

Les meilleures pratiques en arbitrage de grief :

# LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Me Denis Lavoie, Melançon Marceau Grenier Cohen

Me Mélanie Tremblay, Ville de Québec

Document préparé pour le colloque de la Conférence des Arbitres du Québec, 20 mars 2021

# I. INTRODUCTION

## Les enjeux propres aux griefs de harcèlement psychologique

- Longues audiences
- De nombreux témoins
- Concernant une multitude d'événements
- Les parties ignorent souvent une partie des allégations
- Offre l'occasion de faire de nombreuses requêtes en cours d'instance

# OBJECTIFS DU GUIDE :

## **Proposer une procédure afin :**

- De mieux connaître les faits ;
- Centrer les parties sur les éléments au cœur du litige ;
- Accélérer le processus ;
- Traiter à l'avance les requêtes ;
- Réduire la durée des audiences.

## II. IDENTIFICATION DU GRIEF

- Préciser la nature du grief dans la lettre de mandat transmise à l'arbitre
- À défaut : l'arbitre devrait s'informer lorsqu'il reçoit le mandat

# III. LA CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE

## **Moment de la conférence :**

- Le plus rapidement possible après la réception du mandat.
- À l'initiative de l'arbitre ou des parties.

## **Sujets à aborder :**

- Les possibilités de règlements ou de résolution alternative du conflit.
- Exposer le processus qui sera suivi par l'arbitre et vérifier si les parties y consentent.
- Établir un échéancier complet et précis.

## Sujets à aborder (suite) :

- Demander aux parties d'annoncer leurs moyens préliminaires dans le délai prévu.
- Identifier les éventuelles parties intéressées.
- Demander de fournir les précisions nécessaires dans le délai prévu.
  - Similaire au degré de précision exigé dans le cadre d'une ordonnance de précisions rendue par un arbitre.
  - P.ex. : **partie syndicale** :
    - Quelles sont les allégations de harcèlement ?
    - Quels comportements, personnes, paroles, lieux sont visés ?
    - En quoi est-ce du harcèlement, quels sont les effets ?
    - Quelles conclusions sont demandées ?

## Sujets à aborder (suite) :

- P.ex. : **partie patronale** :

- Les comportements, paroles ou actes reprochés sont-ils niés ou admis ?

- En quoi n'est-ce pas du harcèlement psychologique ?

- Quelles mesures ont été prises le cas échéant ?

- Quelle est la position de l'employeur quant aux conclusions recherchées ?

- Transmettre le compte-rendu de la conférence, **incluant l'échéancier, les engagements et les modalités de la conférence de gestion** à venir aux parties.

# IV. LA CONFÉRENCE DE GESTION

## Par quel moyen ?

- Selon le dossier : en personne ou par un moyen technologique

## À quoi sert-elle ?

- Faire un retour sur les démarches entreprises jusqu'à ce jour;
- Vérifier s'il y a possibilité d'un règlement;
- Faire un retour sur les documents transmis et préciser au besoin les conclusions recherchées;



## À quoi sert-elle (suite) ?

- Assurer la transmission de la preuve pertinente (incluant un rapport d'enquête).

## Suggestions en cas de débat sur la transmission du rapport d'enquête:

- Ne transmettre que le résumé des faits et non les conclusions ;
- Admettre les déclarations de témoins en preuve et identifier les personnes à contre-interroger ;
- Échanger le rapport sans qu'il ne soit déposé en preuve ;

## Planification de l'instance :

- Définir les questions à débattre ;
- Faire le point sur la prescription ;
- Annoncer les requêtes relatives au tribunal ou sa compétence ;
- Vérifier la capacité des témoins à témoigner ;
- Annoncer les objections connues d'avance ;
- Identifier les témoins, l'objet et la durée de leur témoignage ;
- Fixer les dates d'audience ;
- Prévoir les modalités particulière lors de la tenue de l'arbitrage ;
- **Vérifier s'il y a possibilité d'admettre des faits ;**
- **Assurer la gestion d'un témoignage d'expert.**

# Conférence de gestion : le compte-rendu

- L'Arbitre doit consigner tout ce qui est décidé lors de la conférence de gestion et remettre un compte-rendu aux parties ;
- Les parties doivent avoir un délai raisonnable pour vérifier la conformité du compte-rendu ;
- Le compte-rendu est considéré admis lorsque ce délai écoulé ;
- Une fois le compte-rendu admis, **les engagements qu'il contient lient les parties.**