

PRÉSENTATION PORTANT SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Conseil général du SEPB-575

PAR ALEXANDRE GRENIER, avocat

POLITIQUE

Modifiée en 2012

POLITIQUE

Avant: 2 enquêteurs issus des milieux de travail

- **Avantage**: Bonne connaissance du milieu;
- **Désavantage**: Méconnaissance du droit.

POLITIQUE

Après: 2 enquêteurs – 1 conseiller – 1 membre

– Avantage: Combine les forces de chacun.

POLITIQUE

Pour consulter la politique:

www.sepb.qc.ca

Onglet → Politique

SOURCE DE DROIT

Loi sur les normes du travail

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par de 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 pour le salarié.

SOURCE DE DROIT

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

«**accident du travail**»: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

«**lésion professionnelle**»: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

«**maladie professionnelle**»: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou liée directement aux risques particuliers de ce travail

SOURCE DE DROIT

Partie XX du règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail

Prévention de la violence dans le lieu de travail

Interprétation

- 20.1** L'employeur qui s'acquitte des obligations qui lui sont imposées par la présente partie consulte le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, avec la participation du comité ou du représentant en cause.
- 20.2** Dans la présente partie, constitue de la violence dans le lieu de travail tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qu'il pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie;
DORS/2008-148, art.1.

SOURCE DE DROIT

Partie XX du règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail

Politique de prévention de la violence dans le lieu de travail

20.3 L'employeur élabore et affiche dans un lieu accessible à tous les employés une politique de prévention de la violence dans le lieu de travail qui fait notamment état de ses obligations, dont les suivantes:

- a) offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- b) affecter le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence dans le lieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et les comportements injurieux ou agressifs, ainsi qu'à la prévention et la répression de la violence dans le lieu de travail;
- c) communiquer aux employés les renseignements en sa possession au sujet de ces facteurs;
- d) aider les employés qui ont été exposés à la violence dans le lieu de travail.

DORS/2008-148, art.1.

SOURCE DE DROIT

Partie XX du règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail

Identification des facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail

20.4 L'employeur identifie les facteurs contribuant à la violence dans le lieu de travail en tenant compte, notamment:

- a) de son expérience relativement à la gestion de tels facteurs et de la violence dans le lieu de travail;
- b) de l'expérience d'autres employeurs relativement à la gestion de tels facteurs et de la violence dans des lieux de travail similaires;
- c) de l'endroit où les tâches sont effectuées et des circonstances dans lesquelles elles le sont;
- d) des rapports présentés par des employés relativement à la violence ou aux possibilités de violence dans le lieu de travail;
- e) de ses enquêtes relativement à la violence ou aux possibilités de violence dans le lieu de travail;
- f) des mesures déjà en place pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.

DORS/2008-148, art.1.

5 CRITÈRES POUR IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Composantes du harcèlement psychologique

Conduite vexatoire

- Peut découler de gestes, de paroles, d'actes ou de comportements;
- Elle humilie, diminue, dénigre, offense, blesse dans son amour-propre et cause du tourment à la personne qui la subie;
- Le résultat de la conduite est le facteur tenant compte de l'intention malicieuse ou du motif qui anime l'auteur du harcèlement.

5 CRITÈRES POUR IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Composantes du harcèlement psychologique

Caractère répétitif ou grave de la conduite

- A. Plusieurs gestes: Pris isolément, chaque geste semble anodin ou insignifiant, mais dans une perspective d'ensemble, ils deviennent significatifs;
- B. Un seul geste: Conduite grave qui, à elle seule, est suffisante pour conclure à du harcèlement.

5 CRITÈRES POUR IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Composantes du harcèlement psychologique

Caractère hostile ou non désiré de la conduite

Deux (2) hypothèses sont envisagées:

- A. Comportement défavorable, menaçant, antipathique, agressif, empreint d'un sentiment d'inimitié, d'opposition, de provocation (caractère hostile);
- B. Manifestations (paroles, gestes, actes) qui ne sont pas souhaitées par la personne qui les vit.
 - Le fait que la personne n'ait pas manifesté son désaccord ne suffit pas à écarter le caractère non souhaité de ces manifestations;
 - Une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances aurait-elle souhaité ou accepté ce comportement?

5 CRITÈRES POUR IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Composantes du harcèlement psychologique

Atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique

- Dignité: réfère à un sentiment de respect et d'estime de soi qui est une des composantes de l'intégrité physique ou psychologique;
- Peut avoir pour effet de dévaloriser ou de marginaliser la victime;
- Il n'est pas nécessaire que cette atteinte laisse des séquelles permanentes;
- Elle ne doit pas être fugace, disparaître de manière très rapide et facilement.

5 CRITÈRES POUR IDENTIFIER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Composantes du harcèlement psychologique

Atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique

- Défavorable;
- Nuisible;
- Malsain;
- Négatif;
- Dommageable.

CRITÈRE DE LA PERSONNE RAISONNABLE

1. Le critère de la «personne raisonnable placée dans la même situation»

Nancy Law c. Canada, [1999] 1 R.C.S 497 (C.S.C.)

«61. Je me dois d'insister sur le fait que je n'appuie ni n'envisage, de quelque façon que ce soit, une application de la perspective susmentionnée d'une manière qui aurait pour effet de détourner l'objet du par. 15 (1). Je suis conscient de la controverse qui existe au sujet du parti pris inhérent à certaines applications de la norme de la «personne raisonnable». Il est primordial de souligner que la perspective appropriée n'est pas seulement celle de la «personne raisonnable» - une perspective qui, mal appliquée, pourrait servir à véhiculer les préjugés de la collectivité. La perspective appropriée est subjective-objective. L'analyse relative à l'égalité selon la Charte tient compte de la perspective d'une personne qui se trouve dans une situation semblable à celle du demandeur, qui est informée et qui prend en considération de façon rationnelle les divers facteurs contextuels servant à déterminer si la loi contestée porte atteinte à la dignité humaine, au sens où ce concept est interprété aux fins du par. 15 (1).»

CRITÈRE DE LA PERSONNE RAISONNABLE

Extrait de Francine Lamy, *Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué: les hésitations des uns, les difficultés des autres*, pages 226 et 227

«(102) En utilisant le point de vue de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances, on évite de focaliser uniquement sur le point de vue d'une personne ayant des problèmes de victimisation ou souffrant de paranoïa ou ayant des caractéristiques ou croyances personnelles ou particulières.»

DENSITÉ FACTUELLE

En effet, une dizaine de faits relativement graves pourraient être considérés comme du harcèlement psychologique s'ils surviennent en l'espace de deux semaines. La raison en est fort simple: leur répétitivité, dans un court laps de temps, permet d'inférer qu'ils ne sont pas le fruit du hasard et qu'ils visaient donc à nuire à la personne plaignante.

À l'opposé, les mêmes faits qui surviendraient sur une période de deux ans ne permettraient probablement pas de conclure à une situation de harcèlement psychologique puisque leur survenance dans le temps est trop espacée pour que l'on puisse conclure à une répétitivité suffisante au sens de l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail.

Il est donc primordial que les personnes se plaignant d'être victimes de harcèlement psychologique soient en mesure de démontrer la survenance d'un nombre de faits suffisamment graves dans un laps de temps relativement court. **Ainsi, on peut déduire que le nombre de faits nécessaire à la démonstration d'une situation de harcèlement psychologique est inversement proportionnel à leur gravité.**

CONCEPTS À DIFFÉRENCIER

1. Abus de droit

- Utilisation à mauvais escient d'un droit de gérance;
- Peut être le fruit d'un acte isolé;
- «Power trip»;
- Intention de nuire;
- N'est pas du harcèlement psychologique.

CONCEPTS À DIFFÉRENCIER

2. Discrimination

A. Charte

- Motifs énumérés tels: race, couleur, sexe, handicap, religion, appartenance politique.

B. Différence de traitement

- 2 individus traités distinctement par l'employeur alors qu'ils ont posé le même geste.
- N'est pas du harcèlement psychologique.

CONCEPTS À DIFFÉRENCIER

3. Comportement déraisonnable

- Lorsqu'on peut dire qu'un employeur prudent et diligent n'aurait pas agi de la même façon.
 - Ex.** Votre caisse est située dans une ville où il n'y a qu'une seule industrie et cette industrie ferme.
 - Il est déraisonnable de maintenir les objectifs de vente qui vous avaient été fixés.**
- N'est pas du harcèlement psychologique.



DÉLÉGUÉ SOCIAL

- Historique
- Politique du SEPB-Québec
- Rôle du syndicat lorsqu'une personne vit de la détresse au travail
- Formation syndicale disponible