

Les recours en matière de violence ou de harcèlement au travail



En cas de lésion professionnelle

Selon l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, une lésion professionnelle est une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. Il importe ici de préciser qu'une telle lésion peut découler de violence ou de harcèlement au travail et que des recours existent :

LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

- Vous devez effectuer une demande d'indemnisation à la CNESST.
 - Pour être indemnisée par la CNESST, la victime de violence ou de harcèlement doit démontrer qu'elle a subi une lésion professionnelle, soit un accident de travail ou une maladie professionnelle. Généralement, les cas de violence ou de harcèlement sont indemnisés sur la base de l'accident de travail.
 - La LATMP définit, à l'article 2, la notion d'accident de travail de la façon suivante :

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.
- Si votre lésion professionnelle est reconnue, vous pourriez recevoir, par exemple :
 - Une indemnité de remplacement du revenu, en cas de perte de revenu ;
 - Le remboursement de frais associés aux services de professionnel-les de la santé, aux médicaments, etc.
- **Vous avez six mois à compter de la dernière manifestation pour produire votre réclamation auprès de la CNESST.**
- Votre représentante ou représentant syndical pourra vous accompagner pour remplir adéquatement le formulaire requis.

LE GRIEF

- Vous devez aussi déposer un grief puisque l'arbitre de grief, la CNESST et le Tribunal administratif du travail (TAT) ont des rôles et des pouvoirs d'ordonnance différents. Contrairement à la CNESST ou au TAT, l'arbitre de grief peut notamment ordonner à l'employeur de prendre des mesures précises pour faire cesser le harcèlement psychologique. À l'inverse, si le harcèlement psychologique cause une lésion psychologique, seule la CNESST peut ordonner une indemnisation afin de vous dédommager pour cette période.
 - Vous disposez d'un **délai de deux ans** à compter de la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel pour déposer votre grief.



Lorsqu'il n'y a pas de lésion professionnelle

LE GRIEF

Le recours d'un ou une salarié-e régi par une convention collective est le grief; c'est l'arbitre de grief qui a le pouvoir d'ordonner des redressements.

- Étant donné que l'article 123.15 de la LNT accorde à l'arbitre de grief différents pouvoirs (voir la page suivante), il conviendra de déposer un grief.
 - Vous disposez d'un **délai de deux ans** à compter de la dernière manifestation de harcèlement psychologique ou sexuel pour déposer votre grief.

DÉPÔT DU GRIEF

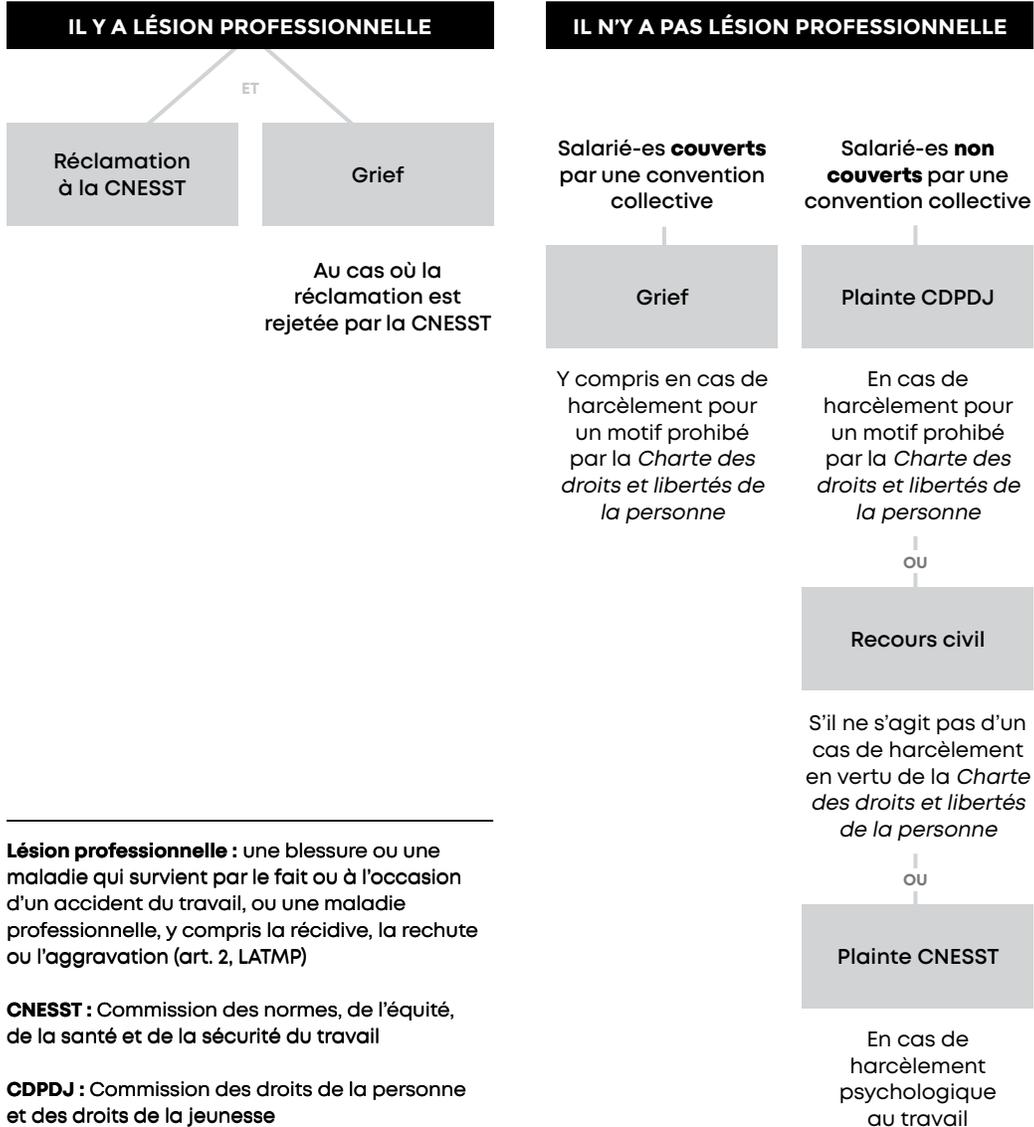
Le grief permet de protéger les droits de la présumée victime de violence ou de harcèlement, car il est le seul recours dont disposent les salarié-es syndiqués lorsqu'il n'y a pas de lésion professionnelle. Il permet aussi de signaler à l'employeur la présence d'une situation problématique. Toutefois, qu'il y ait ou non présence d'une lésion professionnelle, on favorise le dépôt d'un grief le plus rapidement possible afin de protéger le recours. Il pourra toujours être retiré s'il n'y a pas matière à grief ou s'il y a une entente satisfaisante permettant de régler la situation. Il est toujours possible, même après avoir déposé un grief, d'avoir recours aux divers moyens alternatifs de gestion des différends pour tenter de régler la situation problématique. Ceux-ci offrent souvent l'avantage de mettre fin plus rapidement à la situation. Pour en savoir davantage, consultez la FICHE N° 5 de l'ANNEXE 8 (*Les mécanismes de gestion des différends*).

L'article 123.15 de la LNT, quant à lui, accorde à l'arbitre de grief les pouvoirs suivants :

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 au 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'il détermine;
7. Ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Toutefois, en vertu de l'article 123.16 de la LNT, les pouvoirs déferés à l'arbitre aux points 2, 4 et 6 sont exclus lorsque la personne harcelée a subi, au sens de la LATMP, une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique.

LES RECOURS CONTRE L'EMPLOYEUR EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE





Droit de refus

Selon l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* :

Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Bien que d'après la LSST, le mot santé inclut la santé psychologique autant que la santé physique, il n'en demeure pas moins compliqué de faire valoir ce droit pour une situation de violence ou de harcèlement au travail. Le défi de ce recours est d'arriver à démontrer l'existence d'un danger réel pour la santé psychologique. Une notion importante dans le droit de refus est celle de danger qui ne doit pas être confondu avec la notion de risque.

LE DANGER PAR RAPPORT AU RISQUE

- Un danger est plus imminent qu'un risque. Il implique une menace réelle alors que la notion de risque réfère à un événement dont la survenance, bien que possible, est moins certaine. La menace doit être plus que virtuelle et constituer davantage qu'une simple crainte, inquiétude ou appréhension¹.



Fardeau de la preuve

Le fardeau de la preuve incombe à la personne présumée victime de violence ou de harcèlement au travail qui veut faire reconnaître sa situation. Ceci signifie qu'elle doit démontrer, à l'aide de faits concrets (date, lieu, paroles, gestes, comportements), qu'elle subit de la violence ou du harcèlement dans le cadre de son travail. Toutefois, bien que le fardeau de la preuve repose sur la présumée victime, celle-ci n'est pas laissée à elle-même devant cette tâche qui peut paraître difficile au premier abord. Le rôle du syndicat est de l'accompagner et de l'aider à développer cette preuve.



Plainte frivole ou de mauvaise foi

Une plainte est frivole lorsque les allégations manquent de sérieux et sont futiles². Une plainte de harcèlement est dite frivole lorsque les comportements, les paroles, les actes ou les gestes allégués sont objectivement anodins.

Une plainte est de mauvaise foi lorsqu'elle est déposée par une personne qui sait d'avance qu'elle n'est pas fondée et qui a des intentions douteuses. Ce serait le cas d'une personne qui exagérerait les faits ou qui les déformerait. Ce genre de plainte peut donner lieu à une sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

Par exemple, une personne qui a un rendement insuffisant et qui fait l'objet d'un processus de gestion du rendement entrepris de façon respectueuse par le gestionnaire, lequel offre à l'employé-e des moyens pour qu'il ou elle s'améliore, peut tout de même se sentir coincée et en mauvaise posture. Si cette personne effectuait une plainte de harcèlement envers son gestionnaire dans l'objectif de se sortir de cette situation inconfortable, il serait ici question d'une plainte de mauvaise foi.



La confidentialité et le soutien

La notion de confidentialité ne signifie pas que les personnes impliquées sont complètement tenues au silence. Certes, il est souhaité de ne pas ébruiter la situation problématique sur la place publique et de ne pas discuter avec les collègues des faits reliés à la situation. Il est tout à fait dans l'ordre des choses de consulter le programme d'aide aux employé-es pour recevoir de l'aide d'un professionnel. Par ailleurs, il serait inhumain de demander aux personnes directement impliquées de ne pas s'exprimer sur la situation et sur leur détresse auprès d'une personne de confiance dans le milieu de travail (collègue ou supérieur immédiat). Bien entendu, il est important que cette personne de confiance demeure très discrète.

Tout collègue proche se rendra compte que la ou les personnes impliquées dans une telle situation sont préoccupées et qu'elles n'ont pas l'air dans leur assiette. Chacune d'elle peut discuter de la façon dont elle se sent par rapport à cette situation difficile avec une autre personne en qui elle a entièrement confiance afin d'obtenir son soutien. Bien sûr, on évitera, dans cette recherche de soutien, de chercher à se faire des alliés-es.

1. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec* (ministère de la Sécurité publique) (Détenation), 2007 QCCLP 4912 (CanLII).
2. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST). *Interprétation de la CNESST de l'article 106 de la Loi sur les normes du travail*. [En ligne], Québec, CNESST. [<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/mesentente-liee-au-salaire/les-normes-du-travail/article-106/index.html>] (Consulté en avril 2020).