité du processus
- Coûts moindres

#### Désavantages

- Impact de la médiation sur la perception de neutralité et d'impartialité du décideur lors de l'arbitrage



MELANÇON  
MARCEAU  
GRENIER ET  
SCIORTINO,  
S . E . N . C .

# CONCLUSION

