



# Le point sur les enquêtes en milieu de travail

Le 11 décembre 2018

---

# Aperçu



- Le mouvement #MeToo a attiré l'attention du public sur le harcèlement sexuel et sur les enquêtes en la matière
- Qu'est-ce qui déclenche une enquête?
- L'obligation légale de l'employeur d'enquêter
- Les conséquences du défaut d'enquêter – responsabilité de l'employeur
- Comment éviter une enquête viciée



# Le mouvement #MeToo

---

# Le mouvement #MeToo : Bref historique


- 5 octobre 2017 : le New York Times fait état des allégations de harcèlement sexuel contre le producteur d'Hollywood Harvey Weinstein
- 15 octobre 2017 : 10 jours plus tard, le mouvement #MeToo est lancé par un gazouillis d'une actrice d'Hollywood
- La plupart des allégations de harcèlement sexuel au travail ne reçoivent pas la même attention des médias



# Le mouvement #MeToo : Effet sur les employeurs aujourd'hui

- Institut Angus Reid – « #Metoo : moment ou mouvement? »  
Sondage du 9 février 2018 :
  - 52 % des Canadiennes déclarent avoir été **harcelées sexuellement** au travail
  - 28 % des Canadiennes ont aussi subi une **agression sexuelle** au travail
- Les employeurs doivent être proactifs, avoir en place des politiques et procédures convenables pour prévenir le harcèlement sexuel et pour s'y attaquer le cas échéant
- Responsabilité civile, mais aussi préjudice potentiel et irréparable à la réputation d'une organisation





**Qu'est-ce qui déclenche  
une enquête?**

---

# Quand devez-vous enquêter?

- Enquêtez lorsqu'il y a :
  - Un soupçon d'inconduite d'un employé
  - une plainte ou un signalement (officiel ou officieux) de :
    - contravention à une politique interne
    - contravention à la loi – p. ex. santé et sécurité au travail ou droits de la personne
    - harcèlement ou discrimination
  - une politique en milieu de travail (p. ex. politique sur la violence et le harcèlement au travail) ou une loi qui exige une enquête





# Devez-vous enquêter...

- Plaintes anonymes?
- Renseignements « indirects » ou plaintes de tiers?
- Plainte de harcèlement de membres du public?
- Plaintes informelles?
- Lorsque les plaignants sont réticents à participer à une enquête?
- Incidents pour lesquels aucune plainte n'a été déposée?



# Devez-vous enquêter...

- La législation fédérale et ontarienne oblige les employeurs à enquêter sur **l'ensemble** des plaintes et incidents
- L'obligation d'enquêter découle de la loi sur la santé et la sécurité au travail et n'est pas liée à la qualification par le plaignant de la gravité de l'incident ou à sa volonté de participer



# Aucune enquête nécessaire

- Même si des plaintes sont légitimes, il n'est pas nécessaire d'enquêter si :
  - il n'y a aucun lien entre le comportement reproché et la relation d'emploi (c.-à-d. aucun effet sur le lieu de travail, comme pour certaines inconduites hors de l'exercice des fonctions)
  - la plainte ne fait manifestement pas état d'une violation des politiques, des règles ou des directives au travail (p. ex. un incident de désaccord respectueux entre employés)





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

---

# Les obligations – Généralement

- La législation sur la santé et la sécurité au travail oblige les employeurs à :
  - promouvoir un environnement de travail où tous sont traités avec dignité et respect
  - ne pas tolérer le harcèlement commis par ou contre un employé



# Les obligations légales des parties au travail

## Employeur

- Protéger la santé et la sécurité des travailleurs
  - Ce qui nécessite la prise de toutes les précautions raisonnables dans les circonstances afin de prévenir le harcèlement au travail et d'en protéger les employés

## Employé

- Se conformer aux lois et règlements en matière de SST
- Signaler à son employeur ou superviseur toute contravention à la législation ou à la réglementation sur la SST dont il est au courant



# Ontario – *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

- Le projet de loi 132 a imposé aux employeurs l'obligation positive d'avoir en place une politique sur les enquêtes en matière de harcèlement au travail et d'enquêter sur **toutes** les plaintes de harcèlement au travail :  
*[...] l'employeur doit veiller à ce qui suit : a) l'enquête appropriée dans les circonstances est menée sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail*
- Si l'employeur n'enquête pas (ou n'enquête pas suffisamment), un inspecteur peut ordonner à l'employeur de faire appel aux services d'un enquêteur



# Ontario – *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

- Une politique et un programme sur le harcèlement au travail doivent énoncer ce qui suit :
  - Comment porter plainte
  - Comment l'enquête sera menée
  - Comment l'information sera protégée contre la divulgation
  - Comment les résultats des enquêtes et les mesures correctives, le cas échéant, seront communiqués





# Fédéral – *Code canadien du travail*

- Le projet de loi C-65 a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018
- En ce qui concerne les enquêtes, le projet de loi a modifié le *Code* pour faire en sorte que les employeurs soient tenus :

*125(1)c) [...] d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;*



# Fédéral – *Code canadien du travail*

- Le projet de loi oblige les employeurs à :
  - enquêter sur tous les accidents et tous les incidents de harcèlement et de violence et à les enregistrer et les signaler
  - prendre des mesures pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence
  - donner suite aux incidents de violence et de harcèlement et offrir du soutien aux employés touchés
  - informer les employés de leurs droits et leur donner de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence



# Fédéral – *Code canadien du travail*

- Le projet de loi oblige l'employeur à :
  - interdire aux comités locaux, aux comités d'orientation et aux comités de santé et de sécurité de participer aux enquêtes sur la violence et le harcèlement ou de recevoir des renseignements susceptibles de révéler l'identité d'une personne participant à une enquête
  - mettre à la disposition des employés, en version papier et électronique, la partie pertinente du *Code*, la politique générale de l'employeur sur la santé et la sécurité et les autres renseignements prescrits par règlement





# Les conséquences du défaut d'enquêter

---

# Sources potentielles de responsabilité pour l'employeur

- Dommages-intérêts en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail
  - En vertu de la LSST :
    - Amende maximale pour les personnes physiques : 100 000 \$ ou emprisonnement maximal de 12 mois
    - Amende maximale pour les personnes morales : 1 500 000 \$
  - En vertu du *Code* :
    - Amende maximale sur déclaration de culpabilité à un acte criminel : 1 000 000 \$ ou emprisonnement maximal de deux ans
    - Amende maximale sur condamnation par procédure sommaire : 100 000 \$



# Sources potentielles de responsabilité pour l'employeur

- Dommages-intérêts pour congédiement abusif
  - Congédiement déguisé
  - Détresse psychologique
- Dommages-intérêts pour violation des droits de la personne
  - Perte de salaire
  - Dommages-intérêts généraux – atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi
  - Réintégration
  - Réparations d'intérêt public



# Conséquences de l'absence d'enquête

*Horner c. 897469 Ontario Inc., 2018 ONSC 121*

## Faits

- Décembre 2016 :
  - L'employée a allégué qu'un collègue lui avait donné un coup de coude pour ensuite l'empêcher de façon colérique d'ouvrir un tiroir
  - L'employée a signalé les incidents au superviseur
- 22 décembre 2016 :
  - L'employeur l'a informée qu'il répondrait dans la nouvelle année
  - L'employeur a envoyé une lettre congédiant l'employée au motif qu'elle avait perdu patience à l'égard du collègue qui l'avait empêchée d'ouvrir le tiroir
- 2017 :
  - L'employée intente une action pour congédiement abusif



# Conséquences de l'absence d'enquête

*Horner c. 897469 Ontario Inc., 2018 ONSC 121*

## Conclusions

- L'employée a été congédiée de façon abusive
- Octroi :
  - préavis de trois mois
  - des dommages-intérêts moraux de 20 000 \$ (pour le mode de congédiement)
  - des dommages-intérêts punitifs de 10 000 \$ :

*« J'estime à la lumière de la preuve que la demanderesse a été harcelée au travail et que l'employeur, au lieu d'enquêter, a congédié la demanderesse. La conduite de l'employeur était malicieuse, abusive et insensible et doit être dissuadée. »*





# Conséquences de l'absence d'enquête

*Horner c. 897469 Ontario Inc., 2018 ONSC 121*

## À retenir

- La législation sur la santé et la sécurité au travail exige une enquête sur **toutes** les plaintes de harcèlement au travail, même mineures
- Cela dit, la procédure d'enquête peut être ajustée pour être « appropriée dans les circonstances »
  - p. ex. envisager une brève enquête interne pour les plaintes visant des événements plus courts et simples et moins graves



# Conséquences d'une enquête inadéquate

*Doyle c. Zochem Inc., 2017 ONCA 130*

## Faits

- La superviseure d'usine était la seule femme dans l'usine
- Elle comptait neuf ans de service
- Elle s'est plainte de harcèlement sexuel de la part d'un autre gestionnaire, qui notamment regardait longuement ses seins et faisait constamment des commentaires offensants du type de ceux qu'on entend dans un vestiaire
- Au lieu d'enquêter, l'employeur :
  - a dit à la plaignante d'être « plus dure » et « moins sensible »
  - l'a congédiée cinq jours après sa plainte
- Aucune raison n'a été donnée à l'appui du congédiement
- La demanderesse a intenté une action pour congédiement abusif



### Conclusions

- L'employeur a effectué seulement une enquête « superficielle » sur les allégations de la superviseure : la plaignante n'a pas eu l'occasion de répondre à la version des événements du répondant et n'a pas été informée de l'issue de l'« enquête »
- Le juge de première instance a conclu que le congédiement était discriminatoire et constituait une mesure de représailles
- La décision a été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario
- Dommages-intérêts :
  - dix mois tenant lieu de préavis
  - dommages-intérêts de 25 000 \$ en vertu du *Code des droits de la personne*
  - dommages-intérêts moraux de 60 000 \$ – manquement à l'obligation de bonne foi; mode de congédiement
  - dépens = 465 192,72 \$

## À retenir

- Il ne suffit pas de suivre la procédure d'enquête et de tirer une conclusion
- Une enquête doit être suffisamment exhaustive et équitable sur le plan procédural
  - Chaque partie doit avoir l'occasion de répondre à la version des événements de l'autre partie
  - Les deux parties doivent être informées de l'issue

# Conséquences d'une enquête inadéquate

*Smith c. Vauxhall Co-Op Petroleum Limited, 2017 ABQB 525*

## Faits

- À la fin de leur relation amoureuse, une gestionnaire a allégué que l'autre, M. Smith, l'avait harcelée et agressée sexuellement
- L'employeur a mené une enquête de trois jours et a conclu que les allégations étaient fondées
- M. Smith a fait l'objet d'un congédiement motivé



## Conclusions

- D'autres fautes constituaient un motif valable de congédiement, mais les allégations de harcèlement et d'agression sexuelle étaient dénuées de fondement
- L'enquête de l'employeur était insuffisante parce que :
  - l'enquêteur n'a pas interrogé de témoins pertinents;
  - l'enquêteur n'a pas demandé à la plaignante de lui fournir des renseignements détaillés entourant les agressions sexuelles;
  - l'enquêteur avait un parti pris en raison d'un sentiment de méfiance découlant du fait que le répondant a admis avoir commis d'autres violations de la politique en milieu de travail

## À retenir

- Une enquête doit être rigoureuse, particulièrement si vous voulez l'invoquer à l'appui de mesures disciplinaires, et particulièrement du congédiement
- Une enquête inadéquate peut ouvrir la porte à des dommages-intérêts pour atteinte à la réputation et à des dépens :
  - Les allégations non fondées d'agression et de harcèlement sexuels constituent « une question grave qui ne peut pas être prise à la légère » et « pourraient avoir des conséquences profondes pour la réputation personnelle et professionnelle [de l'employé] ». Ainsi, la conduite de l'employeur est « digne de dénonciation ».



# Éviter les erreurs courantes en matière d'enquête

---



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 1. Ne pas mener rapidement d'enquête

- Ne tardez pas; enquêtez immédiatement
- Les délais peuvent entraîner des perturbations au travail et compromettre une défense de diligence raisonnable
- Des employeurs ont été tenus responsables des délais d'enquête
- Des éléments de preuve peuvent être perdus ou oubliés avec l'écoulement du temps



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 2. Ne pas tenir compte de l'équité procédurale

- L'équité procédurale est le fil conducteur dans toutes les enquêtes
- Veillez à ce que les enquêtes soient équitables pour les deux parties; conclusion sans parti pris
- Toutes les parties doivent connaître la preuve contre elles et avoir pleinement l'occasion de répondre et de se défendre – aucune surprise
- Le défaut de respecter l'équité procédurale compromettra l'enquête
  - Le plaignant n'a peut-être pas pu faire entendre entièrement sa plainte
  - Le répondant n'a peut-être pas pu présenter une défense pleine et entière
  - Les parties peuvent considérer l'enquête comme biaisée, inutile ou ne prenant pas les événements au sérieux
  - Le manque d'équité procédurale fera en sorte que l'enquête et les mesures disciplinaires prises seront annulées après examen par un arbitre, une cour ou un tribunal



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 3. Choisir un enquêteur inapproprié

- Interne ou externe? Examinez :
  - le moment; niveau d'urgence
  - l'objectivité réelle ou apparente; neutralité
  - la transparence
  - le conflit d'intérêts potentiel
  - la nécessité ou non d'une expertise particulière
  - la nature des allégations
  - la durée prévue de l'enquête
  - la sensibilité de l'affaire
  - l'identité des parties
  - la possibilité de contestation judiciaire ou de litige



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 3. Choisir un enquêteur inapproprié

- Il importe d'examiner les compétences et l'expérience de la personne
- L'enquêteur doit être :
  - considéré crédible et sans parti pris par toutes les parties
  - bien renseigné sur l'état du droit et sur les exigences de l'application régulière de la loi
  - compatissant et empathique



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 4. Faire défaut de suivre vos propres politiques et procédures

- Il ne suffit pas d'avoir une politique, vous devez l'appliquer uniformément
- Les tribunaux et les décideurs examinent les politiques et les enquêtes découlant des politiques
- Veillez à ce que les enquêteurs (externes ou internes) connaissent bien les politiques, règles et pratiques de l'organisation
- Veillez au respect des procédures d'enquête prescrites par les politiques
- Veillez à ce que les employés connaissent ce qui est acceptable et les attentes



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 5. Mener une enquête biaisée

- L'enquêteur doit entamer le processus objectivement
- L'enquêteur ne doit pas avoir de lien, notamment personnel, avec la plainte ou avec les parties
- La neutralité s'impose
- Définissez le mandat pour contribuer à dicter l'orientation de l'enquête et le rôle de l'enquêteur



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 6. Omettre de recueillir toute l'information pertinente

- Interrogez tous les témoins pertinents
- Demandez qui, quand, quoi, où et pourquoi
- Obtenez des déclarations écrites des témoins
- Effectuez une analyse critique de la relation générale entre le plaignant et le répondant afin de contribuer à **l'évaluation de la crédibilité** :
  - un examen réfléchi des versions des événements du répondant et du plaignant
  - le décideur devrait disposer de sommaires suffisamment détaillés pour permettre une décision juste

# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 7. Trahir la confidentialité et porter atteinte à la vie privée

- La confidentialité ne signifie pas le secret ou l'anonymat
- Toutes les personnes en cause doivent respecter la sensibilité et la confidentialité de la situation
- Tous les renseignements et documents concernant une affaire demeureront confidentiels sauf lorsque la divulgation est nécessaire afin d'enquêter sur la plainte, de prendre des mesures disciplinaires ou de respecter la loi
- « Réservé à ceux qui doivent les connaître pour exercer leurs fonctions »



# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 8. Omettre de documenter convenablement

- Une documentation convenable est essentielle pour garantir que la preuve est fidèle afin d'appuyer les conclusions
- Conservez un dossier convenable de l'enquête :
  - notes de toutes les entrevues
  - déclarations
  - copies des documents importants
  - rapport d'enquête
- Préparez sans délai un sommaire des entrevues et faites-les examiner et signer par les personnes concernées



## 9. Permettre les représailles contre le plaignant ou des tiers

- L'employeur est tenu de veiller à ce qu'aucune mesure de représailles ne soit prise contre les plaignants ou les tiers qui collaborent à l'enquête
- Cela comprend une disposition interdisant les représailles dans les politiques

# Les 10 principales erreurs d'enquête et comment les éviter

## 10. Faire défaut d'informer les parties de l'issue et de prendre des mesures réparatrices

- La loi confère aux parties le droit de savoir que l'enquête est terminée et d'en connaître l'issue
- Envoyez une lettre au plaignant et au répondant
  - Indiquez que l'enquête est terminée et que les allégations ont été ou non étayées
  - Avertissez les employés au sujet des représailles et de leurs incidences
  - Rappelez au plaignant que s'il subit des représailles par suite du dépôt de sa plainte, il doit en faire part immédiatement
  - Lorsque la plainte est étayée, le plaignant devrait se faire promettre que des mesures seront ou ont été prises pour que le comportement ne se reproduise plus



# Les 10 principales étapes d'une enquête convenable

1. Rédigez ou redistribuez les politiques pertinentes
2. Enquêtez rapidement sur les plaintes
3. Donnez un préavis et l'occasion de répondre
4. Formez et vérifiez les enquêteurs
5. Demeurez objectif et ayez l'esprit ouvert
6. Obtenez le tableau complet de la plainte
7. Respectez la vie privée et la confidentialité
8. Documentez toutes les conclusions
9. Informez au lieu de prendre des mesures de représailles
10. Agissez



AN INTEGRAL  
PART OF  
YOUR TEAM

---

PARTIE  
INTÉGRANTE  
DE VOTRE  
ÉQUIPE



EMOND  
HARN DEN

LABOUR & EMPLOYMENT LAW  
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

---