

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

Les harcèlements au travail sous la loupe

9 h : mot de bienvenue et mise en contexte des thèmes de la journée par André G. Lavoie, Président de la CaQ

9 h 05 : mot de Me Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Atelier de la matinée :

1. Le harcèlement psychologique après 15 ans d'expérience : un droit cristallisé ou toujours en évolution ?

9 h 15 : Me Rachel Cox, professeure à l'UQAM

Dans les milieux de travail syndiqués, les dispositions sur le harcèlement psychologique ont produit des effets spécifiques dont certains n'étaient pas nécessairement prévus en 2004. On peut penser notamment aux attentes élevées des personnes à la santé mentale fragile -- ou fragilisée -- à l'égard de leur syndicat, ou encore au contentieux accru entre les personnes syndiquées et leurs syndicats en raison du devoir de représentation en matière de harcèlement psychologique. De façon générale, autant pour le syndicat que pour l'employeur, il ne semble pas y avoir de commune mesure entre les énergies requises par le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique et l'amélioration du climat de travail, pourtant l'objectif recherché lors de l'adoption des dispositions sur le harcèlement psychologique.

Quinze ans plus tard, les milieux de travail sont-ils mieux outillés pour désamorcer les conflits associés aux allégations de harcèlement par les personnes syndiquées? Le spectre du recours à l'arbitrage de grief joue-t-il son rôle de moteur pour inciter les employeurs à prévenir et à faire cesser le harcèlement au travail? Les modifications apportées aux dispositions sur le harcèlement psychologique dans la LNT en juin 2018 auront-elles un impact quelconque dans les milieux de travail syndiqués? Pour amorcer une réponse à ces questions, la présentation s'attardera autant à la jurisprudence des tribunaux d'arbitrage qu'à des entrevues avec les représentantes et représentants syndicaux responsables de la gestion des plaintes dans les milieux de travail.

10 h 25 : pause

10 h 50 : M. Patrice Périard, Directeur Conditions et relations du travail, Vice-présidence Ressources humaines Hydro-Québec

Dans une grande entreprise comme Hydro-Québec, complexe par la diversité de ses activités, son étalement géographique, son nombre d'employés et d'unités syndicales (8), le maintien d'un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique et la bonne marche du processus de traitement des plaintes comportent plusieurs enjeux. Depuis la mise en place de sa première politique en 1997, les expériences vécues par les différents intervenants ont nourri notre compréhension des enjeux et nous ont conduits à faire évoluer nos mécanismes de traitement des situations.

Comment ce processus d'amélioration continue se traduit-il aujourd'hui à Hydro-Québec? Comment a-t-il influencé les méthodes en place, les relations avec les syndicats, les cadres et les plaignants ? S'agit-il de réelles améliorations ou plutôt de compromis face à la complexité des défis ? Quels sont les écueils auxquels l'employeur est confronté? Quelles sont ses attentes face à son vis-à-vis syndical ?

11 h 40 : période d'interventions avec le modérateur Me Jean-Pierre Villagi, arbitre

12 h 10 à 13 h 30 : dîner

Atelier de l'après-midi :

2. Une gouvernance organisationnelle à repenser à l'ère du mouvement #MoiAussi

13 h 30 : Me Louise Langevin, professeure à l'Université Laval

Le mouvement #MoiAussi a été lancé en réaction aux incapacités du système de justice de répondre aux besoins des femmes victimes de violence sexuelle, qui ont trouvé une autre façon d'obtenir justice. Les statistiques le démontrent bien: les agressions sexuelles sont les crimes pour lesquels il y a le moins de plaintes déposées, d'accusations portées et de condamnations rendues. Cette réalité se vérifie dans d'autres pays occidentaux. Il est donc difficile d'affirmer que le système de justice criminelle fonctionne bien. Le mouvement #MoiAussi témoigne du manque de confiance des citoyen.ne.s face aux institutions. La présentation sera l'occasion d'aborder des pistes de solutions : des tribunaux spécialisés, la formation des intervenant.e.s, la diversité de la magistrature. Ce mouvement remet en question la neutralité du système judiciaire : peut-on aspirer à un système neutre? Des stéréotypes à l'égard du comportement sexuel des femmes seraient-ils encore à l'oeuvre? Les milieux de travail et le droit du travail n'échappent pas à cette réalité; ils devront s'adapter pour permettre à tous et à toutes leurs employé.e.s de vivre dans des milieux de travail sains.

14 h 15 : Me Marianne Plamondon, Langlois Avocats

Le mouvement #MoiAussi a mis en lumière la responsabilité à laquelle s'exposent les entreprises qui ne parviennent pas à gérer convenablement les cas de harcèlement et d'abus au travail. Les entreprises ont pu constater l'impact financier néfaste et grave que

pouvait avoir une plainte de harcèlement sexuel lorsqu'elle attire l'attention des médias. Ces situations peuvent affecter la réputation de l'entreprise au point de mener à une perte importante de sa valeur et à une dévalorisation de son image de marque. De ce fait, les conseils d'administration ont été conscientisés sur les effets de telles plaintes et l'importance des processus internes de gestion des questions reliées au harcèlement. Ce faisant, on a pu constater que les entreprises ont de plus en plus recours à diverses mesures afin de prévenir et faire cesser les situations de harcèlement sexuel et d'abus. Mais quelles sont les meilleures pratiques pour ce faire?

Dans tous les cas, la tolérance des entreprises face aux comportements d'incivilité est ainsi réduite dans toutes les sphères d'activités, incluant dans le cadre des relations de travail. Dans ce contexte, les entreprises doivent désormais se doter de moyens de contrôle et de sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie pour que les situations se règlent à l'interne et non dans les médias afin non seulement de maintenir une bonne réputation, mais aussi afin d'assurer un milieu de travail sain à ses employés. Un survol sera fait des dernières tendances en matière d'outils de prévention et des méthodes d'intervention en cas de dénonciation d'une situation de harcèlement.

14 h 40 : Me Danielle Lamy, Syndicat canadien de la fonction publique

Le mouvement syndical n'a pas échappé au mouvement #MoiAussi. Même si les associations syndicales manifestent depuis très longtemps leur engagement et leur solidarité envers l'égalité des femmes et des groupes marginalisés et vulnérables, ce mouvement de dénonciation nous a obligé à avoir une écoute renouvelée sur les questions de la violence sexuelle faite aux femmes.

La présentation permettra de mettre en lumière l'impact du mouvement #MoiAussi dans nos actions syndicales : de la gouvernance du syndicat à la prévention ainsi qu'à la défense des membres que nous représentons. Seront également partagés les réflexions, les orientations et les outils développés au SCFP afin de sensibiliser les membres de notre syndicat et les employeurs à ce sujet. Les milieux de travail et les acteurs en droit du travail doivent rester vigilants afin d'assurer une protection contre la violence sexuelle et ses effets sur la vie des victimes.

15 h 05 : pause

15 h 25 : période d'interventions avec le modérateur Me Denis Nadeau, professeur à l'Université d'Ottawa et arbitre

15 h 50 : synthèse de la journée par Me Denis Nadeau, professeur à l'Université d'Ottawa et arbitre

16 h : clôture du colloque