

# Les stratégies légales régissant la violence et le harcèlement psychologique au travail

Katherine Lippel

CRC en droit de la SST

Université d'Ottawa

LOARC, séminaire de formation intersyndicale, le 24-25 octobre 2011, Ottawa

# Plan de présentation

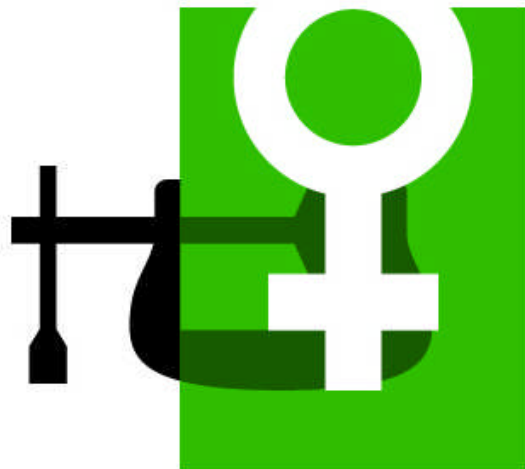
- Un peu d'histoire
- Quelques concepts
- Le cadre juridique en vigueur
  - au Québec
  - en Ontario

# Le stress au travail: un concept qui fait peur

# Un peu d'histoire

- Étude juridique financée par l'IRSST en 1987-1988 sur l'indemnisation des conséquences du stress au travail
- Effets de la discussion au Canada anglais
  - L'«apoplexie» du monde des affaires
- Effets de la discussion au Québec
  - Disparition de la possibilité de financer la recherche sur la santé mentale au travail (IRSST)

# 1993-maintenant



## **L'invisible qui fait mal**

Partenariat de recherche  
UQAM-CSN-CSQ-FTQ sur  
la santé des travailleuses

# Quelques concepts: le stress

- Pourquoi j'évite d'utiliser le mot stress?
- Le terme "risques psycho-sociaux au travail" regroupe l'ensemble des sources de stress au travail
- Un travail peut être stressant en raison de l'organisation du travail
- Une personne peut être stressée par son travail
  - Peut mener à des problèmes de santé mentale
  - Ces problèmes peuvent être incapacitants

# Quelques concepts: la violence

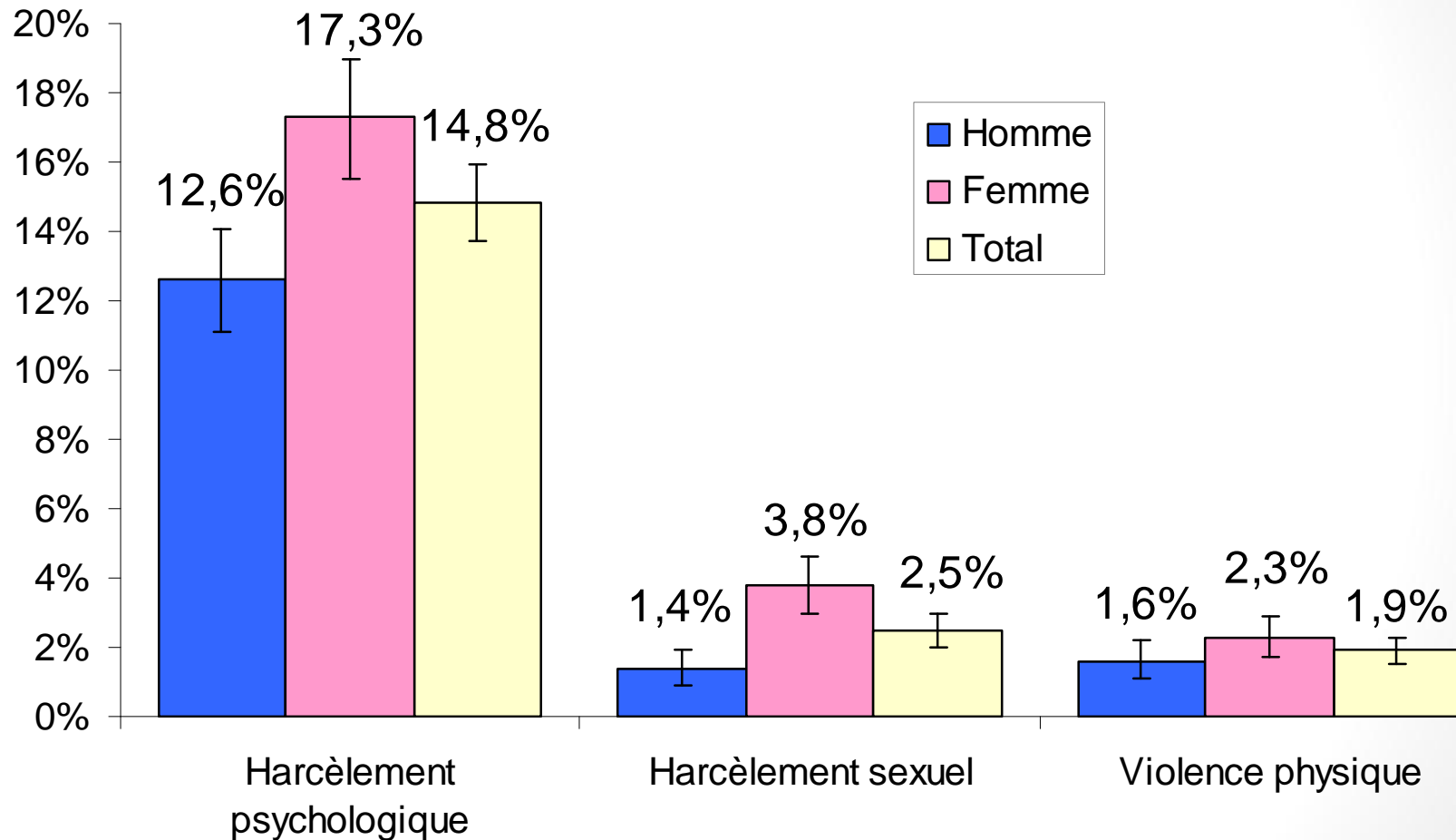
- Une des sources du stress au travail est la violence au travail.
- Il y en a beaucoup d'autres, notamment les risques organisationnels
  - Surcharge
  - Intensification du travail
  - ... (cet après-midi)
- La violence au travail peut comprendre la violence physique, le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et d'autres types de violence
  - Peut mener à des problèmes de santé mentale
  - Ces problèmes peuvent être incapacitants

# La violence au travail au Québec: EQCOTESST 2007-08

- Harcèlement psychologique
    - Mobbing
    - Bullying
  - Harcèlement sexuel
    - Paroles ou gestes à caractère sexuel non désirés
  - Violence physique
- *Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité ?*

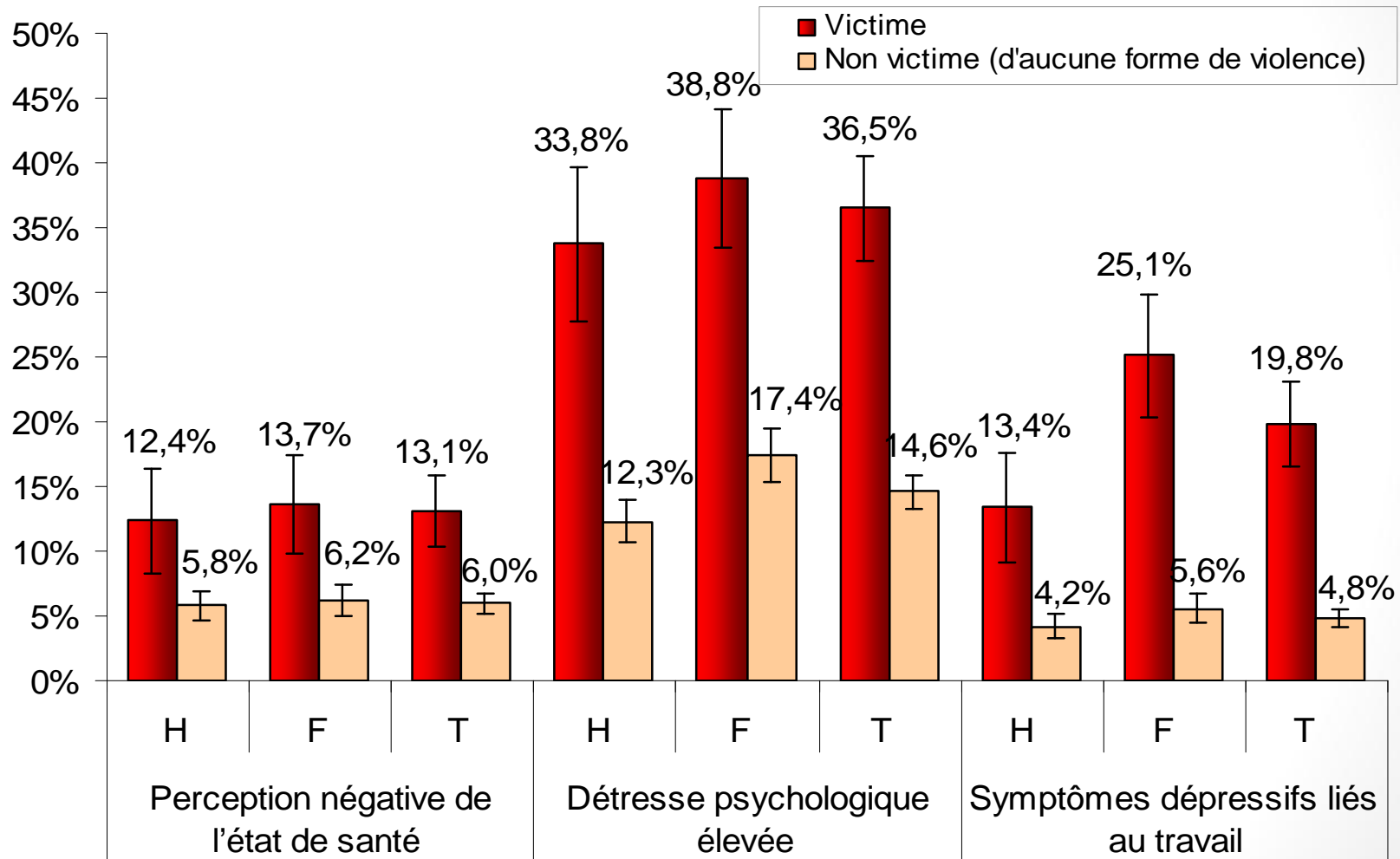


# Prévalence des différentes formes de violence au travail (12 derniers mois)



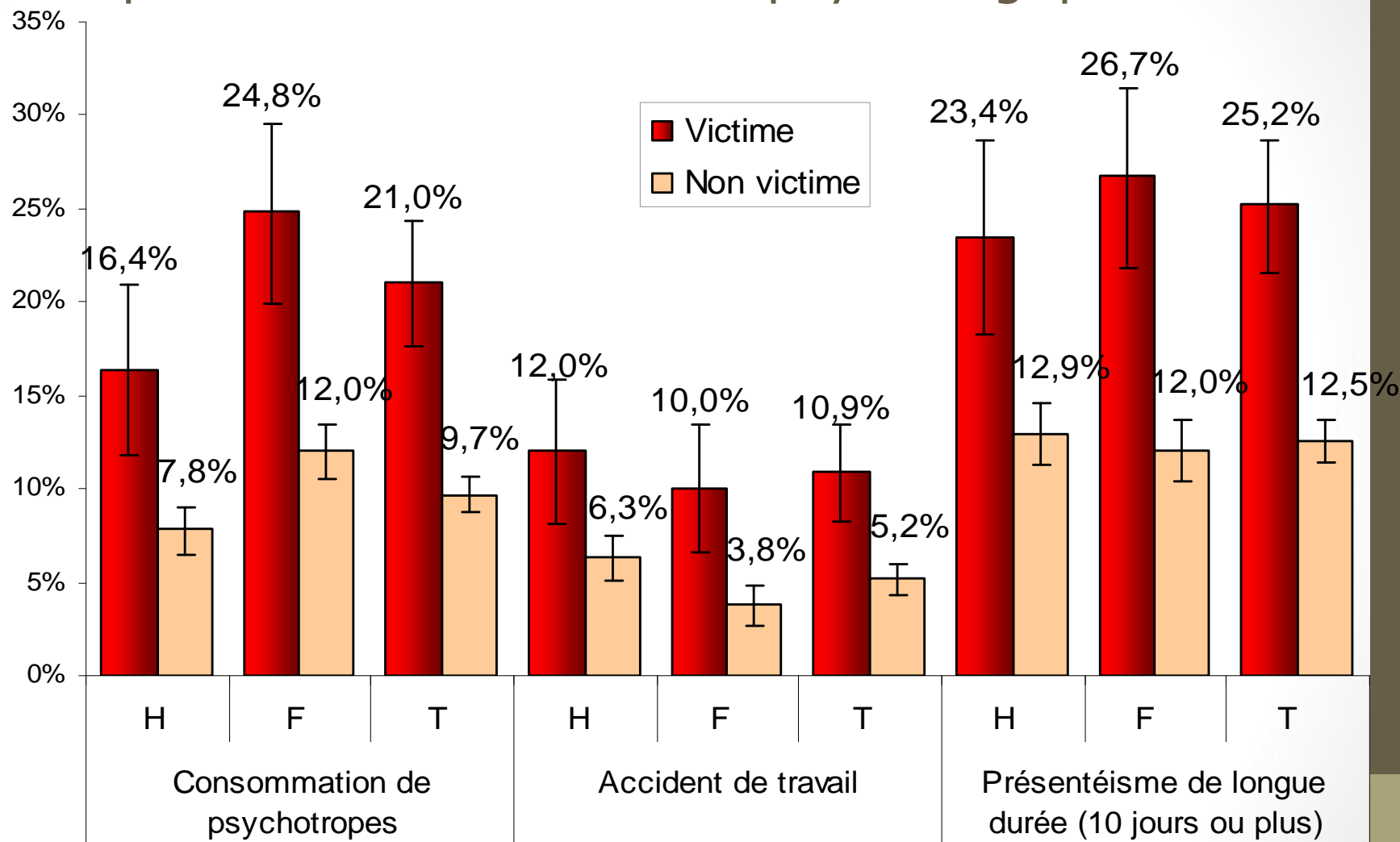
Tests du Khi-2 statistiquement significatifs, selon le sexe, au seuil de 5 % pour le harcèlement psychologique et pour le harcèlement sexuel. NON significatif pour la violence physique.

# Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement psychologique



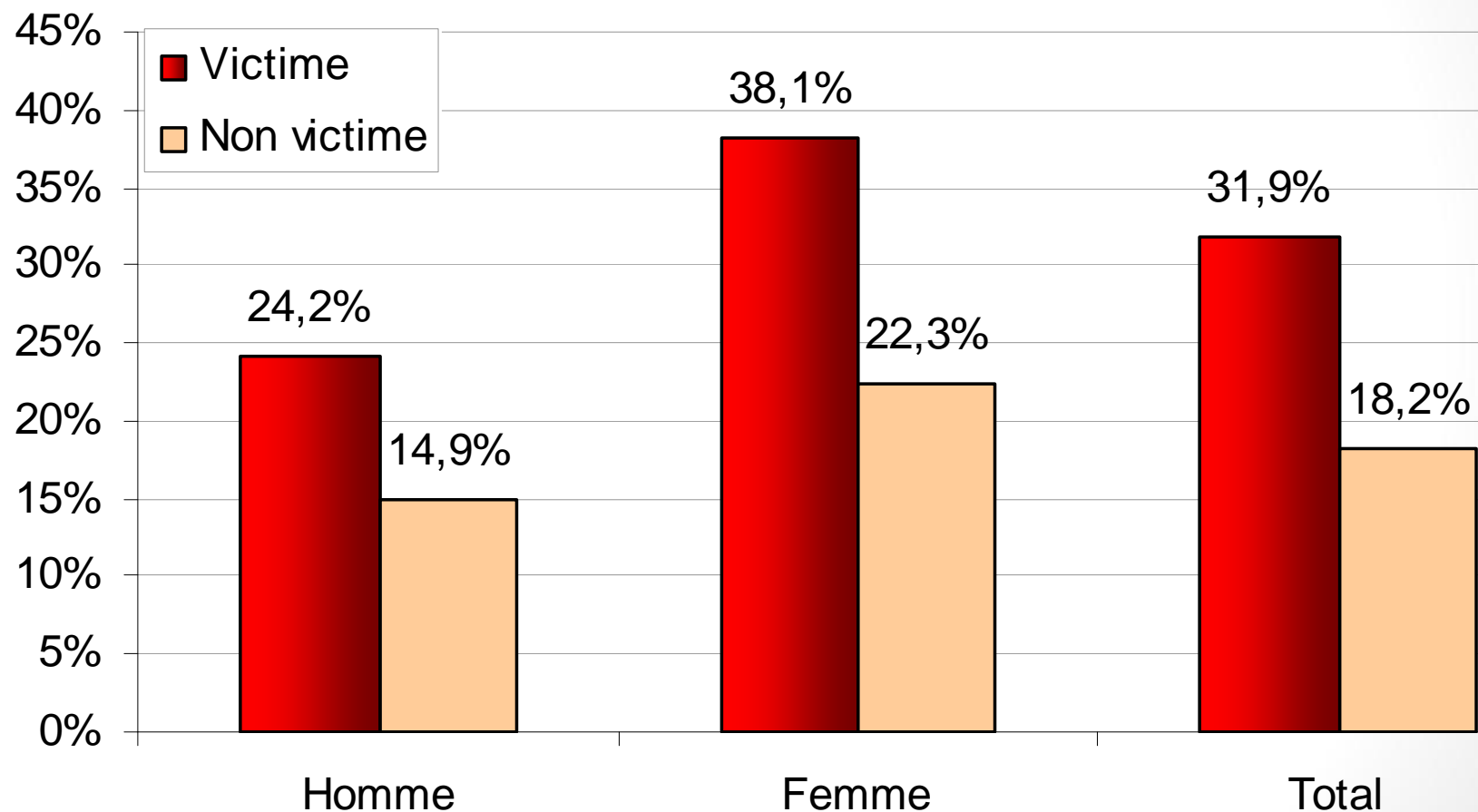
Tests du Khi-2 statistiquement significatifs au seuil de 5 %, chez les hommes, chez les femmes et pour le total

# Prévalence des indicateurs de santé selon l'exposition au harcèlement psychologique



Tests du Khi-2 statistiquement significatifs au seuil de 5 %, chez les hommes, chez les femmes et pour le total.

## Prévalence des TMS perçus comme étant liés à l'emploi principal selon l'exposition au harcèlement psychologique, selon le sexe.



Tests du Khi-2 statistiquement significatifs au seuil de 5 %, chez les hommes, chez les femmes et pour le total

# Le cadre juridique québécois régissant la violence au travail

## • Prévention

- Silence dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Inspecteurs peuvent faire des avis de correction pour protéger la santé mentale
- Droit de refus peut s'exercer pour protéger la santé mentale
  - *Chagnon et Marché Bel-Air*, [2000] C.L.P. 388

## • Harcèlement psychologique

- Législation précise dans la loi sur les normes du travail depuis 2004

# Droit à un milieu exempt de harcèlement

## Art. 81.19 L.N.T.

- 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.

# Le harcèlement psychologique: définition législative (art. 81.18 (1) *LNT*)

- 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.

## Le harcèlement psychologique: définition législative (art. 81.18(2) *LNT*)

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.



# Remèdes possibles selon l'état de santé (123.15, 123.16 LNT):

- L'arbitre pourra notamment ordonner à l'employeur de
  - réintégrer le salarié
  - prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
  - modifier le dossier disciplinaire de la victime
  - payer une indemnité pour perte d'emploi
  - payer des indemnités pour perte de salaire\*
  - Paiement de dommages punitifs et moraux\*
  - financer le soutien psychologique\*

# Effets sur les conventions collectives

- Définitions, droits, délais et recours intégrés dans les conventions collectives de par la loi (art. 81.20)
  - Possibilité de négocier des conditions de travail plus avantageuses.
  - Juridiction de l'arbitre
- Voir les travaux de Rachel Cox sur la mise en œuvre de ces dispositions en milieu syndical. Voir aussi:
  - COX, Rachel. *"Psychological Harassment Legislation in Quebec: the First Five Years"*, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, no. 1, 2010-2011, pp. 55-90.

# Responsabilité accrue du syndicat

À compter du 1er juin 2004, le salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique pourra porter plainte contre le syndicat en vertu de l'article 47.3 C.T. s'il se croit mal représenté à cet égard.

Le syndicat ne doit pas agir de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de mauvaise foi ou de négligence grave.

# Le cadre juridique ontarien

- Loi 168 a modifié la Loi sur la santé et la sécurité du travail ontarien
- En vigueur depuis 2010
- Dispositions spécifiques régissant la violence au travail
- Dispositions plus modestes régissant le harcèlement au travail

# Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, c. 0.1

- Art 1. «harcèlement au travail»
  - Fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail **lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir** que ces remarques ou ces gestes sont importuns.  
(«workplace harassment»)

# Loi sur la santé et la sécurité au travail, R.S.O. 1990, c. 0.1

- Art 1. «violence au travail» Selon le cas :
- a) emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une **force physique** qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) **tentative** d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une **menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.** («workplace violence»)

# Obligations de l'employeur

## 32.0.1

- Avoir des politiques
  - Formuler une politique contre la violence
  - Formuler une politique contre le harcèlement au travail
  - Examiner les politiques au moins une fois par année
- Avoir un programme de mise en œuvre de la politique
  - Exigences beaucoup plus élaborées pour la violence que pour le harcèlement au travail

# En ce qui concerne la violence

- Faire une évaluation des risques (et réévaluations)
- Devoirs généraux de l'employeur, du superviseur et du travailleur s'appliquent à l'égard de la violence (art. 25,27,28)
- Le travailleur peut exercer un droit de refus (art. 43 3b.1)
  - Mais non pour le harcèlement au travail