

Quand le harcèlement psychologique ou sexuel rend malade

Le harcèlement psychologique c'est...

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 un **milieu de travail néfaste**.



Nada Rais



« Le harcèlement psychologique ou sexuel...sous l'angle d'un accident de travail »

1 mars 2020

Présentée par:

Nada Rais

coordonnateur@attaat.org



Législation applicable



Législation

La loi sur les normes du travail* (ci-après « L.N.T »)

- 81,18 Pour l'Application de la présente loi, on entend par « 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, par celui-ci un milieu de travail néfaste.

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

- 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.

*L.R.Q., c.N-1.1



Dans la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*(ci-après « L.A.T.M.P. »

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

« accident de travail »: un évènement 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;

(...)

« Une 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 reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

*L.R.Q., c.A-3.001.



Il est donc possible pour un salarié qui estime être victime d'harcèlement psychologique d'exercer deux (2) recours concurrents

- Un grief ou une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel selon la loi sur les normes du travail.

Et

- Une réclamation auprès de la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)



Les dispositions de la loi sur les normes du travail portant sur le harcèlement psychologique adoptées

- Adoption en 2004
- Les salariés québécois deviennent alors les premiers en Amérique du Nord à bénéficier de ce type de protection



Quelques Statistiques



- 2014: un bilan de 10 ans d'application chez les travailleurs non syndiqués (60% de la main-d'œuvre au Québec)
- 23 880 plaintes-moyenne de 2300/ année
- 75% des plaintes impliquaient au moins une personne qui était en situation d'autorité.
- 60% des plaintes sont déposées par des femmes
- 93% des plaintes réglées et/ou fermées avant la tenue d'une audition



- De l'ensemble de ces plaintes qui n'ont pas nécessité d'audition, 40% avaient été jugées irrecevables.

Juridiction fédérale: 14%

Un des critères prévues à la loi était manquant: 14%

Plainte manifestement non fondé: 12%

Les secteurs les plus à risque:

- Restaurations/ bars: 15%
- Commerce de détails: 15%
- Santé services sociaux: 14%



- Formes de harcèlement psychologique au travail les plus souvent invoquées:

- Abus d'autorité: 46%
- Harcèlement de groupe: 26%
- Violence physique et/ou verbale: 10%
- Harcèlement sexuel: 7%



Le harcèlement psychologique considéré comme un « accident de travail »



Réclamation à la CNESST

La loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) vise l'indemnisation d'une lésion professionnelle.

La LATMP ne fait aucune distinction entre les lésions de nature physique et psychique. Le travailleur qui invoque une lésion psychique ne se voit donc pas imposer un fardeau « différent » de celui d'un travailleur qui invoque une lésion physique.

Lorsque le salarié a développé une maladie suite à du harcèlement psychologique au travail:

il pourra s'adresser à la CNNEST afin d'obtenir des indemnités.



Une lésion psychique peut être la résultante d'un seul évènement imprévu et soudain qui a créé une situation de stress aigu.

Exemple : Agression au travail, hold-up, etc.

La lésion psychique peut également découler d'une série d'éléments qui, lorsqu'isolés peuvent eux aussi présenter un caractère imprévu et soudain,

Exemple : micro-traumatisme.



- Il doit exister une relation de cause à effet entre les événements décrits et le diagnostic posé par le médecin

Afin d'établir cette relation, le tribunal considère la preuve médicale, la connexité dans le temps entre les symptômes et les événements ainsi que tout autre élément permettant de relier la lésion psychologique au travail ou à une cause « extérieure ».

La jurisprudence reconnaît que certains éléments extérieurs au travail peuvent être la cause de la lésion psychique

exemple: Problèmes personnels

Événements dramatiques survenus dans la vie du travailleur

Condition personnelle psychologique déjà présente au moment des faits et qui peut expliquer à elle seule la condition psychologique



- La preuve doit s'établir sur des faits objectifs et non pas seulement sur des perceptions du travailleur.

Les événements allégués doivent présenter un « caractère particulier » et ne doivent pas s'inscrire dans le cadre habituel ou prévisible de ce qui est susceptible de se produire au travail.

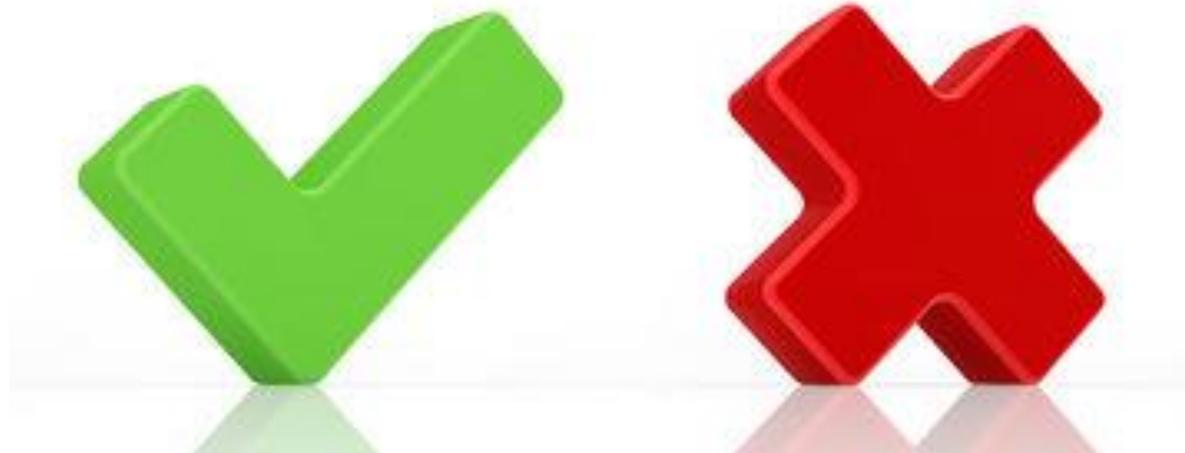
- Le critère de la personne raisonnable
- La jurisprudence retient que les problèmes normaux de relations de travail, comme les conflits interpersonnels ou encore des mesures disciplinaires imposées par l'employeur, ne répondent pas à la notion d'événements imprévus et soudain puisqu'ils font partie du cadre normal du travail.



L'exercice « inapproprié » du droit de gérance peut être considéré comme un événement donnant ouverture à la reconnaissance d'un accident de travail.



Quelques exemples



Ville de Gatineau et Tommy Pelletier, commission des lésions professionnelles 2016-07-07

- Diagnostic: Trouble de l'adaptation de l'humeur
- Policier patrouilleur
- Réclamation acceptée

Faits:

1. Propos et attitude inadéquate d'un lieutenant
2. Reproches adressés par le lieutenant devant des collègues de travail
3. Non-reconnaissance de l'ancienneté dans l'attribution des assignations
4. Au moment de lui adresser des reproches sur la qualité de son travail, le supérieur choisi de faire passer ses messages par un coéquipier.
5. Le lieutenant utilise des ondes radio afin d'adresser ses critiques à l'endroit du travailleur en sachant que d'autres policiers entendront le message.
6. En guise d'explication, le superviseur visé invoque que son passé militaire « teinte » sa façon d'agir

Le tribunal convient que l'on puisse tenir compte, dans une certaine mesure, de la culture et du milieu de travail. Cependant, **certaines limites ne doivent pas être dépassées** ».



Zeitouni et Groupe Farah Inc. 2015, CLP, 1733

- Vice-Président: responsable des opérations
- Diagnostic: Trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive
- Réclamation acceptée

Faits:

1. Utilisation répétée d'un langage agressif et inapproprié de la part du président de la compagnie
2. Demande d'exécuter un travail dans un délai totalement irréaliste
3. Non-respect d'une entente conclue à l'effet que le salarié pourrait faire du télé-travail
4. Omission de déposer la paie dans le compte bancaire
5. On enlève au salarié l'accès à ses courriels et à son téléphone cellulaire
6. L'employeur isole le salarié et ne le prévient pas avant de mettre en œuvre des nouvelles directives.

« Les comportements de l'employeur débordent du cadre normal des relations du travail et sont significatifs par leurs cumuls. Ces comportements abusifs de l'employeur constituent un exercice déraisonnable des droits de la direction et le trouble de l'adaptation du travailleur est relié à ces événements »



Manon Bissonnette et alimentation Diane Bergeron, CLP, 2015-11-18

- Caissière et déléguée syndicale dans un marché d'alimentation
- Diagnostic: Trouble de l'adaptation avec humeur anxio-dépressive
- Réclamation refusée

Faits:

1. L'employeur, face à l'arrivée d'un concurrent a dû procéder à une réorganisation du travail. Cette réorganisation nécessitait notamment des changements d'horaire pour le travail (travail le samedi)
2. La salariée était en désaccord avec la réorganisation
3. Le tribunal est d'avis que la réorganisation ne visait pas à nuire expressément à la travailleuse
4. Le tribunal conclut qu'il appartenait « exclusivement » à l'employeur de mettre en œuvre ces changements qui étaient nécessaires à la survie de son entreprise

« Ces incidents sans être nécessairement qualifiés de banals sont néanmoins amplifiés de façon démesurée par la travailleuse, qui se perçoit comme une victime, peu importe la situation réelle. Une réorganisation est une situation qui se produit couramment dans un milieu de travail et un salarié peut devoir y faire face au cours de sa carrière »



Del Greco et compucom Canada CO 2013 , QCCLP 2339

- Technicien
- Diagnostic: Trouble de l'adaptation et dépression situationnelle
- Réclamation accepté

Faits:

1. Le travailleur est traité de façon discriminatoire par ses supérieurs
2. On lui reproche de « se trainer les pieds » alors que dans les faits, on lui confie deux fonctions en même temps
3. Même si les clients se montrent satisfaits de ses services, l'employeur le menace régulièrement de congédiement
4. L'employeur exerce une surveillance exagérée du travailleur

« Les reproches, de même que l'attitude méprisante de l'employeur, constituent un événement imprévu et soudain selon la LATMP. Les faits dépassent le cadre normal du travail et le champ habituel des relations de travail»



Fex et Office municipal d'habitation de st-jérôme 2016, QC TAT,4312

- Ouvrier responsable de l'entretien ménager
- Diagnostic: Trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse
- Réclamation acceptée

Faits:

1. Le travailleur a été injustement ciblé par son supérieur comme étant le délateur d'une irrégularité (il avait dénoncé à la direction une situation incorrecte)
2. À compter de ce moment, toute l'équipe s'est retournée contre le travailleur
3. Le travailleur a été isolé, insulté, etc. par ses collègues
4. L'employeur a fermé les yeux sur la situation et a omis d'intervenir afin de faire cesser ces agissements

« Le travailleur a été victime de comportements hargneux de la part de ses collègues. Ces agissements sont directement reliés à son trouble de l'adaptation diagnostiqué par les médecins »



Bonne visualisation !



Et surtout... La sécurité prime avant tout !

(Défendre ses droits... tout un travail!)

