Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

7-3 | 2005

Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge

Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles

Psychological Harassment in the Workplace: A Portrait of Québec legal recourse and of the decisions of the Commission des lésions professionnelles (workers' compensation)

El acoso psicológico en el trabajo : descripción de los recursos jurídicos y de las decisiones rendidas por la Comisión de lesiones profesionales en Quebec

Katherine Lippel

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3184>

DOI : 10.4000/pistes.3184

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2005

Référence électronique

Katherine Lippel, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 7-3 | 2005, mis en ligne le 01 novembre 2005, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3184> ; DOI : 10.4000/pistes.3184

Ce document a été généré automatiquement le 30 avril 2019.

Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles

Psychological Harassment in the Workplace: A Portrait of Québec legal recourse and of the decisions of the Commission des lésions professionnelles (workers' compensation)

El acoso psicológico en el trabajo : descripción de los recursos jurídicos y de las decisiones rendidas por la Comisión de lesiones profesionales en Quebec

Katherine Lippel

L'auteure tient à remercier le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture pour son soutien financier, ainsi que les personnes suivantes qui ont collaboré à cette recherche : Marie-Pier Champagne, Mélanie Danakas, Marie-Josée Leclair, Marie-Claire Lefebvre, Annick Legault, Nancy Malo, Solange Pronovost, Ivry Rosenstein, Louise Savard et Frederick Sweet. Elle remercie également Julie Massé, Marie-Claire Lefebvre et les évaluateurs anonymes qui ont relu et commenté les versions préliminaires de cet article. La recherche a été menée en partenariat avec les comités de la santé et de la sécurité du travail et de la condition féminine de la CSN, de la CSQ et de la FTQ à l'intérieur des travaux de l'équipe l'Invisible qui fait mal.

1. Introduction

- 1 Le 1^{er} juin 2004 est entrée en vigueur au Québec une nouvelle législation modifiant la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et créant le droit pour tout salarié de vivre dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (article 81.19(1) LNT). Cette loi, adoptée à l'unanimité en décembre 2002 à la suite de travaux intensifs sur le Projet de loi 143 menés par la Commission permanente de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale, est inspirée de lois ayant le même objet qui sont en vigueur depuis 2002 en France (Loi de modernisation sociale, 2002) et en Belgique (Loi du 11 juin 2002). Outre les lois en vigueur dans la francophonie, mentionnons également, entre autres, la législation suédoise qui s'applique depuis 1993 (Vogel, 2002).
- 2 Le harcèlement moral ou psychologique a été l'objet d'une attention particulière des législateurs de ces pays à la suite de recherches ayant permis de circonscrire le phénomène (Hirigoyen, 1998) ou le concept analogue de *Mobbing* (Leymann, 1996), de constater le caractère néfaste de ces comportements et de démontrer son importance, tout au moins dans les pays d'Europe où 10 % des travailleuses et 7 % des travailleurs, soit une moyenne de 9 % des répondants, ont été l'objet d'intimidation (harcèlement) selon la dernière enquête européenne sur les conditions de travail (Merllié et Paoli, 2001, figure 50).
- 3 Les législateurs de la francophonie et de la Suède n'ont pas été les seuls à réagir. En 2001, alors que plusieurs instances du Parlement européen invitaient les différentes commissions responsables à agir (Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, 2001), le Parlement européen a consacré des débats au harcèlement moral et la Commission européenne, en mars 2002, a reconnu que ce problème justifiait une action législative (Vogel, 2002). Une proposition de stratégie a été élaborée par la Commission européenne pour la sécurité et la santé au travail (Agence, 2002). On y apprend que le harcèlement moral fait partie des risques psychosociaux qui devront être visés par les politiques européennes. Cette stratégie devait être mise en œuvre entre 2002 et 2006 ; toutefois, si on se fie à certains échanges survenus en janvier 2004 lors des débats parlementaires (Europarl, 2004), il semblerait que les travaux sur cette question aient progressé plutôt lentement.
- 4 L'Organisation internationale du travail a produit un *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services*, et ces directives pratiques visent autant la violence physique que la violence organisationnelle et le harcèlement moral (OIT, 2003). Dans plusieurs pays de common law, dont l'Australie (Richards et Freeman, 2002) et la Nouvelle-Zélande (Needham, 2003), des auteurs d'ouvrages destinés au grand public et aux gestionnaires soulignent l'ampleur du fléau de « *bullying* » au travail, un phénomène que recouvre le concept de harcèlement moral (Cantin et Cantin, 2004). La Grande-Bretagne, en 1997, a légiféré dans le domaine du harcèlement, prévoyant à la fois un recours civil et pénal (Protection from Harassment Act 1997), mais ce recours ne semble pas beaucoup utilisé dans le domaine du travail, bien qu'il puisse s'appliquer de façon générale au harcèlement, tant au travail qu'à l'extérieur du travail (Vogel, 2002). La législation française existe depuis peu, et sa teneur a été modifiée en janvier 2003 pour restreindre le recours à la médiation (Levasseur, 2003) et circonscrire le fardeau de preuve du plaignant (Hélis, 2003, 2004). Le droit belge est en vigueur depuis juillet 2002. Il

est donc trop tôt pour mesurer les effets de l'adoption de ces nouvelles lois sur les milieux de travail.

- 5 Dans cet article, nous allons décrire la portée et les limites de la nouvelle législation québécoise en matière de harcèlement psychologique.
- 6 Dans la première partie, nous regarderons les choix retenus par le législateur, choix quant à la définition du harcèlement psychologique, quant aux nouveaux droits et responsabilités des acteurs et quant aux principaux recours qui pourront être exercés par les salariés victimes de harcèlement. Le recours portant sur le harcèlement psychologique, qui est prévu dans la *Loi sur les normes du travail* depuis le 1^{er} juin 2004, réserve à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), et en dernière instance à la Commission des lésions professionnelles (CLP), le pouvoir de statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle et limite la possibilité de dédommagement des victimes de harcèlement psychologique qui ont subi une lésion professionnelle. Il est donc intéressant d'examiner quel accueil ce tribunal réserve à de telles réclamations.
- 7 Dans la deuxième partie, nous ferons donc état des résultats d'une analyse portant sur 108 décisions de la CLP rendues entre le 1^{er} avril 1998 et le 23 septembre 2002, soit l'ensemble des décisions portant sur le harcèlement psychologique rendues par ce tribunal durant la période étudiée. Le portrait qui en émerge permettra de voir certaines caractéristiques des victimes et des agresseurs dans les dossiers où la victime réclame des indemnités à la CSST pour une lésion professionnelle, tout au moins dans les dossiers portés en appel à la CLP, et nous permettra d'évaluer les chances de réussite des personnes qui demandent la reconnaissance de ces lésions professionnelles au tribunal spécialisé. En conclusion, nous nous pencherons sur les pièges à éviter dans la mise en application de la nouvelle législation, compte tenu des leçons qui se dégagent de l'étude des décisions de la Commission des lésions professionnelles.

2. Les recours des travailleurs et travailleuses victimes de harcèlement psychologique

2.1 La nouvelle législation sur le harcèlement psychologique

2.1.1 Lacunes du droit existant au moment de l'adoption de la loi

- 8 Le législateur québécois, à l'instar des législateurs français et belge, a modifié la *Loi sur les normes du travail* de manière à garantir à tout salarié québécois, syndiqué ou non syndiqué, le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La loi, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004, a été adoptée par l'Assemblée nationale en décembre 2002, à l'unanimité, après plusieurs années de recherche et de réflexion de comités interministériels (Ministère du Travail, 1999, 2001) mandatés pour répondre à des revendications d'associations de salariés et de groupes de défense des droits des non-syndiqués, notamment Au Bas de l'Échelle, qui décriaient depuis des années le caractère inadéquat des recours juridiques mis à la disposition des victimes de harcèlement non discriminatoire.
- 9 Le premier rapport du ministère du Travail (Ministère du Travail, 1999) a fait état d'une revue de la littérature québécoise, canadienne et étrangère sur la question de la violence psychologique et du harcèlement au sens large, incluant le harcèlement moral, le harcèlement discriminatoire, le *mobbing*, le *bullying* et la violence organisationnelle. Il fait

notamment état de plusieurs études québécoises démontrant l'importance du phénomène de la violence psychologique dans certains milieux de travail québécois.

- 10 Le ministère a ensuite mis sur pied un comité interministériel composé de personnes représentant plusieurs organismes étatiques concernés par la problématique, et ce comité a entendu un certain nombre d'experts. Il a également pris connaissance du point de vue des intervenants auprès des victimes de harcèlement par le biais d'une étude qu'il a commandée. (Leclerc et coll., 2000). Les chercheurs ont effectué des entrevues de groupes avec 37 personnes provenant d'organismes communautaires de défense des droits, de services publics liés aux droits de la personne et aux droits du travail et de services professionnels d'aide aux personnes et de consultation organisationnelle. Tous s'entendaient sur l'existence du phénomène du harcèlement psychologique, sur la gravité de ses conséquences pour les personnes qui en étaient victimes et sur l'importance de promouvoir la prévention du harcèlement psychologique et de faire de la formation dans les entreprises. Les intervenants provenant d'organismes communautaires assurant la défense des droits des victimes soulignaient en priorité l'importance de prévoir des recours législatifs accessibles (Ministère du Travail, 2001, p. 65).
- 11 Le deuxième rapport (Ministère du Travail, 2001) constitue le rapport final des travaux de ce comité, comprenant à la fois une analyse détaillée de la problématique, un regard proprement québécois sur la situation des victimes de harcèlement, sur les besoins de ces victimes et sur les recours juridiques existants. Bien que les intervenants consultés, et particulièrement ceux des groupes communautaires agissant pour le compte des victimes, aient souhaité un recours légal efficace et accessible, et malgré le constat du caractère inadéquat des recours juridiques existants (Ministère du Travail, 2001, p. 77), le comité ne va pas jusqu'à recommander une nouvelle législation. À la suite du dépôt de ce rapport, le ministre a à nouveau invité les divers intervenants et experts à soumettre leurs commentaires et il a alors pris l'initiative de déclencher le processus législatif en déposant un projet de loi le 7 novembre 2002.
- 12 Avant l'adoption du projet de loi 143 modifiant la *Loi sur les normes du travail*, le droit québécois répondait fort mal aux besoins des victimes de harcèlement psychologique. L'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte) protégeait les victimes de harcèlement discriminatoire fondé sur un des motifs prohibés de discrimination (sexe, race, couleur, orientation sexuelle, handicap, grossesse, état civil, langue, origine ethnique ou nationale, convictions politiques, religion, condition sociale, et, dans la mesure prévue par la loi, âge), mais les victimes de harcèlement psychologique devaient prouver le caractère discriminatoire du harcèlement pour avoir le droit d'exercer un recours. Le contexte discriminatoire était essentiel à la réussite d'une réclamation fondée sur la Charte.
- 13 Une étude en matière de harcèlement discriminatoire a alimenté la réflexion du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique ; cette étude porte sur les dossiers de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et met en lumière le type de souffrance affectant les victimes de harcèlement (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2000). Le caractère discriminatoire du harcèlement en cause ne permet pas de savoir si les mêmes résultats s'appliqueraient à l'ensemble de la population des victimes de harcèlement psychologique, mais l'étude demeure néanmoins la seule étude sociojuridique québécoise qui explore en détail les effets des manifestations de harcèlement sur les personnes qui en sont victimes. Étant donné que les personnes atteintes de lésions psychiques sont, en principe (Béliveau St-Jacques, 1996 ; Lippel et

Demers, 2000) exclues de la portée des recours fondés sur la Charte, tout porte à croire que les constats de cette étude ne reflètent que la pointe de l'iceberg.

- 14 La victime qui développait une lésion professionnelle en raison du harcèlement psychologique pouvait réclamer des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Les premières décisions des tribunaux d'appel acceptant de telles réclamations ont été rendues par la Commission des affaires sociales (CAS) (Société canadienne des postes) et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (Anglade) en 1988, mais le fardeau de preuve était lourd et la personne devait attendre que sa santé soit atteinte pour exercer ce recours.
- 15 Sur la plan de la prévention, même si la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) offrait plusieurs possibilités de faire intervenir un inspecteur, que ce soit dans le contexte d'un droit de refus ou d'une plainte en vertu de l'article 51, les tribunaux spécialisés ont initialement manifesté une réticence à appliquer la LSST aux dossiers impliquant un danger pour la santé mentale du travailleur, réticence illustrée par une décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP), en 1994 (Imbeau), où on avait conclu que l'objectif de la LSST n'incluait pas la protection de la santé mentale des travailleurs.
- 16 Ce n'est qu'en 2000 que la Commission des lésions professionnelles (CLP), tribunal d'appel qui a remplacé la CALP à compter de 1998, a conclu clairement que les recours préventifs de la LSST, notamment le droit de refus, s'appliquaient aux victimes de harcèlement psychologique (Chagnon). Cette décision, rendue en même temps qu'une décision concernant les mêmes parties et reconnaissant la lésion professionnelle psychique de la travailleuse, responsable de la boulangerie dans un magasin de grande surface, permet d'illustrer à la fois la situation de harcèlement psychologique qui faisait l'objet du litige et la position de la CSST à l'égard de la réclamation pour indemnisation et de l'exercice du droit de refus de la travailleuse.
- 17 Dans cette affaire, la travailleuse avait exercé un droit de refus pour protéger sa santé mentale en raison du « climat de terreur » qui régnait dans son milieu de travail. La CLP décrit ce climat :

« En l'instance, la preuve révèle que depuis l'entrée en fonction du directeur général en novembre 1997, la travailleuse a été victime initialement de harcèlement indirect en étant témoin d'événements inquiétants survenus à des collègues de travail. En effet, elle a pu observer la présence des gardes de sécurité qui escortaient les employés qui se dirigeaient vers le bureau du directeur général. Elle a été témoin de l'attitude particulière du directeur général qui se plaçait de longues minutes à proximité des employés sans dire un mot. Elle a pu observer la mise sous surveillance des employés d'un département sans qu'aucune justification ne soit donnée. Elle a été à même de constater que le directeur général avait placé un des emballleurs à une caisse à faire le pied de grue sans qu'aucun service ne soit offert à cette caisse. Il en a été de même pour le délégué syndical qui a été contraint de demeurer dans un périmètre équivalent à six carreaux de tuile. Elle a également constaté que deux collègues cadres ont donné leur démission et qu'un troisième a été congédié après 31 ans de service sans qu'aucune explication n'ait été donnée. En février 1998, plusieurs congédiements ont été faits dont notamment les congédiements de tous les délégués syndicaux. De plus, rien pour la rassurer, la travailleuse a témoigné à l'effet que lors de l'embauche du directeur général, les techniciens de Métro-Richelieu l'avaient avisée que ce dernier était connu et qu'il était dangereux, information qui s'est confirmée lors de la rencontre syndicale du 2 décembre 1997 à laquelle la travailleuse assistait. Enfin, la réunion syndicale du 3 février 1998 a permis de constater qu'un climat de terreur s'était installé, climat

ressenti par la quasi-totalité des participants à la réunion qui ont jugé opportun de signer une pétition afin que cesse le harcèlement. Le climat de terreur était, selon la travailleuse, en escalade. » (Chagnon et Marché Bélair, par. 280).

- 18 Suit la description d'une série d'interactions impliquant le directeur général et la travailleuse qui constituent, pour la CLP, la preuve d'autant d'éléments de harcèlement direct de la travailleuse, harcèlement qui a entraîné chez elle une lésion psychologique :

« En empêchant la travailleuse de parler de la situation vécue, en l'empêchant de s'exprimer, en ignorant sa présence, le directeur général a placé la travailleuse dans une situation d'isolement. Il l'a également dénigrée et discréditée en la traitant d'incompétente, en la rétrogradant sans justification et en l'accusant de sabotage. Plus encore, cette information circulait dans le magasin après l'émission des avis disciplinaires. Il a tenu un discours mensonger en lui disant qu'il détenait un dossier volumineux à son endroit. De plus, le directeur général a institué un climat de terreur dont la travailleuse a été victime. Elle a été menacée plus d'une fois d'être renvoyée à la maison, d'être congédiée ou rétrogradée. C'est avec insistance, en réduisant le temps de réflexion, qu'il a exigé que la travailleuse, déstabilisée, signe sa démission à titre de responsable à la boulangerie. Il a même poussé l'audace en l'attendant au poinçon à la fin de la journée. Certes, il lui a dit qu'il ne voulait pas la tasser mais elle serait la première concernée si elle n'informait pas les employées. Sans précision, il lui rappelle qu'il a des « techniques assez spéciales », qu'il installe des caméras à la grandeur du magasin pour les surveiller et qu'il peut faire expertiser les employés à problèmes. Plus encore, les échanges verbaux se font sur un ton élevé, agressant, menaçant et intimidant. Enfin, le directeur général exige que la travailleuse lui rapporte ce qui se passe dans son département, dont notamment les propos que les employées peuvent tenir le concernant, afin qu'il puisse sévir. De la preuve entendue, cette façon de faire va à l'encontre de la conscience morale de la travailleuse qui dit avoir toujours pu régler les problèmes rencontrés à son département sans « caler » personne. De ces faits, la Commission des lésions professionnelles estime que le harcèlement du directeur général a pu engendrer la lésion psychologique diagnostiquée. » (Chagnon et Marché Bélair, par. 289).

- 19 L'inspecteur de la CSST, ainsi que l'instance de révision du même organisme, avaient refusé de reconnaître la légitimité de l'exercice du droit de refus par la travailleuse. La CLP rapporte que

« l'inspecteur a jugé la requête de la travailleuse irrecevable parce que relevant des relations de travail tandis que la Commission, dans le contexte de la révision administrative, conclut également à l'irrecevabilité mais en raison du fait que la santé et la sécurité mentale ne sont pas visées par l'article 12 [le droit de refus] de la LSST. » (Chagnon et Marché Bélair, par. 300).

- 20 Plusieurs arguments ont été soulevés par l'employeur, dans l'affaire Chagnon, pour écarter la santé mentale de la portée du droit de refus : l'incompétence des inspecteurs pour intervenir dans de tels litiges, le caractère subjectif des problèmes de santé mentale, le texte même de l'article 12, qui ne mentionnait pas spécifiquement la santé mentale dans son libellé, le précédent de 1994 (Imbeau), où la CALP avait refusé d'inclure dans la portée des objectifs du droit de refus la protection de la santé mentale. En écartant l'ensemble de ces arguments, la CLP rappelle l'importance d'affirmer l'obligation de prévention de toute lésion pouvant être objet d'indemnisation :

« Dans le même ordre d'idées que pour une lésion physique où le processus préventif est mis en branle par les parties, la Commission des lésions professionnelles est d'avis que le même processus préventif s'applique à une lésion psychique. Interpréter l'article 12 de la LSST en excluant la santé mentale reviendrait à dire que les employeurs seraient imputables des lésions psychiques

reconnues et indemnisables par la Commission sans avoir l'obligation de mettre de l'avant les mécanismes de prévention visant à les éliminer. Enfin, rappelons qu'en vertu de l'article 49 paragraphe 5 de la LSST, le travailleur a l'obligation de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, accidents reconnus par la loi et la jurisprudence comme pouvant engendrer une lésion tant physique que psychique. » (Chagnon et Marché Bélair, par. 313).

- 21 Les personnes syndiquées dont la convention collective comportait une protection contre le harcèlement psychologique pouvaient exercer par grief un recours à l'arbitre et, même en l'absence d'une clause spécifique de la convention collective, les syndiqués avaient une protection contre les mesures disciplinaires non justifiées (Cliche et coll., 2005). Toutefois, les non-syndiqués avaient peu de possibilités d'exercer un recours à la Commission des normes, à moins de démontrer qu'ils avaient été l'objet de pratiques interdites (art. 122 LNT) ou qu'ils avaient été congédiés sans cause juste et suffisante alors qu'ils bénéficiaient d'au moins trois ans de service continu (art. 124 LNT). Le *Code civil du Québec* (CCQ) permettait un recours en dommages et intérêts devant les tribunaux de droit commun (Lafond et Provencher, 2004), l'article 2087 exigeant notamment que l'employeur protège la santé, la sécurité et la dignité du salarié, mais les coûts de ces recours étaient prohibitifs et les exigences de preuve élevées, le harcèlement psychologique n'y étant ni défini, ni explicitement prohibé.
- 22 Le Comité interministériel a examiné l'ensemble des recours existants et a entendu les points de vue d'experts et d'acteurs du milieu qui étaient en contact avec des victimes de harcèlement psychologique. Il a fait le constat que les législations actuelles assuraient une protection fort incomplète. Pour des raisons qui ne ressortent pas de manière très convaincante du rapport, il conclut en recommandant de nouvelles recherches à ce sujet et la création d'une structure permanente de concertation sur la question du harcèlement psychologique au travail (Ministère du Travail, 2001, p. 80). Tout porte à croire que les réactions à ce rapport qui démontrait de façon éloquent l'ampleur du problème et l'importance d'agir, et à ses recommandations, qui semblaient plutôt timides à la lumière des constats précédemment exposés, ont incité le ministre à procéder par démarche législative. Examinons maintenant la portée de la législation adoptée.

2.1.2 Le dispositif de la nouvelle loi

a. Portée de la loi

- 23 Les dispositions concernant le harcèlement psychologique ont été intégrées dans la *Loi sur les normes du travail* de manière à en assurer l'application universelle. Alors que certaines dispositions de cette loi sont sujettes à exceptions (art. 3 LNT), le législateur a mis de côté ces exceptions dans le cas du harcèlement (art. 2(2) et (4), PL143), faisant en sorte que les dispositions pertinentes s'appliquent aussi, tout au moins à première vue, aux travailleurs de la construction et aux cadres. De plus, le contenu de la plupart des articles encadrant le harcèlement (art. 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, 123.16 LNT) est réputé faire partie de toutes les conventions collectives du Québec (art. 81.20 LNT), bien qu'il soit possible de négocier des conditions plus favorables (art. 94 LNT).

b. Définition du harcèlement psychologique

- 24 La LNT, à l'article 81.18 définit ainsi le harcèlement psychologique :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

- 25 Alors que le premier paragraphe ressemble à la notion de harcèlement moral telle que définie par Marie-France Hirigoyen, la psychiatre qui a inspiré le législateur français (Hirigoyen, 1998), le deuxième paragraphe peut être assimilé à une définition déterminative, une stratégie législative qui vise à étendre le sens ordinaire d'un terme pour y inclure d'autres réalités que le législateur désire également cibler (Reine c. Verrette). Le deuxième paragraphe rappelle, dans ses effets, la notion d'intimidation ou de violence psychologique comprise dans la législation belge (Jacqmain, 2002, note 3). L'inclusion de la violence psychologique (ou même physique) dans le dispositif de la législation est le reflet des constats du Comité interministériel, dont la portée des travaux a dès le départ dépassé le seul problème du harcèlement moral. De la même manière qu'une agression sexuelle peut faire partie du concept de harcèlement sexuel visé par la Charte, l'agression physique ou verbale ponctuelle mais suffisamment grave pour intimider la victime au point de l'exclure du milieu du travail est comprise dans la notion de harcèlement psychologique.
- 26 L'analyse des débats de la Commission sur l'économie et le travail (ci-après la CET) permet de faire un certain nombre de constats quant à l'intention du ministre Rochon, ministre du Travail et responsable de la promotion de cette réforme. Ainsi, l'objectif premier du ministre est de promouvoir la prévention du harcèlement psychologique. En expliquant la raison d'être des termes « milieu de travail néfaste » le ministre s'exprime ainsi :
- « Si on voulait avoir un synonyme ...« milieu de travail nuisible », qui crée du tort, qui nuit à la personne. ...on veut justement que la Commission des normes du travail [l'arbitre] puisse intervenir avant que des dommages soient causés à la personne. » (Débats de la CET du 11 décembre 2002)
- Plus tard il ajoutera : « Si vous voulez vraiment avoir une approche préventive et ne pas vous approcher de la lésion professionnelle, n'attendez pas qu'on soit obligé de démontrer qu'il y a un préjudice. Une fois qu'on a créé le milieu de travail néfaste, c'est ça qui va amener le préjudice à la personne... »
- « ...l'intention, dans la loi des normes du travail, c'est d'avoir vraiment une intervention le plus possible en amont et de nature préventive,... » (Débats de la CET du 11 décembre 2002)
- 27 Les débats permettent également de constater que le texte est conçu pour inclure le harcèlement discriminatoire, notamment le harcèlement sexuel, dans la définition du harcèlement psychologique. Alors que les membres de la CET s'interrogeaient sur la pertinence d'inclure les termes « ou non désirés » dans la définition, le ministre explique la raison d'être de cette formulation :
- « Ça, c'est vraiment maintenu pour s'assurer [de ne pas] exclure de notre notion de harcèlement psychologique, la partie de harcèlement sexuel, qui n'est pas nécessairement hostile, qui est probablement même pas hostile, mais qui peut être vraiment non désirée. » (Débats de la CET du 11 décembre 2002)
- 28 Il ajoutera plus tard que ces termes s'appliquent également en l'absence d'une visée discriminatoire (Débats de la CET du 11 décembre 2002). Il demeure donc clair que la « bonne foi » ou l'absence d'une intention malicieuse ne constitue pas une défense dans le contexte d'une plainte pour harcèlement psychologique.

- 29 Tel qu'énoncé plus haut, le premier paragraphe rappelle la notion de harcèlement moral de Hirigoyen, soulignant le caractère répété des « comportements, des paroles, des actes ou des gestes » et il est clair que l'intention est d'inclure dans la définition les comportements sournois comportant une série de circonstances banales dont l'effet cumulatif constitue du harcèlement. La banalité des gestes reprochés ne saurait justifier le rejet d'une réclamation, car la définition même du harcèlement classique repose sur le caractère sournois de l'agression, son invisibilité aux yeux des autres constituant une circonstance aggravante, car les effets sont encore plus néfastes lorsque le salarié doute de lui-même et ne retrouve pas de référent qui puisse confirmer ses perceptions. Un seul événement pourra néanmoins constituer du harcèlement, dans la mesure où il porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et où il produit un effet nocif continu pour ce dernier. Ce fardeau étant exigeant, tout porte à croire que les occasions permettant d'assimiler un événement isolé à du harcèlement seront plutôt rares.
- 30 Il est clair que le législateur n'exige pas la preuve d'une atteinte à la santé physique ou psychique de la victime ; la preuve d'une atteinte à sa dignité suffit. Ce constat se base sur le texte même de la disposition, et l'interprétation littérale est confirmée par la comparaison de la définition figurant au projet de loi initial avec la définition telle qu'adoptée. Le projet de loi initial proposait la définition suivante du harcèlement psychologique :
- « Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci. Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié. »
- 31 À la lumière des nombreux commentaires émis lors des audiences de la CET sur le projet, commentaires qui visaient à confirmer qu'il ne sera pas nécessaire de démontrer une atteinte à l'intégrité pour faire la preuve de l'existence du harcèlement, le législateur s'est assuré que la version finale comporte une formulation clairement disjonctive qui permet au salarié d'agir sans attendre qu'une maladie se développe :
- « ...on ne veut pas avoir la personne dans la situation où elle doit faire la preuve de conséquences préjudiciables, parce que là on glisse très rapidement vers la lésion professionnelle. Si c'est rendu au point qu'il y a ...un préjudice...on n'est plus en amont ». (Débats de la CET du 11 décembre 2002)
- 32 La dignité des salariés est également protégée par l'article 4 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et l'article 2087 du *Code civil du Québec*. Dans le contexte de l'application du droit à la dignité prévu à la *Charte*, la Cour suprême s'est prononcée ainsi :
- « L'art. 4 de la *Charte* vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain et au respect qu'elle se doit à elle-même. » (*Curateur public du Québec par. 105*)
- 33 Dans un jugement subséquent, la Cour suprême ajoutera que :
- « La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne [...ou...] lorsque des personnes et des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés. » (*Law*, par. 53)

- 34 Ces définitions du concept de la dignité permettent de constater que l'existence du harcèlement psychologique pourrait en soi constituer une violation de la dignité, dans la mesure où les victimes sont habituellement dévalorisées, mises de côté et marginalisées. La définition du harcèlement dans la LNT a été soigneusement conçue pour s'assurer que l'obligation de protéger les salariés du harcèlement existe même en l'absence de l'atteinte à la santé physique ou psychique d'un salarié. En expliquant la raison d'être des termes « entraîne un milieu de travail néfaste », le ministre s'exprime ainsi :

« ...de façon préventive, on est rendu presque sur ce terrain-là et que, si on pense à l'obligation de moyens qui sera faite aussi à l'employeur, c'est vraiment le milieu de travail qu'on vise, qu'on a créé par ce comportement-là un milieu de travail néfaste. » (Débats de la CET du 11 décembre 2002)

c. Droits des salariés, obligations de l'employeur

- 35 Depuis le 1^{er} juin 2004, les salariés québécois ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement (art. 81.19(1) LNT) et il est de la responsabilité de l'employeur de leur assurer un tel milieu de travail (art. 81.19(2) LNT).

« L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. »

- 36 L'obligation de prévention, une obligation de moyens, existe donc en amont de la situation de harcèlement, ce qui implique que l'employeur doit agir même en l'absence d'informations précises concernant l'existence d'une situation problématique dans le milieu de travail. Le ministère a d'ailleurs prévu des outils pour aider les employeurs à prévenir les problèmes (Ministère du Travail, 2003) et plusieurs auteurs ont produit des textes qui seront sans doute utiles au développement de ces stratégies de prévention (Lafond et Provencher, 2004 ; Cantin et Cantin, 2004, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, 2004). Par ailleurs, dans le cas où l'existence d'une situation de harcèlement est portée à l'attention de l'employeur, celui-ci doit prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement. Le salarié victime de harcèlement a intérêt à avertir l'employeur le plus rapidement possible de l'existence d'une situation de harcèlement et il devra s'assurer de détenir la preuve d'un tel avertissement. Cet élément pourrait être important en raison du fait que certaines obligations de l'employeur naissent du fait de sa connaissance du harcèlement.

d. Les recours des victimes de harcèlement psychologique

- 37 La victime de harcèlement psychologique, ou un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés agissant pour le compte et avec le consentement écrit d'un ou de plusieurs salariés (art. 123.6 LNT), peut exercer un recours en vertu de la nouvelle loi dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique (art. 123.7 LNT), bien qu'il puisse y avoir plusieurs manifestations qui donneront, à chaque fois, ouverture à l'exercice d'un recours. Que le salarié soit syndiqué ou non, les remèdes prévus par la loi sont identiques, bien que la procédure à suivre pour exercer le recours ne soit pas la même. Dans un premier temps, nous regarderons les remèdes proposés par le législateur et ensuite nous nous attarderons aux distinctions procédurales selon que le travailleur est syndiqué ou non.

38 Pour bien cerner la portée des pouvoirs de l'instance saisie d'une plainte ou d'un grief relatif au harcèlement psychologique, il faut comprendre que l'étendue des pouvoirs prévue à l'article 123.15 LNT dépendra de l'existence ou non d'une lésion professionnelle imputable au harcèlement (art. 123.16 LNT). En l'absence de lésion professionnelle, on pourra demander d'ordonner à l'employeur de remplir l'une ou plusieurs des obligations suivantes :

- La réintégration du salarié.
- Le paiement de diverses indemnités et des dommages et intérêts punitifs et moraux.
- La mise en place de moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement.
- Le financement d'un soutien psychologique.
- La modification du dossier disciplinaire de la victime.

39 La liste n'est pas limitative.

40 Par contre, si l'instance saisie du recours estime **probable** qu'il y a eu lésion professionnelle **pendant la période visée**, elle suspend les aspects du dossier qui concernent le financement d'un soutien psychologique, le versement d'indemnités pour salaire perdu, ainsi que l'octroi des dommages et intérêts moraux et punitifs (art. 123.16 LNT) pour la période où elle juge probable qu'il y a eu lésion professionnelle. Elle réservera sa décision sur ces aspects en attendant l'opinion de la CSST et elle ne peut pas ordonner le paiement d'indemnités pour cette période à moins que la CSST ne conclue qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle. Cette approche, introduite comme solution de compromis la veille de l'adoption de la loi, se fonde sur l'idée que, dans la situation de lésion professionnelle, la victime ne pourra obtenir une indemnité monétaire autre que le montant payable en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Dans l'éventualité où l'instance (la Commission des relations de travail ou l'arbitre) estimerait probable qu'il s'agit d'une lésion professionnelle, elle devrait néanmoins continuer d'entendre le reste de la cause, car ni la CSST, ni la CLP, ne se prononcera sur l'existence du harcèlement et sur les autres remèdes possibles. Il est primordial que la victime ait l'occasion de se faire entendre, par une personne neutre et compétente, sur l'existence du harcèlement, car l'indemnisation ne permettra pas en soi de mettre fin à la situation, d'autant plus que la CSST n'a pas à se prononcer sur l'existence du harcèlement pour rendre sa décision (Pronovost, 2003).

41 **Les recours du salarié non syndiqué**

42 Le salarié non syndiqué qui se croit victime de harcèlement psychologique s'adressera par écrit à la Commission des normes du travail et cette dernière enquêtera sur la situation (art. 123.6 et 123.8 LNT). La CNT pourra en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre du Travail de nommer un médiateur (article 123.10 LNT). À la fin de l'enquête, et en l'absence d'un règlement entre les parties, la CNT défère le dossier sans délai à la Commission des relations de travail (CRT) (art. 123.12 LNT), et elle pourra représenter la personne plaignante devant la CRT (art. 123.12 LNT) qui a juridiction exclusive en cette matière (art. 114 du Code du travail (CT) et l'annexe 1 du même Code). Si la CNT refuse de poursuivre l'enquête, le salarié peut demander la révision de cette décision (art. 123.8 et 107 et 197.1 LNT).

43 **Les recours du salarié syndiqué**

44 Le seul recours disponible pour le salarié syndiqué qui dispose d'un droit de grief est l'exercice d'une procédure de grief, les recours à la CNT et à la CRT étant réservés aux non-syndiqués. Les termes de la LNT, y compris le délai pour soumettre un grief,

primeront sur les dispositions de la convention à ce sujet (81.20 LNT ; Lafond et Provencher, 2004, p. 48 ; Poirier et Rivest, 2004, p. 121), à moins que la convention ne contienne des dispositions plus favorables au salarié (article 94 LNT). Les parties pourront demander au ministre de nommer un médiateur (article 81.20(2) LNT).

- 45 C'est le syndicat, et non le salarié, qui a le pouvoir de déférer le grief à l'arbitrage. Dans l'éventualité où le syndicat refuserait ou ferait défaut de ce faire, le salarié pourrait porter plainte contre son syndicat à la CRT, qui pourrait ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage. La nouvelle loi a beaucoup élargi les obligations du syndicat à l'égard de la victime de harcèlement, en modifiant l'article 47.3 du *Code du travail* pour permettre l'exercice du recours contre le syndicat même en l'absence de mesures disciplinaires à l'égard de la victime du harcèlement. Depuis le 1^{er} juin 2004, l'article du *Code du travail* se lit ainsi :

« Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission [CRT] d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage. » (Art. 77 du PL143).

- 46 Ce recours est limité par la portée de l'article 47.2 C.T., qui circonscrit le comportement attendu du syndicat :

« Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non. »

- 47 Les syndicats devront s'assurer de la mise en place d'une procédure de prise en charge des dossiers de victimes de harcèlement qui assure que l'évaluation du dossier et le soutien apporté à la personne qui se croit victime de harcèlement soient effectués en conformité avec les exigences du *Code du travail*. Il ne sera plus possible de soutenir uniquement les salariés faisant l'objet de mesures disciplinaires pour harcèlement sans assurer une représentation adéquate des victimes du harcèlement, à moins qu'un tel choix ne se justifie à la suite d'une enquête sur la situation.
- 48 Le législateur aurait pu permettre à l'ensemble des salariés d'avoir recours aux services de la Commission des normes du travail, mais, sans doute pour des raisons économiques, il a choisi de réserver aux syndicats les obligations de représentation dans les milieux syndiqués.

3. Portrait des réclamations entendues en appel à la commission des lésions professionnelles (1998-2002)

- 49 Nous l'avons déjà constaté, les travailleurs victimes de harcèlement psychologique ont, depuis des années, le droit à une indemnité dans la mesure où ils peuvent prouver que le harcèlement psychologique au travail a entraîné une lésion professionnelle. Ce droit existe depuis des décennies et les différents tribunaux spécialisés ont rendu des centaines de décisions en ce sens depuis les années 80. Le rôle des tribunaux spécialisés, et de la CSST en première instance, est de déterminer l'existence d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP, et non pas de se prononcer sur l'existence du harcèlement psychologique comme tel (Pronovost, 2003).

- 50 Les décisions rendues dans ce contexte et portant sur des situations de harcèlement psychologique font partie de la grande famille des décisions concernant les situations stressantes survenues par le fait ou à l'occasion du travail (Lippel, 1992 ; Lafond, 1997). Des études antérieures ont permis de constater que l'accès à l'indemnisation pour les lésions psychiques reliées au travail n'était pas chose simple (Lippel, 1992) et que les réclamations en relation avec le harcèlement psychologique étaient particulièrement controversées (Lafond, 1997).
- 51 Une étude des jugements des tribunaux administratifs (Bureaux de révision paritaires et Commission d'appel en matière de lésions professionnelles) rendus entre 1987 et 1994 permettait de constater que les travailleuses, encore plus que les travailleurs, éprouvaient des difficultés à faire valoir leur droit à une indemnisation pour les lésions psychiques reliées au stress au travail (Lippel, 1999) alors qu'il en était autrement lorsque la lésion psychique était imputée à la violence physique ou verbale, tout au moins dans les jugements rendus entre 1992 et 1998 par la CALP (Lippel, 2001).
- 52 Devant ces résultats à la fois étonnants et inquiétants, en raison du questionnement qu'ils suscitent en matière de droit à l'égalité, nous avons entrepris une nouvelle étude des jugements de la Commission des lésions professionnelles rendus entre 1998 et 2002.

3.1 Méthode

- 53 Nous avons étudié l'ensemble des décisions motivées rendues par la Commission des lésions professionnelles entre le 1^{er} avril 1998 et le 23 septembre 2002 portant sur la reconnaissance du droit à l'indemnisation d'une personne qui se croyait atteinte d'une lésion psychique imputable aux conditions stressantes vécues au travail. Les décisions faisant suite à une entente survenue en conciliation n'ont pas été examinées. La banque Azimut de Soquij¹ a permis d'avoir accès à l'ensemble des décisions motivées de la CLP, et tout porte à croire que la méthode de sélection retenue nous a permis d'accéder à l'ensemble des décisions pertinentes rendues durant cette période.
- 54 Toutes les décisions ont été versées dans une banque de données Filemaker après avoir été analysées par un membre d'une équipe de sept étudiants en droit² qui ont saisi un résumé de la décision à l'aide d'une grille d'analyse comportant 452 champs distincts. Un guide de codage portant sur chacun des champs a été développé collectivement ; des rencontres régulières visant à assurer l'uniformité du codage ont eu lieu et, à la fin, une analyste a relu l'ensemble des résumés de la banque pour s'assurer que toutes les fiches avaient été saisies conformément à la méthode définie dans le guide de codage. Cette méthode a déjà été utilisée à plusieurs reprises (Lippel, 2002) pour permettre non seulement une analyse juridique classique mais aussi une analyse des décisions en tant qu'étude de cas, une myriade de questions pouvant être examinées grâce à la saisie détaillée des situations factuelles rapportées dans chacun des jugements. Les grilles d'analyse Filemaker permettent de croiser différentes variables et d'examiner ainsi, sur un grand nombre de questions, les discours rapportés de différents acteurs (travailleurs, employeurs, syndicats, médecins, décideurs de la CLP, membres syndicaux et patronaux du tribunal), ainsi que la prise de position des différents acteurs et des décideurs à l'égard de ces situations factuelles. L'analyse différenciée selon le sexe étant au cœur de notre recherche, nous avons tenu compte du sexe des personnes réclamantes, des autres personnes impliquées dans un conflit, des décideurs de la CLP et des représentants des parties.

- 55 Cette méthode a cependant des limites parce qu'elle ne permet de tracer le portrait que des situations soumises à la CLP, et qu'elle ne nous permet pas d'obtenir une vue complète de l'état des réclamations soumises à la CSST elle-même. De plus, les décisions sont rédigées par les commissaires de la CLP et les énoncés imputés aux différents acteurs (la version du travailleur, de l'employeur, des témoins) sont rapportés par le commissaire et non par les individus concernés. Néanmoins, nous n'avons pas de raison de croire que ces limites introduiraient un biais quant à la nature des situations stressantes affectant respectivement les femmes et les hommes réclamants.

3.2 Résultats

- 56 Notre enquête porte sur l'ensemble des lésions psychiques que les personnes réclamantes imputent au travail, mais à l'intérieur de cet article nous nous en tiendrons aux seules décisions portant sur le harcèlement psychologique. La figure 1 permet de constater que, dans 108 des 357 décisions analysées, la personne réclamante invoquait avoir été victime de harcèlement psychologique alors que dans 23 cas, on alléguait le harcèlement discriminatoire. Lorsque la situation factuelle invoquée touchait aux deux formes de harcèlement, nous avons classé la décision sous la rubrique du harcèlement discriminatoire seulement.

Figure 1. Reconnaissance des lésions psychiques selon la cause invoquée (CLP)

- 57 Un portrait juridique classique des décisions portant sur le harcèlement psychologique (Pronovost, 2003) a permis de constater que la vaste majorité des réclamations dans ce domaine a été évaluée en vertu de la définition d'accident du travail et non pas à titre de maladie professionnelle. Cette approche est conforme à la jurisprudence quasi constante de la CAS, de la CALP et de la CLP dans le domaine de la reconnaissance des lésions psychiques (Lippel, 1992 ; Lafond, 1997 ; Lippel, 2002a). Ici, nous ne nous attarderons pas aux aspects juridiques de l'analyse, mais plutôt au taux de succès des travailleurs et des travailleuses dans les dossiers où il est fait mention de harcèlement psychologique et à certains aspects du portrait des situations factuelles faisant l'objet des réclamations.
- 58 La figure 1 permet de constater que seulement 29,6 % des réclamations pour harcèlement psychologique ont été acceptées par la CLP qui a par ailleurs accepté 52 % des autres types de réclamations pour lésions psychiques (harcèlement discriminatoire et autres). Il existe un écart significatif entre le taux de succès des réclamations où il est fait mention du harcèlement psychologique et celui des autres dossiers ($p = .0001$, Fishers' Exact test, 2 sided) et cet écart demeure le même, qu'on élimine de l'analyse les dossiers de

harcèlement discriminatoire ou qu'on les ajoute à la catégorie « autres ». Un regard plus attentif (figure 2) permet de constater que ce sont les travailleurs, plus que les travailleuses, qui se voient refuser le droit à une indemnité pour une lésion liée au harcèlement psychologique. Alors que 57 % des réclamations pour harcèlement psychologique jugées par la CLP concernent des travailleuses, qui ont gain de cause dans 37 % de ces cas, les travailleurs représentent 43 % des cas et gagnent leur cause dans 20 % de ces cas.

Figure 2. Reconnaissance des réclamations pour harcèlement psychologique selon le sexe du travailleur (CLP)

- 59 Bien que ce taux de reconnaissance puisse sembler décourageant pour les personnes atteintes de problèmes psychiques qu'elles attribuent au harcèlement psychologique, la situation à la CLP est nettement plus reluisante pour les travailleurs que celle qui prévalait pour ces mêmes travailleurs dans les instances inférieures. À la figure 3, on peut constater que les décisions qui ont précédé les jugements rendus par la CLP ont été très peu favorables aux salariés : seulement 2,8 % des réclamations avaient été acceptées par la CSST, et 6,5 % par le Bureau de révision paritaire (révision avant le 1er avril 1998) ou la Direction de révision administrative (révision après le 1er avril 1998). Il faut croire que les travailleurs et travailleuses qui désirent obtenir une indemnisation de la CSST ont intérêt à épuiser leurs droits d'appel pour améliorer leurs chances de réussite.

Figure 3. Reconnaissance des réclamations selon les instances

- 60 L'examen des situations factuelles entourant ces différents cas de harcèlement psychologique nous révèle que les victimes de harcèlement psychologique se sentent harcelées par leurs supérieurs et non par leurs collègues ou par la clientèle, dans la vaste majorité des causes entendues par la CLP (figure 4).

Figure 4. Auteurs du harcèlement (CLP)

- 61 Les auteurs du harcèlement psychologique sont très majoritairement des hommes, et ce, peu importe le sexe de la victime, tel qu'il appert de la figure 5 : 76 % des dossiers impliquaient au moins un superviseur mâle, 27 % des dossiers impliquaient au moins un superviseur de sexe féminin, 24 % des dossiers impliquaient au moins un collègue mâle et seulement 10 % des dossiers impliquaient un collègue de sexe féminin. Plusieurs dossiers impliquaient plus d'un harceleur.

Figure 5. Sexe des auteurs et des victimes de harcèlement psychologique

- 62 Si l'on s'en tient au portrait des 32 réclamations acceptées, les superviseurs demeurent les auteurs du harcèlement dans la très grande majorité des cas, tel qu'il appert de la Figure 6.

Figure 6. Auteurs du harcèlement, réclamations acceptées (CLP n =32)

- 63 Lorsqu'on compare les réclamations provenant de travailleuses et de travailleurs victimes de harcèlement dont la réclamation est acceptée par la CLP, on constate que le portrait des auteurs n'est pas tout à fait identique selon que la victime est un homme ou une

femme. Alors qu'un superviseur est impliqué dans la situation de harcèlement dans 78 % des cas des travailleurs comme des travailleuses, il est davantage impliqué comme acteur unique lorsque la victime est une travailleuse, alors qu'il agit comme l'un des acteurs dans le cas des travailleurs, ces derniers étant plus souvent harcelés par plus d'une personne, comme on peut le voir à la Figure 7.

Figure 7. Auteurs de harcèlement selon le sexe de la victime

- 64 À première vue, il est difficile d'expliquer les différences dans le taux de reconnaissance des réclamations des travailleurs et des travailleuses (figure 2). Le taux de succès des travailleuses est nettement supérieur à celui des travailleurs, bien que l'écart dans le taux de succès ne soit pas tout à fait significatif ($P = .057$) selon les normes statistiques habituelles. La tendance peut étonner si on se rappelle que les travailleuses avaient, entre 1987 et 1994, moins de chances de réussir que les travailleurs dans le cas des lésions attribuables au stress chronique (Lippel, 1999), et que, par définition, le harcèlement psychologique fait partie de la catégorie du stress chronique. Il faudra attendre que l'analyse qualitative soit complétée pour identifier avec précision les différences marquant les dossiers des travailleurs et des travailleuses qui réclament une indemnité en raison d'une lésion psychique qu'ils associent au harcèlement psychologique. Néanmoins, on peut déjà identifier quelques éléments caractérisant le portrait des hommes et celui des femmes ayant soumis une telle demande de reconnaissance à la CLP.
- 65 Outre le fait que les femmes qui réussissent semblent davantage la cible d'un superviseur qui agit seul (figure 7), la figure 8 permet de constater que les travailleuses qui se disent victimes de harcèlement psychologique alors qu'elles font également l'objet d'une évaluation négative réussissent devant la CLP alors que les hommes dont les dossiers comportent ces deux mêmes caractéristiques échouent. Règle générale, du point de vue juridique, lorsque la source de stress prend naissance dans l'utilisation non abusive du droit de gérance, les tribunaux refuseront la réclamation (Cantin et Cantin, 2004, p. 133) à moins de constater que l'évaluation négative est assimilable à une forme de harcèlement, par exemple lorsque les faits reprochés n'existent pas, ou lorsque l'évaluation négative équivaut à un abus d'autorité compte tenu de la disproportion entre la sanction et la faute reprochée (Lippel, 2002a, 108-121).

Figure 8. Évaluation négative et reconnaissance selon le sexe

- 66 Sur le plan statistique, l'écart constaté à la Figure 8 dénote qu'en présence d'une évaluation négative se manifeste une tendance lourde à l'acceptation des réclamations des travailleuses alors que les réclamations des travailleurs sont refusées ($P = .054$). On inclut dans le concept d'évaluation négative une mesure disciplinaire, un refus de promotion ou de permanence, un avis disciplinaire, une critique formelle de la productivité du travailleur, de la qualité de son travail ou de son assiduité ainsi que d'autres éléments de même nature. Il est clair que des événements de ce type peuvent faire partie d'un portrait de harcèlement psychologique, mais ils peuvent aussi constituer un contexte où une accusation de harcèlement surgit comme élément stratégique pour défendre un dossier à caractère disciplinaire.
- 67 Une analyse qualitative des décisions permet de constater que la CLP considère que l'évaluation négative imposée aux travailleuses entendues par le tribunal fait partie d'un portrait de harcèlement alors qu'il n'en est pas ainsi dans le cas de la plupart des travailleurs. Lorsqu'il existait une allégation d'évaluation négative, seulement 22 % des dossiers de travailleurs ont été acceptés alors que 54,5 % des dossiers de travailleuses l'ont été. La lecture des jugements permet de déceler dans les motifs de refus des cas impliquant des hommes plusieurs indices qui n'étaient pas présents dans les dossiers des femmes. Ainsi, parmi les 14 dossiers d'hommes qui ont été refusés, la preuve médicale était inadéquate dans 4 dossiers, alors qu'elle démontrait des problèmes de santé mentale d'origine endogène dans 3 autres cas. De plus, 2 travailleurs éprouvaient des problèmes personnels graves au moment des événements vécus au travail. 4 des travailleurs n'étaient pas représentés, facteur souvent associé à la non-reconnaissance d'une lésion professionnelle. Plusieurs des dossiers de travailleurs faisaient état d'un contexte conflictuel associé aux relations de travail ou aux négociations contractuelles : l'évaluation négative se situait au moment du refus de la permanence pour un employé en probation, sur fond d'un conflit collectif concernant le fonds de pension ou l'arrivée d'un syndicat dans l'entreprise, alors que l'entreprise était sur le bord de la faillite ou à l'occasion de fusions ou de restructuration de l'entreprise. Du seul fait de leur existence, ces facteurs ne permettent pas de conclure à l'absence de harcèlement psychologique. Au contraire, les moments de fortes tensions à l'occasion d'une réorganisation du travail sont souvent la trame de fond du harcèlement psychologique ; néanmoins, dans les cas particuliers soumis à la CLP par les travailleurs et non par les travailleuses, le jugement laisse parfois transparaître l'idée que la réclamation pour maladie liée au harcèlement ferait partie d'une stratégie de négociation plutôt qu'elle ne révélerait l'existence d'une véritable lésion professionnelle. Cela est particulièrement évident lorsque la preuve médicale est défailante ou carrément absente.

- 68 Un regard sur les 4 dossiers d'hommes et 12 dossiers de femmes qui sont acceptés malgré la preuve d'une évaluation négative dévoile plusieurs cas classiques de harcèlement psychologique, quelques cas qui comprennent à la fois des allégations de harcèlement psychologique mais surtout des relations conflictuelles et deux cas où la lésion professionnelle s'est développée à l'occasion d'accusations de harcèlement psychologique à l'endroit de la travailleuse. D'ailleurs, il est important de noter qu'une prise en charge maladroite d'un dossier de harcèlement psychologique peut être l'occasion d'une nouvelle lésion professionnelle chez la personne accusée, et ce, même si l'accusation initiale est bien fondée. Dans un des cas étudiés, la travailleuse accusée avait fait une tentative de suicide à la suite de l'accusation. Le tribunal, sans nier le fait qu'elle ait pu agir comme harceuse elle-même, reconnaît que le caractère traumatisant de la prise en charge a été l'occasion du déclenchement de la lésion professionnelle. La LATMP étant une loi qui prévoit l'indemnisation « sans égard à la responsabilité de quiconque » (article 25), le fait que la travailleuse ait pu elle-même se comporter comme harceuse n'est pas un motif pouvant justifier le refus d'indemnisation dans le cas où elle subit elle-même une lésion psychique à l'occasion de l'enquête ou des mesures disciplinaires appliquées de manière humiliante ou inhumaine.

3.3 La cohabitation des recours : celui de la Loi sur les normes du travail et celui de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

- 69 L'étude de la jurisprudence de la CLP permet de faire un certain nombre de constats en ce qui a trait aux difficultés que peuvent rencontrer les personnes atteintes de maladies psychiques contractées par le fait ou à l'occasion d'événements stressants vécus au travail qui ont été qualifiés de harcèlement psychologique. Alors qu'il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence du harcèlement psychologique pour pouvoir accéder à une indemnité en vertu de la LATMP, il semble que l'identification du harcèlement comme source de stress rende plus difficile l'accès aux indemnités que l'identification d'autres sources de stress ayant à elles seules contribué à l'apparition d'une lésion psychique. L'association entre la mention du harcèlement psychologique et le refus de la réclamation par la CLP n'implique pas nécessairement une relation de cause à effet. Il se peut que certaines des réclamations faisant état de harcèlement psychologique soient moins bien documentées sur le plan médical ou factuel, comme il se peut que le recours ait été utilisé par des personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires qui espèrent mieux protéger leur lien d'emploi en se prévalant d'une réclamation à la CSST. Il est également possible que certaines victimes de harcèlement psychologique soient l'objet de préjugés de la part des commissaires. Quoi qu'il en soit, le taux de reconnaissance pour les lésions psychiques autres que celles qu'on tente d'imputer au harcèlement psychologique est très significativement plus élevé (Figure 1, $p = .0001$).
- 70 En ce qui a trait au taux de succès, il est intéressant de constater que le taux d'acceptation de 29,6 % des dossiers de harcèlement psychologique soumis à la CLP est nettement supérieur au taux initial d'acceptation de ces mêmes dossiers, qui est de 2,8 % à la CSST et de 6,5 % au moment de la révision à la CSST. Il est intéressant de constater que, parmi ceux qui réussissent en appel (32), seulement trois, soit moins d'un sur dix, avaient été acceptés par l'agent de la CSST siégeant en révision, et seulement une de ces réclamations avait été acceptée par l'agent d'indemnisation. Il faut néanmoins souligner de nouveau les

limites de notre méthode qui ne peut donner un portrait juste de l'ensemble des réclamations pour harcèlement psychologique soumises à la CSST. Il est théoriquement possible qu'un nombre plus important de dossiers soit accepté par la CSST, tout en restant invisible pour nous, si les décisions rendues n'ont pas fait l'objet d'un appel de l'employeur.

- 71 Alors que certaines études concluent que les collègues de travail sont souvent auteurs de harcèlement (Soares, 2002), notre étude permet de voir que, chez les victimes qui sont atteintes de lésions et qui épuisent leurs recours jusqu'à la CLP, les supérieurs ont été impliqués à titre d'auteurs dans la très grande majorité des cas. Pour parvenir à une meilleure compréhension de cette situation, il nous faudra explorer plusieurs facteurs. Il se peut que le harcèlement par un supérieur soit davantage susceptible d'entraîner une lésion, l'inégalité des forces entre l'auteur et la victime étant alors exacerbée par la position de pouvoir du superviseur, ce qui limite la capacité de se protéger de la victime. Il se peut également que les victimes du harcèlement exercé par un supérieur reçoivent davantage d'appui de la part du syndicat ou de collègues, appui qui permettrait de judiciairiser un dossier qui autrement ne ferait pas l'objet d'une réclamation à la CSST ou tout au moins d'un appel à la CLP. Quoi qu'il en soit, on constate que les travailleurs, et particulièrement les travailleuses, qui exercent leur droit d'appel à la CLP, ne sont pas surtout victimes de leurs collègues mais bien de leurs supérieurs.
- 72 Ce constat est conforme à l'expérience de la Commission des normes du travail rapportée par Jean-Pierre Brun qui a effectué une étude sur 230 plaintes soumises à la Commission des normes du travail en vertu de la nouvelle loi : 60 % des « mis en cause » sont des supérieurs immédiats et 17 % sont de simples collègues. Par ailleurs, 75 % des plaintes sont portées par des travailleuses (Chouinard, 2005, citant une communication de Jean-Pierre Brun). Ces plaintes adressées à la CNT proviennent nécessairement de personnes non syndiquées, ce qui permet de croire que nos résultats concernant le portrait des réclamations à la CLP ne sont pas le produit d'un filtrage syndical.

4. Conclusion

- 73 Le législateur québécois est le premier en Amérique du Nord à avoir formulé une définition du harcèlement psychologique et à avoir fourni un encadrement législatif des recours spécifiquement destinés aux victimes du harcèlement qui pourront dorénavant entreprendre des démarches pour se protéger avant que leur santé ne soit compromise. Il faut applaudir à cette initiative et espérer que les nouveaux recours permettront l'assainissement des milieux de travail québécois. Ce recours ne s'applique qu'aux salariés dont les conditions de travail sont régies par la législation provinciale ; les travailleurs autonomes étant exclus de la portée de la *Loi sur les normes du travail* n'y ont donc pas accès, non plus que les travailleurs sous juridiction fédérale qui devront attendre des modifications législatives, un projet de loi analogue à celui qui a été adopté au Québec, projet proposé par un député du Bloc québécois au Parlement fédéral à l'automne 2003, n'ayant pas reçu l'appui du parti au pouvoir (PL C-451).
- 74 Alors que le législateur français a favorisé un recours à la fois civil et pénal (*Code du travail* (France) L122-49 introduit par la *Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002*) et que le législateur belge a intégré à sa législation une structure de prise en charge très détaillée (Jacmain, 2002), le législateur québécois a préféré une démarche qui s'inscrit facilement dans la législation existante. Il a retardé de presque 18 mois la mise en vigueur de la loi

afin de permettre à la Commission des normes du travail et aux employeurs et syndicats de développer des outils et des procédures visant à assurer une implantation efficace des mesures nécessitées par la nouvelle législation. Une pléthore de publications juridiques offrant des conseils aux acteurs (Côté et Rivest, 2004 ; Cantin et Cantin, 2004 ; Lafond et Provencher, 2004 ; Poirier et Rivest, 2004 ; Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, 2004) ont vu le jour dans les mois qui ont précédé la mise en vigueur de la loi et l'attention des médias et du milieu scientifique permet d'espérer qu'un plus grand nombre de québécois et de québécoises sont d'ores et déjà au courant de la nouvelle loi et familiers avec le concept de harcèlement psychologique.

- 75 Alors que certains critiques de la législation française (pénale) sur le harcèlement moral déplorent une approche essentiellement individualiste de problèmes qui seraient davantage attribuables à une organisation du travail inadéquate (Askenazy, 2004, p. 35-40), il faut souligner la reconnaissance, dans les travaux québécois ayant précédé l'adoption de la loi, de l'importance de la contribution de facteurs organisationnels à la création de milieux propices au harcèlement psychologique (Ministère du Travail, 1999, p. 29-55 ; Ministère du Travail, 2001). Le harcèlement psychologique, tel que conçu par le législateur québécois, dépasse de beaucoup le phénomène du pervers narcissique qui contamine un milieu de travail. L'approche retenue par le législateur québécois fournit un nouveau recours (civil et non pénal) aux individus, mais l'enquête qui suivra ne pourra pas faire abstraction du contexte d'émergence du harcèlement, y compris des facteurs organisationnels qui y ont contribué. Cela est d'autant plus vrai que c'est le milieu de travail qui doit faire l'objet de l'attention de l'enquêteur et du tribunal et non pas simplement la santé mentale de la victime.
- 76 Compte tenu des difficultés vécues par les victimes de harcèlement psychologique au travail avant l'adoption de la nouvelle loi, on ne peut qu'être d'accord avec les principes qui y sont énoncés. Il ne faut pas sous-estimer l'importance de cette initiative du législateur. Déjà, on peut constater que l'existence même de la loi a eu un effet pédagogique : les colloques et les activités de formation sur le sujet se multiplient, les médias en parlent à répétition et les acteurs des milieux de travail se familiarisent avec des concepts et des stratégies de prévention qui n'auraient peut-être pas suscité leur attention n'eût été de la nouvelle loi. Ces développements contribuent à la prévention primaire du harcèlement, la conscientisation des différents acteurs étant une première étape incontournable dans une stratégie de prévention. Tout porte à croire que, n'eût été de la législation, les développements destinés à prévenir le harcèlement et à établir des politiques de prise en charge n'auraient pas eu lieu, tout au moins n'auraient-ils pas pris l'ampleur qu'on a pu constater dans les années qui ont suivi l'adoption de la loi.
- 77 Après une année d'application, la Commission des normes du travail a reçu 2500 plaintes, dont moins de 1 % ont été jugées frivoles (Chouinard, 2005). Aucun jugement n'a été rendu à ce jour. Le succès de la législation ne sera pas mesuré par l'état de la jurisprudence mais pas les démarches qui, bien qu'elles échappent à la vue des juristes, sont entreprises en raison des obligations légales de faire cesser le harcèlement ou de le prévenir. Il est trop tôt pour évaluer l'impact de la législation. Néanmoins des commentaires d'intervenants, comme ceux d'une porte-parole d'Au Bas de l'Échelle qui a présenté les constats de l'organisme au cours d'un colloque soulignant le premier anniversaire de la loi, permettent d'entretenir un certain espoir quant au caractère préventif de la loi. Ce groupe, qui répond aux besoins d'une clientèle non syndiquée, a constaté que les personnes qui font appel à leurs services tardent moins à le faire depuis

l'existence de la loi. Alors que la santé des personnes qui se plaignaient auprès de l'organisme avant l'adoption de la loi était souvent déjà gravement atteinte, plusieurs personnes qui se croient aujourd'hui victimes de harcèlement n'attendent plus d'être malades pour consulter des ressources de défense des droits. Il faudra attendre quelques années avant d'être en mesure d'évaluer l'impact de la loi, mais l'opinion exprimée par cette intervenante d'un organisme qui est consulté sur des problèmes de harcèlement psychologique depuis plus de dix ans permet d'espérer que certains comportements commencent à changer.

- 78 Malgré les côtés positifs de la nouvelle loi, on peut regretter, à la lumière du portrait des réclamations pour lésions professionnelles, que le législateur ait abandonné son idée initiale, telle que proposée dans le projet de loi déposé le 7 novembre 2002, qui donnait l'option du recours au justiciable tout en interdisant le cumul des indemnités payables en vertu de la LATMP et de la LNT. À la dernière minute, le législateur a ajouté l'article 123.16 LNT qui limite l'accès aux indemnités pour les victimes de harcèlement psychologique qui ont probablement, aux yeux de la CRT ou de l'arbitre, subi une lésion professionnelle durant la période faisant l'objet de la demande à la CRT. Il est à craindre que cet ajout, dont la justification a été tirée du principe d'exclusion de tout autre recours pour les lésions professionnelles, en raison du caractère transactionnel du régime (Béliveau St-Jacques, 1996 ; Lippel, 1986), mène à une judiciarisation accrue et risque d'entraîner des difficultés semblables à celles qu'éprouvaient les victimes de harcèlement sexuel qui se sont vues privées d'un recours au Tribunal des droits de la personne pour des raisons analogues (Lippel et Demers, 2000).
- 79 L'affaire *Béliveau St-Jacques*, rendue par la Cour suprême du Canada en 1996, a établi qu'une victime de lésion professionnelle indemnisée pour une lésion psychologique à la suite de harcèlement sexuel n'avait pas le droit de réclamer une réparation en vertu des règles générales de responsabilité civile, ni des dommages moraux et exemplaires en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne. La portée de ce jugement a été élargie par la Cour d'appel du Québec en 2001 dans l'affaire *Genest* qui a conclu qu'une victime de harcèlement sexuel qui aurait pu faire une réclamation à la CSST ne peut obtenir une réparation en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans l'éventualité où le tribunal estimerait que ses dommages sont attribuables à une lésion professionnelle. Du point de vue des gestionnaires des régimes d'indemnisation, cette approche semble cohérente (Pacquet, 1997), mais plusieurs auteurs (Drapeau, 1997 ; Langevin, 1997 ; Lippel et Demers, 2000) ont critiqué les conséquences néfastes qu'elle entraîne pour les victimes de harcèlement discriminatoire, en raison notamment de la médicalisation du harcèlement psychologique qui en a découlé, de la banalisation des droits fondamentaux consacrés par la Charte et de la mise à l'écart du Tribunal des droits de la personne, ce tribunal spécialisé dans le domaine de la violation des droits constituant, selon ces auteurs, un forum plus approprié pour entendre ces causes.
- 80 L'effet net de ces jugements a été de soumettre plusieurs justiciables à un double procès : d'une part, il fallait réclamer une indemnisation à la CSST (possiblement à la CLP dans l'éventualité d'un appel) pour la lésion professionnelle ; d'autre part, il fallait s'adresser à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (et en appel au Tribunal des droits de la personne) pour obtenir une ordonnance visant à faire cesser cette violation des droits fondamentaux que constitue le harcèlement sexuel.
- 81 L'avant-projet de loi sur le harcèlement psychologique, déposé le 7 novembre 2002, permettait plus de souplesse aux victimes, qui pouvaient s'adresser soit à la CSST (CLP)

soit à la Commission des normes du travail (CRT ou arbitre) pour obtenir une réparation. Il était toutefois impossible de cumuler les indemnités et dommages-intérêts attribuables en vertu de l'un et l'autre des régimes. Finalement, le législateur a modifié son projet de loi et dorénavant la personne qui a été victime d'une lésion professionnelle devra, inévitablement, se soumettre aux mécanismes prévus par la LATMP, tout en gardant le droit de demander des ordonnances à l'arbitre ou à la Commission des relations de travail pour faire cesser le harcèlement. Il devient alors nécessaire de vivre deux procès devant deux instances, chacun visant un objectif distinct, chacun pouvant constituer une source de traumatisme. Considérons aussi que, dans les cas de harcèlement discriminatoire, les rôles de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et du Tribunal des droits de la personne sont de plus en plus ambigus, la CSST et la CLP ayant juridiction exclusive en ce qui concerne les lésions professionnelles tandis que la CRT et l'arbitre se voient attribuer une juridiction exclusive en ce qui concerne toute forme de harcèlement psychologique (*Code du Travail*, art. 114 (2)).

- 82 Les affaires *Arthur* et *Parent* rendues par la Cour d'Appel en 2002 permettent aux travailleurs atteints de lésions psychologiques de s'adresser aux tribunaux de droit commun pour obtenir une réparation pour la violation de leur dignité. Le législateur en 2002 a clairement permis aux victimes de harcèlement psychologique de s'adresser à la CRT (à l'arbitre) pour obtenir réparation pour la violation de leur dignité lorsqu'il s'agit d'une réclamation basée sur la LNT. Reste à savoir comment les tribunaux interpréteront l'étendue de leurs pouvoirs lorsque survient une lésion psychique résultant de la violation de la dignité du justiciable.
- 83 Une étude ontarienne a montré que la perception négative de la justice organisationnelle chez les victimes de harcèlement sexuel était associée au fait de s'être prévalu de la politique de l'organisation en matière de harcèlement sexuel (Adams-Roy et Barling, 1998). Ce constat a été fait dans une province où les justiciables victimes de harcèlement sexuel n'ont pas à s'adresser à plusieurs organismes pour obtenir une reconnaissance du harcèlement sexuel et une indemnité pour la violation de leurs droits. L'exercice d'un recours juridique n'est pas chose facile pour les personnes victimes de harcèlement, surtout pour celles qui sont dans un état de fragilité psychologique au moment de l'exercice de leur droit. Il faut espérer que la complexité des mécanismes juridiques retenus par le législateur québécois ne laissera pas une perception négative de la justice chez les justiciables les plus vulnérables, soit ceux qui sont atteints de maladies psychiques et qui devront s'adresser à plusieurs instances pour accéder aux remèdes auxquels ils ont droit.
- 84 Compte tenu du taux d'acceptation de ces réclamations par la CSST, ou tout au moins par la CLP (entre 1998 et 2002) siégeant en appel des décisions de la CSST, il faut se demander comment les différentes instances réagiront lorsqu'un plus grand nombre de justiciables se verront obligés par l'arbitre ou la CRT de s'adresser à la CSST pour statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle et, le cas échéant, obtenir une indemnité. On doit espérer que le message très clair du ministre Rochon qui, lors des débats à la Commission permanente sur l'économie et le travail, a insisté à maintes reprises sur l'objectif de prévention de la nouvelle législation, permettra d'éviter que la santé mentale des justiciables ne devienne la nouvelle question en litige devant la CRT et l'arbitre dans les dossiers de harcèlement. La judiciarisation involontaire d'une question de santé mentale peut être le geste ultime de harcèlement psychologique.

BIBLIOGRAPHIE

Adams-Roy, J., Barling, J. (1998). Predicting the decision to confront or report sexual harassment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 329-336.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2002). *La nouvelle stratégie de santé et de sécurité au travail pour l'Europe prend forme*. Lettre de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, n° 13.

Askenazy, P. (2004). *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*. Éditions du Seuil et la République des Idées, France.

Cantin, I., Cantin, J.-M. (2004). *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*. Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).

Chouinard, M.-A. (2005). Chaque jour, dix personnes portent plainte pour harcèlement psychologique. *Le Devoir*, le 10 juin 2005, p. A-2.

Cliche, B., Veilleux, P., Bouchard, F., Houpert, C., Latulippe, E., Cormier, I., Raymond, M.-P. (2005). *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).

Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances (2001). *Projet d'avis de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances à l'intention de la Commission de l'emploi et des affaires sociales sur le harcèlement moral sur le lieu de travail*. 2001/2339, adopté lors de la réunion du 27 février 2001.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (L.F. Dagenais, coll. F. Boily). (2000). *Étude sur la dimension psychologique dans les plaintes résolues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Montréal.

Commission permanente de l'économie et du travail (2002). *Les travaux parlementaires de la 36^e législature, 2^e session*. Étude détaillée du projet de loi n° 143, Journal des débats, du 3 au 12 décembre 2002. www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet-36-2/journal-debats/CET-021212.html

Drapeau, M. (1997). Les conséquences de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* sur les droits et recours des victimes de harcèlement discriminatoire ayant causé une lésion professionnelle. In *Développements récents en droit de la responsabilité civile* (1997), Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Éditions Yvon Blais, 4-23. Cowansville (Québec).

Europarl (2004). *Débats du parlement européen sur le harcèlement sur le lieu du travail*. le 14 janvier 2004. www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20040114+ITEM-009+DOC+XML+V0//FR

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (2004). *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*. Collection Entreprendre, Éditions Transcontinental, Montréal.

Hélis, P. (2004). Aspects juridiques. Dans *Les Cahiers de Préventique n° 5 : Harcèlement moral en milieu professionnel*, Éditions Préventique, Bordeaux.

Hélis, P. (2003). Le harcèlement moral et le droit du travail : Le regard d'un juriste. *Performances : Dossier Le harcèlement moral*, n° 12, Éditions Préventique, Bordeaux.

- Hirigoyen, M. F. (1998). *Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien*. Éditions la Découverte et Syros, Paris.
- Jacqmain, J. (2002). La Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. *Bulletin Social du Guide Social Permanent*, 137, 1-32.
- Lafond, R., Provencher, J. (2004). *Le harcèlement psychologique : tout ce que l'employeur doit savoir*. Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).
- Lafond, R. (1997). L'indemnisation des lésions psychologiques liées au travail : dernières tendances... In *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1997)*, Éditions Yvon Blais. 245 - 279. Cowansville (Québec).
- Langevin, L. (1997) L'affaire *Béliveau St-Jacques* : une bonne affaire pour les victimes de harcèlement ? In *Développements récents en droit de la responsabilité civile (1997)*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Éditions Yvon Blais. 34-55. Cowansville (Québec).
- Leclerc, C., Leblond, B., Roussin, C. (2000). *Les savoirs d'expérience d'intervenantes et d'intervenants qui procurent des services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*. Université Laval, cité dans Ministère du Travail du Québec (2001).. www1.sites.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Cahiers/savoirs.exp.pdf
- Levasseur, P. (2003). L'institution du médiateur mise en place par la loi sur le harcèlement moral n'aura donc pas vécu ! *Droit ouvrier*, mars 2003, p. 119-120.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing : La persécution au travail*. Seuil, Paris.
- Lippel, K. (2002a). *La notion de lésion professionnelle*. 4^e édition, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).
- Lippel, K. (2002). Droit et statistiques : réflexions méthodologiques sur la discrimination systémique dans le domaine de l'indemnisation pour les lésions professionnelles. *Revue femmes et droit*, 14, 2, 362-388.
- Lippel, K. (2001). Les agressions au travail : un même traitement pour les travailleurs et les travailleuses ? *Recherches féministes*, 14, 1, 83-108.
- Lippel, K., Demers, D. (2000). Le harcèlement sexuel au travail : la rencontre du droit de la santé au travail et du droit de la personne. *Revue Femmes et Droit*, 12, 1, 32-65.
- Lippel, K. (1999). Workers' Compensation and Stress : Gender and Access to Compensation. *International Journal of Law and Psychiatry*, 22, 1, 79-89.
- Lippel, K. (1992). *Le stress au travail : L'indemnisation des atteintes à la santé en droit québécois, canadien et américain*. Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).
- Lippel, K. (1986). *Droit des accidentés du travail à une indemnisation : Analyse historique et critique*. Éditions Thémis, Montréal.
- Merllié, D., Paoli, P. (2001). *Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000*. Fondation européenne sur les conditions de vie et de travail, Dublin.
- Ministère du Travail du Québec. (2003). *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes*. www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/harcelement_psychologique/Stratprevharcelement.pdf
- Ministère du Travail du Québec. (2001). *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*. www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/harcelement_psychologique/comite_hpsy.pdf

- Ministère du Travail du Québec. (1999). *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? Problématique*. www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/harcelement_psychologique/v_h_psy.pdf
- Needham, A.W. (2003). *Workplace Bullying : The Costly Business Secret*. Penguin Books, Auckland.
- Organisation internationale du travail (2003). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*. Adopté lors de la réunion des experts du 15 octobre 2003, OIT, Genève. www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/mevsws03
- Pacquet, J.-C. (1997). L'affaire *Béliveau-St-Jacques* : L'équilibre entre l'intégrité du régime de réparation des lésions professionnelles et le droit à des dommages exemplaires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. In *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Éditions Yvon Blais, 121-135. Cowansville (Québec).
- Poirier, G., Rivest R. (2004). *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Éditions Yvon Blais, Cowansville (Québec).
- Pronovost, S. (2003). La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles. In *Développements récents en santé et sécurité du travail, 2003*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, p. 109-158.
- Richards, H., Freeman, S. (2002). *Bullying in the Workplace : An Occupational Hazard*. Harper Collins Publishing, Sydney.
- Soares, A. (2002). *Quand le travail devient indécent*. CSQ, Montréal.
- Vogel, L. (2002). Harcèlement moral et législation. *Bulletin d'information du Bureau Technique Syndical Européen pour la santé et la sécurité*, 19-20, 23-29.

Sources juridiques

Législation citée

- Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
- Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64.
- Code du travail*, L.R.Q. c. C-27.
- Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002*, modifiant le Code du travail (France) par l'ajout de l'article L122-49.
- Loi du 11 juin 2002*, Moniteur Belge, 22 juin 2002.
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q. c. A-3.001(LATMP).
- Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1(LNT).
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions*, L.Q. 2002, c. 80 (P.L. 143).
- Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q. c. S-2.1. (LSST).
- Loi visant la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail et modifiant le Code canadien du travail* (Projet de loi C-451), Première lecture le 24 septembre 2003, Deuxième session, trente-septième législature, 51-52. Elizabeth II, 2002-2003.
- Protection from Harassment Act*, 1997, 1997 Statutes of the United Kingdom c. 40.

Jurisprudence citée

Anglade et Communauté urbaine de Montréal, CALP 00837-60-8609, 17 juin 1988, Ginette Godin, commissaire.

Arthur et al c. Williams, C.A.Q. n° 500-09-007443-989, le 23 septembre 2002 ; *P.S.B.G.M. c. Williams*, C.A.Q. n° 500-09-007429-988, le 23 septembre 2002.

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 R.C.S. 345.

Blagoeva et Comm. Contrôle énergie atomique, [1992] C.A.L.P. 898, confirmé à *Procureur général du Canada c. Blagoeva*, [1993] C.A.L.P. 60 (C.S.).

Chagnon et Marché Bel-Air inc., [2000] C.L.P. 388, 18 août 2000.

Curateur public du Québec c. Syndicat national des employés de l'hôpital de St-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211.

Bernard Genest et Gilles Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Ginette Beaudet, C.A.Q., n° 500-09-004729-976, 12 janvier 2001, permission d'appel à la Cour suprême du Canada refusée le 20 septembre 2001.

Imbeau et Collège Maisonneuve, CALP47510-60-9301, 20 décembre 1994, Monique Billard, commissaire.

La Reine c. Verrette, [1978] 2 R.C.S. 838.

Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497.

Parent et al c. Rayle, [2003] R.J.Q. 6 (C.A.Q.)

Société canadienne des postes c. Commission des affaires sociales et al, C.A.Q. 500-09-001481-894, le 11 août 1995, confirmant la décision de la Commission des affaires sociales dans C.A.S. AT-59927, [1988] C.A.S. 694.

NOTES

1. Nous avons utilisé les mots clefs suivants : lésion psychique, stress, psychologique et lésion et reconnaissance, harcèlement ; nous avons ensuite exclu toutes les réclamations qui ne portaient pas sur la reconnaissance de la lésion ainsi que celles où la lésion était imputable au processus d'indemnisation et celles portant sur une lésion psychique qui s'est développée à la suite d'une lésion physique initiale.

2. Solange Pronovost, Nancy Malo, Mélanie Danakas, Marie-Josée Leclair, Annick Legault, Ivry Rosenstein, Marie-Pier Champagne.

RÉSUMÉS

Cet article examine la nouvelle législation québécoise qui instaure le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de nouveaux recours pour les victimes de harcèlement. Après avoir examiné la portée de cette nouvelle législation, on présentera les résultats d'une étude de la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles (CLP) portant sur des réclamations pour les lésions psychiques reliées au harcèlement psychologique. Toutes les

décisions rendues entre 1998 et 2002 ont été analysées (N=108). Dans 29,6 % des cas, la CLP a accepté la réclamation pour lésion professionnelle, alors qu'elle accepte à ce titre 52 % des lésions psychiques attribuables à d'autres formes de stress au travail. Même si le taux d'acceptation des lésions psychiques attribuables au harcèlement psychologique n'est pas élevé, il est nettement supérieur au taux d'acceptation des mêmes réclamations par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (2,8 % par l'agent). Étant donné que la nouvelle législation en matière de harcèlement psychologique limite le pouvoir d'octroyer des dommages-intérêts lorsque le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle, l'auteur conclut cet article en souhaitant que la nouvelle loi puisse atteindre ses objectifs sans que la santé mentale des victimes se retrouve au cœur des litiges.

This article examines new Quebec legislation establishing the right for all workers to a work environment free of psychological harassment and providing new recourse for its victims. The first part presents an overview of the new legal provisions, while the second part presents the results of a study of Quebec workers' compensation case law dealing with claims for mental injury related to psychological harassment. All decisions rendered between 1998 and 2002 by the Commission des lésions professionnelles (CLP, the Quebec tribunal with jurisdiction in workers' compensation issues) were studied (N=108). In 29.6% of the cases, the CLP accepted the claim for compensation, as compared to 52% of the claims for psychological disability attributable to workplace stress other than psychological harassment. Even though the acceptance rate for mental injury attributable to psychological harassment was low, it was much higher than the acceptance rate for the same cases by the Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (2.8%). Given that the new legislation limits workers' rights to monetary damages if the harassment has led to "occupational injury", the article concludes with the hope that this new law can achieve its objectives without the victims' mental health being at the centre of the case.

Este artículo examina la nueva legislación quebequense que instaure el derecho a un medio de trabajo exento de acoso psicológico y crea nuevos recursos para las víctimas de acoso. Luego de haber examinado el alcance de esta nueva legislación, presentaremos los resultados de un estudio de la jurisprudencia de la Comisión de lesiones profesionales (CLP) sobre las reclamaciones por lesiones psíquicas relacionadas al acoso psicológico. Todas las decisiones rendidas entre 1998 y 2002 fueron analizadas (N=108). En 29,6 % de los casos la CLP aceptó la reclamación por lesión profesional, en comparación con 52 % de aceptación por lesiones psíquicas atribuibles a otras formas de stress en el trabajo. Esta tasa de aceptación de los reclamos por lesiones psíquicas atribuibles al acoso psicológico no es elevada, pero es netamente superior a la tasa de aceptación de estos mismos reclamos por la Comisión de la salud y seguridad en el trabajo (CSST) (2,8 %). El hecho que la nueva legislación en materia de acoso psicológico limita el poder de conceder una indemnización monetaria por daños cuando el acoso psicológico ha provocado una lesión profesional, el autor concluye esperando que la nueva ley pueda alcanzar sus objetivos sin que la salud mental de las víctimas sea excesivamente escrutada en el marco de los litigios.

INDEX

Palabras claves : acoso psicológico, legislación Quebec, análisis diferenciado según el sexo, lesiones profesionales, salud mental

Mots-clés : harcèlement psychologique, législation Québec, analyse différenciée selon le sexe, lésions professionnelles, santé mentale

Keywords : psychological harassment, Quebec legislation, gender-based analysis, occupational injuries, mental health

AUTEUR

KATHERINE LIPPEL

CINBIOSE, Département des sciences juridiques, UQAM, C.P. 8888, Succursale Centre-ville,
Montréal (Québec) H3C 3P8, lippel.katherine@uqam.ca