



LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Mise à jour mars 2019

Le 1^{er} juin 2004 entrainait en vigueur les nouvelles dispositions à la Loi des normes du travail (LNT) interdisant le harcèlement psychologique au travail. Ces dispositions se trouvent principalement aux articles 81.18, 81.19 et 81.20 de la LNT, pour ce qui traite de la définition, du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, de l'obligation de l'employeur et de son inclusion dans les conventions collectives.

Au 1^{er} janvier 2019, une nouvelle disposition de la Loi sur les normes du travail est entrée en vigueur et prévoit que le harcèlement sexuel est désormais spécifiquement mentionné à la LNT et est assimilable à une forme de harcèlement psychologique.

Dans cet esprit, les employeurs devront adopter un politique de prévention et de traitement des plaintes incluant entre autres un volet concernant les inconduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Les articles 123.6, 123.7, 123.15 et 123.16 quant à eux s'attardent à la plainte et aux recours.

Définition

Le harcèlement psychologique est une **conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou **gestes répétés** qui sont **hostiles** ou **non désirés**, lesquels portent **atteinte à la dignité** ou à **l'intégrité psychologique ou physique** du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, **un milieu de travail néfaste**. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à **caractère sexuel**.

Une seule **conduite grave** peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte (c.-à-d. à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique) et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Nous constatons à la lecture de cette définition que le harcèlement psychologique peut être constaté à la suite de la répétition de gestes hostiles ou non désirés, mais également par le fait d'une seule conduite grave si cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié **ET** produit un effet nocif continu sur le salarié.

Le caractère répétitif

Selon la jurisprudence, le harcèlement psychologique découle d'une **conduite vexatoire** (insulte, contrariété, humiliation, rebuffades) qui occasionne deux effets sur un salarié : **une atteinte à la dignité ou à l'intégrité et un milieu de travail néfaste**.

Il faut donc être en présence de ces trois éléments pour conclure à du harcèlement psychologique.

La conduite vexatoire tant qu'a elle se manifeste par des comportements, paroles, actes ou gestes. Ceux-ci deviennent vexatoires lorsqu'ils sont **répétés et hostiles** ou **non désirés**.

Ainsi, la conduite vexatoire au sens de l'article 81.18 L.n.t. se manifeste par les caractères répétitifs et hostiles ou non désirés des différents comportements, paroles, actes ou gestes.

(J. Lévesque, c. ministre de la Sécurité publique et M. Chardonnet 2 octobre 2007)

Le caractère grave

Le caractère répétitif n'est pas une composante essentielle au harcèlement. Une seule parole, un seul comportement, un seul geste **ou acte grave** peut également être reconnu comme étant du harcèlement s'il **entraîne un effet nocif continu** pour la présumée victime.

Si la cause est **unique, l'effet nocif doit se perpétuer dans le temps.**

Ainsi dans l'affaire : Bobby Lévesque, contre la Ville de Baie Comeau, l'arbitre du grief, Me Bernard Lefebvre, a conclu qu'il y avait harcèlement psychologique par le fait d'un seul acte grave. Le « cri de mort » lancé par le contremaître Vallée a été reconnu comme une conduite grave qui a entraîné un effet nocif continu à l'égard de Bobby Lévesque.

Droit du salarié et devoir de l'employeur

L'article 81.19 de la LNT

1. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
2. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

L'objectif de l'article 81.19 de la LNT n'est pas de punir l'auteur du harcèlement, mais d'éliminer les comportements non désirés, l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne victime de **harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel.**

D'autre part, l'employeur qui ne s'acquitte pas de son devoir de faire cesser toute forme de harcèlement s'expose à être condamné à verser des dommages moraux en vertu de 123.15 L.n.t.

(J.P. : Syndicat des employés de métier d'Hydro Québec, c. Fontaine, 70 470\$
Michel Plante, c. Ville de Québec, 10 000\$)

L'insertion dans la convention collective

L'article 81.20 stipule que les articles pertinents de la Loi des normes du travail concernant le harcèlement psychologique sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective.

Les délais pour déposer une plainte

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique **ou de harcèlement sexuel** doit être déposée dans les **deux (2) ans** de la dernière manifestation de cette conduite (article 123.7 LNT).

Comment et à qui faire la plainte

La Commission scolaire des Trois-Lacs a adopté le 9 octobre 2016 une politique intitulée « *Politique visant à promouvoir la civilité et à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail* ». À cette politique est associé un formulaire de plainte intitulé « *Formulaire de plainte harcèlement et violence en milieu de travail* ».

C'est à l'aide de ce formulaire, que vous retrouverez en annexe, que la plainte de harcèlement doit être faite.

La plainte (la déclaration) doit être déposée à la direction de l'établissement et à la direction des ressources humaines de la commission scolaire soit par télécopieur au 450 455-6840 ou par la poste.

Il est entendu que si le présumé harceleur est la direction de l'établissement, cette plainte ne sera déposée qu'à la direction des ressources humaines.



À noter qu'il est important que votre syndicat reçoive une copie de cette plainte dans le but de suivre le dossier, de faire les représentations nécessaires et de déposer un grief en cas de non-agissement de l'employeur pour faire cesser le harcèlement.

Le faux harcèlement

Il faut distinguer et porter attention à ce qui est du harcèlement psychologique et ce qui n'en est pas.

Le harcèlement psychologique est une atteinte à la dignité. En matière de droits de la personne, l'appréciation de cette atteinte se fait en fonction de la victime présumée.

Cette appréciation devrait permettre de distinguer ce qui relève du harcèlement ou ce qui appartient à d'autres concepts.

De façon générale on identifie cinq autres situations ou concepts qui s'apparentent à du harcèlement, mais qui n'en sont définitivement pas :

- Les rapports sociaux difficiles
- Les situations conflictuelles
- La victimisation
- La personnalité paranoïde
- Le droit de direction

➤ **Les rapports sociaux difficiles**

Ce sont toutes les conduites, paroles et gestes courants qui en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût demeurent tolérables. La tension causée par le travail et le stress sont souvent les causes de ces rapports sociaux difficiles.

Ce sont, selon l'arbitre François Hamelin, « des agressions ponctuelles auxquelles la vie en société nous confronte ». Dans l'affaire Habichi, le juge Beaudoin rappelle que « le rôle de la loi n'est pas de réprimer le mauvais goût, mais seulement les conduites socialement intolérables... »

Ces inconduites passagères et ponctuelles ne peuvent être considérées comme du harcèlement parce qu'elles ne répondent pas aux éléments essentiels de la définition de harcèlement.

➤ **Les situations conflictuelles**

Dans une société fondée sur le libéralisme, les conflits sont normaux et remplissent une fonction sociale nécessaire. Certains auteurs affirment que le conflit est une source de renouvellement et de réorganisation, puisqu'il oblige à se remettre en question.

Le harcèlement psychologique met en relief une relation dominant-dominé, alors que le conflit relève d'une relation d'égal à égal ou symétrique.

➤ **La victimisation**

Selon le Dr Hirigoyen, dans les cas de victimisation, la victime présumée se plaint dans la situation dont elle se plaint sans chercher véritablement à y mettre fin, alors que dans les véritables cas de harcèlement psychologique, elle veut que la situation cesse.

Toujours selon le Dr Hirigoyen, il y a beaucoup à gagner à agir en victime. Cela permet de se soustraire à ses responsabilités lorsqu'on est en difficulté ou qu'on a commis des erreurs. Cela amène à se faire plaindre. Quels que soient les éléments de réalité, tout est de la faute de l'autre. « Ce n'est pas de ma faute, c'est la faute d'untel ... ». Cela évite de se poser des questions ou de se culpabiliser et permet parfois d'obtenir de la commisération et peut être même l'impunité.

➤ **La personnalité paranoïde**

Le Dr Hirigoyen affirme que le risque majeur de fausses allégations de harcèlement vient en premier des paranoïaques qui trouvent là un support crédible à leur sentiment de persécution. La personnalité paranoïde se plaint de façon très théâtrale d'une autre personne qui lui aurait causé un préjudice, puis le sentiment de persécution s'étend à l'entourage de l'agresseur présumé, et enfin à tous ceux qui émettent des doutes sur la réalité du harcèlement.

➤ **Le droit de direction**

Le pouvoir de direction comprend le pouvoir de contrôle de l'employeur. Tout travail présente un degré de contrainte et de dépendance par rapport à l'employeur. Il est donc important de ne pas confondre le harcèlement avec l'exercice normal, non abusif, du droit de direction.

Les décisions de l'employeur doivent être prises pour des motifs de gestion et de rentabilité de l'entreprise et non pour nuire au désavantage des travailleurs.

Plusieurs arbitres de griefs ont jugé que les gestes suivants ne pouvaient être associés à du harcèlement :

- Le fait d'aider un employé;
- Le fait d'assujettir les salariés à une surveillance étroite;
- L'imposition de mesures disciplinaires pour un motif valable;
- Le fait de commettre certains gestes d'autorités de façon intempestive;
- L'obligation de satisfaire des exigences propres à la nature des fonctions.

Conformément à son contrat de travail, tout salarié s'engage à exécuter le travail pour lequel il a été embauché. En vertu de son obligation de diligence, il doit prendre les moyens nécessaires pour exécuter ses tâches selon les règles de l'art.

Recherche et rédaction

Stéphane-André Aucoin

Conseiller aux relations de travail

Ouvrages consultés :

- Marie-France Chabot « Le traitement des plaintes de harcèlement psychologique »
- Julie Bourgault « Le harcèlement psychologique au travail »
- Marie-France Hirigoyen « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle »
- Plusieurs jurisprudences déjà citées

Annexes :

- Formulaire de communication au syndicat d'une conduite violente ou de harcèlement
- Formulaire de plainte de la Commission scolaire des Trois-Lacs



AU SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DES SEIGNEURIES

Nom de la personne victime : _____

Lieu de travail : _____

Identification de la ou des personnes agresseurs :

	Superviseur	Collègue	Élève	Parent	Autre
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Description des faits ou des événements
(Ne pas oublier d'inscrire la date et le lieu de ou des agressions)

(Utiliser le verso pour compléter la description)

➤ Avez-vous dénoncé la situation ? Oui Non

Si oui : À qui : _____

La date : _____

➤ Avez-vous fait une plainte à l'aide du formulaire de la Commission scolaire des Trois-Lacs intitulé « Déclaration d'un accident ou incident violent » ? Oui Non

Si oui : À qui : _____

La date : _____

(Joindre copie de cette déclaration au présent formulaire)

Signature

Date

**Vous pouvez faire parvenir ce formulaire par courrier ou télécopieur au
Syndicat de l'enseignement des Seigneuries (presidence@leses.org)
520B, St-Charles, bur. 110, Vaudreuil-Dorion (Qc) J7V 7N2 Télécopieur : 450 732-1810**

FORMULAIRE DE PLAINTE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

INFORMATIONS IMPORTANTES

Sur réception de votre plainte, le Service des ressources humaines et de l'organisation scolaire communiquera avec vous pour donner suite à votre dossier.

Nous vous assurons que toutes les démarches effectuées dans le cadre de ce processus seront traitées avec confidentialité.

Veuillez acheminer le formulaire de plainte dûment complété dans une enveloppe cachetée avec la mention « confidentiel » à l'intention de la direction du Service des ressources humaines et de l'organisation scolaire. Veuillez conserver une copie pour votre dossier.

IDENTIFICATION DE LA PERSONNE PLAIGNANTE
Nom et prénom :
Fonction :
Lieu de travail :
IDENTIFICATION DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE
Nom et prénom :
Fonction :
Lieu de travail :
ÉVÈNEMENTS À L'ORIGINE DE LA PLANTE
Lieu et moment :
Description des faits :

Démarche préalable à la plainte :

La Commission scolaire préconise une démarche d'intervention préventive libre et volontaire de règlement de conflit permettant de régler avec diligence des situations de conflits, de harcèlement ou de violence au travail. Dans ce contexte, veuillez spécifier les démarches entreprises avant le dépôt de cette plainte.

J'ai tenté de régler la situation auprès de la personne mise en cause : oui non

Si oui, précisez quand et comment et quels ont été les résultats ?

Si non, pourquoi ?

J'ai demandé le support de ma direction : oui non

Si oui, précisez quand et comment et quels ont été les résultats ?

Si non, pourquoi ?

Des témoins ont-ils assisté à l'évènement ? oui non

Si oui, veuillez les identifier ci-dessous :

Nom et prénom :

Fonction :

Lieu de travail :

Nom et prénom :

Fonction :

Lieu de travail :

Avez-vous des écrits ou des documents appuyant les évènements que vous avez vécus ?

oui non

Si oui, veuillez inclure ces éléments en annexe du présent formulaire.

Autres commentaires :

J'ai pris connaissance de la *Politique visant à promouvoir la civilité, à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence au travail* et je déclare que les renseignements inscrits sur ce formulaire sont véridiques au meilleur de la connaissance.

Je suis conscient que s'il est établi, à la suite de l'enquête, qu'une plainte a été faite de mauvaise foi, qu'elle comporte de fausses déclarations ou avec une intention de nuire, des actions seront prises à l'endroit des personnes ayant posé de tels gestes.

Signature : _____

Date : _____

*En tout temps, faire parvenir une copie conforme au syndicat.