

BEAUVAIS  
TRUCHON

AVOCATS

ET ASSOCIÉS

# VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Aspects juridiques  
Responsabilités et recours

Anne-Marie Laflamme

13 avril 2004

# Introduction

- Le droit pénal a longtemps été le principal rempart contre les actes de violence et de harcèlement, y compris sur le lieu de travail.
- On a d'abord observé un changement de mentalité à l'égard des actes de violence et de harcèlement commis dans le cadre de la famille. En liaison étroite avec les mouvements en faveur des droits de la femme et de l'enfant, des comportements qui autrefois auraient été passés sous silence sont révélés au grand jour.

# Introduction (suite)

- Une telle évolution s'est fait sentir également dans le contexte professionnel où les gestes de violence, tant physique que psychologique, sont de moins en moins tolérés.
- La médiatisation de plusieurs travaux et études portant sur le harcèlement psychologique a donné une impulsion aux associations de défense des droits des victimes et entraîné l'adoption de législations prohibant spécifiquement cette forme de violence, notamment en France, en Belgique, au Québec.

# Introduction (suite)

- Le Québec fait figure de précurseur en Amérique du Nord en introduisant des modifications à la *Loi sur les normes du travail* afin de consacrer le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique à titre de norme minimale de travail.
- Toutefois, il ne faut pas oublier que ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans un corpus législatif qui encadre déjà le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne.

# Situation au Québec

- La violence et le harcèlement en milieu de travail sont prohibés par plusieurs instruments juridiques.
- L'employeur, l'employé et le syndicat ont tous des responsabilités à assumer en cette matière.
- L'évolution des mentalités en matière de violence et de harcèlement se reflète dans la jurisprudence.

# Protection contre la violence et le harcèlement au travail - Fondements juridiques en droit québécois

## ① *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12)

- ▶ **art. 1:** « Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. »
- ▶ **art. 4:** « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

① *Charte des droits et libertés de la personne*  
(L.R.Q., c. C-12) (suite)

- ▶ **art.10.1:** « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'art. 10. »
- ▶ **art. 46:** « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

② *Loi sur la santé et la sécurité du travail*  
(L.R.Q., c. S-2.1)

- ▶ **art. 9:** « Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »
- ▶ **art. 51:** « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur [...] »
- ▶ **art. 12:** Droit de refus si danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique.

### ③ Autres sources de droit

- ▶ **art. 2087 C.C.Q.:**

« L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

- ▶ **convention collective**

④ *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1)  
**À compter du 1er juin 2004:**

▶ **art. 81.19:**

« Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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.»

▶ **Les dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective**

## ④ *Loi sur les normes du travail (suite)*

### **Harcèlement psychologique - définition**

#### ▶ **art. 81.18:**

« 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.»

# Exemples de comportements pouvant constituer du harcèlement psychologique

## Harcèlement direct

- violence verbale
- intimidation
- critiques continuelles
- attaques personnelles
- humiliation
- chantage

## Harcèlement indirect

- isolement de la personne
- refus de communiquer
- répartition inéquitable des tâches ou tâches inutiles
- évaluations non justifiées
- refus d'avancement
- blagues offensantes

# Harcèlement psychologique (suite)

- Le harcèlement peut provenir des collègues de travail, de la clientèle ou encore des tiers qui ont des liens avec l'entreprise.
- Il peut aussi résulter du comportement abusif des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions. Ces affaires sont complexes car il est parfois difficile de faire la part des choses entre ce qui constitue du harcèlement et ce qui relève des pouvoirs de contrôle et de direction de l'employeur.

# Responsabilités de l'employeur

- En vertu des principes précédemment mentionnés, l'employeur est tenu de fournir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement. Il doit prendre les moyens raisonnables non seulement pour prévenir mais également pour faire cesser des conduites de violence ou de harcèlement lorsqu'elles sont portées à sa connaissance.
- Il doit mettre en place des mécanismes tels une politique contre la violence et le harcèlement, ainsi qu'une procédure de traitement des plaintes, de façon à prendre les mesures nécessaires et les sanctions appropriées, selon le cas.

# Responsabilités de l'employeur (suite)

- L'employeur est responsable des actes fautifs commis par ses employés dans l'exercice de leurs fonctions (**art. 1463 C.C.Q.**). Cependant, la mise en place de mécanismes efficaces afin de contrer la violence et le harcèlement constitue un critère d'exonération.
- Le législateur canadien a récemment élargi les critères permettant d'imputer une responsabilité pénale aux organisations lorsqu'il y a négligence en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail (***Loi modifiant le Code Criminel, L.C., c. 21***).

# Responsabilités de l'employé

- L'employé est responsable de ses actes aux plans civil et pénal.
- L'employé a une obligation de loyauté et de civilité.
- L'employé ne doit pas mettre en péril la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'autrui (**art. 49 LSST**).

# Responsabilités de l'employé (suite)

- L'employé qui contrevient aux directives prohibant la violence et le harcèlement au travail s'expose à des mesures disciplinaires.
- De plus en plus, les tribunaux reconnaissent le droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi de l'employé dont l'attitude ou le comportement pose obstacle au maintien d'un climat de travail sain.

# Responsabilités du syndicat

- Jusqu'à présent, le syndicat était souvent confiné à un rôle réactif i.e. de représentation des employés sanctionnés.
- De plus en plus, le syndicat joue un rôle proactif afin de prévenir et de contrer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

# Responsabilités du syndicat (suite)

- L'art. 47.3 du Code du travail a été modifié afin que le devoir de juste représentation couvre également les situations où un salarié croit avoir été victime de harcèlement psychologique.
- Le syndicat est tenu, au même titre que l'employeur, au respect des droits prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il doit donc collaborer avec l'employeur afin de prévenir et de contrer les gestes de violence et de harcèlement.

# Recours des victimes

- Nous avons vu qu'il existe plusieurs recours ouverts aux victimes de violence ou de harcèlement en milieu de travail, lesquels diffèrent selon que l'employé est régi ou non par une convention collective.
- Cependant, les employés non syndiqués victimes de harcèlement psychologique ne bénéficiaient pas jusqu'à présent d'un recours utile pour faire cesser le harcèlement. Les amendements apportés à la *Loi sur les normes du travail* pallient à cette lacune en prévoyant un recours spécifique.

# Recours des victimes en cas de harcèlement psychologique

- Le recours prévu à la *LNT* est ouvert à tous les salariés, incluant les cadres supérieurs.
- Les employés syndiqués bénéficient de la même protection, mais le recours à exercer est le grief prévu à la convention collective et le forum chargé d'en disposer est l'arbitre de grief.
- Dans le cas des employés de l'État qui ne sont pas syndiqués, le forum qui a juridiction sera la Commission de la fonction publique.

# Recours des victimes en cas de harcèlement psychologique (suite)

- Le recours en vertu de la *LNT* doit être exercé dans les 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement.
- La CNT procède à une enquête et, si les parties y consentent, à une médiation.
- En l'absence d'entente, et si la CNT juge la plainte bien fondée, elle la réfère à la Commission des relations du travail qui tient une audience. Le salarié peut poursuivre son recours lui-même si la CNT refuse de le faire.

# Pouvoirs de la Commission des relations du travail

- Si elle considère qu'il y a eu harcèlement psychologique, la CRT possède des pouvoirs étendus en matière de réparation (réintégration, dommages-intérêts, financement du soutien psychologique, etc...)
- Des règles particulières sont applicables en cas de lésion professionnelle compte tenu de l'exclusivité du recours en vertu de la *LATMP* pour les dommages.

# Violence, harcèlement et lésion professionnelle

- Les actes de violence et de harcèlement psychologique qui surviennent au travail et qui entraînent une lésion peuvent donner lieu à une indemnisation en vertu de la *LATMP*.
- Le harcèlement psychologique est généralement envisagé sous l'angle de l'accident de travail: la succession des événements vécus par l'employé est assimilée à la notion d'«événement imprévu et soudain».

# Violence, harcèlement et lésion professionnelle (suite)

- L'existence d'une lésion professionnelle entraîne généralement la prohibition des recours en dommages contre l'employeur et/ou le co-employé fautif.
- Les autres tribunaux conservent juridiction pour les mesures de redressement autres que les dommages. Notons que l'atteinte à la réputation a été considérée comme n'étant pas visée par la prohibition des recours en dommages.

# Conclusion

- La violence et en particulier la violence psychologique est de moins en moins tolérée en milieu de travail. Cette évolution des mentalités ainsi que l'entrée en vigueur d'un nouveau recours en cas de harcèlement psychologique risque d'entraîner un important contentieux dans les années à venir.
- Les recours de l'employé victime de violence ou de harcèlement sont multiples et certains peuvent être exercés de manière concurrente. Ceci risque de générer des dossiers complexes pour toutes les parties concernées.

# Conclusion (suite)

- Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique est dorénavant consacré à titre de norme minimale de travail. Cette intervention législative invite les parties à agir de manière préventive avant que la santé physique ou psychologique d'un employé soit atteinte.
- Même si toutes les parties concernées ont des responsabilités à cet égard, l'employeur, en tant que maître d'œuvre du milieu de travail, est le premier responsable de la mise en œuvre de mesures proactives visant la prévention et la cessation de tout comportement de violence ou de harcèlement au travail.

# Prévention de la violence et du harcèlement au travail: interventions à privilégier

- Mise en place d'une politique claire et efficace permettant de dénoncer les situations et d'y remédier
- Implication de la haute direction et participation de toutes les parties concernées
- Formation du personnel et en particulier, des gestionnaires
- Mesures de soutien pour les victimes
- Porter attention aux facteurs de risques individuels et intervenir sur les facteurs de risques organisationnels qui favorisent l'émergence des situations de violence et de harcèlement

# Cas pratiques

[documents remis lors de l'atelier]