

Les normes légales contre le harcèlement psychologique : loin d'être minimales

Marie-France Chabot*

INTRODUCTION	485
1. L'article 81.19	486
2. L'article 81.20	506
3. L'article 123.7	511
4. L'article 123.15	522
5. L'article 81.18	529
CONCLUSION	548

* Avocate et enquêteur. Consensus, cabinet conseil en résolution de conflits.

INTRODUCTION

Le présent texte s'intéresse à l'interprétation jurisprudentielle des articles 81.18, 81.19, 81.20, 123.7 et 123.15 de la *Loi sur les normes du travail*¹. Nous verrons entre autres que la protection accordée rejoint une clientèle plus large que la clientèle naturelle de la *Loi sur les normes du travail*. Comme l'affirme la commissaire Anne Robert Payne de la Commission de la fonction publique², « le législateur a ainsi voulu créer un régime uniforme prohibant le harcèlement psychologique dans tout milieu de travail, et ce, quel que soit le statut des personnes qui y œuvrent ».

En paraphrasant la Cour suprême du Canada³, la commissaire ajoute : « La protection contre le harcèlement psychologique en milieu de travail constitue une norme de premier rang ». Le fait que deux termes importants de la définition du harcèlement, soit les termes « dignité » et « intégrité », soient des droits consacrés par la *Charte des droits et libertés de la personne*⁴ a sans nul doute un impact sur la valeur accordée par les plus hautes instances à la protection contre le harcèlement et à son indemnisation. Prenons-en pour preuve le fait que la Cour d'appel du Québec, dans l'affaire *Fontaine*⁵, a multiplié par sept le quantum de dommages moraux découlant du harcèlement subi, le faisant passer de 5 000 \$ à 35 000 \$, en s'appuyant sur le caractère fondamental du droit :

(81) [...] Même si le préjudice découlant du harcèlement n'est pas purement économique par sa nature, cela ne signifie pas qu'il n'est pas réel, important, ni susceptible d'une indemnisation autre que symbolique. À mon avis, comme il est question ici de la violation d'un droit fondamental, un parallèle peut être fait avec la diffamation qui, comme le

-
1. L.R.Q., c. N-1.1. Nous les aborderons dans l'ordre suivant : art. 81.19, 81.20, 123.7, 123.15 et 81.18.
 2. *Cohen c. Québec (MCE)*, 2010 CanLII 47246, commissaire A. Robert Payne, 2010-08-09, par. 92 et 108.
 3. *SFPQ et PG du Québec c. CNT et CSN*, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 94.
 4. L.R.Q., c. C-12, art. 1 et 4.
 5. *Syndicat des employées et employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine*, 2006 QCCA 1642 (CanLII), 2006-12-15.

soulignent les auteurs Baudouin et Deslauriers*, a récemment donné lieu à une indemnisation plus généreuse : [...]⁶

Nous verrons aussi que les obligations de l'employeur, mandaté pour donner vie à ces normes, sont prises au sérieux par les tribunaux compétents et elles forcent la mise sur pied d'un véritable système de prévention, d'éducation et d'intervention en milieu de travail. En effet, lorsque la preuve du harcèlement sera faite, l'employeur qui veut s'exonérer, devra montrer qu'il a tout mis en œuvre pour empêcher ou faire cesser cette situation. Comme on le verra, ce fardeau est réel et substantiel car, de juin 2004 jusqu'à maintenant, une infime minorité d'employeurs ont réussi à s'exonérer, une fois faite la preuve du harcèlement⁷.

1. L'ARTICLE 81.19

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance la faire cesser.

1.1 Salarié

La protection couvre tous les salariés. Elle ne vise pas les travailleurs indépendants ni les entrepreneurs. Ainsi, la Commission des relations de travail a refusé d'entendre le recours d'un conseiller financier qui assumait des fonctions pour Investors, mais de façon autonome⁸ :

[143] En somme, bien que le plaignant soit appuyé par Investors dans ses activités de conseiller et de directeur de division, il les gère lui-même de façon indépendante et autonome. Ce modèle ne correspond pas à celui qui est caractéristique d'une relation employeur – salarié. Il semble plutôt correspondre à un contrat de services auquel le plaignant a souscrit et qui l'autorise à agir sous la bannière Investors.

6. Les notes infrapaginales de la décision ont été omises ; l'astérisque indique qu'il y avait une note.

7. Sur un total de 27 décisions concernant le secteur public et concluant à la présence de harcèlement, seuls deux employeurs ont réussi à s'exonérer : *SFPQ c. Québec – MESS, T.A., AZ-50567839*, arb. J. Doré, 2009-07-24 ; *SFPQ c. Sûreté du Québec (Désormeaux)*, AZ-50592905, arb. J. L'Heureux, 2009-12-16 ; sur 50 décisions provenant du secteur privé et concluant à la présence de harcèlement, seul un employeur a réussi à s'exonérer : *Gougeon c. Cheminées Sécurité International ltée*, 2010 QCCRT 0120, commissaire A. Berger, 2010-03-04.

8. *Paquin c. Services financiers groupe Investors inc.*, 2010 QCCRT 0589, commissaire Hélène Bédard, 2010-12-14.

La loi prévoit d'ailleurs spécifiquement que les normes relatives au harcèlement psychologique s'appliquent aux membres et dirigeants d'organismes publics⁹ et aux cadres supérieurs :

3.

La présente loi ne s'applique pas :

[...]

6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, aux articles 79.7 à 79.16, 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII.

1.2 Milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

1.2.1 Quel que soit l'endroit où le salarié exécute ses tâches

À l'instar d'une autre loi¹⁰ qui protège le travailleur en dehors du lieu immédiat du travail, l'article 81.19 est interprété de façon à le couvrir quel que soit l'endroit où il exécute ses tâches. Cette protection s'exerce aussi quel que soit le statut de la personne qui l'effectue. Ainsi, le salarié est protégé même s'il exerce ses fonctions chez un client de son employeur et qu'il y est agressé par un salarié du client. La Commission des relations du travail a appliqué ce principe à des salariés œuvrant pour une entreprise offrant des services de nettoyage de chambres d'hôtels et à ceux d'une entreprise d'imprimerie offrant ses services au siège social d'un de ses clients. Il en ressort que l'employeur ne peut s'exonérer en mettant l'entière responsabilité sur les épaules de son client ou de son fournisseur et que la responsabilité de l'employeur se mesure en tenant compte de ce que ce dernier est en mesure de raisonnablement prévoir comme risque auquel pourraient être exposés ses salariés et de sa capacité d'intervenir sur ce risque.

9. Nous le verrons dans le cadre de l'étude de l'article 81.20.

10. Entre autres la *Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001 (ci-après L.A.T.M.P.), qui interprète les accidents du travail comme ceux ayant lieu par le fait ou à l'occasion du travail.

Los Angeles Rodriguez Vergara c. 9169-1022 Québec inc., 2009 QCCRT 0224, Guy Roy, 2009-05-27

[59] La L.N.T. énonce clairement que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Cela veut donc dire que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser, et ce, quel que soit l'endroit où ses salariés exécutent leurs tâches.

[60] L'intimée est une entreprise qui offre des services de nettoyage d'hôtels, notamment elle s'occupe de la propreté des chambres des hôtels. La particularité de l'entreprise fait en sorte que les salariées exécutent leurs tâches non pas dans un immeuble qu'elle détient, mais ailleurs chez des clients. L'intimée doit tenir compte de cet environnement lorsqu'elle prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Elle sait que ses salariées sont en contact avec des clients de l'hôtel. D'autres personnes ont aussi accès à l'hôtel, l'intimée doit le prendre en considération lorsqu'elle assume les obligations prévues à la L.N.T. Dans la situation présente, lors de l'exécution d'un contrat de services à long terme, l'intimée ne peut s'exonérer en mettant l'entière responsabilité sur les épaules de son client.

[61] À la décharge de l'intimée, il est certainement difficile de tout prévoir lorsqu'on n'a pas le contrôle sur les personnes se trouvant dans l'immeuble. Un individu sortant nu de sa chambre qui propose des relations sexuelles à une employée en la prenant par les bras ne doit pas être chose courante. L'intimée a néanmoins la responsabilité de démontrer à la Commission qu'elle a pris les moyens appropriés pour faire cesser cette situation. [...]

Cébert c. Groupe d'imprimerie Saint-Joseph Inc., 2009 QCCRT 0373, Alain Turcotte, 2009-08-25

[47] [...] La Commission estime que l'employeur ne peut se réfugier derrière la relation tripartite pour échapper à son obligation d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement qui est une norme d'ordre public. On ne pourrait accepter qu'un client refuse les services d'un employé du Groupe en raison de sa race, de son genre ou d'un autre motif prohibé par la *Charte*. [...]

[56] Encore ici, le fait qu'un salarié qui travaille chez un client soit harcelé par quelqu'un représentant ce client, salarié ou cadre, ne dispense pas un employeur de ses obligations en vertu de la LNT. On ne retrouve aucune restriction du genre dans les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LNT.

1.2.2 Quelle que soit la source du harcèlement

Ghazali (M... G...) c. Bombardier inc., 2010 QCCRT 0416, Gaétan Breton, 2010-09-02 ; requête en révision judiciaire (500-17-061209-105)

[7] L'employeur s'oppose aussi à la recevabilité en preuve, dans le cadre de la plainte de harcèlement de faits attribuables à un tiers, en l'occurrence l'Industrielle- Alliance, qui est responsable de la gestion des régimes d'assurance des employés de l'employeur. [...]

[86] Madame A.B. de l'Industrielle-Alliance rencontre le plaignant le 7 novembre 2006.

[87] Le plaignant affirme qu'elle l'a soumis à un interrogatoire en règle. Elle lui aurait, à cette occasion, posé des questions comme : « Pourquoi tu ne rentres pas dans ton pays ? » « Que fais-tu avec ton petit quand vous êtes tous seuls ? » Cette dernière affirme ne pas se souvenir avoir posé de telles questions. Elle a peut-être parlé du pays d'origine du plaignant ou vérifié l'occupation de son temps pendant la journée, mais seulement dans le but d'établir un lien avec lui et de comprendre sa situation. [...]

[135] Selon l'article 81.19 de la Loi, le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Lorsqu'une compagnie d'assurance agit pour l'employeur dans la gestion du régime d'assurance invalidité, elle ne pourrait harceler, au sens de la Loi, un employé sans que l'employeur ne soit tenu de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser une telle conduite, lorsque portée à sa connaissance.

1.2.3 Même si le salarié est absent du milieu de travail au moment des faits

Pour sa part, la Commission de la fonction publique, a étendu cette protection à un salarié préretraité et a aussi affirmé que le salarié absent temporairement de son milieu habituel de travail continue d'être protégé et ce, dans diverses situations dont le prêt de service, l'absence maladie ou tout autre congé.

Bérubé c. Ministère des Transports, 2010 CanLII 59043 (QCCFP), Robert Hardy, 2010-10-01¹¹

[256] Quant à l'obligation pour un salarié d'être présent dans le milieu de travail en tout temps pour pouvoir bénéficier de la protection contre

11. Cette décision fait actuellement l'objet d'une demande de révision pour cause.

le harcèlement psychologique, aucun indice ne concourt en ce sens dans la LNT.

[257] La Commission constate bien comme le ministère que M. Bérubé a fourni sa prestation de travail pendant de nombreux mois en prêt de service à un autre employeur. Et aussi que durant les quelques onze mois précédant le comportement allégué de harcèlement, il était chez lui, en préretraite.

[258] Mais la Commission ne peut faire autrement que de conclure que pendant tout ce temps, M. Bérubé était le salarié du ministère et qu'aux fins de l'application de l'article 81.19 de la LNT, à tout le moins, c'est seulement le ministère qui pouvait lui assurer un milieu de travail sain.

[259] Par hypothèse, si M. Bérubé avait été harcelé lors de son séjour chez l'autre employeur, c'est le ministère qui aurait eu l'obligation de corriger la situation, soit en intervenant auprès de cet autre employeur, soit plus simplement en rapatriant son salarié à son lieu de travail d'origine ou encore en convenant d'un autre lieu de travail, ou autrement.

[...]

[262] C'est la même chose quant à la période de préretraite : durant ce temps, M. Bérubé n'a pas perdu son emploi et s'il faut, à des fins administratives ou légales déterminer son lieu de travail, c'est nécessairement un lieu correspondant à son employeur.

[263] La logique se refuse à considérer que certaines personnes en congé de maladie, en vacances, en absence du lieu de travail habituel pour quelque motif, soient exclues de l'application de l'article 81.18, alors que peut se manifester pendant ce temps une cause de harcèlement psychologique reconnue comme le dénigrement ou la dépréciation d'une personne aux yeux de collègues ou de tiers.

Au même effet : *Larivière c. Les Centres jeunesse de l'Ou-taouais*, 2010 QCCRT 0324, Arlette Berger, 2010-06-28

[8] L'intimée soutient que les faits allégués par le plaignant dans les 90 jours précédant le dépôt de sa plainte ne sont pas des événements pouvant constituer du harcèlement psychologique au sens de la *Loi*. Elle soutient également que pendant cette période, le plaignant ne pouvait subir du harcèlement, puisqu'il était absent pour maladie. De plus, elle est d'avis que les faits allégués ne peuvent constituer du harcèlement puisqu'il s'agit de décisions administratives relevant de l'exercice du droit de gérance.

[...]

[17] Les faits allégués par le plaignant dans les 90 jours précédant sa plainte apparaissent aux paragraphes 3.41 à 3.45 de son exposé. Certains des faits allégués réfèrent à des décisions administratives. Or, l'exercice des droits de gérance peut, en certaines circonstances, constituer du harcèlement psychologique, notamment lorsqu'il y a abus de pouvoir. Ainsi, le fait de désactiver le système de courriels d'un employé, de ne pas l'inviter à une activité ou encore de refuser de considérer sa candidature à un poste, pourrait, compte tenu de l'ensemble des circonstances, constituer du harcèlement psychologique. Il reviendra à la Commission de déterminer si, compte tenu de la preuve présentée par les parties, ces décisions administratives sont des comportements d'une conduite vexatoire constituant du harcèlement psychologique.

[18] Enfin, une plainte de harcèlement psychologique n'est pas forcément irrecevable parce que le plaignant est absent du travail lorsque surviennent certains événements (*Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec c. Centre de santé et de services sociaux de Gatineau*, AZ-505447247 [T.A.]).

1.2.4 Même si les faits perturbateurs prennent leur origine dans la vie privée

Au sujet d'événements provenant de la vie privée mais ayant des conséquences dans le milieu du travail tant sur le plaignant que sur ses collègues, un arbitre a affirmé que l'employeur devait agir et que, dans ce cas, il avait pris des mesures adéquates pour protéger le plaignant et le milieu du travail.

Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique) c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels (Mourad Ghanouchi), T.A., Yvan Saintonge, 2009-01-23¹²

[109] On n'est pas devant une victime d'harcèlement dont le milieu de travail est devenu néfaste à cause de gestes posés par des représentants de l'Employeur. Le harcèlement dont il se dit victime, origine de personnes rencontrées dans sa vie privée mais avec des effets dans son milieu de travail, car elles aussi y travaillent et l'Employeur se devait

12. Révision judiciaire refusée par la Cour supérieure : *Gouvernement du Québec – Ministère de la Sécurité publique c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels (Mourad Ghanouchi) et Me Yvan Saintonge*, 2009 QCCS 5097 (CanLII), Capriolo, Pepita G., 2009-11-11.

quand même intervenir pour protéger le milieu de travail et c'est ce qu'il a fait.

[110] L'Employeur a pris des moyens pour rendre ce milieu de travail le moins néfaste possible, tant pour le Plaignant que pour les autres salariés. [...]

[112] La preuve entendue, couvrant une période de plus de 10 ans, démontre que ce n'est pas l'attitude des représentants de l'Employeur qui est à la source du harcèlement dont se dit victime le Plaignant, mais bien les rumeurs ou les actions posées par des personnes en rapport avec sa vie privée. Et malheureusement, les répercussions se sont fait sentir dans le milieu de travail des personnes concernées, obligeant l'Employeur à prendre tous les moyens possibles pour éviter que le milieu de travail soit néfaste, tant pour le Plaignant que pour les autres personnes impliquées et leur entourage.

Relativement au même événement, notons que la Commission des lésions professionnelles a conclu que la maladie du plaignant n'était pas causée « par le fait ou à l'occasion du travail ».

M.G. et Compagnie A, 2010 QCCLP 4839, Jean-Pierre Arsenault, juge administratif, 28 juillet 2010

[36] L'analyse de l'ensemble de la preuve soumise par le travailleur et l'employeur démontre que les faits qui ont entraîné la maladie du travailleur sont essentiellement attribuables à sa propre conduite. Rappelons qu'il a entrepris de façon concomitante des liaisons avec plusieurs personnes qui œuvraient dans le même milieu de travail : alors qu'il fréquentait déjà une de ces personnes, il partait en vacances accompagné d'une autre de ces personnes. La preuve révèle que cette situation s'est produite à au moins deux reprises. Pendant des vacances qu'il prenait avec une de ces personnes, il répondait électroniquement aux courriels de nature clairement amoureuse de la personne, également collègue de travail, qu'il fréquentait en évoquant les sentiments de même nature qu'il éprouvait à l'endroit de cette dernière.

[...]

[49] Bien que certains des événements générés par la situation précédemment décrite soient survenus au travail, le tribunal ne peut conclure qu'ils soient survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

[50] Le tribunal estime que les différents conflits qui ont existé entre le travailleur et ses collègues de travail ne sont nullement en relation avec le travail. Le travailleur s'est délibérément conduit d'une façon

pour le moins inappropriée avec elles. Cette conduite n'a rien à voir avec le travail. Il s'agit d'un comportement qui, bien qu'il ait mis en cause des collègues de travail, n'a aucun lien avec l'exercice des tâches que leur confiait leur employeur. Un tel comportement tombe dans la sphère personnelle du travailleur et des personnes impliquées et ne peut donner ouverture à la reconnaissance d'une lésion professionnelle.¹³

1.3 Prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser

1.3.1 Moyens raisonnables

Tous s'entendent pour dire que l'article 81.19 impose des obligations de moyens à l'employeur. Toutefois, comme on le verra, en pratique, l'obligation de faire cesser est traitée comme une obligation de résultat, comme si on assumait que pour être jugés raisonnables, les moyens visant à faire cesser doivent avoir été efficaces.

Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A et Fr... N... (F... S...), AZ-50442551, T.A., Maureen Flynn, 2008-09-29¹⁴

[90] Les obligations édictées à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes* sont des obligations de moyen et à cette fin, l'employeur est non seulement tenu de prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir et y mettre fin, mais doit agir avec prudence et diligence :

L'obligation de moyens est celle pour la satisfaction de laquelle le débiteur est tenu d'agir avec prudence et diligence en vue d'obtenir le résultat convenu, en employant tous les moyens raisonnables, sans toutefois assurer le créancier de l'atteinte du résultat. »
BAUDOIN et JOBIN, *Les obligations*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, p. 37-38.

13. Notes infrapaginales omises.

14. Cette décision arbitrale a été annulée par la Cour supérieure, pour des motifs qui ne viennent pas dévaluer la qualité de la revue de jurisprudence et de littérature effectuée par l'arbitre Flynn. *Collège A c. Maureen Flynn et Association du personnel de soutien du Collège A et Fr. N. (F.S.)*, 2010 QCCS 1371, Jeannine M. Rousseau, 2010-04-09.

Syndicat de la fonction publique du Québec – fonctionnaires (SFPQ) c. Sûreté du Québec (Marinier Désormeaux), AZ-50592905, Joëlle L'Heureux, 2009-12-16

[120] Le tribunal considère aussi que l'employeur a rempli (sic) son obligation de moyens. La jurisprudence parle de mesure concrète et efficace. Une mesure concrète et efficace ne doit pas être hypothétique ou théorique. Une telle mesure doit aussi être pertinente, réaliste et applicable. Il doit s'agir d'un moyen raisonnable pour atteindre l'objectif de faire cesser la conduite vexatoire.

[122] L'employeur s'est aussi assuré que la mesure satisfaisait la plaignante. Elle aurait pu se déclarer non satisfaite. La plaignante s'est plutôt déclarée satisfaite, et ce à plus d'une reprise. La satisfaction de la plaignante face à l'action prise par l'employeur constitue un indice de mesure non négligeable. Tout indiquait à l'employeur qu'il avait pris les moyens pour assurer à la plaignante un milieu de travail exempt de harcèlement. L'employeur a donc pris des mesures raisonnables pour faire cesser la conduite vexatoire.

1.3.2 Le critère de la connaissance de l'employeur

Le libellé français de la Loi s'énonce en ces termes : « et, lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'employeur la faire cesser ».

Le libellé anglais diffère un peu :

81.19. Every employee has a right to a work environment free from psychological harassment. Duty of employers. Employers must take reasonable action to prevent psychological harassment and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it.
(notre soulignement)

La version anglaise supporte mieux le sens véritable de l'énoncé qui implique que cette connaissance n'a pas à provenir de l'acte d'un tiers. La jurisprudence indique toutefois que, du moins pour le harcèlement provenant de collègues (harcèlement horizontal), la partie demanderesse doit prouver que l'employeur savait. Cela peut être démontré de diverses façons, incluant l'observation directe de faits, le signalement verbal par un tiers ou par la victime. En aucun cas, le dépôt d'une plainte écrite n'est requis pour faire judiciairement cette preuve. L'employeur ne peut pas non plus prétendre ne pas être au courant de la situation parce qu'on aurait avisé une personne qui n'est pas désignée nommément dans sa politique.

Syndicat des enseignants de Beauce-Appalaches et Collège de Beauce-Appalaches (Claire Nadeau), T.A., Jean M. Morency, 2006-08-23

[63] En effet, avant le 1^{er} juin 2004, date de l'entrée en vigueur des amendements à la LNT, il pouvait penser qu'une conduite vexatoire s'étant manifestée par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes hostiles ou non désirés et pouvant constituer du harcèlement ne pouvait plus donner par elle-même ouverture à plainte ou grief après expiration des délais variant entre 90 jours²² et six mois²³ et que l'absence de recours dans ces délais le dégageait de toute obligation.

[64] Mais les choses ont changé à compter du 1^{er} juin 2004 et force est de constater que le collège ne l'a pas compris immédiatement et s'est, semble-t-il, mépris. Croyant avoir pris des mesures concordantes avec les amendements à LNT, il a vraisemblablement cru que ses obligations envers une victime de harcèlement naissaient seulement à compter du moment où celle-ci portait une plainte officielle susceptible de donner ouverture à enquête et de commander remèdes.

[...]

[79] Cela implique que, dans les circonstances révélées par la preuve, il n'y avait pas lieu d'attendre une plainte ou un grief pour agir. Il savait que les relations interpersonnelles étaient mauvaises au sein du département de philosophie et que plusieurs conflits avaient opposé SP à la plaignante. Sans prendre parti, il aurait pu intervenir auparavant, compte tenu des informations qu'il détenait. Il aurait, à tout le moins, dû le faire dans les jours suivant le 31 janvier 2005 au lieu de requérir une plainte.

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7885 et Venmar Ventilation inc. (Réal Poulin), T.A., René Turcotte, 2005-11-16

[158] L'employeur a non seulement failli à la tâche en ne prenant pas les mesures qui s'imposaient pour s'assurer qu'un climat sain, exempt de toute forme de harcèlement, règne dans le lieu de travail connu comme étant le centre de distribution de l'employeur, non seulement il n'a pas fait respecter sa propre réglementation, mais, en plus, il a fait preuve d'aveuglement volontaire. En effet, une témoin qui n'avait aucune espèce d'intérêt dans la présente affaire, qui a rendu un témoignage affirmatif, un témoignage exempt de contradiction, qui a témoigné de façon émotive mais posée, en n'employant jamais un langage excessif, est venue établir qu'après seulement quatre (4) semaines de travail au centre de distribution, soit du début février 2005 au

début mars 2005, elle avait déjà constaté que M. Lemire, de façon constante et répétée, harcelait sans cesse M. Poulin. Les remarques qu'il faisait, à très haute voix, constituent selon sa propre évaluation, un harcèlement inacceptable. Le soussigné n'a aucune raison de mettre en doute la véracité du témoignage de cette personne. Ce témoignage, non contredit, établit très clairement que M. Lemire, de façon constante, a un comportement constituant non seulement un harcèlement au sens de la politique de l'employeur, une conduite irrespectueuse de la condition humaine du salarié Réal Poulin. Aucun être humain n'a le droit de laisser sous-entendre, encore moins d'affirmer qu'un autre être humain est susceptible de lui causer la gale, d'affirmer que s'il saute dans une piscine, l'eau va tourner. Ce comportement est indigne d'un être humain envers un autre être humain et si la témoin qui a travaillé pendant un mois au centre de distribution s'en est rendu compte, il y a tout lieu de croire que si le contremaître Yannick Michel avait effectué son travail comme il le prétend, en se rendant au centre de distribution pendant au moins quatre heures par jour, il aurait constaté le comportement du salarié Lemire vis-à-vis le salarié Poulin.

[159] De plus, la preuve établit clairement que cette salariée a informé M. Michel à la fin février ou au début mars 2005, mais sûrement avant l'incident du 9 mars 2005, que M. Lemire exerçait un harcèlement odieux sur la personne de M. Réal Poulin. M. Michel l'a d'ailleurs admis lors de son contre-interrogatoire. Ce supérieur immédiat « est-il intervenu rapidement pour faire cesser toute forme de harcèlement dès qu'il en fut informé » comme l'exige l'article 6.2 de la politique sus mentionnée. Non. Il a strictement rien fait. Il a lamentablement failli à ses obligations. Il a commis une faute lourde en ne prenant pas immédiatement les mesures requises pour faire cesser un harcèlement qu'il savait ne pas être anodin. [...].

***Carrier c. Mittal Canada inc.*, 2009 QCCRT 0533, Mario Choumont, 2009-12-04**

[243] Le 11 avril 2004, le plaignant envoie au 1er vice-président les courriels concernant l'histoire de la réparation des toilettes pour qu'il lui donne son impression, voir par. [132]. Il demande de le rencontrer à ce sujet ainsi qu'à un autre. Le 1er vice président détient le ou l'un des postes les plus élevés de la direction du Complexe de Contrecoeur.

[244] Le 9 mai 2004, le plaignant rappelle au 1er vice-président son courriel du 11 avril et ajoute avoir fait l'objet de moqueries à différentes occasions, voir par. [134]. Malgré cela, il n'obtiendra pas de rendez-vous, ni ne sera dirigé par l'employeur vers une autre personne qui examinera et prendra action en regard des prétentions du plaignant.

[245] Même si la politique prévoit qu'il faut s'adresser au responsable des Ressources humaines et Affaires Juridiques, on peut affirmer que le plaignant saisit l'employeur d'une manifestation de harcèlement psychologique dès le 11 avril et, par la suite, le 9 mai 2004. L'employeur devait intervenir au cours des jours suivant la dénonciation.

[246] Le 1^{er} septembre 2004, le plaignant, qui est victime d'une autre manifestation de harcèlement psychologique en août 2005 (sic : 2004), avise par courriel la chef de service des ressources humaines qu'il subit du harcèlement psychologique. Cette dernière étant absente, il transfère le même courriel au 1^{er} vice-président pour encore solliciter une rencontre. Il n'y aura aucune manifestation de vie de quiconque avant le 8 septembre 2004. À ce moment-là, la chef de service donne rendez-vous au plaignant le matin de son congédiement.

[247] La Commission conclut que l'employeur a fait preuve d'un immobilisme qui contrevient à son obligation de prendre les moyens raisonnables pour mettre fin au harcèlement psychologique.

Rolland c. Global Credit & Collection inc., 2009 QCCRT 0140, Pierre Cloutier, 2009-03-26

(62) Finalement, l'article 81.19 de la Loi prévoit que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser. Global Credit n'avait pas de politique de harcèlement psychologique. De plus, comme le harceleur était un vice-président, responsable du bureau de Montréal, on ne peut pas reprocher au plaignant de ne pas avoir dénoncé le harcèlement dont il était victime à la direction de l'entreprise, à Toronto.

(63) La Commission conclut que Bertrand Therrien a eu une conduite vexatoire envers le plaignant et que, par conséquent, ce dernier a été victime de harcèlement psychologique.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.) ou S.H. c. Compagnie A, 2007 QCCRT 0348, France Giroux, 2007-07-09

[13] Les propriétaires invitent les serveuses à une soirée de reconnaissance à l'occasion des fêtes de Noël, le 15 décembre 2004, au cours de laquelle repas et boissons leur sont offerts. Pour s'amuser, quelques serveuses proposent à Daniel Laurin d'organiser un échange de cadeaux non nominatifs « à thème érotique ». [...]

[16] La plaignante arrive la dernière au pub, vers 18h30, et n'a pas le temps de prendre un verre, puisque le groupe quitte presque tout de suite pour le restaurant. [...]

[17] Vers 18h30, le groupe se rend au restaurant situé juste à côté du pub. [...]

[86] Reste à déterminer si l'employeur a fait défaut de remplir ses obligations prévues à l'article 81.19 de la LNT. Or, en l'espèce, la Commission conclut que oui. La responsabilité de l'employeur est directement en cause puisque la seule conduite grave a été commise par le propriétaire du pub, en relation d'autorité avec la plaignante. En l'occurrence, il a clairement failli à ses obligations et la consommation d'alcool alléguée par Marcel Laurin ne saurait le soustraire d'aucune manière à celles-ci.

Monongo c. Coffres-forts C.B. 2000 inc., 2010 QCCRT 0290, Mario Chaumont, 2010-06-08

[67] Le harcèlement psychologique étant démontré, la Commission doit décider si l'employeur a respecté ses obligations, soit d'utiliser des moyens raisonnables pour le prévenir et pour y mettre fin lorsque de telles manifestations sont portées à son attention.

[68] Premier constat, il n'y a pas de politique concernant le harcèlement psychologique et il n'y a pas de preuve que les salariés de l'entreprise aient été sensibilisés à ce sujet.

[69] La deuxième obligation de l'employeur n'est pas plus respectée. En effet, le principal auteur du harcèlement psychologique est le propriétaire de l'entreprise même. Il est la seule personne en autorité dans l'entreprise. Il connaissait la situation entourant le plaignant et il n'a jamais rien fait pour y mettre fin. Il ne peut feindre d'ignorer ce que ressentait le plaignant lors des paroles ou manifestations commises à son égard puisqu'à deux reprises, monsieur Rousseau est allé chez lui pour le convaincre de revenir travailler et de ne pas tenir compte des paroles et du comportement de son père.

[70] Le plaignant a donc démontré que l'employeur n'a pas respecté ses obligations prévues à l'article 81.19 de la *Loi*

1.3.3 Prévenir et faire cesser

Il s'agit d'obligations continues qui ne cessent pas avec le dépôt d'un recours contre l'employeur.

Syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et de bureau, section locale 574, (Publicité) c. La Presse Ltée (Marc Noël), AZ-50476399, Denis Nadeau, 2008-02-18

29. [...] Or, lorsque le salarié exerce son recours, il ne dispense pas l'employeur de respecter son obligation prévue à l'article 81.19 (2) *L.n.t.* Cette obligation subsiste et vaut autant au lendemain du dépôt du recours qu'au cours des semaines ou des mois suivants. Le devoir de l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir ou, le cas échéant, faire cesser le harcèlement psychologique persiste avec la même intensité tant et aussi longtemps que la relation d'emploi avec le salarié est maintenue et ce, même si l'audience du grief du salarié est amorcée.

30. Je vois donc difficilement comment un adjudicateur, saisi d'un recours alléguant du harcèlement psychologique, devrait être limité à ne considérer que la preuve précédant une date précise (soit celle du recours/du grief) et faire abstraction de tous les faits subséquents qui s'inscrivent dans la même foulée. Tout comme d'autres arbitres l'ont souligné, « le temps est de l'essence du harcèlement » (*Hippodrome de Montréal, c. Syndicat des employés de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal*, 2003T-133, C. Fabien) et j'ajouterais que ce « temps » ne peut être scindé artificiellement en fonction de la date de dépôt d'un grief et ce, alors que l'obligation de l'employeur à l'égard de son salarié est, par nature, continue. (Voir, au même effet, *Brasserie Labatt Ltée et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, D.T.E. 2004T-545, F.G. Fortier.).

La Commission de la fonction publique a la mission d'interpréter et d'appliquer l'article 81.19 dans les dossiers du secteur public. Elle a analysé cet article pour la première fois en 2007. Voici ce qui en ressort.

Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique) et Chandonnet, 2007 CanLII 42473 (QC C.F.P.), Claire Laforest, 2007-10-02

(529) Dans l'ouvrage de doctrine *Le harcèlement et les lésions psychologiques**, les auteurs écrivent ce qui suit :

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement. Il est important de préciser qu'il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats.

L'obligation de prévenir le harcèlement psychologique n'incombe pas uniquement à l'employeur au sens usuel du terme. Le conseil

d'administration, les cadres, les salariés et même le syndicat ont tous un rôle à jouer en regard du harcèlement psychologique. Chacun a droit à un milieu sain et exempt de harcèlement. Il est donc important que tous les employés de l'entreprise s'engagent dans la prévention du harcèlement.

Contrairement à l'obligation de prévention du harcèlement, le devoir de le faire cesser incombe principalement à l'employeur. Celui-ci doit prendre les moyens raisonnables afin de mettre un terme au harcèlement.

L'employeur qui manque à son devoir de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement peut évidemment engager sa responsabilité. Ce principe a été reconnu par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Robichaud*^[...] :

En fait, si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables ; seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain.^[...]

L'employeur peut ainsi être tenu d'indemniser la victime pour tous les dommages résultant de la conduite harcelante. Par contre, - **l'employeur qui prend les moyens appropriés pour que les actes prohibés ne surviennent pas ou cessent n'encourt généralement aucune responsabilité. Il appartiendra évidemment à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement mis en place de façon concrète et efficace les mesures appropriées.**

Ainsi, une enquête rigoureuse effectuée rapidement, l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives au coupable, de même que l'existence et l'application d'une politique contre le harcèlement au sein de l'entreprise, peuvent constituer des moyens efficaces d'exonération pour l'employeur.

[...]

Le seul fait d'adopter une telle politique ne constitue cependant pas une panacée universelle. Celle-ci devra être appliquée correctement et rigoureusement par l'employeur. Dans le cas contraire, on pourrait reprocher à l'employeur de ne pas appliquer la politique qu'il a lui-même conçue et mise en place.^[...]

(530) La Commission considère que l'employeur n'a pas démontré qu'il avait pris les moyens raisonnables [...]

(531) Suivant la Commission, **l'employeur ne peut se décharger de ses responsabilités en s'appuyant sur les seules épaules de son directeur des ressources humaines et de ses conseillers responsables du dossier de harcèlement psychologique.**

L'arbitre Maureen Flynn a fait une analyse exhaustive de la doctrine et de la jurisprudence au sujet de la portée de l'article 81.19, dans toutes ses dimensions.

Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A et Fr... N... (F... S...), AZ-50515118, T.A., Maureen Flynn, 2008-09-29¹⁵

[90] Les obligations édictées à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes* sont des obligations de moyen et à cette fin, l'employeur est non seulement tenu de prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir et y mettre fin, mais doit agir avec prudence et diligence :

L'obligation de moyens est celle pour la satisfaction de laquelle le débiteur est tenu d'agir avec prudence et diligence en vue d'obtenir le résultat convenu, en employant tous les moyens raisonnables, sans toutefois assurer le créancier de l'atteinte du résultat. BAUDOIN et JOBIN, *Les obligations*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, p. 37-38.

[...]

[93] L'adoption d'une politique de prévention et de gestion du harcèlement psychologique constitue une mesure d'exonération de l'employeur. Cependant, l'employeur doit l'appliquer correctement et rigoureusement (Voir Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général), (1998) R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.))

[94] L'adoption et l'application de la politique ne suffisent pas, encore faut-il que la politique édicte des mesures efficaces. L'efficacité d'une politique de harcèlement repose selon la doctrine sur quatre aspects :

15. Cette décision arbitrale a été annulée par la Cour supérieure, pour des motifs qui ne viennent pas dévaluer la qualité de la revue de jurisprudence et de littérature effectuée par l'arbitre Flynn. Coordonnées de la décision de la Cour supérieure : *Collège A c. Maureen Flynn et Association du personnel de soutien du Collège A et Fr. N. (F.S.)*, 2010 QCCS 1371 (CanLII), juge J.M. Rousseau, 2010-04-09.

Le contenu de la politique devra évidemment être adapté au type et à la taille de l'entreprise en cause. Toutefois, selon la doctrine, quatre aspects doivent essentiellement être présents pour garantir l'efficacité de la politique. Il s'agit de la prévention, de l'information et du soutien aux victimes, de la conciliation par la voie d'un processus informel et, finalement, de la réparation. CLICHE, VEILLEUX, BOUCHARD, HOUPERT, LATULIPPE, CORMIER, RAYMOND, *Le harcèlement & les lésions psychologiques*, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 169.

[...]

[96] L'employeur doit non seulement faire cesser toute situation de harcèlement psychologique portée à sa connaissance mais la prévenir. Les auteurs Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin proposent une définition et des paramètres qui cernent bien l'étendue de l'obligation de prévention dans un contexte de harcèlement psychologique :

La prévention se réalise par une saine gestion favorisant ainsi la satisfaction et le bien-être des employés de même qu'un environnement qui préconise le respect mutuel tout en étant propice à la productivité et à l'efficacité. [...] Nous retenons également que l'entreprise qui désire prévenir le harcèlement devrait :

- réagir rapidement, même en cas de rumeur de harcèlement, formellement ou informellement, selon le cas, avec diligence ;
- communiquer à ses gestionnaires les dangers et les conséquences néfastes résultant du harcèlement et de l'abus d'autorité ;
- inviter les employés à assister à des séances d'information et en profiter pour identifier les causes et caractéristiques du harcèlement ;
- ne jamais hésiter à intervenir auprès d'un employé responsable de harcèlement. *Politique contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 37 et 139.

[97] Une revue de la jurisprudence démontre que les arbitres estiment que l'employeur doit agir dès qu'il a connaissance d'une conduite indésirable. L'employeur ne doit pas attendre le dépôt d'une plainte formelle ni se réfugier derrière sa politique : [...] Collège Beauce-Appalaches et Syndicat des enseignantes et enseignants de Beauce-Appalaches, SAE 7952, 23 août 2006

[98] Les intervenants en la matière encouragent plutôt les employeurs à adopter des mesures alternatives de règlement de conflit afin d'éviter le dépôt d'une plainte formelle :

La politique devrait prévoir un mécanisme pour tenter de régler la situation avant le dépôt d'une plainte officielle. Il pourrait être rappelé que l'employé doit tenter en premier lieu de faire cesser la conduite indésirable en s'adressant directement à son auteur, et prévoir la possibilité de faire appel à un moyen alternatif de règlement des conflits, comme la conciliation ou la médiation entre les parties. *Le harcèlement psychologique & les lésions psychologiques*, précitée, p. 171.

[...]

[102] D'autre part, l'efficacité de la politique dépendra grandement de sa diffusion au sein de l'entreprise et du degré de notoriété par les personnes qui gèrent au quotidien les ressources humaines. Et j'ajouterais que cette diffusion est d'autant plus importante dans une grande entreprise ayant une structure très hiérarchisée. Tous les employés cadres ou non cadres doivent la connaître afin que les interventions appropriées soient adoptées avec diligence :

Le volet communication, déterminant dans le succès de l'application d'une politique, doit faire partie des tâches incombant au responsable. Pour qu'une démarche produise les effets escomptés, dans l'immédiat et dans le futur, la politique devrait faire l'objet d'une publicité auprès des personnes concernées et être facilement accessible (par exemple sur l'Intranet et dans le guide des employés, pour ne pas oublier ceux qui n'ont pas accès à un ordinateur). Cette politique devrait être expliquée et réévaluée de façon régulière pour en déterminer son efficacité, mise à jour et appliquée avec rigueur et de manière uniforme. Les nouveaux candidats devraient aussi, obligatoirement, être sensibilisés lors de leur entrée en fonction. [...]

En fait, tous les employés, y inclus le responsable, devront être responsabilisés, se sentir impliqués, se sentir concernés et savoir comment agir et réagir, par respect pour autrui. Ils devraient tous recevoir l'information pertinente pour savoir ce qu'est le harcèlement au travail, où il peut se produire, comment le dépister, le prévenir et l'enrayer et surtout quoi faire en cas de harcèlement au travail. Isabelle CANTIN, Jean-Maurice CANTIN, *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 18-19.

[103] La doctrine et la jurisprudence sont claires, l'employeur a la responsabilité première d'intervenir dès qu'il est informé d'une conduite indésirable ou d'un conflit susceptible de se transformer en du harcèle-

ment psychologique, sans quoi il ne respecte pas son obligation de prévention édictée à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*. La doctrine en la matière nous enseigne qu'il existe des situations ou des contextes qui constituent en soi un foyer propice à l'émergence de harcèlement psychologique. Parmi ces situations, il y a les conflits interpersonnels entre collègues de travail mal gérés ou qui persistent dans le temps : [...]

[104] Ainsi, un employeur informé au départ d'une situation qui s'apparente à un conflit interpersonnel entre deux collègues ne peut invoquer qu'il ne s'agit pas d'une situation de harcèlement psychologique pour justifier l'absence d'adoption de mesures pour redresser la situation puisque ce genre de situation est un terreau fertile à du harcèlement psychologique et que le législateur a prévu qu'il doit le prévenir, c'est-à-dire prendre les devants. Et à cette fin, l'employeur doit adopter des moyens raisonnables et efficaces.

[105] En somme, un employeur ne rencontre pas ses obligations prévues à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* s'il n'adopte pas de politique générale ou s'il a adopté une politique, il ne l'applique pas ou il ne réagit pas dès qu'il est informé formellement ou informellement d'une conduite de harcèlement psychologique ou susceptible de le devenir. Également, l'employeur doit intervenir efficacement et l'efficacité dépendra grandement du niveau de connaissance de la politique de toutes les personnes qui œuvrent au sein de l'entreprise : salarié, représentants syndicaux, responsable de la politique et dirigeants cadres ou non cadres. [...]

***Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)
c. Ville de Montréal (Gilles Tremblay), AZ-50529890, T.A., 2009-01-05, Fernand Morin, arbitre***

ii. L'article 81.19 L.N.T. impose à l'Employeur l'obligation générale de prévention afin d'assurer aux salariés « ...un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique... » (al. 1). On y précise, à cette même fin, que « ...l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement... » (art. 81.19, al. 2). Cette action préventive exige que l'Employeur, qu'il soit de statut privé ou public, articule des directives internes comprenant des mesures idoines et des mécanismes d'intervention adaptés et diligents au moindre signalement donné en ce sens au sujet de quelques possibles défaillances de cette nature. En d'autres termes, cette prévention doit être active et non seulement réactive. L'Employeur ne saurait exiger l'administration d'une preuve préalable et convaincante avant d'intervenir. [...]

En somme, l'action préventive exigée de l'Employeur ne peut lui permettre, à titre de moyen de défense, qu'il attende que des actes consti-

tutifs d'un harcèlement soient bien établis avant d'agir ou de réagir. Sinon, c'est-à-dire si un tel préalable s'imposait, l'article 81.19 y perdrait plus que son sel soit son sens et sa portée.

1.3.4 Le devoir d'enquêter

Afin de savoir si la conduite qui est portée à sa connaissance constitue du harcèlement et doit cesser, l'employeur doit faire une enquête impartiale et agir ensuite dans la logique de ce que lui révèle son enquête. À ce sujet, l'arbitre Léonce E. Roy, en décidant en 2008 d'une affaire concernant une juriste de l'État, a énoncé sa compréhension du sens de l'article 81.19.

Gouvernement du Québec c. L'association des juristes de l'État (Ruth Lapointe), T.A., AZ-50565520, arb. L.E. Roy, 2008-12-17¹⁶

[183] [...] L'employeur a aussi une obligation de démontrer qu'il a pris tous les moyens à sa disposition pour remédier à la situation. Sans être une obligation de résultats, c'est une obligation de moyens comme nous l'avons précisé précédemment.

[184] Lorsqu'une conduite de harcèlement psychologique est portée à la connaissance de l'employeur, ce dernier doit jouer un rôle actif et faire son enquête. Il doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser et, s'il y a lieu, prendre les sanctions appropriées.

[185] L'employeur qui fait preuve de négligence sérieuse ou d'aveuglement volontaire, tout en prétendant ainsi se couvrir, commet une faute lourde à défaut de prendre immédiatement les mesures requises pour que cesse le harcèlement.

[186] Cette obligation qui lui est imposée par l'art. 81.19 LNT s'ajoute à celles énoncées aux art. 10, 10.1 et 46 de la *Charte québécoise* ainsi qu'à l'art. 2087 C.c.Q. C'est à l'employeur d'assurer un cadre convenable d'exécution du travail à l'employé et à tous ses collègues de travail, ce qui exclut notamment l'existence d'un contexte de harcèlement, quel qu'en soit le motif.

L'arbitre Richard Marcheterre insiste sur l'impartialité de l'enquête, tout en rappelant son caractère consultatif.

16. Décision confirmée par la Cour supérieure : *Procureure générale du Québec c. Roy et Association des juristes de l'État (Ruth Lapointe)*, 2009 QCCS 3003, j. M. Richard, 2009-07-02 : « [39] Il traite avec à propos des droits et obligations d'un employeur à l'égard des questions soumises (par. 147 et s.). [...] »

Union des routiers, Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Teamsters Québec, section locale 1999 (Livraison / Québec) c. La Brasserie Labatt (Michel Beaulieu), AZ-50671301, Richard Marcheterre, 2010-09-03

[213] La preuve indique en effet que **le gestionnaire qui a procédé à l'enquête avait manifestement une opinion négative à l'endroit du plaignant**, ayant, préalablement à son enquête sur le harcèlement, été impliqué dans des démarches relatives à son rendement, sujet au cœur de la majorité des interventions patronales. [...]

[216] Toutefois, je suis toutefois d'avis que, comme dans la présente affaire, **il vaut mieux éviter les apparences ou reproches de partialité ou de préjugés envers le salarié qui soumet un grief de harcèlement, particulièrement lorsqu'il est dirigé vers des gestionnaires qui sont des collègues de celui qui mène l'enquête.**

[217] Faire autrement est de nature à jeter un doute, qu'il soit justifié ou non, sur la probité de l'enquête et, surtout, met en cause l'objectivité que l'enquêteur doit avoir afin de véritablement recueillir les faits des deux parties. **C'est la raison principale pour laquelle de nombreuses entreprises préfèrent faire appel à une expertise externe pour mener ce genre d'enquête, surtout quand des gestionnaires sont visés par la dénonciation de harcèlement.** Cela a notamment pour effet de convaincre plus facilement les opposants des conclusions des enquêteurs et des recommandations qu'ils peuvent faire, sans compter que, **si le cas se retrouve devant un Tribunal, quel qu'il soit, l'étude en est facilitée parce qu'il y a généralement moins à se soucier de la crédibilité de l'enquête.**

2. L'ARTICLE 81.20

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1). Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique

selon les règles établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2.1 Le cas des syndiqués sans convention collective

La Commission des normes du travail et, le cas échéant, la Commission des relations de travail deviennent les juridictions transitoires des syndiqués en attendant qu'une convention collective soit conclue.

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, 2006 QCCRT 0478, Jean Paquette, 2006-10-02

[2] L'intimée soulève trois moyens préliminaires. En premier, la plainte relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief, puisqu'une association de salariés était accréditée au moment de son dépôt. [...]

[9] En l'espèce, l'accréditation est accordée le 5 janvier 2005. Les événements en litige ont lieu le 15 février 2005. Mais, la convention collective est signée le 7 décembre 2005. Au dépôt de la présente plainte, Yunus Calcuttawala est visé par une accréditation, mais il n'y a pas encore de convention collective au sens du *Code du travail* : « une entente écrite relative aux conditions de travail [...] » (art. 1 d) C.t.).

[10] Considérant la compétence générale et exclusive de la Commission et que l'exception du recours ne s'applique qu'en présence d'une convention collective, il y a lieu de décider que la Commission a compétence pour entendre la plainte de Yunus Calcuttawala. [...]

2.2 Le cas des syndiqués n'ayant pas acquis le droit de grief

Depuis juin 2004, plusieurs croyaient que malgré l'expression « dans la mesure où un tel recours existe à son égard », le salarié couvert par une convention collective qui n'avait pas acquis le droit de grief pouvait quand même être entendu par l'arbitre sur des questions reliées à des lois d'ordre public. Cette conviction reposait sur l'arrêt *Parry Sound*¹⁷. Selon cet arrêt de septembre 2003 concernant

17. *Parry Sound (District), CA des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42, 18 septembre 2003, les juges Major et LeBel sont dissidents.

les lois ontariennes (arrêt rendu entre l'adoption et l'entrée en vigueur des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*), les parties à la convention collective ne peuvent priver les personnes salariées des droits conférés par les chartes et les lois du travail en les excluant de la procédure d'arbitrage de grief. On croyait donc que l'intérêt du justiciable et l'économie de la Loi militaient dans ce sens. En effet, cette approche évitait au salarié victime de harcèlement de devoir s'adresser transitoirement à un autre tribunal pour revenir éventuellement devant l'arbitre une fois son droit de grief acquis.

En juillet 2010, la Cour suprême du Canada est venue ébranler cette conviction. Dans des motifs énoncés par le juge LeBel (dissident dans *Parry Sound*), la Cour a conclu que l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* n'était pas intégré automatiquement et implicitement dans la convention collective, en se basant sur le fait que lorsque c'est la volonté du législateur, il l'énonce explicitement, comme c'est le cas à l'article 81.20. Selon le juge LeBel parlant au nom de la majorité de la Cour, le recours du syndiqué qui n'a pas encore droit de grief en vertu de la convention collective pourra et devra être entendu par la Commission des relations de travail.

Syndicat de la fonction publique du Québec et Procureur général du Québec c. Commission des normes du travail et Confédération des syndicats nationaux (CSN), 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, 2010-07-29

[94] Dans la hiérarchie des normes prévues par la LNT, la protection contre le harcèlement psychologique se trouve au haut de l'échelle. Non seulement la norme substantielle est-elle intégrée à la convention collective, mais les délais et la nature de la réparation le sont également. L'article 81.18 énonce la définition, l'art. 81.19 la protection, l'art. 123.7 le délai de dépôt de la plainte, et les art. 123.15 et 123.16 la nature de la réparation.

[95] **La dernière phrase du premier alinéa de l'art. 81.20 LNT indique cependant que le législateur envisage la possibilité que les employés ne soient pas tous admissibles à la procédure de griefs. Le premier alinéa de l'art. 81.20 LNT est rédigé ainsi : [...] Cela signifie que, pour tous les employés bénéficiant de la procédure de griefs, la protection contre le harcèlement doit être mise en œuvre par l'arbitre de griefs : *Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here*, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.), par. 8. Cependant, pour ceux qui n'ont pas accès à une telle procédure, la CRT demeure le tribunal où doit être exercé ce droit. En effet, tout comme pour l'application de l'art. 124 LNT, la**

CRT est désignée comme tribunal subsidiaire exclusif par l'art. 114 CT et l'annexe I.

[97] **La formulation de l'art. 81.20 LNT marque bien la distinction que fait le législateur entre la protection substantielle – qui bénéficie à tous – et l'accès à une procédure de réparation. L'accès à une procédure de réparation conventionnelle demeure une question qui peut être négociée par les parties.** Il va de soi que les parties ne sauraient convenir qu'un employé ne bénéficiera pas de la protection. Mais il n'existe aucune obligation de mettre à la disposition de *tous* les employés un tribunal conventionnel. **Ainsi, tout comme un employé en probation congédié pour motif disciplinaire n'a souvent pas droit à la procédure de griefs, un employé qui bénéficie de la protection contre le harcèlement peut, en raison des modalités de la convention collective, être tenu de faire valoir son droit devant la CRT. L'employé qui croit avoir été victime de harcèlement peut, en l'absence de recours conventionnel, adresser sa plainte à la CNT. Si celle-ci n'est pas réglée et est déferée à la CRT, l'art. 123.13 permet à la CNT de représenter l'employé et, dans un tel cas, la LNT ne fait pas de distinction entre l'employé syndiqué et celui qui ne l'est pas.**

2.3 Le cas des membres et dirigeants d'organismes (4^e alinéa)

La Commission de la fonction publique, en rejetant l'argument voulant qu'un juge administratif ne soit pas un salarié et ne soit donc pas protégé par ce régime, a clairement reconnu que la *Loi sur les normes du travail* lui permet de bénéficier de la protection contre le harcèlement, compte tenu qu'il s'agit d'un membre d'un organisme public au sens du 4^e alinéa de l'article 81.20. C'est notamment le cas d'une personne membre du Comité de déontologie policière.

***Cohen c. Gouvernement du Québec (ministère du Conseil exécutif)*, 2010 CanLII 47246, Anne Robert Payne, 2010-08-09**

[79] La Commission croit qu'il n'est pas nécessaire d'attribuer à M^e Cohen ce statut pour lui permettre de bénéficier de la norme de protection en matière de harcèlement psychologique et du recours qui en découle.

[...]

[85] Ainsi, l'article 1 de la LNT prévoit que « [d]ans la présente loi, **à moins que le contexte n'indique un sens différent** on entend par [...] » [...]

7^o « employeur » : quiconque fait effectuer un travail par un salarié ; [...]

10^o « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ; [...]

[86] Or, ce qui caractérise grandement et même définit le contexte, c'est le quatrième alinéa de l'article 81.20 de la LNT qui prévoit que « *le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.* [...] »

[89] **Selon la Commission, le statut de salarié ne peut conditionner le recours formé par M^e Cohen à titre de membre du Comité.**

[...]

[91] **Le quatrième alinéa de l'article 81.20 de la LNT constitue une adaptation faite par le législateur, à l'égard des membres et dirigeants d'organisme pour leur permettre de bénéficier, eux aussi, d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**

[92] **Par cette formulation, la Commission estime que le législateur a ainsi voulu créer un régime uniforme prohibant le harcèlement psychologique dans tout milieu de travail, et ce, quel que soit le statut des personnes qui y œuvrent.**

[93] Interpréter autrement le quatrième alinéa de l'article 81.20 de la LNT le priverait de tout sens.

C'est aussi le cas d'un membre du Tribunal administratif du Québec (TAQ).

Ouellet c. Tribunal administratif (T.A.Q.) et Procureur général du Québec, 2010 CanLII 74677 (QC C.F.P.), Denise Cardinal, 2010-12-10

[71] Ainsi, le TAQ constitue un organisme public. Il est en conséquence visé au quatrième alinéa de l'article 81.20 de la LNT, de la même manière que la Commission en a décidé à l'égard du Comité de déontologie policière, dans l'affaire *Cohen*.

3. L'ARTICLE 123.7

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

3.1 L'argument du cadre temporel restreint

À plusieurs reprises dans la jurisprudence¹⁸, les décideurs ont dû traiter des arguments d'employeurs voulant que la partie plaignante doive se limiter à prouver seulement ce qui a eu lieu dans les 90 jours précédant le grief ou la plainte. Nous croyons que cette approche erronée est définitivement rejetée.

Gouvernement du Québec c. L'association des juristes de l'État (Ruth Lapointe), AZ-50565520, T.A., Léonce E. Roy, 2008-12-17

[188] L'employeur a tenté à plusieurs reprises de limiter la preuve en prétendant que la loi ne s'appliquait qu'à compter de juin 2004 et que toute l'histoire de la plaignante de 2001 à 2004 n'était pas pertinente. Il suffit de lire la décision du Commissaire Jean-Paul Roberge dans l'affaire *Comeau et Ministère du Revenu** pour se convaincre du contraire.

[189] Dans une autre affaire, *Lévesque et Ministère de la sécurité publique du Québec**, la Commissaire Claire Laforest a jugé que l'appelante devait pouvoir mettre en preuve tous les faits, qu'ils aient eu lieu avant ou après le 1^{er} juin 2004, qui lui permettaient de démontrer qu'elle avait été victime de harcèlement psychologique après l'entrée en vigueur des dispositions législatives concernées, que l'employeur en était alors conscient et qu'il a manqué à son obligation de lui procurer le milieu de travail auquel elle avait droit.

[190] La nature même du harcèlement psychologique implique un *continuum* d'événements. La preuve des faits antérieurs au délai de quatre-vingt-dix (90) jours précédant le grief doit donc nécessairement être admise, afin de permettre à l'association syndicale d'établir que la plaignante a été victime de harcèlement psychologique par une conduite vexatoire à caractère répétitif avec effet continu. Dans l'arrêt *Rouleau et Ministère de la Sécurité publique**, la Commission abonde dans le même sens :

18. Dont : *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et Québec (Ministère des Affaires municipales et de la Métropole)*, (Marie-Josée Fortier), T.A., Gilles Lavoie, 2005-12-12 ; *Moussette c. Secrétariat du Conseil du trésor*, CFP, Anne Robert-Payne, 2008-05-15 ; *Genest et Directeur général des élections du Québec (DGE)*, CFP, Jean-Paul Roberge, 2008-09-23.

Dans un premier temps, la Commission doit décider de l'objection préliminaire de l'intimé suivant laquelle il y a prescription pour les faits antérieurs au 17 septembre 2004 puisque la plainte de l'appelante est datée du 17 décembre 2004. La Commission ne pourrait donc considérer que les seuls faits survenus depuis cette date. La Commission ne partage pas ce point de vue, compte tenu du libellé même de l'article 123.7 de la loi qui fait débiter le calcul du délai d'appel de la « dernière » manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique. Cette formulation implique qu'en autant qu'il y ait manifestation d'une telle conduite dans le délai de 90 jours, ce qui donne ouverture au recours, toute autre manifestation antérieure peut être considérée. Cette interprétation va également dans le même sens que les décisions rendues par la Commission sur la considération des faits antérieurs au 1^{er} juin 2004. [...]

La Commission considère que ce principe vaut tant pour les faits antérieurs à l'entrée en vigueur des dispositions législatives concernées que pour ceux antérieurs au délai de 90 jours prévu à la loi pour déposer une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique.

[191] À quelques reprises la Commission de la fonction publique s'est exprimée sur la preuve de faits antérieurs aux quatre-vingt-dix (90) jours précédant la plainte ou le grief. Je ne crois pas utile d'élaborer plus longtemps sur le sujet.

L'approche de l'arbitre Roy a été avalisée par la Cour supérieure qui a refusé de réviser sa décision¹⁹.

[46] Le harcèlement s'accommode assez mal d'une limite dans le temps. Voilà sans doute pourquoi le législateur a prévu que c'est la plainte qui doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite répréhensible.

[47] Comme il était du devoir de l'arbitre de vérifier l'existence du continuum dans le harcèlement, il coulait de source que l'arbitre devait permettre la preuve des faits antérieurs aux 90 jours. D'ailleurs, sa décision est conforme à la position de la majorité des tribunaux administratifs ayant compétence quant au harcèlement psychologique. En ce faisant, il ne s'agit pas là d'une application rétroactive des dispositions régissant le harcèlement, mais d'une application immédiate à une situation en cours, comme l'a écrit M^e Claire Laforest dans Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)* :

La Commission croit que la considération de faits antérieurs pour qualifier la situation existante au moment de la plainte n'équivaut

19. *Québec (P. G.) c. Roy*, 2009 QCCS 3003, juge Michel Richard.

pas, dans ce cas, à une application rétroactive de ces dispositions, mais plus à leur application immédiate à la situation en cours.²⁰

3.2 Délai de déchéance ou délai de prescription

On saura bientôt si la Cour d'appel retiendra la position de la Cour supérieure voulant que le délai de l'article 123.7 ne soit pas un délai de déchéance. Dans cette affaire, l'employeur tente de produire une nouvelle preuve lors de sa demande de révision pour cause devant la Commission des relations de travail afin d'établir la prescription de la plainte de harcèlement qui a été jugée fondée par le premier commissaire saisi de la plainte. L'employeur reproche aussi à ce même commissaire de ne pas avoir soulevé d'office la prescription. La Cour supérieure fait succomber Global Credit en s'appuyant sur le *Code civil du Québec*.

Global Credit & Collection inc. c. CRT, Cloutier, Berger et Plante et Rolland, 2010 QCCS 3252, Pierre-C. Chagnon, 2010-07-19

[8] La Décision Cloutier (CRT1) est totalement muette sur la vérification du délai édicté à l'article 123.7 *L.N.T.* :

123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

[9] À cet effet, on lit avec justesse à la Décision CRT-2 :

[14] Dans sa décision du 26 mars 2009, la Commission ne s'est pas prononcée sur la question du délai pour déposer la plainte. Cette question n'a d'ailleurs jamais été soulevée par l'une ou l'autre des parties, ni de façon préliminaire, ni après que les parties aient déclaré leur preuve close. [...]

[10] Le 6 avril 2009, Global Crédit transmet à la Commission des relations du travail (la « Commission »), une requête lui demandant d'exercer son pouvoir de révision et de révocation, de modifier la Décision Cloutier et de rejeter la plainte de M. Rolland, selon la procédure édictée à l'article 127 du *Code du travail**.

[11] À cet effet, la requête invoque une nouvelle preuve, soit l'horaire des vacances de M. Rolland, qui permettrait de situer au 2 février 2007 le dernier des six événements retenus par le commissaire Cloutier. [...]

20. Les notes infrapaginales ont été omises.

[13] Le 20 août 2009, la Commission rend une deuxième décision (la « Décision CRT-2 ») par laquelle les trois commissaires rejettent la demande de révision de Global Crédit.

[14] Essentiellement, la Décision CRT-2 recourt au droit commun pour conclure que le délai de 90 jours édicté à l'article 123.7 L.N.T. est un délai de prescription et non un délai de déchéance.

[15] Sur cette base, l'article 2878 du *Code civil du Québec* (le « C.c.Q. ») édicte que, si le tribunal doit déclarer d'office la déchéance d'un recours, il ne peut en revanche suppléer d'office le moyen résultant de la prescription.

[16] Par conséquent, étant donné que personne n'a soulevé que la plainte de M. Rolland serait prescrite parce que logée plus de 90 jours après le 2 février 2007, le commissaire Cloutier n'était pas autorisé à soulever d'office la problématique de la prescription et il n'avait pas à en traiter dans la Décision Cloutier. [...]

[54] L'article 123.7 L.N.T. fait partie intégrante et indissociable de ce recours de révision et de réparation, en édictant une condition de fond, soit l'obligation d'instituer le recours à l'intérieur d'un certain délai.

[55] Clairement, le législateur a institué la Commission « fiduciaire » et gestionnaire principale du recours, et donc du contrôle du délai d'exercice.

[...]

[66] S'agissant essentiellement d'une question de droit, d'une grande importance pour l'efficacité du recours à l'encontre de manifestations de harcèlement psychologique, la présente affaire se démarque nettement des précédentes qui ont conclu à l'application de la norme de la décision raisonnable. **Le Tribunal statue que la norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision correcte.**

[...]

[80] C'est dans ce cadre que l'Assemblée nationale a édicté, non seulement le *Code civil du Québec* mais également la L.N.T., dont l'article 123.7 affirme :

123.7 Toute plainte à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

[81] Cette disposition édicte un délai mais ne traite pas d'aspects connexes, tels :

- le calcul du délai en heure ou en jour ou quand le dernier jour tombe un jour non juridique ;
- la renonciation à la prescription ;
- l'interruption de la prescription ;
- la suspension de la prescription ;
- le fardeau de la preuve ; ou bien de démontrer que le recours de la partie adverse est prescrit, ou bien d'établir qu'on a soi-même logé son recours en temps utile ;
- la question de savoir si la Commission peut soulever d'office l'écoulement du délai ou, au contraire, doit attendre qu'une partie l'invoque ;
- autrement, dit, si le délai édicté à ce même article 123.7 *L.N.T.* en est un de déchéance ou de prescription.

[82] Quant à tous ces aspects, le *Code civil du Québec* supplée, car le législateur n'a pas cru bon d'édicter quelque dérogation à la *L.N.T.*

[83] Ainsi, l'article 2878 *C.c.Q.* résout deux questions clés :

Art. 2878. Le tribunal ne peut suppléer d'office le moyen résultant de la prescription. Toutefois, le tribunal doit déclarer d'office la déchéance du recours, lorsque celle-ci est prévue par la loi. Cette déchéance ne se présume pas ; elle résulte d'un texte exprès.

[84] Cet article doit se lire en lien avec un autre qui énonce un élément essentiel du régime général de la preuve :

Art. 2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention. Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée.

[85] Or, nulle part dans la *L.N.T.* est-il édicté que le délai de l'article 123.7 en serait un de déchéance. Il n'existe aucun texte exprès décrétant la déchéance, en utilisant ce mot ou une périphrase équivalente.

[86] Par conséquent, le commissaire Cloutier ne devait pas soulever d'office le possible écoulement de prescription, pas plus qu'il ne devait se demander si le décompte pouvait être affecté par quelque situation de suspension ou d'interruption (notamment en cas d'impossibilité de fait d'agir, prévue à l'article 2904 du *Code civil du Québec*).

[87] L'article 2803 du *Code civil du Québec* obligeait Global Crédit, si elle prétendait que le droit de recours de M. Rolland était éteint, à l'alléguer, le prouver et le plaider.

[88] Global Crédit ne peut reprocher sa propre omission au commissaire Cloutier ni exposer M. Rolland aux conséquences draconiennes d'une remise en question ultérieure à la Décision Cloutier (soit le rejet d'une plainte après que six manifestations fautives aient été prouvées contradictoirement).

[89] Global Crédit ne pouvait attendre la Décision Cloutier puis, deux semaines plus tard, prendre prétexte d'une requête en révision administrative pour invoquer un tout nouvel argument de prescription, encore moins pour tenter d'introduire un tout nouvel élément de preuve en vue de clarifier la chronologie restée imprécise devant le commissaire Cloutier (les dates de vacances de M. Rolland).

[90] Global Crédit reproche à tort à la Décision Cloutier et de la Décision CRT-2 de déroger à des normes juridiques *sui generis* édictées, non pas par l'Assemblée nationale, mais par certains décideurs qui, au fil des ans, auraient cru déceler des délais de déchéance ici et là dans des lois régissant « le droit du travail ».

[91] L'article 2878 *C.c.Q.* est très clair. Il a été édicté pour faire cesser certaines controverses jurisprudentielles qui persistaient au 31 décembre 1993⁴⁶. Le législateur n'a nulle part habilité un décideur (juge administratif ou juge judiciaire) à créer par droit prétorien un délai de déchéance là où la loi est muette⁴⁷.

3.3 Prescription du recours judiciaire et délai attaché à la plainte administrative

Dans une procédure judiciaire intentée contre l'employeur par le syndicat d'un mis en cause ayant été sanctionné pour avoir fait du harcèlement, le procureur du syndicat s'objecte au témoignage d'une personne plaignante (Dr Cyr) au motif que la plainte de cette personne déposée auprès de l'employeur était prescrite ; l'arbitre rejette l'objection puisque la politique de l'employeur ne prévoit pas de délai et parce qu'il doit connaître toutes les circonstances pour exercer sa

juridiction en l'espèce. Il affirme que les circonstances à prendre en compte ne doivent pas nécessairement avoir fait l'objet d'une plainte.

Université de Sherbrooke c. Association des professeur(es)(s) de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS) et Patenaude, AZ-50680045, François Hamelin, 2010-09-09

IV- DÉCISION SUR L'OBJECTION À LA RECEVABILITÉ DU TÉMOIGNAGE DE D^r CYR

[46] L'Association fonde cette objection sur le fait que D^r Cyr n'a pas déposé sa plainte de harcèlement psychologique contre D^r Patenaude à l'intérieur du délai de « 90 jours de la dernière manifestation de [la] conduite » de harcèlement psychologique dénoncée, imposé par l'article 123.7 de la *Loi sur les normes du travail*. De ce fait, selon elle, le témoignage de D^r Cyr est irrecevable.

[47] Avec respect, je ne peux partager cette prétention, parce que **la plainte déposée par D^r Cyr le 15 juillet 2009 ne constitue pas un recours en vertu de l'article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*, lequel doit être intenté à l'intérieur d'un délai de 90 jours comme l'édicte l'article 123.7 de ladite loi. La plainte de D^r Cyr constitue plutôt un recours intenté en vertu de l'article 8.2 de la Politique de l'Université, laquelle ne prévoit aucun délai de prescription.**

[48] L'article 11 de la Politique stipule d'ailleurs clairement que « le choix du recours revient à la personne plaignante » et que celle-ci peut choisir de l'exercer « en vertu des règlements, conventions et protocoles en vigueur de même qu'en fonction de la Loi », mais qu'« il ne peut y avoir concurrence des recours ».

[49] En l'espèce, D^r Cyr a choisi d'exercer son recours, non pas en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, mais en vertu de la Politique de l'Université, ce qui exclut l'application de la *Loi sur les normes du travail*.

[...]

[53] Bref, **la Politique fait sienne la norme législative définie à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* et l'incorpore à son article 5.2, mais n'incorpore pas les recours spécifiques prévus à l'article 123.6 de la Loi. Elle crée plutôt un recours spécifique et distinct de celui prévu à ladite loi.**

[54] Ainsi, contrairement à l'article 123.6 qui prévoit que le recours du salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique est le dépôt d'une plainte auprès de la Commission des relations du travail « *dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite [de harcèlement psychologique]* », la Politique prévoit plutôt, en son article 8.2, le dépôt « *d'une plainte écrite auprès de l'intervenant* », sans imposer quelque délai que ce soit.

[...]

[62] Après avoir reçu plusieurs plaintes écrites de harcèlement psychologique de la part de résidents et de professeurs, l'Université a confié à M^e Marois le mandat d'enquêter sur ces plaintes. Dans son rapport d'enquête, ce dernier a conclu que plusieurs plaintes étaient recevables.

[63] Sur la base de ce rapport et après avoir rencontré Dr Patenaude, l'Université a décidé de lui imposer des mesures de nature administrative et disciplinaire, que ce dernier a contestées en déposant, conformément à l'article 10 du Protocole, deux avis de mécontentement. Par la suite, les parties ont désigné le soussigné pour trancher le sort de ces deux avis de mécontentement.

[64] Le mandat du soussigné consiste plus particulièrement, d'une part à vérifier si Dr Patenaude a bel et bien commis les fautes que lui reproche l'Université, et d'autre part à évaluer si les mesures prises par cette dernière sont justes, équitables et proportionnelles à la gravité des fautes dans le cas des mesures disciplinaires, et raisonnables et exemptes d'abus dans le cas des mesures administratives.

[65] Est-il nécessaire de rappeler que comme dans tous les cas du genre, la justesse des mesures doit être évaluée à la lumière de toutes les circonstances de l'affaire – atténuantes ou aggravantes –, parmi lesquelles se trouve le caractère isolé ou répétitif de la faute commise ?

[66] Je tiens finalement à préciser que les circonstances qui serviront à évaluer la justesse des mesures prises par l'Université ne doivent pas nécessairement avoir fait l'objet d'une plainte.

3.4 La question du continuum et du contexte

Une fois qu'on admet que la preuve peut remonter plus loin que 90 jours avant le dépôt de la plainte, jusqu'où peut-on remonter dans le passé et que faire en cas d'interruption assez longue entre les faits ?

Union des routiers, Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Teamsters Québec, section locale 1999 (Livraison / Québec) c. La Brasserie Labatt (Michel Beaulieu), T.A., Richard Marcheterre, 2010-09-03

[239] Comme il en a été question précédemment, le caractère de harcèlement s'apprécie en l'instance en tenant compte de ce qui s'est produit avant cette date puisque le harcèlement allégué prend sa source dans le passé, si tant est qu'il y ait eu harcèlement. C'est effectivement par le passé qu'on peut mieux comprendre ce qui s'est produit à compter du 17 janvier 2008 et qu'on peut le mieux qualifier les démarches de l'Employeur auprès du plaignant.

Voir aussi : Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique) et Chandonnet, C.F.P., Claire Laforest, 2007-10-02

(506) La preuve prépondérante convainc la Commission que le processus d'évaluation du rendement de M^{me} Lévesque, qui a commencé à la fin du mois d'avril 2004 et s'est conclu par la rencontre du début de juin 2004 et la remise subséquente de l'évaluation écrite de son rendement a été détourné de son objectif. Dans ces circonstances, il n'a pas été qu'un simple exercice du droit de direction sujet à l'erreur mais il a plutôt donné lieu à un abus de pouvoir équivalant, en l'espèce, à une conduite vexatoire.

(507) Comme la plaignante était déjà en situation de harcèlement psychologique au moment de l'entrée en vigueur des dispositions législatives qui lui donnent compétence en la matière, la Commission se doit d'évaluer la situation en fonction de cet état. Elle est d'avis qu'une personne raisonnable, qui aurait vécu ce que M^{me} Lévesque avait vécu pendant l'année de référence, se serait sentie vexée et humiliée par cette évaluation du rendement.

(508) Plus que jamais perturbée par et dans son milieu de travail, il n'est pas surprenant que M^{me} Lévesque ait réagi négativement dans certaines situations.

3.5 La question de l'impossibilité d'agir dans le délai légal

Il y a lieu de se demander dans quelles conditions les personnes plaignantes peuvent invoquer l'article 2904 du *Code civil du Québec*²¹, soit l'impossibilité en fait d'agir pour éviter que leur plainte soit déclarée prescrite parce que manifestement hors délai. Récemment, la Commission des relations du travail a déclaré prescrite une plainte de harcèlement psychologique²² même si le plaignant alléguait que la détérioration de son état de santé l'avait empêché de loger sa plainte dans le délai légal. Le raisonnement de la Commission étant strictement factuel, la décision ne nous donne pas une idée claire sur le plan des règles applicables.

Dans l'arrêt *Gauthier c. Beaumont*²³, la Cour suprême du Canada avait placé la barre haute en spécifiant qu'un état psychologique de crainte pouvait suspendre la prescription lorsque cette crainte est causée par la faute du défendeur. Selon la Cour, dans chaque cas particulier, il faut se demander si la crainte a privé la victime de libre arbitre et ainsi de la volonté d'agir en justice. Alors qu'une crainte purement subjective ne peut constituer une cause d'impossibilité d'agir au sens de l'article 2232 C.c.B.C., pour être une cause d'impossibilité absolue en fait d'agir, la crainte doit porter sur un mal objectivement sérieux, exister durant toute la période d'impossibilité d'agir et être subjectivement déterminante quant à cette impossibilité d'agir, c'est-à-dire subjectivement telle qu'il soit psychologiquement, sinon physiquement, impossible pour la victime d'intenter un recours en justice.

Dans l'affaire *Belmihoub et Proforce inc.*²⁴, le vice-président de la Commission des relations de travail, Pierre Flageole, a accueilli une objection préliminaire de prescription alors que le plaignant plaidait l'impossibilité d'agir. Il s'explique en ces termes :

DÉCISION ET MOTIFS

[8] L'article 123.7 de la *Loi* prévoit qu'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. Ce délai, tout comme celui des articles 123 et 124 de la même loi, est un délai strict et

21. L.Q. 1991, c. 64.

22. *Michel Dubé c. Transport Réjean Venues inc.*, 2011 QCCRT 0097, Myriam Bédard, 2011-02-22.

23. [1998] 2 R.C.S. 3, 1998-07-09.

24. 2007 QCCRT 0175, Pierre Flageole, 2007-04-10.

de rigueur dont l'inobservance entraîne la déchéance du droit. Or, selon la plainte, la dernière manifestation de la conduite reprochée s'est produite le 1^{er} mars 2005 et la plainte a été déposée le 16 juin 2006, soit plus de quatorze mois plus tard.

[9] L'article 2904 du *Code civil du Québec* prévoit que *la prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir, soit personnellement, soit en se faisant représenter par d'autres*. Le fardeau de démontrer cette impossibilité appartient à celui qui ne respecte pas le délai imparti.

[10] La Commission s'est prononcée à quelques occasions sur la notion d'impossibilité d'agir. Elle l'a fait dans les affaires suivantes : *Dubord c. Ville de Montréal*, 2003 QCCRT 0172 ; *Beaugrand c. Syndicat des employés du Cégep de Rosemont CSN*, 2004 QCCRT 0327 ; *Girard c. CEGEP de Sainte-Foy*, 2005 QCCRT 0022 ; *Légaré c. 9046-4736 Québec inc.*, 2005 QCCRT 0301 et *Arellano c. Banque nationale du Canada*, 2006 QCCRT 0172.

[11] Dans la présente affaire, le plaignant prétend que son état de santé, à l'époque pertinente, l'a empêché de déposer sa plainte avant le 16 juin 2006, même si la dernière manifestation de harcèlement psychologique remontait au 1^{er} mars 2005. Il n'en a pas fait la preuve. [...]

Il y a aussi l'opinion du commissaire Turcotte, en 2008, dans une affaire concernant la prescription du recours prévu à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*²⁵ ; il a émis une opinion qui pourrait aussi s'appliquer en matière de harcèlement :

[16] Il est manifeste que le dépôt de la plainte de Madeleine Sultan, le 12 avril 2007, excède une période de 45 jours du congédiement allégué du 27 octobre 2006. Or, le législateur ne permet pas à la Commission de prolonger ce délai. De nombreuses décisions de la Commission ont rappelé que le délai établi par la LNT est un délai strict et de rigueur dont l'inobservance entraîne la déchéance du droit (*Belmihoub c. Proforce inc.*, 2007 QCCRT 0175). En d'autres termes, la plaignante ne peut qu'invoquer l'application de l'article 2094 du *Code civil du Québec* : « La prescription ne court pas contre les personnes qui sont dans l'impossibilité en fait d'agir par elles-mêmes, soit en se faisant représenter par d'autres. »

[17] L'impossibilité en fait d'agir est un critère exigeant : « Selon la doctrine et la jurisprudence, l'impossibilité en fait d'agir est cette impuissance totale, cette incapacité ou force majeure qui empêche une personne de poser un acte à un moment donné. » (*Parent c. École secon-*

25. *Sultan c. Assemblée nationale*, 2008 QCCRT 0209, Alain Turcotte, 2008-05-07.

daire François-Bourrin, D.T.E. 99T-610 [Commissaire du travail Noël Grenier], à la page 8.)

[18] La Commission partage l'opinion de l'avocate de l'intimée selon laquelle il faut revenir, dans un premier temps, à la période de 45 jours suivant le congédiement allégué, avant d'étudier la durée totale de l'incapacité. La plaignante avait jusqu'au 11 décembre 2006 pour déposer une plainte. Ce n'est que si la preuve établit une impossibilité d'agir pendant ce laps de temps qu'il deviendra pertinent d'examiner jusqu'à quelle date cette impossibilité s'est poursuivie.

4. L'ARTICLE 123.15

123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1^o ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;

2^o ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ;

3^o ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;

4^o ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;

5^o ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;

6^o ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;

7^o ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

4.1 Remarques introductives

Compte tenu de l'article 81.20, l'article 123.15 s'applique aussi à la Commission de la fonction publique et à l'arbitre de grief. Ces deux juridictions sont investies des mêmes pouvoirs et compétences.

Précisons aussi que la question de savoir si l'employeur a assumé ses obligations au sens de l'article 81.19 n'est traitée par le tribunal que dans un deuxième temps, à savoir, seulement lorsqu'on a préalablement conclu qu'il y avait eu harcèlement. C'est le texte même de l'article 123.15 qui mène à cette conclusion. La Commission des relations de travail l'a d'ailleurs clairement affirmé dans plusieurs décisions. Celle qui suit l'énonce clairement.

Breton et Compagnie d'échantillons « National » ltée, 2006 QCCRT 0601, Jean Paquette, 2006-12-05²⁶

150.1. Selon l'article 123.15 L.n.t., l'exercice se fait en deux temps (voir aussi *Marois c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2006 QCCRT 0359) : **en premier, il faut vérifier si le plaignant est victime de harcèlement psychologique. Si la réponse est non, la plainte est rejetée.** Si la réponse est oui, il faut ensuite vérifier si l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 L.n.t. Si la réponse est négative, la plainte est rejetée. Si la réponse est positive, la plainte est accueillie et donne ouverture aux mesures de réparation prévues à l'article 123.15 L.n.t., sous réserve de l'application de l'article 123.16 L.n.t. Selon la logique de cet article, il arrivera des situations où un salarié victime de harcèlement psychologique verra sa plainte rejetée, puisque l'employeur aura rencontré ses obligations légales. [...]

Lorsque le harcèlement allégué est le fait, partiellement ou totalement, d'un représentant de l'employeur, les décideurs ont tendance à raccourcir sinon à escamoter la deuxième étape qui consiste à se demander si l'employeur a fait défaut d'assumer ses obligations. Difficile en effet de prouver qu'on a pris tous les moyens pour faire cesser le harcèlement quand on y a participé activement. La première fois que cette idée est apparue, c'est en 2005.

Clair Foyer inc. et Syndicat des employés de Clair Foyer inc. (Lise Gauthier-Verville), AZ-1471 332931, Louis B. Courtemanche, 2005-08-23

[42] Si la responsabilité de l'Employeur peut être encourue presque automatiquement lorsque le harcèlement est le fait d'une personne en autorité, cet automatisme ne joue pas aussi directement lorsqu'il s'agit de harcèlement entre collègues de travail à l'insu de l'Employeur. D'autant ici que l'Employeur avait déjà ébauché une politique contre le

26. Demande de révision rejetée par la Cour supérieure : *Breton c. Paquette et Commission des relations du travail et Compagnie d'échantillons National Ltée*, 2008 QCCS 1621, Hélène Poulin, 2008-04-28.

harcèlement ainsi qu'on le voit dans le guide de l'employé reproduit en partie dans la convention de conduite (S-8) proposée aux deux employées ici en cause (cf. paragraphe [17]). Ajoutons qu'étant donné les normes toutes nouvelles à l'époque du grief, cette politique reste possiblement à parfaire.

Depuis ce temps, de façon plus évidente à la Commission des relations de travail où les petites et moyennes entreprises sont nombreuses, on constate que la question de la responsabilité de l'employeur est traitée, d'un seul souffle, dans la même phrase qui conclut à la présence de harcèlement, sans plus de discussion.

4.2 Le recours judiciaire est bipartite

Depuis la demande d'intervention dans l'affaire *Lévesque c. Ministère de la Sécurité publique*²⁷ et les requêtes préliminaires dans l'affaire *L'Heureux c. Commission des droits et libertés de la personne*²⁸, nous savons que l'idée d'un recours bipartite a été questionnée. Vu leur intérêt dans la première question en litige, les personnes physiques visées par les plaintes ont demandé à être parties à l'instance et n'ont obtenu qu'un statut limité d'intervenant. La question du recours bipartite est toutefois restée ouverte, depuis juillet 2006, soit depuis la décision majoritaire de la CRT, révisant la décision préliminaire du commissaire Vézina.

Marois c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJQ) et L'Heureux, 2006 QCCRT 0359, Pierre Cyr, Alain Turcotte, Pierre Flageole, 2006-07-11

[32] Il est vrai que la Commission n'a pas le rôle de rechercher des « coupables », mais elle doit quand même déterminer en premier lieu s'il y a eu harcèlement. Avec respect pour l'opinion contraire, il ne s'agit pas ici d'établir une règle pour les cas futurs qui pourraient se présenter. Dans le cas bien concret de Pierre Marois, son comportement sera au cœur du débat sur le fond. Si la Commission accueille les plaintes, ce sera nécessairement parce qu'elle sera parvenue à la conviction que Pierre Marois s'est livré à du harcèlement psychologique. **Il peut sembler que les remèdes de l'article 123.15 L.N.T. ne visent que l'em-**

27. *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, C.F.P., Claire Laforest, 2005-11-24.

28. *Marois c. Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) et L'Heureux*, 2006 QCCRT 0067, Jacques Vignola, 2006-02-07 ; décision révisée par *Marois c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJQ) et L'Heureux*, 2006 QCCRT 0359, Pierre Cyr, Alain Turcotte, Pierre Flageole, 2006-07-11.

ployeur, question qui n'a jamais encore été tranchée, puisque jamais plaidée jusqu'à maintenant, il n'en demeure pas moins que la Commission, seul organisme compétent en la matière, se sera prononcée sur ce que Pierre Marois a fait.

De son côté, le commissaire Flageole dissident était d'avis que :

[56] Essentiellement, **la demande d'intervention de monsieur Marois se bute au choix que le législateur a fait en matière de harcèlement psychologique. Il aurait pu prévoir des recours contre les auteurs des faits fautifs. Il a plutôt choisi de créer des obligations pour les employeurs et des recours contre eux. Ce sont les plaignants et leurs employeurs qui sont parties au litige, pas les auteurs des gestes fautifs. Pour invoquer la règle *audi alteram partem*, il faut d'abord être partie au litige**, ce qui n'est pas le cas du ou des auteurs des actes fautifs en matière de harcèlement psychologique.

On se souviendra que la Commission des normes du travail avait porté en appel la décision du banc de révision de la CRT et que ce débat était devenu caduc après l'entente hors cour entre les parties. On pourrait bien progresser sous peu sur cette question puisque la Cour d'appel entendra cette année l'appel de la décision de la Cour supérieure²⁹ qui a annulé une décision arbitrale, entre autres parce que l'arbitre avait rendu une ordonnance visant directement l'intervenant. La Cour supérieure a motivé ainsi sa décision :

[99] **La réflexion de l'arbitre** se penche ainsi sur l'avenir ; mais elle **oublie d'envisager le passé**, i.e. tout ce qui s'est passé depuis sa première décision, en novembre 2006, **alors qu'elle ne reconnaissait à monsieur N... qu'un droit d'intervention limité**.

[100] Ce droit d'intervention limité fut défini par l'arbitre comme suit (voir le paragraphe 26 de la décision du 28 novembre 2006 reproduit au long ci-dessus au paragraphe 95) :

- être représenté par avocat ;
- être informé par le greffe des journées d'audition ;
- assister à toutes les étapes ;

29. *Collège A c. Maureen Flynn et Association du personnel de soutien du Collège A et Fr... N... (F...S...)*, 2010 QCCS 1371, juge J.M. Rousseau, 2010-04-09.

- **avec la permission de l'arbitre**, témoigner, i.e. être interrogé par son avocat et contre-interrogé par les avocats des autres parties.

[101] Monsieur N... n'aurait donc pas pu présenter des témoins parce que, à cette époque, aucune conclusion ne le visait directement.

[102] Par contre, les modifications aux conclusions en avril 2008 ont modifié l'intérêt de monsieur N... : de simple tiers, il devenait une partie à part entière.

[103] Ce changement a inséré monsieur N..., en cours de route, dans un litige auquel il n'avait pas pu participer pleinement. En effet, il était trop tard pour participer, à titre de partie à part entière, au débat quant au comportement reproché : le sort en avait été jeté ! Il était impossible à monsieur N... de remédier à cette situation, qui le touchait directement.

[104] Il s'agit là d'un manquement au principe d'*audi alteram partem*, manquement sérieux constituant une violation réelle des droits de monsieur N....

[105] Le remède est l'annulation de la décision d'avril 2008, qui a autorisé ces modifications aux conclusions et a créé cette situation impossible.

La Cour supérieure est donc d'avis que pour être visé par une ordonnance réparatrice, on doit être partie à part entière au litige et que dans ce cas-ci l'intervenant ne l'était pas. On verra si la Cour d'appel jugera nécessaire de se prononcer sur la possibilité qu'un mis en cause soit partie au litige pour décider si l'arbitre pouvait le viser dans une de ses ordonnances.

4.3 Le sens des ordonnances et la règle *ejusdem generis*

En toute logique avec l'article 81.19 qui place les obligations légales sur les épaules de l'employeur, l'article 123.15 permet à la Commission de sanctionner le fautif de négligence, soit l'employeur. Les sept ordonnances types, énumérées après le 1^{er} alinéa de l'article 123.15, visent soit à mettre fin et à réparer les effets du harcèlement (par. 1, 2, 4, 5, 6 et 7), soit à faire cesser le harcèlement lui-même (par. 3). Comme seul l'employeur peut contribuer à atteindre ces objectifs, il n'est pas étonnant que les six premiers paragraphes commencent par les mots : « ordonner à l'employeur ». La même idée est implicite dans le septième paragraphe.

Dans la décision au fond de l'affaire *Lévesque*³⁰, la commissaire avait réservé sa compétence en ce qui concerne la réparation, laissant les parties tenter de régler à l'amiable. Les parties sont revenues devant elle, n'ayant pas réussi à s'entendre sur tous les remèdes demandés. La commissaire Laforest a alors eu l'occasion non seulement d'insister sur le rôle d'exemplarité du secteur public mais aussi de donner sa vision de la portée des remèdes possibles.

Lévesque c. Québec (Ministère de la sécurité publique), 2009
CanLII 24934 (QC C.F.P.), Claire Laforest, 2009-01-30

[127] Prendre les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement ne signifie pas seulement s'assurer que la personne harcelée ne soit plus en contact avec la personne qui la harcèle, dans l'éventualité où il est évident que ces personnes ne peuvent plus travailler ensemble.

[128] Cela signifie également, dans l'hypothèse où l'employeur décide de déplacer la victime, que celle-ci retrouve un milieu de travail convenable.

[...]

(174) Le cinquième point à décider est l'élément 9, soit que la Commission ordonne au ministère de replacer M^{me} Lévesque dans un emploi de cadre de structure d'un niveau correspondant à son classement et équivalant, en termes de responsabilités et d'envergure, à l'emploi qu'elle occupait auparavant, ou d'entreprendre les démarches nécessaires pour la replacer dans un tel emploi dans l'appareil gouvernemental.

[...]

(181) M^{me} Lévesque a le droit d'exercer des fonctions correspondant à son classement.

(188) L'article 123.15 de la *Loi sur les normes du travail* donne à la Commission, lorsqu'elle juge qu'une personne a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 de cette loi, le pouvoir de « [...] rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment : 1^o ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ; [...] ».

30. *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique) et Chandonnet*, 2007 CanLII 42473 (QC C.F.P.), Claire Laforest, 2007-10-02.

(189) On peut comprendre que ce paragraphe vise les victimes de harcèlement psychologique qui ont été congédiées.

[...]

(190) Il n'exclut cependant pas la possibilité d'ordonner la réintégration dans son emploi antérieur d'un employé déplacé, sans être congédié.

[...]

(195) La Commission considère, dans ces circonstances, que l'article 123.15 lui permet de rendre une ordonnance de la nature de celle demandée par la plaignante, qui s'apparente à une ordonnance de réintégration.

(196) En agissant ainsi, la Commission n'usurpe pas, par ailleurs, comme le prétend l'intimé, le pouvoir de nomination confié au sous-ministre par la *Loi sur la fonction publique* puisqu'elle ne nomme pas elle-même une personne à un emploi prédéterminé. Le sous-ministre conserve la discrétion de choisir, parmi les emplois de son ministère correspondant au classement de la personne sujette de l'ordonnance de la Commission et à ses qualifications, l'emploi à pourvoir par cette personne.

Quant à l'exemplarité requise du secteur public en lien avec les dommages punitifs, la Commissaire affirme :

[237] Le législateur a adopté des dispositions législatives pour contrer le harcèlement psychologique au travail. La conduite de l'intimé dans ce dossier tend, au contraire, à dissuader toute personne, dans les mêmes conditions, à exercer ses droits. Une telle conduite doit être dénoncée.

[238] Le ministère de la Sécurité publique est une organisation gouvernementale et, à ce titre, doit donner l'exemple au premier chef.

[239] La Commission considère que l'attribution d'une somme de 25 000 \$ comme dommages punitifs devrait inciter le ministère à modifier ses façons de voir au respect de ses obligations.

4.4 Le cas des dommages punitifs

La commissaire Laforest, dans la même affaire³¹, conclut aussi que l'octroi de dommages punitifs n'est pas subordonné à la preuve d'une intention illicite de la part de la personne mise en cause ou de l'employeur. Son opinion est maintenant retenue de façon généralisée.

(223) L'intimé soutient que l'atteinte aux droits de la victime doit être intentionnelle pour que des dommages punitifs puissent être attribués.

(224) La Commission ne partage pas ce point de vue. Elle abonde plutôt dans le sens du commissaire André Bussière de la Commission des relations du travail, dans la décision *Georges Roc c. Poulbec inc.** :

[68] En ce qui a trait aux dommages punitifs, il faut voir que la loi n'exige pas la démonstration d'une atteinte illicite et intentionnelle, contrairement à l'article 49 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Comme l'objectif de la disposition est clairement à caractère dissuasif, il faut soupeser les circonstances de chaque cas pour décider de l'opportunité d'accorder ou non une indemnité à ce chapitre.

Au-delà de l'intention illicite, d'autres critères³² justifiant le paiement de dommages punitifs sont retenus comme : la gravité des gestes posés et leur impact sur la personne plaignante, la durée du comportement fautif, les niveaux d'autorité hiérarchique ou professionnelle des fautifs, le caractère répétitif du comportement ainsi que l'absence de reconnaissance des torts. L'atteinte à un droit fondamental³³ ainsi que l'indifférence envers la souffrance morale et la vulnérabilité d'une victime en situation de captivité professionnelle et économique³⁴ ont aussi été pris en considération.

5. L'ARTICLE 81.18

81.18. 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

31. *Lévesque c. Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, 2009 CanLII 24934 (QCCFP), Claire Laforest, 2009-01-30.

32. *Roy c. Maisons Laprise*, 2008 QCCRT 0086, Jacques Daigle, 2008-02-18 ; *Castonguay (C... C...)* et *Gestion A. Bossé inc.*, 2008 QCCRT 0399, Jacques Daigle, 2008-09-15.

33. *Marcoux c. Hongwei Lao*, 2009 QCCRT 0059, Pierre Bernier, 2009-02-09.

34. *Rouleau c. Université de Montréal*, 2009 QCCRT 0277, Louise Verdone, 2009-06-25.

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.

Selon la Commission des normes du travail, une conduite vexatoire c'est une conduite humiliante ou abusive pour la personne qui la subit, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est un comportement qui dépasse ce que la personne raisonnable³⁵ estime être « correct » dans l'accomplissement de son travail³⁶.

Le critère de la personne raisonnable a été unanimement appliqué par la jurisprudence qui interprète l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*³⁷ tant pour apprécier le caractère hostile d'un geste ou d'une parole que le vexatoire de la conduite prise dans son ensemble.

Dans l'application de ce critère, on doit tenir compte entre autres du milieu où œuvrent les personnes concernées et des attentes raisonnables de ces dernières³⁸. Sorte de garde-fou juridique, ce critère d'appréciation permet de garder l'application de la Loi dans les limites de ce qui est aujourd'hui socialement acceptable.

Bangia c. Nadler, 2006 QCCRT 0419, commissaire Guy Roy, 24 août 2006

[102] En utilisant le point de vue de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances, on évite de focaliser uniquement sur le point de vue d'une personne ayant des problèmes de victimisation ou souffrant de paranoïa ou ayant des caractéristiques ou croyances personnelles particulières. [...]

35. Une personne objective et bien informée des circonstances.

36. <<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/harcelement.asp>>.

37. Entre autres : *Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) c. Québec (Ministère des Affaires municipales et de la métropole)*, 2005 ILJC 43090 (QCAG) ; – *Saargumi Québec, division encapsulation et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 (Yves Benoît)*, Tribunal d'arbitrage (T.A.), 2004-0357, arbitre Richard Marcheterre, 2005-02-07 ; *Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 0419, Montréal, 24 août 2006, commissaire Guy Roy.

38. *Fédération des professionnelles (CSN) et Corporation de centre hospitalier Pierre-Janet (Chantal Dubois)*, T.A., Denis Provençal, 2007-08-27.

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières, maintenant désigné « Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec », Lisette Gauthier, 5 janvier 2006

[193] Le harcèlement est une conduite socialement inacceptable, qui s'enracine dans un continuum et un contexte précis de temps et de lieu, qui ne peut donc être apprécié correctement que si l'on tient compte de la situation d'ensemble.

Potvin c. Protecteur du citoyen, 2009QCCRT0396, R. Gagnon, 2009-09-01

[95] Est donc considérée vexatoire une conduite qui, pour une personne raisonnable placée dans des circonstances semblables à celles qui ont été décrites et vécues par le salarié, n'est pas socialement acceptée ou tolérée.

Union des routiers, Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, Teamsters Québec, section locale 1999 (Livraison / Québec) c. La Brasserie Labatt (Michel Beaulieu), T.A., Richard Marcheterre, 2010-09-03

[232] [...] une des grandes difficultés pour la présumée victime, est d'accepter ou de comprendre que la référence n'est pas sa propre perception, mais celle de la personne raisonnable placée dans la même situation, critère ainsi un peu plus objectif, considérant que l'attitude est harcelante parce qu'elle est socialement inacceptable.

Au-delà de la perception subjective de la victime, c'est vraiment l'appréciation objective qui sera finalement déterminante. C'est ainsi qu'on a conclu à du harcèlement, même si la victime était perçue comme particulièrement émotive.

SPGQ et Québec (MAMM), (Marie-Josée Fortier), T.A., Gilles Lavoie, président, et assesseurs, 2005-12-12

[146] [...] Même si la sensibilité particulière de la plaignante a pu exacerber certaines perceptions, plusieurs des éléments mis en preuve de façon non contestée sont suffisants pour qu'une personne moyennement raisonnable et avertie soit clairement sous l'impression qu'on ne voulait plus d'elle ou qu'il n'y avait plus de place pour elle.

[...]

(153) « À l'analyse de la preuve, tout en demeurant convaincu qu'il n'y a jamais eu ni plan machiavélique ni un comportement visant à blesser ou atteindre la plaignante dans son amour-propre, tout en énonçant ceci, nous en venons à la conclusion que plusieurs des gestes posés ont pu malgré tout, paraître hostiles et perçus comme non désirables à la plaignante. Nous sommes également d'avis que de telles attitudes peuvent paraître hostiles et non désirables également à une personne plus objective et moins émotive que la plaignante.

L'arbitre Jean Gauvin³⁹ a ainsi refusé de recevoir un rapport d'expertise concernant la personnalité de la plaignante au stade de savoir si le comportement reproché au mis en cause constituait du harcèlement. Il a écrit :

7- Cette expertise, [...] n'est donc nullement pertinente à la décision que j'ai à rendre sur le mérite du grief, à savoir si la plaignante a effectivement été victime de harcèlement psychologique de la part de sa supérieure immédiate [...].

8- En d'autres termes, ce que je retiens d'important du test subjectif-objectif, ce n'est pas de savoir si la victime est une personne dont les traits de la personnalité, le caractère ou certaines tendances la portent à la victimisation, à la paranoïa, à la suspicion, à l'exaltation, à l'hypersensibilité, à la dépression ou à un quelconque déséquilibre mental évident, mais si une personne raisonnable, telle que celle manifestant du bon sens, de la sagesse, de la mesure et de la réflexion, donc sans problèmes personnels qui la porteraient à interpréter à travers le prisme de la victimisation, de la paranoïa, de la suspicion, de l'exaltation, de l'hypersensibilité, de la dépression ou d'un quelconque déséquilibre mental, les actes, gestes, paroles et comportements d'autrui à son égard qui lui déplaisent, qui ferait l'objet des mêmes comportements, gestes, paroles ou actes de la part d'une autre personne, aurait raison de se plaindre de harcèlement de la part de cette dernière.

9- Dès lors, il m'apparaît très clair qu'une preuve visant à établir la personnalité, les tendances ou les traits de caractère de la prétendue victime n'a pas de pertinence à ce stade-ci de l'enquête qui vise à déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique ou non.

10- Autrement dit, le harcèlement psychologique existe réellement, indépendamment du fait que la présumée victime pourrait être affectée par des problèmes personnels, lorsqu'une personne raisonnable subissant les mêmes actes, gestes, paroles ou comportements en serait tout

39. *Association des juristes de l'État c. Gouvernement du Québec (Ministère de la Justice) (L... P...)*, AZ-50692853, Jean Gauvin, 2010-10-20.

autant vexée, atteinte dans sa dignité et alors victime d'un milieu de travail néfaste.

La Commission des relations de travail⁴⁰ a opiné dans le même sens :

[51] Bien qu'il puisse y avoir une composante à caractère médical, le législateur a dévolu à la Commission la compétence pour décider, suivant le critère de la victime raisonnable, si le plaignant a subi ou non du harcèlement psychologique. [...]

[52] Le rapport d'un expert sur une situation de harcèlement psychologique ne lie donc pas la Commission et son utilité serait minime, comme le souligne d'ailleurs la Commission dans l'affaire *Vergera* précitée [...] [7] [...] La Commission, contrairement à l'expert, décide après avoir entendu la preuve des deux parties. Elle est en mesure d'apprécier plus objectivement les allégations de harcèlement en regard de toute la preuve des personnes qui ont participé aux événements. Dès lors, il ne s'agit pas d'une opinion uniquement fondée sur la version d'une personne, mais d'une analyse à partir d'une preuve contradictoire. [...]

Quant à savoir si une manifestation, un geste, est hostile, on convient généralement que :

(171) Le caractère hostile des comportements sera reconnu lorsque l'évaluateur conclura être en présence d'une forme ou une autre d'agression, aux yeux d'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

(172) Selon les dictionnaires courants, un comportement hostile est celui de quelqu'un qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante.⁴¹

Quant au comportement non désiré, selon la jurisprudence dominante⁴², « il s'agit d'un comportement qui n'a pas été recherché,

40. *Larivière c. Les Centres jeunesse de l'Outaouais*, 2010 QCCRT 0324, 2010-06-28.

41. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, maintenant désigné « Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec », Lisette Gauthier, grief n° 001000.22, 5 janvier 2006 ; repris dans *Breton et Compagnie d'échantillons « National » Ltée*, 2006 QCCRT 0601, 2006-12-05, commissaire Jean Paquette, par. 152.2 ; confirmé par *Breton c. Paquette et Commission des relations du travail et Compagnie d'échantillons National Ltée*, C.S., AZ-50487880, 2008-04-28, juge Hélène Poulin.

42. *Breton et Compagnie d'échantillons*, *ibid.*, par. 173 à 175.

voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement ». Sur ce dernier aspect, les tribunaux ont fait preuve de souplesse dans des situations où la vulnérabilité socio-économique de certaines personnes les empêche d'opposer un refus formel et explicite⁴³.

[175] Les propos suivants émis par le professeur Drapeau en rapport avec le caractère non désiré du harcèlement sexuel s'appliquent tout à fait au harcèlement psychologique :

Comme nous l'avons vu, le refus actif ou exprès n'est pas un élément essentiel mais plutôt l'indice du caractère non désiré de la conduite. L'absence d'un refus manifeste ne doit donc pas être interprétée comme une acceptation...

Le refus implicite suffit lorsque le contexte établit clairement son existence⁴⁴ :

[112] Le critère de référence pour apprécier le comportement d'une présumée victime étant celui de « la personne raisonnable, normalement diligente, placée dans les mêmes circonstances que la victime présumée » [...] le Tribunal est d'avis qu'il revient à la présumée victime dans une affaire donnée, d'expliquer pourquoi dans les circonstances de la situation qu'elle a vécue, ou dans des circonstances similaires, une personne raisonnable aurait, comme elle l'a fait, choisi de ne pas parler ou de manifester autrement son désaccord, ou ne l'aurait pas fait parce qu'habituée par la peur de la réaction de celui qu'elle accuse d'être son harceleur, pour les mêmes motifs qu'elle.

Le critère subjectif du « non-désiré » sert aussi comme alternative à ce qui n'est pas hostile⁴⁵, même sans de connotation sexuelle :

[313] La notion d'un acte non désiré origine des décisions rendues en [...]. Bien que ce critère puisse s'apprécier à première vue par les manifestations de la victime, des situations indésirables sans une manifestation explicite de la part de la victime peuvent être retenues. Dans ces circonstances, l'aspect non désiré s'apprécie en premier lieu à partir du

43. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, maintenant désigné « Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec », M^{me} Lisette Gauthier, Grief n° 001000.22, 5 janvier 2006.

44. *Résidences Pro-Fab inc. et Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et menuiserie, section locale 480 (Alain Leclerc)*, T.A., Richard Marcheterre, 2006-06-12.

45. *Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal c. CS Marguerite-Bourgeoys (D.B.)*, AZ-50566013, Maureen Flynn.

comportement du présumé harceleur, du contexte dans lequel se pose ce comportement ou des réactions de la victime :

[...] Il est ici question d'une alternative à hostile. L'expression s'entend dès lors d'une conduite qui, même si non hostile, peut être éventuellement vexatoire. Il peut en être ainsi, à titre illustratif, dans le cas d'attitude qui tente subtilement d'exclure autrui sans raison apparente, de produire une forme de ghettoïsation ou simplement de rejeter l'altérité. Le droit prend pour acquis que ces diverses conduites sont nécessairement non désirées. » *Champlain Regional College St-Lawrence Campus teacher's Union c. Cégep Champlain Campus St-Lawrence (Champlain Regional College St-Lawrence Campus) S.A.E. 7958*, 31 août 2006, arbitre M^e Rodrigue Blouin, p. 5.

Sauf pour les cas entrant dans le 2^e alinéa de la définition, il doit y avoir répétition. La fréquence n'a toutefois pas à être très élevée. Selon la Cour d'appel⁴⁶ :

Plus les gestes seront graves, plus ils sont susceptibles d'engendrer des conséquences défavorables. Moins les gestes seront graves et plus grande sera la nécessité de chercher une notion de répétition avant de conclure à une atteinte qui constitue du harcèlement. Cet assouplissement du critère de la répétition est justifié par le contexte de captivité et de dépendance de l'employé qui doit fournir sa prestation de travail même après avoir été l'objet d'un assaut grave, bien qu'il continue nécessairement à en subir les contrecoups. J'hésiterais à importer cet élargissement à toutes les formes de harcèlement ou à tous les contextes. Dans le cas de la relation professeur/étudiant, cependant, l'analogie s'impose. La relation d'autorité entre un patron et ses employés comporte suffisamment de similitude avec celle existant entre un professeur et ses étudiants pour que les principes applicables en milieu de travail soient transposés dans le contexte de l'éducation. Dans les deux cas, les victimes sont captives et dépendantes de l'auteur du comportement reproché.

Cette position a été reprise par la jurisprudence récente de la Commission des relations de travail⁴⁷ et dans la jurisprudence arbitrale récente, même dans des cas où il ne s'agissait pas de harcèlement sexuel⁴⁸.

46. *Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec*, [1999] R.J.Q. 2522, 1999 CanLII 13338 (QC C.A.).

47. *Karine Desjardins c. La Maison du spaghetti Dupont Inc., Chantal Mackels*, 2006-3108, 2007 QCCRT 0028, Pierre Cloutier, commissaire, 22 janvier 2007.

48. *Saargumi Québec, division encapsulation et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 (Yves Benoît)*, Tribunal d'arbitrage (T.A.), 2004-0357, arbitre Richard Marcheterre, 2005-02-07, p. 26.

Le commissaire Paquette, dans l'affaire *Breton*⁴⁹ a récapitulé plusieurs éléments méthodologiques fondamentaux dans le traitement des plaintes de harcèlement, dont :

152.1 Il faut aussi faire une appréciation globale de la preuve et garder une perspective d'ensemble des divers comportements, paroles, gestes ou actes pour déterminer leur caractère vexatoire. Il ne faut pas se limiter à les examiner au cas par cas. Cet examen demeure pertinent et nécessaire, mais l'analyse globale permet d'évaluer le degré réel de gravité de l'ensemble des conduites.[...]

152.3 La perception subjective de la victime demeure pertinente, mais non déterminante.

152.4 L'intention malicieuse du harceleur n'est pas une preuve essentielle et déterminante, mais pourra avoir un effet sur l'octroi de dommages et intérêts punitifs.

Que la conduite soit le résultat de gestes répétés ou le fait d'un acte unique et grave, il faut dans les deux cas retrouver deux types de conséquences : les premières sur la personne (une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique) et les autres sur son milieu de travail.

Pour comprendre ce qu'est une atteinte à la dignité de la personne, la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Hôpital St-Ferdinand*⁵⁰, nous renvoie au fait que chaque personne a droit au respect, à l'honneur et à la sauvegarde de son amour-propre. Ce genre d'atteinte n'a pas à laisser de séquelles durables. Dans l'arrêt *Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1999] 1 R.C.S. 497, la Cour ajoute :

La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne. [...] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés [...], p. 43.

49. *Breton et Cie d'échantillons « National » ltée*, 2006 QCCRT 0601, 2006-12-05.

50. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, par. 104-106. Voir aussi *Potvin c. Le Protecteur du citoyen*, 2009 QCCRT 0396, Raymond Gagnon, 2009-09-01, par. 99 et *Breton et Cie d'échantillons « National » ltée*, 2006 QCCRT 0601, J. Paquette, 2006-12-05, par. 155.

Quant à l'atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne, la décision *St-Ferdinand* nous enseigne que celle-ci doit *diminuer* la personne, lui enlever quelque chose et « laisser des marques qui, sans nécessairement être physiques ni permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime »⁵¹.

Il n'est pas nécessaire de mettre en preuve une détérioration réalisée des conditions de travail (salaire, chances d'avancement, etc.) pour conclure à un effet néfaste sur le milieu de travail. La preuve d'un climat, d'un milieu néfaste sera suffisante. Dans une décision souvent citée, la décision *Bangia*⁵², le commissaire Roy a écrit : « [...] la conduite doit obligatoirement entraîner un milieu de travail néfaste, soit un milieu nuisible, malsain, dommageable. Un milieu qui ne permet pas la réalisation des objectifs liés au contrat de travail de façon saine est un milieu néfaste ».

Quant à l'acte unique assimilé à du harcèlement, la jurisprudence compte peu de cas de cette nature⁵³. De ces décisions, on déduit qu'il faut que la conduite vexatoire unique soit grave aux yeux d'une personne raisonnable et objective placée dans les mêmes circonstances, que l'atteinte soit prouvée et que l'effet soit nocif et continu dans le sens de durable ou persistant. Nous sommes d'avis qu'il faut lire implicitement le mot « vexatoire » entre les mots « conduite » et « grave ». Cela donne : « une seule conduite vexatoire grave ». Comme l'écrit l'arbitre St-Arnaud, dans la décision *Ville A et Syndicat des cols bleus de la Ville A (CSN) (G... F...)*⁵⁴ : « La gravité est une question de fait et s'apprécie selon les circonstances ».

51. *Ibid.*, p. 96-97.

52. *Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 0419, Montréal, 24 août 2006, commissaire Guy Roy.

53. Entre autres : *Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 2915 et Ville de Baie-Comeau (grief de Bobby Lévesque)*, arbitre Bernard Lefebvre, 23 septembre 2005, AZ-55000028 ; *Ville de Québec et Alliance des professionnels de la Ville de Québec*, Michel Plante, T.A., grief 0001-2006-G, Pierre A. Fortin, arbitre, 30 décembre 2006 ; *Dumont et Matériaux Blanchet inc.*, 2007 QCCRT 0087, H. Bédard, 2007-02-20 ; *Ville A et Syndicat des Cols Bleus de la Ville A (CSN) (Plaignant : G... F...)*, T.A., 2007-16, 14 mai 2007, arbitre M^e Pierre St-Arnaud ; *Vézina c. Agence universitaire de la Francophonie*, 2008 QCCRT 0499, Irène Zaïkoff, 2008-11-24 ; *Cébert c. Groupe d'imprimerie Saint-Joseph Inc.*, 2009 QCCRT 0373, Alain Turcotte, 2009-08-25 ; *Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. Café Art Java*, 2009 QCCRT 0535, Benoit Monette, 2009-11-17 ; *Fiziev c. Service national d'information d'entreprises (NBIE) inc.*, 2010 QCCRT 0306, Alain Turcotte, 2010-06-16.

54. T.A., 14 mai 2007, par. 113.

Des décisions récentes ont fait une revue de jurisprudence sur ce point.

Travailleurs(euses) unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 486 c. Rôtisserie St-Hubert de Hull (Sylvie Larocque), AZ-50667203, Denis Nadeau, 2010-06-28

46. La proposition syndicale de harcèlement est fondée, en l'espèce, sur le second alinéa de cette disposition. Dans l'affaire *Ville de Sherbrooke c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1114*, AZ-50567833, mon collègue Serge Brault indiquait, au sujet de ce cas d'ouverture, ce qui suit :

[68] Dans la mesure où on s'inspire désormais en matière de harcèlement psychologique du raisonnement de la Cour d'appel dans *Habachi* [AZ-50057497], l'exercice de qualification de la preuve auquel le tribunal est convié demande d'envisager celle-ci comme un tout, un continuum ayant en amont la cause du préjudice allégué, i.e. un acte vexatoire particulièrement grave, et en aval, sa conséquence, i.e. des effets nocifs continus. Le geste vexatoire unique ainsi analysé doit se révéler d'une gravité telle en raison de ses conséquences nocives continues qu'il ne sera plus possible de le considérer pour être *vraiment isolé puisque ses effets continuent de se perpétuer et de se répéter dans le temps au prix d'une crainte raisonnable d'une détérioration des conditions de travail*. [*Habachi*, page 11] (les italiques sont au texte) [...]

[70] Chose certaine, en amont, *une conduite vexatoire unique doit pour se qualifier comme du harcèlement psychologique être objectivement grave ; d'une gravité exceptionnelle*. Il en résulte qu'une vétille, une baliverne ne sauraient répondre à cette exigence de gravité et cela, en dépit des effets destructeurs qu'on leur prêterait. En aval, elle aura des effets nocifs continus. Il y a donc là exigence d'une preuve à la fois de gravité objective ; de causalité et aussi de nocivité continue. (mes italiques)

[...]

47. Dans la sentence *Champlain Regional College St.Lawrence Campus Teacher's Union et Cegep Champlain*, D.T.E. 2006T-921, l'arbitre Rodrigue Blouin écrivait :

[22] Néanmoins, un seul événement grave qui produit un effet nocif continu peut constituer exceptionnellement une conduite vexatoire. Une attitude grave, c'est-à-dire qui doit être évaluée en elle-même, bien qu'il n'y ait pas d'autre écart de conduite, pour déterminer si elle a produit un effet nocif continu. Une conduite est susceptible

d'être évaluée en elle-même dès lors **qu'elle apparaît manifestement hors de l'ordinaire et qu'elle est carrément inexcusable**. Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire identifier à un moment donné dans le temps des conséquences fâcheuses résultant de cette conduite isolée. L'effet nocif continu renvoie à un diagnostic qui porte sur une certaine période de temps et non seulement dans l'immédiat ou à très court terme. Il s'ensuit donc qu'une preuve de cause à effet doit être assumée entre l'incident unique et l'effet nocif. (mes italiques)

48. Dans la décision *Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69*, D.T. 2006-231, mon collègue Denis Provençal énonçait, pour sa part, ce qui suit :

[33] Une seule conduite grave au sens où l'entend le deuxième alinéa de l'article 81.18 de la Loi doit être comprise en regard de la définition du harcèlement contenue au premier alinéa. *La seule conduite doit être d'une gravité telle* qu'elle produit sans qu'il soit nécessaire d'évaluer un ensemble de comportements, paroles, actes ou gestes dans un espace temps déterminé ; elle possède alors, dès qu'elle se manifeste, tous les attributs et caractéristiques afin de produire de façon continue pour l'avenir un effet nocif dans le milieu de travail du salarié. (mes italiques).

Ha c. Hôpital Chinois de Montréal, 2010 QCCRT 0195, Gilberte Béchara, 2010-04-19

[168] Dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1910 et Ville de Témiscaming, AZ-50459167*, l'arbitre Gille Laflamme explique l'encadrement de la conduite grave comme suit :

[83] Les conditions prévues à l'article 81.18 pour conclure à une conduite vexatoire impose au tribunal de ne pas se limiter au cas par cas, à un seul élément isolé, ainsi que l'a établi la jurisprudence, mais de maintenir une perspective d'ensemble. Et je suis d'avis que cela vaut aussi pour la seule conduite grave où il est pertinent et nécessaire de la situer dans un contexte spécifique, avec les rappels qui s'imposent, pour des fins de sa qualification, c'est-à-dire d'en saisir la gravité d'une part et, d'autre part, de cerner si les conséquences alléguées découlent réellement de la conduite.

[84] Aussi, est-il nécessaire de rappeler que le seul fait pour une personne salariée de se sentir humiliée, ou même menacée – donc une réaction subjective et qui peut être fort compréhensible – par la conduite d'un supérieur ou d'un collègue de travail, n'autorise pas à lui seul à qualifier la conduite de vexatoire ou de grave. La conduite analysée objectivement et les autres conditions prévues à la loi doivent être rencontrées.

[85] Si l'appréciation des faits par la personne qui allègue le harcèlement ne saurait être rejetée parce que subjective, donc relevant de la perception d'une situation, elle ne saurait cependant constituer l'élément déterminant qui autorise à conclure à du harcèlement à du harcèlement psychologique. Il faut replacer la conduite, les comportements, les actes et les gestes dans leur contexte, parfois dans une perspective historique, pour permettre d'en arriver à une conclusion qui repose sur une approche objective et non pas subjective.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), 2007 QCCRT 0348, Fr. Giroux, 2007-07-09

[81] Julie Bourgault, dans son livre *Le harcèlement psychologique au travail*, Wilson Lafleur, 2006 p. 65, précise la portée de cette condition, celle de produire « un effet nocif continu » que le législateur a jugé opportun d'introduire lorsque le cas relève de la « seule conduite grave » : Dans le cas d'une seule conduite, l'atteinte doit, en plus de tous les autres éléments, produire un effet nocif continu pour le salarié. Ainsi, les conséquences du harcèlement sont ramenées à l'égard de la victime et non plus uniquement sur le milieu de travail. Le terme « nocif » fait référence à un effet véritablement nuisible, ayant des effets continus, sans être permanents.

[82] Dans l'affaire *Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec*, (1992) R.J.Q. 1439, p. 19, le tribunal s'était exprimé sur l'appréciation à la fois objective et subjective des effets continus dans le temps d'un acte à caractère sexuel : La gravité de la conduite reprochée s'apprécie à cette fin d'un point de vue objectif et subjectif. En effet s'il importe de prendre en compte la nature et l'intensité du geste importun en lui-même, il faut aussi considérer son impact auprès de la victime. Outre les conséquences matérielles et économiques survenues, il faut apprécier tout autant les préjudices physiques, psychologiques et même moraux qui, dans certains cas, auront été infligés à cette dernière.

Fédération des professionnelles (CSN) et Corporation de centre hospitalier Pierre-Janet (Chantal Dubois), Denis Provençal, 2007-08-27

[176] La conduite grave visée par le deuxième alinéa de l'article 81.18 L.N.T. est l'événement qui est suffisant en soi afin de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui produit chez celui-ci un effet nocif et continu. Les auteurs Isabelle et Jean-Marie Cantin⁵ écrivaient ce qui suit à propos des notions de grave et d'effet nocif continu : « Bien que n'ayant pas précisé ce que l'on entend par « grave » et « effet nocif continu », l'on pourrait s'attendre à ce que ces expressions soient respectivement synonymes de « sérieux ou

important » produisant une effet de nature à nuire, moralement dangereux, ou pernicieux et ce, « sans interruption, incessant ou constant ». [...] ».

Un salarié ou une salariée qui allègue avoir été victime de harcèlement psychologique doit en faire la preuve selon la règle de la prépondérance des probabilités⁵⁵. Cette preuve sera faite de manière directe ou indirecte (témoignage non contredit de la personne plaignante, documents, témoignages de tierces personnes, etc.). À ce sujet, il faut se référer aux critères normalement utilisés quant à l'appréciation de la preuve et de la crédibilité des témoins. C'est ce que nous rappelle le commissaire Cloutier de la Commission des relations de travail dans l'affaire *Desjardins*⁵⁶ :

[28] Se pose la question de la crédibilité de la plaignante et d'Alain Dupont. Qui croire puisque chacun a intérêt à être cru ? Dans l'affaire *Casavant Frères Ltée c. Le Syndicat des employés de Casavant Frères limitée (C.S.D.)*, 26 juin 1986, décision non rapportée, l'arbitre Richard Marcheterre, tout en soulignant que chaque cas en est un d'espèce, dresse une liste non exhaustive des critères d'appréciation de la crédibilité des témoins. Il mentionne :

1. Il vaut mieux favoriser un témoignage affirmatif que de pure négation.
2. La vraisemblance, la cohérence.
3. La constance dans les déclarations.
4. L'intérêt.
5. La manière de témoigner.
6. La réputation.
7. Le mobile, l'animosité, le coup monté.
8. La probabilité.

La jurisprudence dont nous disposons permet d'affirmer que des propos dénigrants (sur le plan personnel ou professionnel) ou injustes

55. Article 2804 du *Code civil du Québec* : « 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 ».

56. *Karine Desjardins c. La Maison du spaghetti Dupont Inc.*, 2007 QCCRT 0028, commissaire Pierre Cloutier, 22 janvier 2007.

et tenus en public peuvent, dans certaines circonstances, être considérés comme vexatoires⁵⁷. Par contre, de simples contrariétés ou traitements désagréables ne le seront pas⁵⁸. La présence de conflits n'est pas non plus suffisante⁵⁹.

Dans la décision « phare » *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph)*⁶⁰, M^e François Hamelin qui préside un tribunal de trois arbitres ayant rendu une décision unanime, nous a donné une base pour faire la distinction entre le harcèlement véritable et quatre autres types de situations : les rapports sociaux difficiles, les conflits, les personnes en position victimaire et la personnalité paranoïde. Nous en citons des extraits.

D) Les limites du concept de harcèlement

(217) Le présent survol de la doctrine et de la jurisprudence serait incomplet si l'on ne distinguait pas le concept de harcèlement psychologique que nous venons de décrire de certaines situations limites qui peuvent lui ressembler au premier regard, mais qui lui sont totalement étrangers.

(218) Ces situations qui s'apparentent à du harcèlement psychologique mais qui n'en sont définitivement pas, doivent être identifiées afin d'éviter toute méprise susceptible de causer de graves injustices en confondant victimes réelles et fausses victimes.

1) Les rapports sociaux difficiles

(219) Sous ce vocable, il faut inclure toutes les conduites, paroles et gestes courants qui, en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût, demeurent tolérables. Il en va de même des relations que

57. Voir entre autres la décision du tribunal d'arbitrage dans l'affaire *SFPQ (St-Pierre) c. Québec (Ministère du revenu)*, 2004 IIJCAN 4873 ; *Vézina c. Agence universitaire de la Francophonie*, CRT, 2008 QCCRT 0499, Irène Zaïkoff, 2008-11-24.

58. Voir entre autres les décisions de la Commission des relations de travail dans les affaires *Bourque c. Centre de santé des Etchemins*, 2006 QCCRT 104 et *Bangia c. Nadler*, 2006 QCCRT 419, 13 janvier 2006.

59. *Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ)*, (Sophie Clouet), Tribunal d'arbitrage (T.A.), M^e Denis Provençal, arbitre, 2006-01-30 ; *Emballages Polystar inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Polystar et Polyfilm (C.S.N.)*, Tribunal d'arbitrage (T.A.), 2003-1631, M. André Dubois, arbitre, 2004-07-21 ; *Collège de Rivière-du-Loup et Synd. des profs. du Cégep de Rivière-du-Loup (grief syndical)*, Tribunal d'arbitrage (T.A.), 2004-8461, M. Pierre A. Fortin, arbitre, 2005-11-30.

60. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, précité, note 5.

nous devons entretenir avec des personnes affligées d'un mauvais caractère qui les rend difficiles à supporter ou encore des agressions ponctuelles auxquelles la vie en société nous confronte.

(220) Dans l'affaire *Habachi*, M. le juge Baudouin distingue ces situations difficiles du harcèlement psychologique :

Je ne pense pas par contre que l'on puisse, en droit, qualifier de harcèlement une simple blague, un simple geste, une simple parole, une simple tentative de flirt ou une simple insinuation à connotation sexuelle, à moins évidemment, hypothèse toujours possible, que ceux-ci soient d'une exceptionnelle gravité. La présence d'une protection législative contre des abus qui, sans aucun doute, méritent sanction ne doit pas être banalisée et, pour autant, empêcher les contacts sociaux tolérables et courants. Le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables. Elle ne doit pas non plus empêcher les gens de discuter sur les motifs mêmes de discrimination potentielle comme les opinions politiques, la couleur, l'orientation sexuelle ou le sexe, pour ne prendre que quelques exemples. Tout est question de fait et de jugement. Par contre, et il me paraît important de le souligner, il n'est pas exclu, pour autant, que ces mêmes agissements, objectivement peu graves, et qui ne sauraient donc se qualifier de harcèlement, puissent, par ailleurs, constituer une atteinte de type différent aux droits de la personne, par exemple, une discrimination portant atteinte à la dignité de celle-ci. Ainsi, l'individu qui fait une remarque grossière et désobligeante sur la couleur de la peau de son interlocuteur peut violer les droits de ce dernier et porter atteinte à sa dignité, mais n'est pas, pour autant, coupable de harcèlement.

[...]

(222) À la lumière de ces passages, il est facile de constater que ces situations difficiles, ces marques d'incivilité ainsi que ces inconduites passagères et ponctuelles ne peuvent être considérées comme du harcèlement, parce qu'elles ne répondent pas aux éléments essentiels de la définition donnée par le législateur, notamment en raison de l'absence de répétitions et d'hostilité et l'absence de conséquences préjudiciables permanentes.

2) Les situations conflictuelles

(223) Il faut également distinguer conflit légitime et harcèlement psychologique.

[...]

(226) Dans un ouvrage portant sur le harcèlement moral qui fait autorité en la matière, D^{re} M. F. Hirigoyen, psychiatre, a discuté des effets bénéfiques du stress au travail en mettant l'accent sur sa finalité, qui est la rentabilité de l'entreprise [...] Dans un conflit, les reproches sont nommés (la guerre est ouverte en quelque sorte). Au contraire, derrière tout procédé de harcèlement, il y a du non-dit et du caché. Même si les situations de conflit sont coûteuses et douloureuses pour une entreprise, tout le monde s'accorde à reconnaître leur utilité. À l'origine, il y a une nécessité de changement ; un ancien système de fonctionnement doit être détruit pour en reconstruire un autre. Un conflit est source de renouvellement et de réorganisation en obligeant à se remettre en question et à fonctionner sous des formes nouvelles. Il permet de mobiliser les énergies et de rassembler les personnes, de modifier les alliances, de sortir de la complexité, et surtout d'apporter un peu d'animation et de nouveauté dans des contextes professionnels trop routiniers.*

(227) C'est le critère objectif d'appréciation de la conduite de la victime présumée qui permet de distinguer la situation conflictuelle du harcèlement psychologique. Dans une situation conflictuelle, la conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre, tandis que dans une situation de harcèlement, la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre, de manière répétitive et hostile, et met en cause sa dignité ou son intégrité.

(228) D^{re} Hirigoyen explique ensuite que c'est justement lorsque le conflit n'éclate pas que le harcèlement moral voit souvent le jour :

Dans le harcèlement moral, il ne s'agit plus d'une relation symétrique comme dans le conflit, mais d'une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Quand cela se passe dans le cadre d'une relation de subordination, c'est un abus de pouvoir hiérarchique, et l'autorité légitime sur un subordonné devient une domination sur une personne. Même lorsque le harcèlement se met en place entre collègues ou de façon ascendante, il est toujours précédé d'une domination psychologique de l'agresseur et d'une soumission forcée de la victime. L'autre est déprécié, *a priori*, en raison de ce qu'il est, de son appartenance sexuelle, de son manque de compétences, ou de sa position hiérarchique. Dans tous les cas, on ne le considère pas comme un interlocuteur valable, ce qui permet de détruire plus aisément son identité.

C'est une erreur de vouloir éviter à tout prix les conflits, car ils constituent les moments où nous pouvons changer et tenir compte de l'autre, c'est-à-dire de nous enrichir. À l'opposé d'un conflit, le harcèlement moral est une façon de bloquer tout changement.

(229) À la lumière de ce qui précède, c'est l'objet du litige, une solution à trouver à un problème et non la dépréciation en soi d'une personne qui permet de distinguer une situation conflictuelle du harcèlement psychologique.

(230) Le conflit de personnalités entre deux personnes représente un cas limite, puisque la situation engendre l'animosité des protagonistes sans recherche de solution au conflit. Le harcèlement n'apparaîtra que si l'un des belligérants adopte une conduite vexatoire répétée et hostile qui met en cause l'intégrité et la dignité ainsi que le milieu de travail de l'autre.

3) La victimisation

[...]

(233) Dans l'ouvrage précité, Dre Hirigoyen fournit un éclairage pénétrant sur le phénomène de la victimisation, proche parente de la fausse allégation de harcèlement psychologique : [...] Il faut tenir compte du fait que certaines personnes peuvent se complaire dans une position de victime. Dans ce cas, elles ne cherchent pas à trouver une issue à leur situation difficile, car cela leur confère une identité et une occasion de se plaindre. Cette position victimaire a donné un sens à leur mal de vivre et, pour maintenir ce mode d'existence, il leur faudra poursuivre sans fin leur agresseur afin d'obtenir une réparation qui s'avérera toujours insuffisante. [...]. Certains règlent ainsi des comptes personnels ou trouvent là une occasion d'obtenir des avantages matériels. Parfois la position de victime dans laquelle se complaît la personne vient d'un autre traumatisme qui était resté en suspens.

[...]

(235) Outre que dans les cas de victimisation, il y a manque de gravité ou exagération de la conduite vexatoire dénoncée, il y a l'absence d'hostilité réelle du harceleur présumé et l'absence de volonté de la victime présumée de trouver une issue à la situation dont elle se plaint. Cette dernière se complaît dans le statut de victime qu'elle a créé et qu'elle entretient, sans chercher à le quitter, parce que cela lui permet de se soustraire à ses responsabilités. La personne qui adopte un comportement de victimisation se reconnaît d'ailleurs souvent par une absence totale d'autocritique.⁶¹

61. Notes infrapaginales omises.

Lorsque la plainte vise une personne en situation d'autorité, il faut aussi tenir compte des conditions particulières liées au droit de direction. La même source jurisprudentielle situe le débat :

(249) Rappelons que le traditionnel droit de direction de l'employeur, qui lui confère le pouvoir de diriger et de contrôler les activités de son entreprise, est un pouvoir de nature discrétionnaire et qu'à ce titre, la doctrine et la jurisprudence reconnaissent une liberté d'action assez large à l'employeur, qui inclut le droit à l'erreur à la condition que celle-ci ne soit pas abusive ou déraisonnable.

(250) C'est ainsi que dans la direction et le contrôle de son personnel, l'employeur possède une discrétion étendue lorsqu'il s'agit d'établir et de faire respecter les procédures de travail, les règles et les usages du milieu de travail, d'évaluer le rendement des salariés et de contrôler la qualité du travail qu'ils accomplissent : tout cela fait partie de l'exercice normal du droit de direction et il est entendu qu'il peut en résulter du stress et des désagréments. Tout cela fait partie de la normalité des choses. Ce n'est donc qu'en cas d'exercice déraisonnable du droit de direction que l'on peut parler d'abus de droit.

(251) En somme, l'exercice discrétionnaire du droit de direction de l'employeur ne peut constituer un abus que s'il est exercé de manière déraisonnable et cet abus ne peut constituer du harcèlement que s'il satisfait aux éléments essentiels de la définition qu'en donne le législateur à l'article 81.18 de la LNT.

Quelques décisions de la Commission des relations du travail, de la Commission de la fonction publique et des tribunaux d'arbitrage ont déjà conclu à l'absence⁶² ou à la pré-

62. *Ruth Bourque c. Centre de santé des Etchemins*, 2006 QCCRT 0104, Québec, 23 février 2006 ; *Bouledroua et Bodycote essais de matériaux Canada inc. (Techni-control Bodycote)*, 2007 QCCRT 0373, Jean Lalonde, 2007-07-19 ; *Leclerc c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances*, CFP, M^e Claire Laforest, 2008-03-13 ; *Moussette c. Secrétariat du Conseil du trésor*, CFP, M^e Anne Robert Payne, 2008-05-15, confirmé en révision, CFP, M^e Claire Laforest, 2008-07-23 ; *Han-Hang c. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport*, CFP, M^e Jean-Paul Roberge, 2008-06-12 ; *Lynda Genest et Directeur général des élections du Québec (DGE)*, CFP, M^e Jean-Paul Roberge, 2008-09-23 ; *Lemm c. Centre universitaire de santé McGill*, CRT, AZ-50467000, Jean Lalonde, 2008-01-04 ; *Fiset c. Centre local de développement Joliette*, CRT, AZ-50513548, Benoit Monette, 2008-09-16 ; *Vézina c. Agence universitaire de la Francophonie*, CRT, 2008 QCCRT 0499, Irène Zaïkoff, 2008-11-24 ; *Syndicat de la Fonction publique du Québec (SFPQ) c. La Bibliothèque Nationale du Québec (Pierre Perrault)*, T.A., n^o de dépôt : 2007-8051, Nathalie Faucher, 2008-01-21 ; *Autobus Transbell inc. c. Syndicat des salarié-e-s de Transbell (CSN) (Monsieur X)*, T.A. ; *Union des employés et employées de service, section locale 800 c. Industries Mailhot inc. (Sébastien Gendreau)*, T.A. ; *Le syndicat des employé(e)s professionnel(le)s et*

sence⁶³ d'abus du droit de direction, abus ayant selon le cas, pris ou non la forme de harcèlement.

En somme, pour conclure qu'une personne est « légalement » harcelée, il faut :

- 1) que l'existence des gestes reprochés soit prouvée de façon prépondérante ;
- 2) que lesdits gestes prouvés soient répétés et soient qualifiés d'hostiles ou de non désirés ;
- 3) que ces gestes pris ensemble, constituent des manifestations d'une conduite vexatoire, le tout apprécié selon la perspective de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances ;
- 4) que la conduite jugée vexatoire ait causé une atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et ait eu un effet néfaste sur son milieu de travail ;
- 5) à défaut de répétition, il faut retrouver une conduite vexatoire grave qui cause non seulement une atteinte mais aussi un effet nocif continu.

de bureau, section locale 574, (publicité) c. La Presse (Nadia Ianovale), T.A. ; Syndicat de la fonction publique du Québec et Gouvernement du Québec (Colombe Leblanc), T.A., AZ-50510208, Maureen Flynn, 2008-08-21 ; 2009-02-13 ; Hydro-Québec c. Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (Christophe Sierakowski), T.A., André Bergeron ; Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Ministère de la sécurité publique (MSP) (Véronique Cauchon), T.A., 2009-11-17 ; Syndicat de la fonction publique du Québec c. Gouvernement du Québec, Organisme : Commission des normes du travail (Edline Henri), T.A., Maureen Flynn, 2009-01-21 ; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) c. Le Groupe Volvo Canada, Division Prévots (Martine Samson), T.A.

63. *Dumont et Matériaux Blanchet inc.*, 2007 QCCRT 0087, 2007-02-20 ; *Ville A et Syndicat des cols bleus de la Ville A (CSN)*, T.A., AZ-50433329, Pierre St-Arnaud, 2007-05-14 ; *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec (Michel Plante)*, T.A., Pierre A. Fortin, 2006-12-30 ; *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, CFP, Claire Laforest, 2007-10-02 ; *Harrison (A... H...)* et *Ministère de la sécurité publique (MSP)*, C.F.P, M^e Jean-Paul Roberge, 2008-07-25, 2009-10-09 ; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centre jeunesse Mauricie – Centre-du-Québec – CSN c. Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec (Olivyne Paradis)*, T.A. ; *Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (Diane Beaupré)*, T.A., M^e Maureen Flynn.

CONCLUSION

Nous avons pu voir l'étendue de la protection contre le harcèlement psychologique, les principaux paramètres du recours (en incluant des balises relatives à la réparation) et aussi le sens de la définition du harcèlement psychologique.

Mis à part les défis de la preuve et ceux reliés à l'application de l'article 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*, il nous semble que ce régime, loin d'être minimaliste, constitue un outil véritable de protection.