
Un tribunal ontarien condamne l'employeur qui a mené une enquête déficiente sur une allégation de harcèlement sexuel

Les employeurs ont raison d'être vigilants en matière de harcèlement en milieu de travail. Il est donc important de prendre au sérieux les allégations de harcèlement sexuel ou racial. Toutefois, une décision récente de la Cour supérieure de l'Ontario nous rappelle que ce ne sont pas tous les incidents de harcèlement qui méritent le congédiement, et qu'il faut faire une enquête soignée sur toute plainte de harcèlement avant d'agir.

Il s'agissait dans l'affaire *C.R. v. Schneider National Carriers Inc.* (10 janvier 2006) du congédiement d'une employée avec trois ans de service qui avait progressé d'un poste de chauffeur de camion à celui d'instructrice de conduite de camion. Les fonctions de ce poste étaient d'entraîner les apprentis chauffeurs sur la route pour des périodes d'une à deux semaines, et d'enseigner comment remplir les papiers de douane et lire une carte géographique, les règles de la route ainsi que les méthodes et procédures de l'employeur.

Les problèmes de C.R. ont débuté lorsque deux de ses apprenties ont fait à son propos des allégations d'inconduite à l'employeur. Les deux se sont plaintes que C.R. leur avait parlé de façon suggestive de son intérêt pour le sadisme et le masochisme, qu'elle s'était exhibée plus ou moins déshabillée, qu'elle jurait excessivement, et qu'elle lançait des objets dans l'habitacle du camion lorsqu'elle était fâchée ou frustrée. Les apprenties ont décrit ces événements à l'employeur en présence l'une de l'autre.

La direction a alors invité C.R. à une rencontre, sans lui en indiquer le motif. On ne lui a pas fourni le nom des plaignantes. Un cadre supérieur du siège social de l'employeur aux États-Unis lui a posé des questions d'ordre général auxquelles on l'invitait à répondre. On lui a demandé, par exemple, si elle lançait des choses dans le camion dans des accès de colère, si ses conversations portaient sur le sadisme, le masochisme et le comportement de dominance, et si elle s'exhibait plus ou moins dévêtue. Finalement, on lui a demandé si elle avait invité des apprentis à entrer dans une relation de soumission.

C.R. a nié avoir quoi que ce soit à se reprocher. Quelques minutes plus tard, l'employeur lui a lu une brève déclaration qui l'informait que son emploi était terminé parce qu'elle avait créé un milieu de travail hostile. L'employeur a par la suite prétendu que C.R. menaçait la sécurité des employés qui passeraient du temps en voyage avec elle et seraient vulnérables face à son comportement.

LA COUR : COMPORTEMENT « DE MAUVAIS GOÛT » MAIS QUI JUSTIFIAIT UNE SANCTION MOINDRE

Au procès, C.R. a témoigné qu'elle n'avait reçu que des commentaires positifs sur ses nombreuses sessions de formation. Elle a nié les allégations de comportement déplacé, tout en admettant qu'elle avait parlé de sado-masochisme en réagissant aux plaintes d'une des apprenties au sujet de son mari qui était physiquement et mentalement violent. Elle a également admis qu'en raison de son obésité, elle ne pouvait dormir habillée, mais qu'elle dormait toujours sous les couvertures.

Une seule apprentie a témoigné au procès et la cour a conclu que si le comportement de C.R., tel que décrit par l'apprentie, était de mauvais goût, l'apprentie n'avait jamais allégué que C.R. l'avait touchée ou l'avait invitée à participer à une relation sexuelle quelconque. C'était la seule preuve contre C.R., et la cour a jugé qu'elle était insuffisante pour justifier le congédiement.

Bien que le harcèlement sexuel soit inadmissible sous toutes ses formes, a dit la cour, la jurisprudence distingue deux catégories de harcèlement : grave ou anodin. Ce n'est que lorsque le harcèlement est grave et gêne le fonctionnement de l'entreprise qu'il justifie le congédiement sommaire. Tel n'était pas le cas en l'espèce :

« [TRADUCTION] Il est difficile de conclure sur la base de la preuve présentée au procès que l'entreprise de l'employeur a été gênée par la conduite de la demanderesse, ou que le degré d'inconduite constituait une répudiation majeure de la relation employeur-employé. ... Le défendeur avait peut-être raison de se distancer du comportement de la demanderesse, mais une sanction moindre aurait pu être utilisée pour rendre son comportement conforme aux attentes de la compagnie. »

ENQUÊTE VICIÉE

La cour a également critiqué l'enquête sur les plaintes menée par l'employeur, et a souligné les déficiences suivantes :

- les apprenties qui se plaignaient s'étaient consultés avant de porter plainte à la direction;
- lorsque les apprenties se sont adressés à la direction, on leur a permis de parler de leurs plaintes en présence l'une de l'autre;
- lorsqu'on leur a demandé de mettre leurs plaintes par écrit, les apprenties n'ont pas été averties qu'elles ne devaient pas se parler de leurs plaintes respectives, et on ne les a pas encouragées à ne parler que de leur propre expérience;
- la direction n'a pas posé de questions aux plaignantes au sujet des évaluations favorables qu'elles avaient faites de C.R.;
- C.R. a été convoquée à une rencontre sans qu'on l'informe des motifs de la rencontre;
- à la rencontre, on n'a donné aucun détail à C.R. sur les plaintes; on lui a simplement posé des questions d'ordre général;
- seul un résumé général de la rencontre a été noté, de sorte qu'il n'existe aucun dossier complet de ce qui s'y était dit;
- malgré le fait qu'on a posé uniquement des questions générales à C.R., on lui a reproché par la suite de ne pas avoir donné de réponses précises;
- on n'a pas communiqué à C.R. les noms des plaignantes, ni les dates auxquelles on alléguait son inconduite.

Tous ces faits indiquaient, selon la cour, que l'enquête n'avait été ni soignée ni complète. C.R. n'avait pas reçu suffisamment de détails pour lui permettre de répondre de façon suffisante aux allégations, et l'employeur, par conséquent, n'était pas en mesure d'évaluer correctement la gravité de l'inconduite.

La cour a souligné qu'elle en arrivait à cette conclusion malgré le fait qu'elle concluait également que les deux personnes qui avaient mené l'enquête étaient honnêtes et fiables, et travaillaient pour une compagnie de bonne réputation. La cour a attribué les erreurs au manque d'expérience et de formation. Tout en reconnaissant que l'employeur n'a pas à reprendre les normes et les pratiques des enquêteurs criminels, la cour a néanmoins noté que ce genre d'enquête doit manifester un respect des principes de base de l'équité. Tel n'était pas le cas en l'espèce.

La cour a donc donné gain de cause à C.R., et lui a accordé trois mois de préavis compte tenu de son âge, de sa durée de service et de son poste.

Notre point de vue

La décision est un rappel que lorsqu'on traite de la délicate question d'une allégation de harcèlement sexuel, la « tolérance zéro » ne remplace pas une politique équilibrée et une enquête et évaluation soignées. À cet égard, voir également « [Le harcèlement en milieu de travail : terrain semé d'embûches juridiques pour les employeurs](#) » sous la rubrique « Publications ».

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Jock Climie](#) au (613) 940-2742.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.