

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, en résumé¹

Harcèlement psychologique LNT (art. 81.18)

- Une **conduite vexatoire** se manifestant 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**.

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 contribuer au harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

1. Une conduite vexatoire

- Une conduite humiliante, offensante ou abusive, qui blesse la personne dans son amour propre, qui lui cause du tourment.
- Conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans le cadre du travail.
- On évalue la conduite vexatoire en fonction de la personne qui vit la situation sans tenir compte des intentions de l'auteur de ces comportements. Les intentions malveillantes du harceleur n'ont pas à être démontrées.
- L'évaluation doit porter sur la nature, l'intensité et la répétition des gestes importuns et sur l'impact de ces comportements sur la victime.

2. Le caractère répétitif

- Considérés de façon isolée, les gestes peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation qui permet de conclure au harcèlement.

Q : Est-ce qu'une seule conduite peut constituer du harcèlement?

- Oui, dans ce cas, l'effet nocif de la gravité du geste doit se répercuter dans le temps pour la victime.
 - Exemple, un acte qui engendre une crainte raisonnable de détérioration des conditions de travail ou des menaces directes ou implicites. Dans les deux cas, l'acte n'est pas vraiment isolé puisqu'il engendre des effets nocifs qui se perpétuent dans le temps.
 - Notion de la victime raisonnable dans les mêmes circonstances.
- Ainsi, plus la conduite est grave, moins grande devra être la répétition et inversement.

1 Le présent document est inspiré d'un document produit par la CNESST sur les normes du travail particulièrement de l'article 81.18. Document consulté sur Internet <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique> le 15 octobre 2018.

3. Le caractère hostile ou non désiré

- Les comportements, les paroles, les gestes, les actes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables :
 - L'hostilité n'est pas nécessairement flagrante et il n'est pas essentiel que le comportement soit agressif pour qu'il soit qualifié d'hostile. L'hostilité peut se définir par la conduite d'une personne qui agit en ennemi.
 - Pris de façon isolée, les gestes peuvent sembler anodins, mais le cumul peut constituer une situation de harcèlement.

Q : Si la personne n'a jamais exprimé son désaccord ou son refus, est-ce qu'on peut parler de harcèlement?

- Le caractère non désiré n'exige pas nécessairement que la victime ait exprimé son refus.
- Le terme « non désiré » fait référence à l'ensemble de la conduite déviante.
- Les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement qualifiés de « non désirables ».

4. Une atteinte à la dignité OU à l'intégrité physique ou psychologique

- La dignité humaine :
 - réfère aux concepts de respect et d'estime de soi.
- La dignité est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée.
- L'impact négatif du harcèlement sur la personne peut être à deux niveaux :
 - Atteinte à la dignité : se sentir diminué, dévalorisé, dénigré sur le plan personnel, professionnel;
 - Atteinte à l'intégrité : le harcèlement peut aussi causer une détérioration de la santé physique ou psychologique.
 - L'atteinte à la dignité OU l'atteinte à l'intégrité sont deux notions qui sont intimement liées à l'effet nocif de la conduite. Ce lien indissociable vaut autant dans le cas de l'incident isolé que dans celui d'incidents répétés.

Q : Est-ce que l'atteinte à la santé est nécessaire pour conclure au harcèlement?

- Non, on parle d'atteinte à la dignité OU à l'intégrité, mais pas obligatoirement les deux.

5. Un milieu de travail néfaste

- Un milieu dommageable, qui crée du tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement :
 - Un environnement de travail négatif, mauvais;
 - L'atmosphère de travail créée par la conduite déviante peut provoquer l'isolement de la victime.

Les différentes manifestations du harcèlement psychologique

- Empêcher la personne de s'exprimer :
 - Interrompt constamment, critique son travail et sa vie privée, lui interdit de parler aux autres.

- Isoler la personne :
 - Ne plus lui parler, la désinformer, lui attribuer un poste qui l'éloigne des autres, interdire qu'on lui adresse la parole, nier sa présence.
- Déconsidérer la personne :
 - Médire, lancer des rumeurs, ridiculiser (imiter la démarche, la voix, les gestes), abaisser, humilier, évaluer de façon non équitable dans des termes malveillants, embarrasser, injurier, harceler sexuellement.
- Discréditer la personne :
 - Regards méprisants, sous-entendus, faire comprendre à la personne qu'elle n'a pas de valeur à nos yeux (sans lui dire directement), tâches dévalorisantes, inutiles, inférieures à ses compétences, mettre en échec, véhiculer des rumeurs, dénigrer son travail devant les autres, etc.
- Déstabiliser la personne :
 - Mettre en doute ses capacités, se moquer de ses goûts ou de ses convictions, faire des allusions malveillantes.
- Menacer ou agresser la personne :
 - Hurler, la bousculer, briser ses effets personnels.

Les formes de harcèlement au travail²

- Harcèlement psychologique (voir l'article 81.18 de la LNT défini précédemment);
- Mobbing :
 - « L'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la victime) ».
- Harcèlement sexuel :
 - « Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ».
- Harcèlement discriminatoire :
 - « Une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés du Québec ».
 - Les motifs discriminatoires définis à l'article 10 de la Charte sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, la langue, l'état civil, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.
- Abus de pouvoir ou d'autorité :
 - « L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de

2. Tiré de la politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail (CSN).

subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition. »

La Loi sur les normes du travail et les articles se rattachant au harcèlement psychologique

- Dispositions à la *Loi sur les normes du travail* :
 - une définition du harcèlement psychologique (art. 81.18);
 - une obligation pour l'employeur (art. 81.19) :
 - « **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 la faire cesser.* » À partir du 1^{er} janvier 2019, l'employeur aura l'obligation d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cette politique de prévention devra notamment inclure un volet concernant les conduites de harcèlement se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.
- Délais de 2 ans à partir de la dernière manifestation pour porter un grief (art. 123.7).
- Pouvoirs de l'arbitre saisi d'un grief de harcèlement psychologique :
 - « **123.15** *Si la commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :*
 1. *Ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;*
 2. *Ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent du salaire perdu;*
 3. *Ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;*
 4. *Ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;*
 5. *Ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;*
 6. *Ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;*
 7. *Ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.* »
- Les limites des compétences de l'arbitre :
 - « **123.16** *Les paragraphes 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LRQ c. A-3. 001), qui résulte du harcèlement psychologique.*
Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6. »
- Ces dispositions de la LNT sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective depuis le 1^{er} juin 2004. À noter que les articles 81.18 et 123.7 présentés dans ce document tiennent compte de la révision de la *Loi sur les normes du travail* entrant en vigueur le 12 juin 2018.