

Violence dans le lieu de travail en vertu du droit fédéral : l'obligation de l'employeur de nommer une personne compétente pour faire enquête

01 février 2016

Le 30 novembre 2015, la Cour d'appel fédérale a rendu un arrêt important concernant le devoir des employeurs sous réglementation fédérale de nommer une « personne compétente » pour faire enquête lorsqu'une plainte pour violence dans le lieu de travail est déposée en vertu de la Partie XX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (le « Règlement »).

Faits

Dans cette affaire, un inspecteur de volailles à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« Employeur ») a soumis une plainte écrite alléguant l'existence de favoritisme, de traitement injuste, d'humiliation et de traitement irrespectueux en milieu de travail, sans que cette plainte ne fasse expressément référence à de la « violence dans le lieu de travail » ou qu'elle ne soit identifiée ainsi en vertu du Règlement.

En réponse à cette plainte, l'Employeur a nommé l'un de ses directeurs afin que celui-ci entreprenne un processus d'« établissement des faits » afin de vérifier les préoccupations soulevées par le plaignant. La conclusion de ce processus exploratoire fut la suivante : advenant même que les allégations soient véridiques, celles-ci ne constituaient pas du harcèlement et, par conséquent, ne requièrent pas qu'une enquête plus poussée soit entreprise.

Après avoir reçu une directive en vertu du Code canadien du travail de la part d'un agent de santé et de sécurité au travail lui reprochant d'avoir manqué à son obligation de nommer une « personne compétente » tel que requis par le Règlement, l'Employeur a choisi d'en appeler de cette directive devant un agent d'appels. Ce dernier a accueilli l'appel et annulé la directive au motif que l'Employeur n'avait pas été mis au fait de l'allégation de violence dans le lieu de travail et qu'il était impossible que le législateur ait eu l'intention d'exiger qu'un enquêteur soit nommé pour toute plainte qualifiée de « violence dans le lieu de travail » par un plaignant, et ce, sans égard aux faits allégués.

Jugement

La question portée devant la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») était la suivante : l'agent d'appels a-t-il commis une erreur en déterminant qu'un employeur a le droit d'effectuer une pré-évaluation d'une plainte de violence dans le lieu de travail avant de nommer une « personne compétente » pour faire enquête sur l'affaire? La Cour s'est dite d'accord avec le raisonnement du juge de première instance et a statué que l'agent d'appels a commis une erreur en déterminant que l'Employeur n'était pas au courant de l'allégation de violence dans le lieu de travail et qu'il n'avait donc pas l'obligation de nommer une « personne compétente » pour faire enquête. La Cour a notamment expliqué que la nomination d'une personne compétente, c'est-à-dire une personne impartiale et qui est perçue par les deux parties comme étant ainsi, constitue une mesure de protection importante visant à assurer la réalisation des objectifs du Règlement.

La Cour a statué que la plainte n'était pas clairement vexatoire et frivole en l'espèce, et que ce n'était pas le rôle de l'Employeur de décider, à ce stade préliminaire et sans même avoir rencontré le plaignant, si la conduite particulière alléguée était sérieuse au point de constituer de la violence dans le lieu de travail. La Cour a conclu qu'une telle constatation ne pouvait être effectuée que par une personne compétente, possédant une compréhension étendue des circonstances à la suite d'une enquête complète effectuée en vertu du Règlement. En conséquence, une personne compétente aurait dû être nommée par l'Employeur pour enquêter sur l'affaire.

Il convient de noter que, dans les circonstances de l'affaire en l'espèce, il n'était pas contesté que la violence dans le lieu de travail puisse comprendre le harcèlement, et que l'on puisse raisonnablement s'attendre à ce que le harcèlement psychologique puisse causer un dommage ou une maladie dans certaines circonstances.

Impact pour les employeurs

Suite à cet arrêt de la Cour d'appel fédérale, il est désormais clair que, à moins qu'il soit évident et manifeste, à sa face même, que les allégations ne sont pas reliées à de la violence dans le lieu de travail, les employeurs ont l'obligation de nommer une personne compétente pour faire enquête sur une plainte pour violence dans le lieu de travail si l'affaire n'est pas réglée. Ainsi, bien que les employeurs soient en droit d'entreprendre une analyse préliminaire d'une plainte dans le but de résoudre l'affaire de façon informelle avec le plaignant, toute enquête approfondie doit être laissée entre les mains d'une personne compétente sélectionnée par les parties et possédant les connaissances, la formation et l'expérience nécessaires à cet égard.

Par

[Maryse Tremblay, Raphaël Girard](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.