



Le harcèlement psychologique en milieu de travail : l'accès difficile à l'indemnisation

Mémoire

Jennifer Nadeau

Maîtrise en droit
Maître en droit (LL.M)

Québec, Canada

© Jennifer Nadeau, 2014

RÉSUMÉ

En 2004, le législateur québécois a introduit dans la *Loi sur les normes du travail* le droit pour tous les salariés à un milieu exempt de harcèlement. De ce fait, il ajoutait un nouveau recours permettant la réparation des conséquences du harcèlement psychologique. Cependant, il conservait les recours préexistants, notamment le régime exclusif prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* lorsqu'une victime subit une atteinte à sa santé constituant une lésion professionnelle. L'ajout de ce recours visait à offrir aux salariés victimes de harcèlement psychologique un recours simple et efficace. Toutefois, la jurisprudence des dernières années permet de constater l'émergence d'un conflit juridictionnel majeur entre les diverses instances chargées de trancher les litiges en matière de harcèlement psychologique. Dans ce mémoire, l'auteure analyse l'impact du conflit juridictionnel sur l'accès pour les victimes à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

Table des matières

Résumé.....	iii
Remerciements.....	ix
INTRODUCTION	1
TITRE PRÉLIMINAIRE — LES CAUSES ET LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT	
PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL	11
Section I — Le contexte favorisant l’apparition du harcèlement psychologique	11
I.1 Le harcèlement psychologique et l’organisation du travail	11
I.2 Les auteurs du harcèlement psychologique	18
Section II — Les conséquences du harcèlement psychologique	20
II.1 Les atteintes à la dignité, à la santé physique et psychologique.....	21
II.2 Les impacts sur la vie personnelle et professionnelle des victimes.....	22
TITRE I- LES RECOURS VISANT LA RÉPARATION DES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT	
PSYCHOLOGIQUE	24
Chapitre I- Le régime des normes du travail : la réparation d’une atteinte à la dignité.....	25
Section I- L’application de la LNT aux situations de harcèlement psychologique	25
I.1 Les objectifs des dispositions relatives au harcèlement psychologique	25
I.1.1 Un bref rappel des recours préexistants.....	25
I.1.1.1 <i>La Charte québécoise</i>	25
I.1.1.2 <i>La convention collective</i>	27
I.1.1.3 <i>Les normes du travail</i>	28
I.1.1.4 <i>Le recours en responsabilité civile</i>	29
I.1.1.5 <i>La LATMP</i>	32
I.1.2 La nécessité de l’intervention législative.....	33
I.2 La reconnaissance d’une situation de harcèlement psychologique	39
Section II- La réparation des conséquences du harcèlement psychologique en vertu du régime des normes du travail	46
II. 1 Les réparations de nature pécuniaire prévues aux alinéas 2, 4, 5 et 6 de l’article 123.15 LNT.....	48
II.2 Les réparations de nature non pécuniaire prévues aux alinéas 1, 3 et 7 de l’article 123.15 LNT.....	51
II.3 Les autres types de réparations de nature pécuniaire ou non pécuniaire.....	52
Chapitre II- Le régime d’indemnisation des lésions professionnelles : la réparation d’une atteinte à la santé.....	54
Section I- L’application de la LATMP aux situations de harcèlement psychologique...	54

I.1 Les objectifs visés par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles....	55
I.2 La reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique	59
I.2.1 L' « accident du travail »	60
I.2.2 La « maladie professionnelle »	64
Section II- La réparation des lésions professionnelles découlant du harcèlement psychologique	66
I.1 Les réparations de nature pécuniaire.....	66
I.1.1 L'indemnité de remplacement du revenu	66
I.1.2 L'indemnité pour préjudice corporel	69
I.1.3 Le remboursement des frais liés aux soins ou traitements nécessaires à la consolidation de la lésion	71
I.2 Les réparations de nature non pécuniaire.....	73
II.2.1 Le droit à la réadaptation	73
II.2.2 Le droit de retour au travail	76
TITRE II- L'INTERACTION ENTRE LES RECOURS VISANT LA RÉPARATION DES DOMMAGES DÉCOULANT DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	79
Chapitre I- Les sources et les conséquences du conflit juridictionnel	80
Section I- L'origine du conflit.....	80
I.1 L'exclusivité du régime des lésions professionnelles	81
I.2 L'article 123.16 LNT : une compétence partagée en matière de lésions professionnelles.....	84
Section II- Les problèmes procéduraux liés à l'interaction des recours.....	88
II.1 Les requêtes en irrecevabilité fondées sur l'immunité civile	88
II.2 L'autorité de la chose jugée, la litispendance et la suspension des procédures....	91
Section III- Les impacts du conflit juridictionnel sur la victime.....	103
III.1 Le préjudice subi par la victime	103
III.2 L'allongement des délais pour obtenir une réparation	107
III.3 L'efficacité attendue compromise par le conflit juridictionnel	108
Chapitre II- Des pistes de solution pour remédier au conflit juridictionnel	111
Section I- L'intégration des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LSST plutôt que la LNT	111
I.1 Exposé de la solution	112
I.2 Les avantages de l'intégration des dispositions dans la LSST.....	118
I.3 Les inconvénients de l'intégration des dispositions dans la LSST	119

Section II- Le choix entre un recours à la CNT ou à la CSST	120
II.1 Exposé de la solution.....	120
II.2 Les avantages du choix de recours.....	123
II.3 Les inconvénients du choix de recours.....	125
Section III- La compétence partagée : une solution de compromis?	128
III.1 Exposé de la solution	128
III.1.1 La nouvelle présomption de lésion professionnelle	130
III.1.2 Des modifications au Barème des dommages corporels.....	133
III. 1.3 Une meilleure accessibilité au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail	139
III.2 Les avantages de la compétence partagée.....	144
III.3 Les inconvénients de la compétence partagée	146
CONCLUSION.....	147

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de mémoire, la professeure Anne-Marie Laflamme, qui a gentiment accepté de m'accompagner dans cette grande aventure. Elle m'a non seulement soutenu tout au long de ce beau projet, mais elle m'a également permis de m'épanouir au niveau professionnel. Je lui suis infiniment reconnaissante d'avoir partagé avec moi sa passion pour le droit du travail. Je la remercie aussi pour sa patience ainsi que tous ses bons conseils et ses commentaires judicieux.

Je tiens évidemment à remercier ma famille qui m'a épaulée pendant toutes ses années. Un merci particulier à mes parents qui m'ont écoutée et encouragée lors des moments plus difficiles. Merci à mon père d'avoir relu attentivement les différentes versions de mon mémoire, ses commentaires ont été fort appréciés.

Enfin, je remercie la Faculté de droit ainsi que le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail qui m'ont accordé un soutien financier pour me permettre de me consacrer à la rédaction de mon mémoire.

Merci mille fois à toutes ces personnes qui ont contribué à mon succès!

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, la communauté internationale s'intéresse au problème majeur de la violence au travail. Les organismes internationaux classent le harcèlement psychologique parmi l'une des formes de violence les plus répandues dans les milieux de travail¹. Dans ce contexte, de nombreuses études ont été menées afin de bien cerner l'ampleur de ce phénomène. Des enquêtes démontrent que les conséquences du harcèlement psychologique sont très graves et que plusieurs salariés subissent ce type de violence². En 1998, l'Institut de la statistique du Québec a mené une enquête qui a révélé que 3% des salariés se disaient victimes d'intimidation au travail souvent ou très souvent et que 15% estimaient l'être de temps en temps³. En 2004, la Chaire en gestion de la santé et sécurité du travail de l'Université Laval a réalisé un sondage provincial sur le thème du harcèlement psychologique au travail. Ce sondage, mené auprès de 640 Québécoises et Québécois occupant un emploi, a démontré que de 7 à 9% des salariés interrogés affirmaient vivre régulièrement du harcèlement psychologique au travail⁴. Plus récemment, une enquête, réalisée auprès de 5 071 travailleuses et travailleurs québécois âgés de 15 ans et plus, démontre que 14,8% des salariés interrogés estimaient avoir été victimes de harcèlement psychologique au cours des 12 mois précédant l'enquête⁵.

Face à ce problème sans cesse grandissant, de nombreux pays se sont dotés d'une législation prohibant le harcèlement psychologique. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment

¹ Voir généralement : Bureau International du Travail, *Violence au travail dans le secteur des services et moyens de combattre le phénomène : recueil de directives pratiques du BIT*, Genève, BIT, 2004; Duncan Chappell et Vittorio Di Martino, *Violence at work*, Genève, Bureau International du Travail, 2006.

² Voir par ex. : Chantal Leclerc, « Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas » en ligne : (2005) 7: 3 *Pistes* <<http://www.pistes.ugam.ca/v7n3/articles/v7n3a4.htm>>; Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé de 1998*, 2^e éd., Montréal, Collection la santé et le bien être, 2000, à la p. 538; Jean-Pierre Brun et Éric Plante, « Rapport du sondage sur le harcèlement psychologique au travail » (mars 2004), en ligne : cgsst.com <<http://www.cgsst.com/stock/fra/doc127-155.pdf>>; Katherine Lippel *et al.*, avec la collaboration de Carole Dupéré, « Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, IRSST, 2011.

³ Institut de la statistique du Québec, *ibid.* à la p. 538. Cette enquête a été menée auprès de 3 293 travailleuses et travailleurs québécois âgés de 15 ans ou plus.

⁴ Brun et Plante, *supra* note 2.

⁵ Lippel *et al.*, *supra* note 2 à la p. 334.

la Suède, la France, la Belgique, le Portugal ainsi que les Pays-Bas. Dans la même foulée, le 7 novembre 2002, le gouvernement québécois déposait à l'Assemblée Nationale le projet de loi 143 intitulé *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. Ce projet de loi, adopté le 19 décembre 2002, prévoyait entre autres des dispositions concernant spécifiquement le problème du harcèlement psychologique en milieu de travail. Le législateur a ainsi fait du droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique une norme minimale du travail. Désormais, la *Loi sur les normes du travail*⁶ contient des dispositions imposant à l'employeur⁷ de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance⁸. Afin d'assurer le respect de cette norme minimale, le législateur a instauré un recours permettant au salarié d'obtenir réparation dans la mesure où l'employeur ne remplit pas ses obligations⁹. Ce recours est prévu à l'article 123.6 LNT qui se lit comme suit :

Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Il va sans dire que la prévention du harcèlement psychologique est nettement préférable à la réparation. Par contre, tel que le faisait remarquer l'organisme *Au bas de l'échelle*¹⁰ dans ses commentaires sur le *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique*, il est nécessaire que des recours « efficaces et accessibles »¹¹ soient rendus disponibles aux salariés. Cet organisme recommandait également que ces recours visent « la responsabilisation de l'employeur » et permettent « la réintégration ainsi que le

⁶ L.R.Q., c. N-1.1 [LNT].

⁷ Soulignons que les dispositions de la LNT prévoient des obligations uniquement pour l'employeur.

⁸ LNT, art. 81.19.

⁹ LNT, art. 123.15.

¹⁰ *Au bas de l'échelle* est un organisme spécialisé dans la défense des droits des travailleuses et des salariés non syndiqués. C'est en 1998 que cet organisme a dénoncé l'absence de recours efficace en matière de harcèlement psychologique.

¹¹ Esther Paquet, avec la collaboration de Louise Michon *et al.*, *Commentaires d'Au bas de l'échelle sur le rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Montréal, Au bas de l'échelle, 2001, à la p. 11.

versement de dommages »¹². En somme, un recours contre le harcèlement était « incontournable et prioritaire »¹³.

Les dispositions prohibant spécifiquement le harcèlement psychologique en milieu de travail étaient nécessaires en raison d'un manque de recours efficace en cette matière¹⁴. Les différents recours offerts par la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁵, par la LNT, par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁶, par le *Code civil du Québec*¹⁷ et par certaines conventions collectives s'avéraient plus ou moins appropriés et ne répondaient pas adéquatement aux besoins des victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail¹⁸. En effet, pour bénéficier de la protection de la *Charte québécoise*, le salarié doit obligatoirement être victime de harcèlement psychologique fondé sur l'un des motifs prohibés par l'article 10 de la *Charte québécoise*¹⁹. Quant aux recours prévus dans la LNT, le salarié ne pouvait invoquer le harcèlement psychologique que dans le cadre d'une plainte pour pratique interdite²⁰ ou pour congédiement sans cause juste et suffisante²¹. Le dépôt d'une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CSST ») exige que le salarié ait subi une atteinte à sa santé en raison d'une situation de harcèlement psychologique. Le recours en responsabilité civile pour sa part est accessible uniquement aux salariés pouvant se permettre d'assumer les coûts considérables liés aux poursuites devant les tribunaux civils. Enfin, les recours en vertu de la convention collective sont disponibles uniquement aux salariés syndiqués. De

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Voir : Nicole Moreau, *Violence ou harcèlement psychologique au travail?* Problématique, Québec, Direction des études et des politiques, 1999; Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 2001; Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 130 (19 novembre 2002), aux pp. 7599-7614 (Jean Rochon).

¹⁵ L.R.Q., c. C-12, art. 10.1 [*Charte québécoise*].

¹⁶ L.R.Q., c. A-3.001, art. 2 [LATMP].

¹⁷ L.Q., 1991, c. 64, art. 2087.

¹⁸ Katherine Lippel, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », en ligne : (2005) 7 :3 *Pistes* aux pp. 2 et 3 <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>> [Lippel, « Portrait des recours »].

¹⁹ La race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

²⁰ LNT, art. 122.

²¹ LNT, art. 124.

plus, à moins d'une disposition spécifique concernant le harcèlement psychologique dans la convention collective, l'issue de ces recours était incertaine en raison de l'absence de définition législative du concept de harcèlement psychologique. Ces recours étaient, tout compte fait, inadaptés aux situations vécues par les salariés ou peu utilisés par ceux-ci.

C'est devant ce constat que le législateur décide, en 2002, d'introduire un nouveau recours pour les victimes de harcèlement psychologique²². Toutefois, l'ajout de ce recours n'a pas eu pour effet de faire disparaître ceux existant auparavant²³. Il devenait alors nécessaire d'harmoniser plus particulièrement le recours offert par le régime des normes du travail et celui offert par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles. L'article 123.16 LNT vise spécifiquement la conciliation de ces deux recours. Cet article prévoit que la Commission des relations du travail (ci-après « CRT ») (l'arbitre ou la Commission de la fonction publique [CFP])²⁴ ne peut exercer certains pouvoirs²⁵ lorsqu'elle « estime probable » que le harcèlement psychologique ait entraîné une lésion professionnelle. L'insertion de cette disposition vise à éviter de porter atteinte à la compétence exclusive de la CSST (ou de la Commission des lésions professionnelles [CLP])²⁶ en matière de lésions professionnelles²⁷.

Au bout du compte, il semble que l'insertion de ces nouvelles dispositions dans la LNT a entraîné plus de problèmes que de solutions. En effet, nous observons un conflit juridictionnel majeur entre les tribunaux chargés d'appliquer la LATMP et ceux chargés d'appliquer la LNT. Notre étude se limite à l'analyse de ces deux recours puisque

²² Assemblée nationale, 19 novembre 2002, *supra* note 14.

²³ Voir notamment : Guy Poirier et Robert L. Rivest, avec la collaboration d'Hélène Fréchette, *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004, à la p. 80 [Poirier et Rivest, *Les nouvelles normes*]; Julie Bourgault, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006.

²⁴ Il est important de mentionner qu'en vertu de l'article 81.20 LNT les arbitres de griefs ainsi que la Commission de la fonction publique [CFP] détiennent les mêmes pouvoirs, compte tenu des adaptations nécessaires, que la CRT.

²⁵ En effet, ils ne peuvent ordonner le paiement d'une indemnité pour salaire perdu, de dommages-intérêts punitifs et moraux ni ordonner le financement du soutien psychologique (articles 123.15 (2), (4) et (6) et 81.20 LNT).

²⁶ La CLP, tribunal d'appel des décisions de la CSST, détient également, en vertu de l'article 369 LATMP, une compétence exclusive en matière de lésion professionnelle.

²⁷ LATMP, art. 349 et 369.

l'adoption de dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LNT semble avoir canalisé les recours devant ces deux instances. Les autres recours préexistants étant peu adaptés aux situations de harcèlement psychologique, les victimes utilisent davantage les recours disponibles dans la LNT et la LATMP.

Cette problématique est inquiétante puisqu'elle semble avoir des effets négatifs sur l'accès à une indemnisation adéquate, sans compter qu'elle complexifie l'exercice des recours menant à la réparation des conséquences du harcèlement psychologique. D'abord, afin de préserver leurs droits, les victimes s'exposent à subir un double procès. Cette situation découle notamment de l'article 123.16 LNT, qui permet le cumul des recours, et des arrêts *Béliveau St-Jacques*²⁸ et *Genest*²⁹. Ces derniers établissent que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles est un régime exclusif et non optionnel, en raison de l'immunité civile conférée à l'employeur et au co-travailleur³⁰. Ceci implique donc que, pour protéger leur droit d'obtenir une réparation, les victimes doivent déposer à la fois une plainte (ou un grief) devant la CNT (l'arbitre ou la CFP) et produire une réclamation à la CSST. Ce double processus entraîne des effets néfastes sur la santé des victimes. À ce sujet, il est important de prendre en considération les résultats d'une étude démontrant que le processus d'appel en matière de lésion psychologique est très éprouvant pour les victimes³¹. De plus, très peu de réclamations concernant des troubles psychologiques découlant d'une situation de harcèlement sont acceptées par la CSST. Dans ce contexte, l'auteure Katherine Lippel souligne que les victimes « ont intérêt à épuiser leurs droits d'appel pour améliorer leurs chances de réussite »³². À la lumière de ces données, il est

²⁸ *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345 [Béliveau St-Jacques].

²⁹ *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, D.T.E. 2001T-99, J.E. 2001-213, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2001-09-20), 28436 [Genest].

³⁰ En vertu des articles 438 et 442 LATMP, l'employeur ou le co-travailleur ne peuvent être poursuivis devant les tribunaux civils lorsqu'un travailleur subit une lésion professionnelle.

³¹ Katherine Lippel, « L'expérience du processus d'appel en matière de lésions professionnelles tel que vécu par les travailleuses et les travailleurs », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2006), vol. 239, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006 [Lippel, « L'expérience »]; Katherine Lippel, « Portrait du traitement accordé aux lésions professionnelles psychiques par la Commission des Lésions Professionnelles: 1998-2002 » Congrès de l'ACFAS, Université d'Ottawa, 19 mai 2006 [non publié]. Transcription disponible en ligne : <<http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca/fr/publications/acfassante%20mentale.pdf>> [Lippel, « Traitement »].

³² Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18 à la p. 11.

souhaitable d'éviter d'exposer les victimes à un double procès qui ne semble pas mener à l'obtention d'une réparation juste et efficace.

Aussi, cette dualité de recours peut avoir pour effet de transformer le harcèlement psychologique en problème de santé. Il y a donc un danger réel de médicaliser les dossiers de harcèlement psychologique alors que la victime n'a pas nécessairement subi une atteinte à sa santé, mais plutôt une atteinte à sa dignité. L'organisme *Au bas de l'échelle*, souligne d'ailleurs qu'il faut « éviter d'orienter exclusivement les solutions vers les régimes de santé et de sécurité au travail, car un inacceptable glissement s'opérerait : la violation d'un droit fondamental (le droit à la dignité) serait alors réduite à une lésion professionnelle »³³. Une situation similaire s'est produite en matière de harcèlement sexuel. Les auteures Lippel et Demers posaient à l'époque une question très pertinente pouvant, à notre avis, être transposée au cas du harcèlement psychologique :

Y a-t-il des dangers de « médicalisation » obligée des cas de harcèlement sexuel, dans l'éventualité de l'existence de recours exclusif (à la CSST) où le droit aux indemnités présuppose la preuve d'une inaptitude au travail constatée par un médecin ou même un psychiatre? ³⁴

Il est essentiel de trouver une solution visant à éviter la dualité de recours et les nombreuses embûches rencontrées par les victimes de harcèlement psychologique lorsqu'elles tentent d'obtenir une réparation pour le préjudice qu'elles ont subi. L'objectif de notre mémoire est d'examiner cette problématique en profondeur afin de proposer des pistes de solutions pour faciliter le processus judiciaire et ainsi favoriser un accès rapide et efficace à l'indemnisation.

C'est en tenant compte du contexte exposé ci-dessus que nous avons identifié la question à laquelle notre mémoire tente de répondre: *Le cumul des recours prévus aux deux régimes*

³³ Paquet, *supra* note 11 à la p. 14.

³⁴ Katherine Lippel et Diane Demers, *L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision Béliveau St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation des dommages*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998.

(LNT et LATMP) favorise-t-il l'accès à une indemnisation adéquate du préjudice subi par les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail?

Afin de répondre à cette question, nous posons les deux hypothèses suivantes :

- 1) La dualité de recours peut avoir pour effet de pénaliser la victime en raison de la complexité qu'elle entraîne au plan procédural;
- 2) La dualité de recours peut avoir pour effet de pénaliser la victime qui a subi une atteinte à sa santé psychologique en raison de l'exclusivité du régime d'indemnisation des lésions professionnelles.

Pour vérifier nos hypothèses de recherche, nous nous inspirerons de l'approche sociologique qui s'intéresse non seulement à la production des normes, mais également à leur efficacité et leur impact sur la société³⁵. Ce type de recherche n'a pas pour objet d'analyser la signification des normes juridiques, mais elle vise plutôt à observer l'application des normes et vérifier si elles atteignent leurs objectifs³⁶. L'utilisation de cette approche nous permettra d'analyser les impacts et l'efficacité des recours offerts aux victimes de harcèlement psychologique. Nous adapterons à notre étude les outils développés par cette approche, à savoir les notions d'« efficacité attendue » et d'« efficacité observée »³⁷. L'« efficacité attendue » n'est pas l'efficacité dans les faits, « mais l'efficacité telle qu'elle se présente dans l'esprit de l'auteur du droit, juge, législateur, administrateur ou même contractant »³⁸. À l'aide de cet outil, nous tenterons de découvrir l'intention des décideurs de la CSST et la CLP lorsqu'ils reconnaissent une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique et l'intention du législateur au moment de l'adoption des dispositions dans la LNT. L'« efficacité observée » c'est

³⁵ Renato Treves, *Sociologie du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995, à la p. 195.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Guy Rocher, « L'efficacité du droit » dans Andrée Lajoie et al., dir., *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et efficacité*, Montréal, Thémis, 1998, aux pp. 138 et 142.

³⁸ *Ibid.* à la p. 139.

l'analyse de la mise en œuvre de la norme juridique et de ses effets réels dans la société³⁹. Nous nous inspirerons de cette notion afin de déterminer les effets réels de l'entrée en vigueur des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LNT. Ultimement, cela nous permettra de vérifier si les objectifs que poursuivaient le législateur lors de l'adoption de ces dispositions ont été atteints. Nous ferons également appel à plusieurs autres méthodes de recherche à savoir : la méthode historique, l'analyse exégétique traditionnelle et la proposition de réforme du droit⁴⁰. Ces méthodes seront utilisées en complément les unes des autres tout au long de notre recherche.

Dans notre analyse du régime d'indemnisation des lésions professionnelles et de celui des normes du travail, la méthode historique et l'analyse exégétique nous permettront d'avoir une vue d'ensemble des lois et des dispositions pertinentes à l'étude. Ces méthodes sont nécessaires pour comprendre les fondements et la mise en œuvre de chacun des régimes. Dans un premier temps, la méthode historique servira à dresser le portrait des besoins auxquels devaient répondre les recours prévus dans chacun des régimes. Nous étudierons les effets espérés des dispositions législatives pertinentes, ce qui peut être assimilé à la notion d'« effectivité attendue »⁴¹. Ceci permettra ultérieurement de déterminer si les effets réels, c'est-à-dire l'« effectivité observée »⁴², des dispositions législatives à l'étude concordent avec les effets attendus. Par la suite, nous analyserons la mise en œuvre des recours menant à la réparation des conséquences liées au harcèlement psychologique. Cette analyse sera basée sur l'étude de la législation, de la doctrine et de la jurisprudence québécoises. À cette fin, nous utiliserons les décisions provenant des tribunaux administratifs, des arbitres de griefs ainsi que des tribunaux civils. L'étude de ces décisions permettra de démontrer le processus menant à la réparation du préjudice ainsi que le type d'indemnités le plus fréquemment accordées aux victimes.

³⁹ *Ibid.* aux pp. 144-145.

⁴⁰ Groupe consultatif sur la recherche et les études en droit, *Le droit de savoir*, Ottawa, CRSH, 1983, aux pp. 71 à 80.

⁴¹ LNT, art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16; LATMP, art. 2, 28 à 30 et 438 à 442.

⁴² Rocher, *supra* note 37 aux pp. 144-145.

Cette analyse des fondements et de la mise en œuvre des recours de la LATMP et de la LNT nous permettra de comprendre le fonctionnement des deux régimes. Cet état des lieux est nécessaire pour être en mesure de vérifier si les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail ont accès à un recours leur permettant d'obtenir une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

Dans un deuxième temps, nous analyserons les effets du conflit juridictionnel en matière de harcèlement psychologique. Pour ce faire, nous ferons encore une fois appel à l'analyse exégétique traditionnelle afin d'identifier les problèmes liés à la dualité de recours. C'est à l'aide de la jurisprudence de la CRT (des tribunaux d'arbitrage et de la CFP), ainsi que de la jurisprudence de la CLP de 2004 à 2013, que nous pourrions mettre en évidence la problématique. Nous avons choisi de limiter notre corpus jurisprudentiel entre 2004 et 2013, puisque les dispositions relatives au harcèlement psychologique sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004 et qu'à compter de cette date une recrudescence de la jurisprudence de la CLP en matière de lésions psychologiques causées par du harcèlement psychologique a été observée. Toutefois, nous n'écarterons pas les décisions de principes rendues avant cette date. Dans cette portion de la recherche, nous exposons les effets réels du cumul des recours ce qui peut donc être assimilé à la notion d'« effectivité observée ». Ceci nous permettra de déterminer si les objectifs du législateur ont été atteints ou si les dispositions permettant le cumul des recours n'ont pas plutôt des effets indésirables.

La pertinence scientifique de notre mémoire réside principalement dans le fait qu'aucun ouvrage ne traite en profondeur de la question des conflits juridictionnels en matière de harcèlement psychologique. Bien que les auteurs aient constaté les problèmes reliés à la dualité de recours⁴³, la problématique n'a pas fait l'objet d'une étude exhaustive visant à suggérer des modifications législatives pour améliorer la situation actuelle. Le sujet

⁴³ Voir notamment : Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin, *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, 2^e Édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006, à la p. 147; Katherine Lippel, Rachel Cox et Isabelle Aubé, « Interdiction du harcèlement et protection de la vie privée et des droits fondamentaux » dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2009, au para. 298; Anne-Marie Laflamme et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Actes de la conférence des juristes de l'État tenue les 13 et 14 avril 2011 à Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011.

présente un intérêt certain pour la société québécoise puisque la jurisprudence regorge d'exemple de victimes de harcèlement psychologique incapables d'obtenir une indemnisation en réparation du préjudice qu'elles ont subi. Il s'agit d'un problème inquiétant pour lequel il est urgent de suggérer des solutions concrètes.

Notre analyse se fera en deux temps tout en étant précédée d'un titre préliminaire. Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous avons considéré qu'il était essentiel de bien expliquer les causes et les conséquences du harcèlement psychologique au travail pour que le lecteur comprenne la nécessité et les objectifs des recours en cette matière. Cela étant fait, dans la première partie [Titre I] nous analyserons les fondements et la mise en œuvre de chacun des régimes, dont celui des normes du travail en matière de harcèlement psychologique et celui de l'indemnisation des lésions professionnelles. L'analyse historique de chacun des régimes nous permettra de mieux comprendre les objectifs qu'ils visent respectivement à atteindre. La jurisprudence et la doctrine nous permettront de cibler les réparations offertes par chacun des régimes à l'étude. Cette analyse est nécessaire pour bien comprendre la nature des recours offerts par les deux grands régimes à l'étude ainsi que les indemnités auxquels ils donnent accès. Nous exposerons par la suite [Titre II] l'origine des problèmes liés au conflit juridictionnel en matière de harcèlement psychologique. Nous procéderons plus précisément à l'examen des divers problèmes procéduraux entraînés par la difficile conciliation des recours ainsi que les conséquences sur l'indemnisation des victimes de harcèlement psychologique. Enfin, une analyse critique des problèmes découlant du conflit juridictionnel en matière de harcèlement psychologique nous permettra de vérifier si la dualité de recours permet aux victimes d'avoir accès à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

TITRE PRÉLIMINAIRE — LES CAUSES ET LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Section I — Le contexte favorisant l'apparition du harcèlement psychologique

I.1 Le harcèlement psychologique et l'organisation du travail

Le Bureau international du travail a identifié le harcèlement psychologique comme étant une forme de violence de plus en plus répandue dans les milieux de travail⁴⁴. L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail classe le harcèlement psychologique en milieu de travail parmi les 10 facteurs de risques méritant une attention particulière⁴⁵. Il s'agit d'un phénomène en constante évolution⁴⁶ et plusieurs chercheurs tentent d'identifier les facteurs favorisant l'émergence de ce type de comportements⁴⁷.

Les études démontrent que l'organisation du travail, les conditions de travail ainsi que les styles de gestion, qui ont subi de profondes transformations au cours des dernières décennies, ont largement contribué à l'augmentation des cas de harcèlement psychologique⁴⁸. En réalité, la mondialisation a entraîné des changements importants dans le marché du travail. Les entreprises, pour demeurer concurrentielles, exigent que leurs

⁴⁴ Voir notamment : Bureau International du Travail, *supra* note 1; Chappell et Di Martino, *supra* note 1.

⁴⁵ Emmanuelle Brun *et al.*, avec la collaboration de Eusebio Rial González, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work, 2007, à la p. 76.

⁴⁶ Chappell et Di Martino, *supra* note 1 aux pp. 16-17.

⁴⁷ Voir notamment : Harvey H. Hornstein, *Brutal Bosses and Their Prey: How To Identify and Overcome Abuse in The Workplace*, New-York, Riverhead Books, 1996; Nancy Guberman, « La banalisation de la violence en milieu de travail » (2000) 19 Options CEQ 171; Chantal Auroousseau et Simone Landry, avec la collaboration de Monique Samson et Pauline Gauthier, *Les professionnelles et professionnels aux prises avec la violence organisationnelle*, Montréal, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ : Fédération des professionnels et professionnelles salariés et des cadres du Québec, 1996, à la p. 67; Dominique Damant, Johanne Dompierre et Nathalie Jauvin, *La violence en milieu de travail*, Québec, CSN CRI-VIFF, 1997, à la p. 41; Chantal Leclerc, Brigitte Le Blond et Céline Roussin, *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique*, Québec, Cahiers du CRIEAT Laval, Université Laval, 2000; Heinz Leymann, *Le mobbing : La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996; Andrea Adams, *Bullying at Work*, Londres, Virago Press, 1992; Marie-France Hirogoyen, *Le harcèlement moral*, Paris, Syros, 1998 [Hirogoyen, *Harcèlement*]; Marie-France Hirogoyen, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : Démêler le vrai du faux*, Paris, Syros, 2001 [Hirogoyen, *Malaise*].

⁴⁸ Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes, *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et du soutien aux victimes*, Québec, Ministère du Travail, 2003, à la p. 15.

salariés soient non seulement compétents, mais également « performants, motivés et dévoués »⁴⁹. Les employeurs veulent les meilleurs salariés, ils veulent les plus brillants! Dans l'économie mondiale actuelle, les salariés doivent livrer la marchandise, il n'est pas question de fragilité ou de faiblesse, ils doivent accepter la surcharge de travail et le stress⁵⁰. L'auteur De Gaulejac souligne, à juste titre, que :

La culture de la haute performance s'impose comme modèle d'efficience. Elle met le monde sous pression. L'épuisement professionnel, le stress, la souffrance au travail se banalisent. La société devient un vaste marché dans lequel chaque individu est engagé dans une lutte pour se faire une place et la conserver.⁵¹

La gestion axée sur la rentabilité et la performance fait en sorte que les salariés se retrouvent en compétition les uns avec les autres et « chacun est forcé de jouer du coude pour défendre son travail et son poste »⁵². Des salariés sont prêts à tout pour conserver leur emploi. C'est dans ce contexte que certains adopteront des comportements violents⁵³. Ce climat d'insécurité peut aussi favoriser l'apparition « des conduites abusives et tyranniques comme des brimades, des intimidations et des humiliations »⁵⁴.

Ce type de gestion a également pour effet d'augmenter considérablement le niveau de stress des salariés. Selon la Dre Hirigoyen, « le stress constitue une vraie usure psychique et une vraie souffrance, il ne constitue pas en soi du harcèlement moral, mais seulement le terreau qui favorise sa mise en place »⁵⁵. Dans les faits, certains salariés, fragilisés par la pression et le stress, peuvent alors être enclins à s'en prendre à leurs collègues, car ils sont dans l'incapacité de gérer la pression qu'ils subissent de la part de leur employeur⁵⁶.

⁴⁹ Hirigoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 157.

⁵⁰ *Ibid.* aux pp. 157-158.

⁵¹ Vincent De Gaulejac, *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005, à la p. 14.

⁵² Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 87.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Bernard E. Gbézo, *Agressivité et violences au travail : comment y faire face*, 2^e édition, Issy-les-Moulineaux, Éditions Sociales Françaises, 2000, à la p. 22.

⁵⁵ Hirigoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 156.

⁵⁶ Caroline Clavet et Mahitée Lebel, *Les exigences actuelles du marché du travail comme terreau propice au harcèlement psychologique*, Essai de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2003 [non publié], à la p. 55.

Cette nouvelle économie mondiale oriente la gestion des entreprises vers les intérêts monétaires plutôt que vers les intérêts humains⁵⁷. Selon De Gaujelac, les entreprises se préoccupent :

[...] avant tout de « canaliser les besoins des clients » sur les produits de l'entreprise et de transformer les salariés en agents soucieux de performance. Le salarié est considéré s'il est rentable. Le client est roi s'il est solvable. La gestion commerciale et la gestion des ressources humaines se sont pliées aux exigences de la gestion financière.⁵⁸

Ainsi, dans le but de répondre aux exigences financières, les entreprises doivent produire plus avec moins. Elles réduisent les effectifs, imposent une surcharge de travail aux salariés⁵⁹ et lorsque les salariés n'atteignent pas les objectifs fixés, l'employeur peut avoir tendance à adopter des comportements agressifs⁶⁰.

Les exigences de rentabilité ont aussi incité les entreprises à avoir de plus en plus recours au travail atypique⁶¹. Le sentiment d'insécurité vécu par les salariés dans une situation précaire fera en sorte qu'ils endureront des comportements qu'ils n'auraient pas tolérés autrement. Ces personnes sont beaucoup plus vulnérables aux situations de harcèlement psychologique⁶². Au contraire, d'autres salariés auront tendance à adopter des comportements harcelants envers leurs collègues dans l'unique but de conserver leur emploi⁶³.

La culture d'entreprise peut être un facteur favorisant l'émergence de situations de harcèlement psychologique. En effet, dans plusieurs entreprises, la violence en milieu de travail est banalisée, voire même tolérée⁶⁴. Une étude des plaintes déposées à la *Commission des normes du travail*, entre le 1er juin 2004 et le 30 avril 2005, démontre que

⁵⁷ Leclerc, *supra* note 2.

⁵⁸ De Gaulejac, *supra* note 51 à la p. 34.

⁵⁹ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 87.

⁶⁰ Clavet et Lebel, *supra* note 56 à la p. 50.

⁶¹ Geneviève Pharand, *Le harcèlement psychologique au travail : concepts-clés, sources de droit et réparations retenues par la Commission des relations du travail et les tribunaux d'arbitrage*, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2008 [non publié], à la p. 5.

⁶² Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 88.

⁶³ Clavet et Lebel, *supra* note 56 à la p. 63.

⁶⁴ Voir : Guberman, *supra* note 47.

dans la majorité des cas, la première réaction de l'employeur lorsque la situation de harcèlement lui est dénoncée est le déni et la dédramatisation. Les propos suivants ont été rapportés : « Tu exagères!, Ce n'est pas grave, il faut rire un peu!, Il est comme ça, ce n'est pas méchant... C'est juste une blague!, [...] J'ai assez de problèmes avec le garage, tu vas pas m'achaler avec des petits riens! »⁶⁵. Les employeurs soucieux d'atteindre les objectifs financiers de l'entreprise semblent donc enclins à se désintéresser des conflits au sein de leur personnel pour s'intéresser aux choses plus sérieuses, c'est-à-dire la rentabilité à tout prix. Cette culture d'entreprise permet aux harceleurs de continuer d'imposer leur régime de violence⁶⁶.

En bref, l'émergence du harcèlement psychologique en milieu de travail est la résultante de plusieurs facteurs reliés aux changements dans le monde du travail. Les salariés sous-pression, vivent un stress quotidien, font face à une surcharge de travail et luttent pour conserver leur emploi. Ce mélange explosif dégénère fréquemment en incident de harcèlement psychologique. D'un autre côté, les dirigeants sont également soumis à un stress intense, car ils doivent atteindre les objectifs de l'entreprise. Les salariés qui ne rencontrent pas les standards de performance requis par le marché du travail actuel peuvent donc subir les foudres de leur employeur...

Il est maintenant bien établi que le harcèlement psychologique en milieu de travail est une problématique relevant principalement de l'organisation du travail. La gestion et la prévention de ces situations relèvent de la responsabilité de l'employeur, qui doit s'assurer de préserver la santé, la sécurité et la dignité de ses salariés⁶⁷. L'employeur est le maître d'œuvre dans l'entreprise, il va de soi qu'il doit assumer la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain pour ses salariés⁶⁸. Le fondement de cette obligation est que « le pouvoir de gérance implique le moyen de redresser les situations non désirées dans un

⁶⁵ Jean-Pierre Brun et Evelyn Kedl, *Portrait et analyse de plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail*, Québec, Université Laval, CGSST, 2006, à la p. 9.

⁶⁶ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 89.

⁶⁷ C.c.Q., art. 2087.

⁶⁸ Francine Lamy, « Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail? » (2000) 19 *Options CEQ* 115, à la p. 124.

milieu de travail »⁶⁹. C'est pourquoi des dispositions législatives prévoyant expressément la responsabilité de l'employeur à l'égard du harcèlement psychologique en milieu de travail étaient nécessaires⁷⁰.

Pour être en mesure de contrer le phénomène, il importe de bien comprendre les manifestations de ce type de violence en milieu de travail⁷¹. Plusieurs termes sont employés pour désigner le harcèlement psychologique : *mobbing*, *bullying* et harcèlement moral pour ne nommer que ceux-là⁷². Lorsqu'il est question de harcèlement psychologique plusieurs concepts s'entrecoupent.

Pour le psychanalyste Heinz Leymann, le *mobbing* est assimilé à de la « psychoterreur sur le lieu de travail »⁷³. Celui-ci décrit ce type de comportement comme étant :

[...] 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 cible)... Il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux⁷⁴.

Le *mobbing* est caractérisé par le ralliement de plusieurs personnes qui persécutent un collègue. Selon, l'Organisation Internationale du Travail les moyens utilisés pour harceler cette personne sont de « faire constamment des remarques négatives sur cette personne ou la critiquer sans arrêt, l'isoler en la laissant sans contact social et médire ou diffuser de fausses informations sur elle »⁷⁵. Leymann a identifié cinq agissements caractéristiques du *mobbing* :

⁶⁹ *Métallurgiste unis d'Amérique, section locale 7065 et Radio Carillon taxi inc.*, D.T.E 99T-429 (T.A.), à la p. 12.

⁷⁰ LNT, art. 81.19.

⁷¹ Francine Lamy, « Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail? » (2000) 19 *Options CEQ* 115, à la p. 118 [Lamy, « Contrer le harcèlement »].

⁷² Chantal Leclerc, Cécile Sabourin et Micheline Bonneau, « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités » en ligne : (2005) 7 : 2 *Pistes*, à la p. 1 <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n2/articles/v7n2a4.htm>>.

⁷³ Leymann, *supra* note 47 à la p. 7.

⁷⁴ *Ibid.* à la p. 27.

⁷⁵ Thomas Netter, « Lorsque travailler devient dangereux. Coups de poings, crachats, insultes et coups de feu : la violence au travail existe désormais dans le monde entier » (1998) 26 *Travail* 6, à la p. 7.

- empêcher la victime de s'exprimer;
- isoler la victime;
- déconsidérer la victime auprès de ses collègues;
- discréditer la victime dans son travail; et
- compromettre la santé de la victime.⁷⁶

Une étude effectuée auprès de salariés témoins de situations de *mobbing* démontre que ce phénomène est assimilé au « syndrome de la poule » [...] dans un poulailler les poules identifient l'une d'entre elles et l'agressent (la « picossent ») jusqu'à ce que mort s'ensuive »⁷⁷.

En ce qui concerne le *bullying*, les auteurs Kuretzky et Mackenzie soutiennent qu'il est caractérisé par des agressions physiques, verbales ou non verbales répétées, non-désirées et intentionnelles. Les comportements hostiles visent à miner la confiance en soi de la victime⁷⁸. Plus précisément, il s'agit de « conduites par des collègues de travail et des supérieurs hiérarchiques, pour jeter le discrédit sur une personne par de fausses allégations d'incompétence, de fausses allégations d'actes criminels, dénonciations, etc. »⁷⁹. Les auteurs ont identifié certains comportements pouvant constituer du *bullying*, il s'agit par exemple :

- d'insulter constamment la victime en public ou en privé;
- de parler de façon condescendante à la victime;
- de répandre des rumeurs;
- de porter atteinte à la réputation de la victime, etc.⁸⁰

⁷⁶ Leymann, *supra* note 47 aux pp. 42-43.

⁷⁷ Damant, Dompierre et Jauvin, *supra* note 47 à la p. 23.

⁷⁸ Barry Kuretzky et Jennifer Mackenzie, *Human Resources Guide to Managing Workplace Harassment*, Aurora (Ont.), Aurora Professional Press, 2003, à la p. 32.

⁷⁹ Francine Lamy, « Les outils d'intervention du syndicat pour contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail », communication présentée lors du colloque de la CEQ sur le thème La violence, ça s'arrête ici, 28 octobre 1999, tel que citée dans Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *supra* note 14 à la p. 7.

⁸⁰ Kuretzky et Mackenzie, *supra* note 78 à la p. 32.

Pour la Dre Hirigoyen, le *bullying* est un terme plus large que le *mobbing* et il serait exercé en grande majorité par les supérieurs hiérarchiques, contrairement au *mobbing* qui est un phénomène de groupe⁸¹. Cette dernière fournit également une définition de ce qu'elle considère comme étant du harcèlement en milieu de travail :

[...] toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.⁸²

Elle classifie les comportements harcelants en quatre grandes catégories d'agissements hostiles, c'est-à-dire :

- les atteintes aux conditions de travail;
- l'isolement et le refus de communication avec la victime;
- l'atteinte à la dignité;
- la violence verbale, physique ou sexuelle.⁸³

Au Québec, la notion de harcèlement psychologique a été définie par le législateur dans la LNT. Celui-ci s'est beaucoup inspiré des travaux de Leymann et d'Hirigoyen afin d'introduire cette notion dans la LNT. Depuis le 1^{er} juin 2004, le harcèlement psychologique est défini comme étant :

[...] 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.

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.⁸⁴

Malgré les nombreux termes utilisés pour qualifier le harcèlement psychologique, il existe une certaine convergence dans les définitions de ce phénomène. Les auteurs Leclerc, Sabourin et Bonneau soulignent à ce sujet que :

⁸¹ Hirigoyen, *Harcèlement*, *supra* note 47 à la p. 65.

⁸² *Ibid.* à la p. 55.

⁸³ *Ibid.* aux pp. 88 et 89.

⁸⁴ LNT, art. 81.18.

[...] le harcèlement se manifeste par l'enchaînement de gestes ou paroles qui visent à venir à bout de la résistance psychologique d'une personne, à la soumettre et à la priver de toutes ses possibilités sociales et professionnelles. Il peut se traduire par des propos blessants, des critiques ou des insultes ouvertes, mais aussi par des insinuations apparemment anodines et différentes formes d'abus.⁸⁵

En définitive, le harcèlement psychologique se manifeste sous diverses formes et il peut provenir autant des collègues, des supérieurs hiérarchiques que de personnes externes à l'entreprise.

I.2 Les auteurs du harcèlement psychologique

Les situations de harcèlement psychologique peuvent prendre différentes formes, à savoir : (1) du harcèlement horizontal, d'un collègue à un autre, (2) du harcèlement vertical ascendant, d'un subordonné envers son supérieur, et (3) du harcèlement vertical descendant, d'un supérieur envers son subordonné⁸⁶.

Le harcèlement vertical descendant est le type de situation le plus fréquemment observé. Dans une grande majorité des cas, l'auteur du harcèlement psychologique est un supérieur hiérarchique. Une analyse des plaintes déposées à la CNT, entre le 1er juin 2004 et le 31 mars 2008, a démontré que dans environ 74 % des cas, les personnes identifiées comme étant à l'origine du harcèlement psychologique sont l'employeur ou ses représentants. Les supérieurs hiérarchiques ont tendance à utiliser l'abus de pouvoir comme technique de harcèlement⁸⁷. Dans ce cas le supérieur effectue « un exercice inapproprié ou abusif de l'autorité. Il utilise son autorité et son pouvoir pour intimider, menacer et faire du chantage qui peut nuire à la personne »⁸⁸.

⁸⁵ Leclerc, Sabourin et Bonneau, *supra* note 72 à la p. 1.

⁸⁶ Leymann, *supra* note 47 aux pp. 44 et ss.; Hirogoyen, *Harcèlement*, *supra* note 47 aux pp. 59 à 64.

⁸⁷ Jacinthe Legros, *Quand le travail donne les bleus au cœur! Intervention centrée sur la résilience et le pouvoir d'agir des personnes qui vivent de la violence psychologique au travail*, Mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2004 [non publié], à la p. 24 et Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47.

⁸⁸ Johanne Drolet *et al.*, « Les multiples visages du harcèlement psychologique dans le milieu de l'éducation », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail en éducation* (2007), vol. 279, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007, à la p. 12.

Dans une plus faible proportion, les situations de harcèlement observées sont de type horizontal, c'est-à-dire de collègue à collègue. L'étude de la CNT démontre que ce genre de situation survient dans environ 19 % des cas⁸⁹. Tel que nous l'avons fait remarquer, le harcèlement entre collègues peut se produire lorsque certains d'entre eux sont en compétition pour l'obtention d'un poste ou d'une promotion⁹⁰. Cela peut également survenir lorsqu'un collègue accepte difficilement la différence d'un autre par exemple, sa nationalité, sa religion ou son orientation sexuelle⁹¹. Un collègue peut également en harceler un autre par jalousie parce qu'il possède quelque chose qu'il n'a pas comme la beauté, la jeunesse, la richesse ou encore certaines qualités⁹².

Dans seulement 1% des cas, les plaintes déposées à la CNT mettent en cause du harcèlement vertical ascendant, c'est-à-dire d'un subalterne envers un supérieur⁹³. Selon l'auteur Leymann, il y a deux causes principales aux abus des subalternes envers leur supérieur. D'abord, il est possible que ceux-ci n'acceptent pas la nomination de la personne au poste de supérieur ou encore ils s'insurgent contre un supérieur autoritaire, arrogant ou partial⁹⁴.

Les situations de harcèlement psychologique en provenance de personnes externes à l'entreprise sont également peu fréquentes, elles se produisent dans seulement 1 % des cas⁹⁵. Ce type de situation est plus répandu dans le milieu des services où les nombreux contacts avec la clientèle augmentent les probabilités de faire face à un client harcelant⁹⁶.

On remarque que dans une grande proportion, l'employeur ou encore ses représentants sont à l'origine de l'émergence d'une situation de harcèlement psychologique. Il est donc

⁸⁹ Carole Dupéré, « Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail » en ligne : (2009) 5 : 2 Regards sur le travail, à la p. 45 <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/regardstravail-vol05-02.pdf>.

⁹⁰ Legros, *supra* note 87 à la p. 20.

⁹¹ Hirogoyen, *Harcèlement*, *supra* note 47 à la p. 61.

⁹² *Ibid.*

⁹³ Dupéré, *supra* note 89 à la p. 45.

⁹⁴ Leymann, *supra* note 47 à la p. 50-51.

⁹⁵ Dupéré, *supra* note 89 à la p. 45.

⁹⁶ Damant, Dompierre et Jauvin, *supra* note 47 à la p. 29.

important de reconnaître les responsabilités de l'employeur à l'égard de la prévention et de la cessation du harcèlement psychologique en milieu de travail⁹⁷. La CNT sensibilise tant les employeurs que les salariés de leurs droits et obligations en ce qui a trait au harcèlement psychologique en milieu de travail⁹⁸. Par contre, ses efforts ne suffisent pas à enrayer le phénomène qui continue de faire des victimes. En effet, une étude a permis d'estimer qu'au cours de l'année 2007-2008 environ 528 000 Québécois et Québécoises ont été exposés à du harcèlement psychologique dans leur emploi principal⁹⁹.

Les nombreuses victimes de ce type de comportements en subissent les conséquences très graves. Les effets néfastes se font ressentir tant au niveau de leur dignité que de leur santé physique et psychologique, mais également au niveau personnel et professionnel. C'est pourquoi il est primordial que les victimes aient accès à une indemnisation adéquate en réparation des conséquences néfastes qu'entraîne ce type de comportement.

Section II — Les conséquences du harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique en milieu de travail est un comportement qui porte atteinte à la dignité du salarié ou encore à son intégrité physique ou psychologique¹⁰⁰. Les conséquences liées à ce type de comportement sont multiples tant au niveau de la santé des victimes que de leur vie professionnelle et personnelle.

⁹⁷ LNT, art. 81.19 al. 2.

⁹⁸ Voir notamment : Commission des normes du travail, *Guide de l'employeur : Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail*, Québec, CNT, 2010; Commission des normes du travail, *Canevas pour élaborer une politique en matière de harcèlement psychologique au travail*, Québec, CNT, document non daté; Commission des normes du travail, *Exemple de grille pour détecter les facteurs de risque en matière de harcèlement psychologique au travail*, Québec CNT, document non daté. (La CNT produit également des capsules vidéo sur le sujet : « Le restaurant : une situation de harcèlement psychologique au travail », « L'imprimerie : une situation de harcèlement psychologique au travail » et « L'épicerie : une situation de harcèlement psychologique au travail ». Elle a également mis en ligne un logiciel d'autodiagnostic pour mesurer le risque de harcèlement psychologique dans un milieu de travail.).

⁹⁹ Lippel *et al.*, *supra* note 2 à la p. 367.

¹⁰⁰ La preuve d'une telle atteinte est nécessaire à la démonstration d'une situation de harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 LNT.

II.1 Les atteintes à la dignité, à la santé physique et psychologique

De nombreux chercheurs ont étudié les conséquences du harcèlement psychologique sur la santé des victimes tant à court terme qu'à long terme. Il est maintenant reconnu qu'à court terme le harcèlement peut engendrer de la colère, un sentiment d'impuissance, de la honte, de la peur, de l'angoisse, de la tristesse, une perte de motivation au travail et même de la culpabilité¹⁰¹.

Le harcèlement peut également entraîner un état dépressif grave. Selon la Dre Hirigoyen, « la personne harcelée présente alors une humeur triste, un sentiment de dévalorisation ou de culpabilité excessif ou inapproprié, la perte de tout désir et un manque d'intérêt pour tout ce qui l'intéressait jusqu'alors »¹⁰². À son avis, il ne faut pas négliger un état dépressif puisque dans ces cas le risque de suicide augmente particulièrement¹⁰³.

À plus long terme, les effets du harcèlement psychologique sont dévastateurs puisqu'ils peuvent conduire à la destruction de l'identité de la victime et même changer profondément son caractère¹⁰⁴. Certaines victimes restent marquées à jamais par les comportements qu'elles ont subis. La Dre Hirigoyen décrit cela comme un « meurtre psychique »¹⁰⁵. Dans son ouvrage, un de ses patients témoigne que « des années après, quand je dois faire quelque chose de nouveau, il y a en moi cette petite voix qui me dit que je suis nul et bon à rien et que, de toute façon, je n'y arriverai pas. »¹⁰⁶. D'autres victimes développent des troubles paranoïaques et deviennent excessivement méfiantes¹⁰⁷. De plus, les personnes ayant été trop longtemps exposées à des comportements harcelants doivent très souvent avoir recours à des psychothérapies puisqu'elles sont psychologiquement anéanties¹⁰⁸.

¹⁰¹ Hornstein, *supra* note 47 et Arousseau et Landry, *supra* note 47 à la p. 61.

¹⁰² Hirigoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 131.

¹⁰³ *Ibid.* à la p. 132.

¹⁰⁴ *Ibid.* à la p. 143.

¹⁰⁵ *Ibid.* à la p. 144.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.* à la p. 146.

¹⁰⁸ Arousseau et Landry, *supra* note 47 à la p. 67.

Au niveau physique, le harcèlement psychologique peut également avoir des effets indésirables. Les victimes peuvent souffrir de troubles gastro-intestinaux, faire de l'insomnie, souffrir de fatigue chronique, perdre ou gagner du poids, souffrir de trouble musculo-squelettique alors que d'autres sont portées à consommer des psychotropes. Certains éprouvent même des problèmes sexuels ou des complications durant leurs grossesses¹⁰⁹.

Les conséquences sur l'estime que la personne a d'elle-même sont toutes aussi désastreuses. Une intervenante auprès de personnes ayant subi du harcèlement psychologique fait d'ailleurs remarquer que :

Ça va toucher des choses plus importantes comme l'estime de soi. C'est toute l'image de soi qui est à reconstruire. Qui suis-je maintenant? Qu'est-ce que j'ai? Pourquoi ça m'arrive? Ça touche la honte et la culpabilité. Déstabilisation évidemment, à plusieurs niveaux.¹¹⁰

Les effets du harcèlement psychologique sont liés tant à une atteinte à la dignité, lorsque l'on fait référence à l'estime qu'une personne a d'elle-même, qu'à son intégrité physique et psychologique lorsque l'on fait référence aux troubles du sommeil, aux problèmes de poids ou sexuels. Toutefois, les conséquences négatives peuvent également se faire ressentir au niveau de la vie personnelle et professionnelle de la victime.

II.2 Les impacts sur la vie personnelle et professionnelle des victimes

La fragilité psychologique découlant d'une situation de harcèlement peut avoir plusieurs effets néfastes sur la vie personnelle et professionnelle de la victime. Cela peut notamment causer des conflits dans le couple, de la colère ou de l'impatience envers les enfants et dans plusieurs cas entraîner des dépressions graves et parfois même le suicide¹¹¹. Au niveau professionnel, la victime est angoissée et constamment sous pression, ce qui peut la pousser

¹⁰⁹ Voir notamment : Guberman, *supra* note 47; Aurousseau et Landry, *supra* note 47 à la p. 67; Damant, Dompierre et Jauvin, *supra* note 47 à la p. 41; Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47; Lippel *et al.*, *supra* note 2 aux pp. 362 et ss.

¹¹⁰ Leclerc, Le Blond et Roussin, *ibid.* à la p. 99.

¹¹¹ Guberman, *supra* note 47 à la p. 176.

à commettre des erreurs, à se faire critiquer et à perdre confiance en elle. S'en suivent une baisse de motivation et de l'absentéisme. Dans ce contexte, plusieurs victimes devront prendre de longs congés de maladie et même aller jusqu'à quitter leur emploi¹¹². Une intervenante auprès de personnes ayant subi du harcèlement psychologique fait remarquer que :

Quand elle parle de son problème régulièrement à la maison, ça devient difficile à la longue. Lorsque ça fait trois ou quatre ans que son conjoint entend cela, il finit par ne plus pouvoir donner son soutien et même à vouloir sous-estimer le problème. Il n'est pas dans ce milieu organisationnel, alors, comment peut-il concevoir que ça existe, s'il n'a jamais vécu cela?

Le support dans la famille, je ne l'ai pas vu tant que ça. Ils en parlent, mais, la famille, qu'est-ce que vous voulez qu'elle fasse? Elle dit : « Défends toi ! Fais quelque chose! ».¹¹³

Le harcèlement psychologique a pour effet de détruire l'estime de soi des victimes. Certaines d'entre elles en ressentent même les effets pour le restant de leur vie. Une telle atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des victimes ne peut être considérée à la légère. Afin d'être en mesure de passer à autre chose, plusieurs victimes désirent une reconnaissance externe de leur situation¹¹⁴.

En somme, on constate que le harcèlement psychologique est un problème qui relève de l'organisation du travail¹¹⁵ et qu'il incombe à l'employeur de prévenir et faire cesser ce type de comportement. Lorsqu'il contrevient à ses obligations, il doit réparer le préjudice subi par la victime. Il peut par exemple s'agir de réintégrer la victime qui a perdu son emploi ou la dédommager pour le salaire perdu ou pour la perte de son emploi¹¹⁶. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que le harcèlement psychologique est également un risque professionnel susceptible d'entraîner une atteinte à la santé des victimes et qui peut commander des réparations de la nature de celles offertes par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles. On peut imaginer des situations où la victime, incapable d'exercer son emploi en raison d'une dépression liée au harcèlement psychologique, nécessite une

¹¹² *Ibid.*

¹¹³ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 101.

¹¹⁴ Hirogoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 146.

¹¹⁵ Anne-Marie Laflamme, *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais : Bruxelles, Bruylant, 2008, à la p. 377 [Laflamme, *Protection*].

¹¹⁶ LNT, art. 123.15.

indemnité de remplacement de revenu. Les conséquences du harcèlement psychologique en milieu de travail peuvent donc relever de deux régimes distincts dépendamment de la nature et de l'étendue du préjudice subi par la victime. Le législateur québécois a choisi de préserver la dualité de recours en matière de harcèlement psychologique et ce choix semble poser quelques difficultés auxquelles il convient de s'attarder plus en profondeur.

TITRE I- LES RECOURS VISANT LA RÉPARATION DES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La dualité de recours en matière de harcèlement psychologique soulève la question de l'accessibilité à une indemnisation adéquate en réparation des conséquences du harcèlement psychologique pour la victime ayant également subi une atteinte à sa santé. Nous exposerons d'abord le régime mis en place dans la LNT [Chapitre I]. Ensuite, nous ferons état du régime prévu par la LATMP en cette matière [Chapitre II]. L'examen des objectifs et des modalités d'application de chacun des régimes nous permettra ultimement d'exposer les problèmes auxquels peuvent être confrontées les victimes de harcèlement psychologique dont la santé a été atteinte. Enfin, l'analyse des différentes réparations offertes par les deux régimes nous permettra de vérifier si la dualité de recours est susceptible d'entraîner des iniquités pour la victime ayant subi une atteinte à sa santé psychologique.

Nous avons choisi de limiter notre étude à la dualité de recours entre le régime des normes du travail et le régime d'indemnisation des lésions professionnelles puisque l'adoption des dispositions de la LNT a fait en sorte que les situations de harcèlement psychologique en milieu de travail se retrouvent en grande majorité régies par ces deux régimes. Comme nous le verrons dans le chapitre qui suit, le recours fondé sur la *Charte québécoise* est moins fréquent en raison du fait que le harcèlement doit être relié à l'un des motifs de discrimination prohibés. En ce qui concerne les recours devant les tribunaux civils, ils sont moins utilisés en raison des frais considérables qu'ils entraînent. Dans ce contexte, le recours prévu par la LNT offre de nombreux avantages et l'adoption de ces dispositions

semble avoir canalisé les litiges devant la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP)¹¹⁷. La problématique du conflit juridictionnel est donc nettement plus marquée entre les deux régimes retenus aux fins de notre étude.

Chapitre I- Le régime des normes du travail : la réparation d'une atteinte à la dignité

Section I- L'application de la LNT aux situations de harcèlement psychologique

I.1 Les objectifs des dispositions relatives au harcèlement psychologique

La responsabilité de l'employeur à l'égard de la protection de la santé, de la sécurité, de l'intégrité et de la dignité de ses salariés a été reconnue par les tribunaux plusieurs années avant l'adoption des dispositions de la LNT prohibant spécifiquement le harcèlement psychologique au travail¹¹⁸. En effet, lorsqu'un salarié constate une atteinte à ses droits, il peut exercer différents recours, soit en vertu de la *Charte québécoise*, du *Code civil du Québec*, de la LNT ou même en vertu de certaines conventions collectives¹¹⁹. Cependant, ces recours s'avèrent souvent peu utiles aux victimes de harcèlement psychologique.

I.1.1 Un bref rappel des recours préexistants

I.1.1.1 La Charte québécoise

La *Charte québécoise* prévoit, à son article 10.1, un recours spécifique en cas de harcèlement discriminatoire. Dans ce cas, les victimes doivent non seulement faire la

¹¹⁷ À titre d'exemple, entre le 1^{er} juin 2004 et le 30 avril 2005, la CNT avait reçu plus de 3 500 plaintes de harcèlement psychologique. En 2011-2012, elle en a reçu plus de 4 000. Voir : Brun et Kedl, *supra* note 65 et Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion 2011-2012*, Québec, CNT, 2012. De plus, l'organisme Au bas de l'échelle constate que la pratique actuelle de la CDPQJ lorsqu'elle reçoit une plainte de harcèlement sexuel consiste à vérifier si le salarié a déposé une plainte à la CNT et à lui conseiller de le faire si ce n'est pas le cas. Voir : Carole Henry, « Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard où en sommes-nous? », (1^{er} juin 2009), en ligne : http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/documents/bilan_hp_ABE.pdf.

¹¹⁸ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 267.

¹¹⁹ Guy Poirier et Robert L. Rivest, « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2004)*, vol. 205, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004, aux pp. 176 et ss [Poirier et Rivest, « Approche moderne »].

preuve du harcèlement, mais également démontrer que le harcèlement est fondé sur l'un des motifs figurant à l'article 10 de la *Charte québécoise*¹²⁰. À ce sujet, l'arrêt *Habachi*¹²¹ de la Cour d'appel du Québec est riche en enseignements. Il porte sur une situation de harcèlement sexuel et, aux fins de son analyse, la Cour d'appel s'inspire de la définition proposée par le juge Dickson dans l'arrêt *Janzen*¹²². Dans cet arrêt, le juge Dickson décrit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme étant une conduite de nature sexuelle, non sollicitée et entraînant un effet défavorable ou des conséquences préjudiciables pour les victimes¹²³. Dans l'arrêt *Habachi*, la Cour d'appel précise que la répétition des comportements n'est pas un élément essentiel :

Dans le cas du harcèlement sexuel en milieu de travail, le critère de la répétition a cédé le pas au critère de l'effet défavorable. Plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de la répétition. Ainsi, lorsqu'une victime subit un viol physique au travail, elle en subit certainement des conséquences défavorables, profondes et prolongées. Dans un tel contexte, il est facile d'expliquer la mutation du critère de la répétition. Plus les gestes seront graves, plus ils sont susceptibles d'engendrer des conséquences défavorables. Moins les gestes seront graves et plus grande sera la nécessité de chercher une notion de répétition avant de conclure à une atteinte qui constitue du harcèlement.¹²⁴

En fait, pour bénéficier de ce recours, la victime doit démontrer (1) une conduite ayant un caractère vexatoire et non désiré, (2) la répétition du comportement harcelant ou encore la gravité de la conduite et (3) ses effets néfastes¹²⁵. Pour prouver le caractère non désiré de l'acte, la victime doit démontrer l'absence de consentement. Par ailleurs, le refus n'a pas à être signifié haut et fort, la tolérance n'est pas considérée comme une manifestation du consentement¹²⁶. Ainsi, un salarié qui est en mesure de faire cette démonstration peut obtenir réparation pour le préjudice qu'il a subi. Dans certaines circonstances, des

¹²⁰ La race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

¹²¹ *Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne)*, [1999] R.J.Q. 2522, D.T.E. 99T-945 (C.A.) [*Habachi*].

¹²² *Janzen c. Platy enterprises ltd*, [1989] 1 R.C.S. 1252, D.T.E. 89T-558 [*Janzen*].

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ *Habachi*, *supra* note 121 à la p. 2528.

¹²⁵ Christian Brunelle, « La protection quasi-constitutionnelle contre le harcèlement », dans Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail (2000)*, vol. 134, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2000, à la p. 194 [Brunelle, « Protection quasi-constitutionnelle »].

¹²⁶ Bourgault, *supra* note 23 à la p. 40.

dommages punitifs sont même octroyés¹²⁷. Toutefois, ce recours est possible uniquement lorsque le harcèlement psychologique au travail est fondé sur l'un des motifs de discrimination expressément prohibés par la *Charte québécoise*. Dans le cas contraire, ce recours n'est d'aucune utilité pour les victimes.

1.1.1.2 La convention collective

Bien avant l'adoption des dispositions de la LNT prohibant le harcèlement psychologique, certains salariés syndiqués disposaient d'un recours se retrouvant dans la convention collective. D'ailleurs, l'arbitre et médiatrice Diane Sabourin qualifie les arbitres de griefs de « précurseurs en HP »¹²⁸. En effet, les arbitres se saisissaient des griefs de harcèlement psychologique en se basant sur les clauses de portée générale ou encore sur une disposition spécifique incluse dans la convention¹²⁹. En l'absence de recours spécifique, les arbitres avaient tendance à interpréter largement les clauses générales relatives aux rapports harmonieux entre les parties, les clauses interdisant la discrimination et les clauses établissant le droit à des conditions de travail justes et raisonnables pour se saisir de ce type de griefs. Les buts et les dispositions générales de la convention collective prenaient alors toute leur importance¹³⁰. Pour justifier un grief de harcèlement psychologique, les clauses spécifiques relatives aux mesures devant être prises par l'employeur afin d'assurer la santé et le bien-être des salariés étaient aussi très utiles. Par ailleurs, certaines conventions collectives contenaient des clauses portant expressément sur le harcèlement psychologique¹³¹.

¹²⁷ *Charte québécoise*, art. 49. Pour une analyse détaillée voir : Brunelle, « Protection quasi-constitutionnelle », *supra* note 125 aux pp. 213 et ss.

¹²⁸ Diane Sabourin, « Les pouvoirs de redressement de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2012), vol. 348, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012, à la p. 177.

¹²⁹ *Ibid.* aux pp. 178 et 179; Bernard Cliche *et al.*, *Le harcèlement psychologique et les lésions psychologiques*, 2^e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012, aux pp. 218 et ss.; Francine Lamy, « Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué : les hésitations des uns, les difficultés des autres », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2003), vol. 190, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003, aux pp. 188 et ss [Lamy, « Définir le harcèlement »].

¹³⁰ Sabourin, *supra* note 128 aux pp. 178 et 179; Cliche *et al.*, *supra* note 129 aux pp. 218 et ss.; Lamy, « Définir le harcèlement », *supra* note 129 aux pp. 188 et ss.

¹³¹ Lamy, *ibid.* aux pp. 188 à 191.

La juridiction des arbitres en matière de harcèlement psychologique était bien établie même en l'absence de dispositions spécifiques¹³². Néanmoins, l'auteure Francine Lamy faisait remarquer qu'en l'absence de définition législative de ce concept, les arbitres avaient de la difficulté à distinguer ce qui pouvait être du harcèlement psychologique de ce qui n'en était pas¹³³. Certains s'inspiraient des décisions rendues en matière de harcèlement discriminatoire alors que d'autres développaient leur propre définition¹³⁴. De manière générale, les arbitres étaient plus réticents à conclure à du harcèlement psychologique lorsque la conduite provenait de l'employeur que lorsqu'elle se produisait entre collègues¹³⁵. Il s'agissait somme toute d'un recours incertain et accessible exclusivement aux salariés syndiqués.

Comme nous le verrons plus loin, la compétence des arbitres en matière de harcèlement psychologique est dorénavant bien établie puisque le premier alinéa de l'article 81.20 LNT prévoit que les dispositions sont réputées faire partie intégrante de la convention collective. Les salariés victimes de ce type de comportement doivent donc exercer les recours prévus par la convention collective.

1.1.1.3 Les normes du travail

Avant 2004, la LNT ne permettait pas aux salariés non syndiqués de déposer des plaintes fondées uniquement sur le harcèlement psychologique. Les recours prévus aux articles 122 et 124 LNT pouvaient être utilisés par les salariés victimes de harcèlement psychologique, mais seulement lorsque les autres conditions d'ouverture de ces recours étaient remplies.

Le salarié pouvait avoir recours à l'article 122 LNT lorsque la situation de harcèlement psychologique constituait une pratique interdite. La LNT prévoit que l'employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures

¹³² *Ibid.* à la p. 185.

¹³³ *Ibid.* à la p. 227.

¹³⁴ *Ibid.* à la p. 185.

¹³⁵ *Ibid.* à la p. 187.

discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction pour l'un des motifs prévus par la loi¹³⁶. Pour bénéficier de cette protection, le salarié victime de harcèlement psychologique devait en plus démontrer qu'il avait fait l'objet d'une pratique interdite. Ce recours avait donc une portée limitée puisqu'il pouvait être utilisé uniquement dans le cas d'une pratique interdite prévue par la loi.

Le salarié victime de harcèlement psychologique désirant déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante devait nécessairement justifier de deux ans de service continu dans l'entreprise¹³⁷. Pour obtenir gain de cause, il devait démontrer qu'il avait fait l'objet d'un congédiement ou d'un congédiement déguisé¹³⁸. Une fois cette démonstration faite, l'employeur pouvait tenter de prouver qu'il avait congédié l'employé pour une cause juste et suffisante. Par exemple, en raison du manque de compétence du salarié en question, d'un manque de travail ou en raison de difficultés économiques¹³⁹. Encore une fois, ce recours avait une portée limitée en matière de harcèlement psychologique puisqu'il était disponible uniquement aux salariés congédiés et justifiant de deux ans de service continu.

Dorénavant, le salarié a toujours accès à ces recours, mais il dispose en plus d'un recours spécifique en cas de harcèlement psychologique.

¹³⁶ Fernand Morin *et al.*, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, à la p. 1424; LNT, art. 122, art. 122.1 et art. 79.1 et ss.

¹³⁷ LNT, art. 124.

¹³⁸ Pour une analyse détaillée en matière de congédiement déguisé voir : Patrick L. Benaroch et Jean-Marc Fortin, *Le congédiement déguisé au Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

¹³⁹ Commission des normes du travail, « Congédiement sans cause juste et suffisante » (non daté), en ligne : [cnt.gouv.qc.ca<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html>](http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html).

I.1.1.4 Le recours en responsabilité civile

Les recours devant les tribunaux civils peuvent être exercés sur la base des articles 1,4 et 46 de la *Charte québécoise*, de l'article 1457 C.c.Q. et de l'article 2087 C.c.Q qui assurent aux salariés des conditions de travail justes et raisonnables¹⁴⁰.

L'article 1457 C.c.Q prévoit que tout individu est responsable des dommages qu'il peut causer à autrui lorsqu'il commet une faute. Ainsi, le salarié qui désire obtenir réparation doit faire la preuve de trois éléments : (1) la faute, (2) le préjudice et (3) le lien de causalité entre la faute et le préjudice qu'il a subi. Dans ce contexte, l'employeur ou le collègue de travail peut engager sa responsabilité lorsqu'il porte atteinte aux droits fondamentaux d'un salarié. L'employeur est tenu responsable s'il a, lui-même, eu des comportements harcelants envers un salarié. De plus, il peut aussi être tenu responsable s'il a connaissance d'une situation de harcèlement psychologique et qu'il ne fait rien pour y remédier ou encore s'il n'a pas adopté de politique relative au harcèlement psychologique dans son entreprise¹⁴¹. Par contre, il peut tenter de s'exonérer en démontrant qu'il a pris des moyens raisonnables pour éviter la situation de harcèlement psychologique. Aux mêmes conditions, le salarié qui démontre qu'un collègue de travail a commis une faute en raison du harcèlement psychologique qu'il a exercé à son endroit obtiendra une réparation pour le préjudice qu'il a subi¹⁴².

Dans certaines circonstances, l'employeur peut être tenu responsable des gestes fautifs posés par ses salariés. Ce principe est prévu à l'article 1463 C.c.Q qui énonce que « le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux ». Pour engager la responsabilité de l'employeur à ce titre, le salarié doit faire la preuve d'un élément supplémentaire à savoir le fait que la faute a été commise « dans l'exécution des

¹⁴⁰ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 269.

¹⁴¹ *Ibid.* aux pp. 297-298; Louise Langevin, « L'affaire Béliveau St-Jacques : une bonne affaire pour les victimes de harcèlement? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit civil (1997)*, vol. 91, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997, à la p. 42.

¹⁴² Laflamme, *ibid.* aux pp. 297-298.

fonctions ». Ces termes sont définis dans l'arrêt *Havre des femmes inc. c. Dubé*¹⁴³ dans lequel la Cour d'appel décrit les situations susceptibles d'entraîner la responsabilité de l'employeur. Elle identifie trois catégories de situations pouvant survenir :

- (1) la faute a été commise dans l'exercice normal des fonctions;
- (2) la faute a été commise lors d'un abus des fonctions; ou
- (3) la faute a été commise en dehors des fonctions ou à l'occasion de l'exécution des fonctions¹⁴⁴.

La Cour souligne que :

[...] dans les cas de faute dans l'exercice normal des fonctions ou d'abus de fonctions, mais commise à l'intérieur de celles-ci, la responsabilité est engagée. Par contre, un acte posé à l'occasion de l'exécution des fonctions est considéré comme hors de celles-ci et donc, comme soustrait à l'application de l'article 1054, al. 7 C.c.B.-C.¹⁴⁵

En outre, un employeur peut être tenu responsable du préjudice causé à un salarié en raison de son obligation contractuelle de préserver la santé, la sécurité et la dignité de celui-ci. En effet, selon l'article 2087 C.c.Q l'employeur est tenu de fournir un environnement de travail sain et exempt de harcèlement psychologique dans lequel le salarié doit être traité respectueusement¹⁴⁶.

Évidemment, ces recours ne peuvent être exercés qu'en l'absence de lésion professionnelle puisque, comme nous le verrons ultérieurement, le régime d'indemnisation des lésions professionnelles est un régime exclusif et non optionnel¹⁴⁷. L'employeur et le co-travailleur ne peuvent faire l'objet de poursuite en vertu du régime de droit commun lorsque le salarié a subi une lésion professionnelle, et ce, peu importe que l'employeur ou le co-travailleur ait

¹⁴³ [1998] R.J.Q. 346, J.E. 98-344 (C.A.).

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 318. Voir notamment : *Union canadienne des travailleurs en communications, unité 4 c. Nordx/CDT inc.*, 2003 CanLII 17879 (T.A.) et *Clair Foyer inc. c. Syndicat des employés de Clair Foyer inc.*, D.T.E 2005T-983, A.A.S. 2005A-188 (T.A.).

¹⁴⁷ Voir la section I du chapitre 2 du Titre I, ci-dessous, pour une analyse approfondie de cet aspect du régime de la LATMP.

adopté un comportement fautif¹⁴⁸. De plus, depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT relatives à la prohibition du harcèlement psychologique au travail, les recours devant les tribunaux civils contre l'employeur, fondé sur ce type de comportement, ne sont plus possibles puisque cela relève dorénavant de la compétence exclusive de la CRT¹⁴⁹.

Ceci dit, l'un des inconvénients majeurs des recours devant les tribunaux civils est qu'il s'agit de recours très coûteux; ils sont donc accessibles uniquement aux salariés disposant des fonds suffisants pour supporter les frais considérables qu'ils nécessitent¹⁵⁰.

1.1.1.5 La LATMP

Le dépôt d'une réclamation par le salarié victime de harcèlement psychologique ayant subi une atteinte à sa santé psychologique était possible bien avant l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT concernant spécifiquement le harcèlement psychologique en milieu de travail¹⁵¹. En effet, comme nous le verrons plus en profondeur dans un chapitre subséquent¹⁵², la *Commission d'appel en matière de lésions professionnelles* (maintenant la CLP) considère, depuis 1988¹⁵³, qu'une série d'événements qui, à première vue, et pris isolément, paraissent bénins peuvent, par leur accumulation, constituer l'« événement imprévu et soudain » nécessaire à la démonstration d'un accident du travail. Cependant, le dépôt d'une réclamation à la CSST exige que le salarié ait subi une atteinte à sa santé en raison d'une situation de harcèlement psychologique. Ce recours n'est donc d'aucune utilité pour les salariés n'ayant pas subi d'atteinte à leur santé en raison des comportements harcelants.

Au final, on constate que les recours disponibles aux victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail avant l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT

¹⁴⁸ LATMP, art. 438 et 442.

¹⁴⁹ *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27, art. 114 al. 2 [CT] et LNT, art. 123.9 et 123.12.

¹⁵⁰ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *supra* note 14 à la p. 77.

¹⁵¹ LATMP, art. 270 à 272.

¹⁵² Voir la section I du chapitre 2 du Titre I, ci-dessous, pour l'analyse de cette question.

¹⁵³ *Anglade et Montréal (Communauté urbaine de)*, D.T.E. 88T-730 (C.A.L.P.) [*Anglade*].

étaient peu efficaces. Certains salariés, ne remplissant les conditions d'ouverture d'aucun des recours, demeuraient sans réparation pour le préjudice qu'ils avaient subi. Soulignons aussi qu'il n'y avait aucune disposition visant expressément la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail.

I.1.2 La nécessité de l'intervention législative

Au début des années 2000, les recherches ont mis en lumière l'absence d'instruments juridiques efficaces et la longueur excessive des litiges relatifs au harcèlement psychologique¹⁵⁴. Dans le cadre de l'une de ces études, une des intervenantes auprès de personnes vivant de la violence psychologique fait remarquer que :

Quand on me dit : «Je vis du harcèlement psychologique», le point d'interrogation s'allume. Je me dis : «Qu'est-ce que je vais pouvoir faire? Est-ce sexiste? Est-ce qu'on peut mettre ça dans la discrimination?» Quand on a regardé tout ça, on se dit : «Mon Dieu ! Elle ne rentre nulle part. Qu'est-ce qu'on peut faire?» Ça, c'est difficile pour les victimes parce qu'elles disent : «Pourquoi? Si j'étais victime de harcèlement sexuel, je serais protégée?». ¹⁵⁵ (nos soulignements)

Cette étude démontre également qu'à l'époque, lorsqu'un salarié victime de harcèlement psychologique pouvait bénéficier d'un recours, le parcours risquait d'être très long et éprouvant. Par exemple, devant la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (ci-après «CDPDJ»), un dossier pouvait cheminer pendant près de cinq ans avant d'être complètement réglé. Une intervenante souligne qu'il ne fallait pas que les recours deviennent plus pénibles que les effets du harcèlement¹⁵⁶. Les intervenants des divers organismes communautaires déploraient alors l'absence de recours efficaces et accessibles¹⁵⁷. Ceux-ci ont remarqué que les salariés victimes de harcèlement psychologique pouvaient être tentés de laisser tomber leur réclamation face à la complexité et à la lourdeur des procédures nécessaires à l'obtention d'une indemnisation. Les coûts élevés des procédures en l'absence d'accès à l'aide juridique, les délais très longs, la

¹⁵⁴ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47.

¹⁵⁵ *Ibid.* à la p. 39.

¹⁵⁶ *Ibid.* à la p. 42.

¹⁵⁷ *Ibid.* à la p. 43.

nécessité de revivre une situation pénible, l'envie de tourner la page et la peur de devoir se retrouver face à son harceleur, sont tous des facteurs qui font en sorte que les victimes baissent fréquemment les bras¹⁵⁸.

Des intervenants de la CNT, CSST et CDPDJ reconnaissent que l'absence de recours spécifique en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail pouvait laisser des victimes sans indemnisation pour les comportements horribles qu'elles ont subis¹⁵⁹. Dans plusieurs cas, les intervenants mentionnent qu'ils se contentaient de référer les salariés à un autre organisme. Par contre, trop souvent les salariés étaient transférés d'un endroit à l'autre sans trouver l'aide dont ils avaient besoin¹⁶⁰. Un des intervenants mentionne que :

Quand il n'y a aucun recours, quand il n'y a pas de témoin et quand les personnes n'ont aucune aide de la part des compagnons de travail... On voit ça surtout en milieu non syndiqué, mais aussi en milieu syndiqué. Personne ne veut s'impliquer, la personne est isolée. Quoi faire, quoi faire? Que voulez-vous qu'une personne seule fasse? Et qu'est-ce que vous voulez que je dise à cette personne? Je leur donne toujours un prix de consolation, c'est l'article 2087 du Code civil, mais...

Moi je ressens beaucoup d'impuissance par rapport à des cas comme ça où il n'y a aucun recours présentement. Les gens nous racontent leur histoire et on recueille leurs commentaires, on se dit : «Ça n'a pas d'allure, il a vécu l'enfer.» Mais on ne peut rien faire. C'est pour ça qu'on est frustrés.¹⁶¹

Cette situation nuisait grandement aux victimes qui, fragilisées par la situation qu'elles ont vécue, n'avaient pas nécessairement la force et la détermination pour effectuer des démarches auprès de plusieurs organismes. Dans ces cas, « les victimes acceptent donc un minimum alors que les entreprises s'en lavent les mains et que les harceleurs s'en tirent »¹⁶².

À la suite des pressions effectuées par les groupes de défense des droits des salariés et les organisations syndicales, le gouvernement québécois a mis sur pied un comité ayant pour mandat d'analyser le phénomène et l'ampleur du harcèlement psychologique, d'organiser

¹⁵⁸ *Ibid.* à la p. 43.

¹⁵⁹ *Ibid.* à la p. 70.

¹⁶⁰ *Ibid.* à la p. 70.

¹⁶¹ *Ibid.* à la p. 71.

¹⁶² *Ibid.* à la p. 125.

des consultations et d'effectuer des recommandations visant à éliminer le harcèlement et diminuer l'impact pour les personnes qui en sont victimes¹⁶³. Dans son rapport, le comité effectue certaines recommandations visant la formation et la sensibilisation des acteurs du monde du travail et le soutien aux victimes de harcèlement psychologique¹⁶⁴.

Dans le cadre de ses travaux, le comité a constaté que certaines victimes de harcèlement psychologique demeuraient sans protection puisque la situation qu'elles ont vécue ne remplissait pas nécessairement les conditions d'ouvertures des différents recours. En effet, comme nous l'avons expliqué précédemment, les recours offerts par la *Charte québécoise*, la LATMP, la LNT, la convention collective et les tribunaux civils s'avéraient peu utiles aux victimes.

Dans son rapport, le comité recommande donc de renforcer la prévention du harcèlement psychologique et d'augmenter le soutien aux victimes. Il recommande également la mise en place d'un recours efficace puisque :

Même si la prévention du harcèlement psychologique est nettement préférable à la réparation, la prévention ne pourra s'avérer exempte de failles. Il importe donc de considérer la réparation pour les victimes de harcèlement psychologique, c'est-à-dire que ces personnes puissent disposer de recours simples et accessibles tant pour les personnes syndiquées que les non syndiquées, en vue de faire valoir leur point de vue.¹⁶⁵

Les travaux du comité ont permis au gouvernement québécois de prendre conscience de l'inquiétante problématique relative à l'absence de recours efficaces et accessibles aux victimes de harcèlement psychologique. C'est dans ce contexte que, le 7 novembre 2002, le législateur tentait de remédier à la situation en déposant le projet de loi 143, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. Ce projet de loi, adopté le 19 décembre 2002, prévoyait des dispositions concernant spécifiquement le problème du harcèlement psychologique en milieu de travail. Lors de la présentation du projet de loi, le ministre du Travail, Monsieur Rochon, mentionnait que :

¹⁶³ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *supra* note 14 à la p. v.

¹⁶⁴ *Ibid.* aux pp. 79 et 80.

¹⁶⁵ *Ibid.* à la p. 77.

[...] les salariés n'ont actuellement aucun recours spécifique lorsqu'ils vivent cette situation (*de harcèlement psychologique*). Les autres recours ne permettent pas d'assurer au salarié une protection efficace contre le harcèlement psychologique. En effet, les recours civils sont souvent longs et coûteux pour les salariés. Les recours exercés en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne permettent d'intervenir uniquement qu'à la suite d'une lésion professionnelle et le droit de refus de travailler, prévu dans la Loi sur la santé et sécurité du travail, ne peut être exercé qu'en cas de danger pour la santé et la sécurité. Finalement, le recours exercé en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne permet une intervention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou du Tribunal des droits de la personne, mais uniquement pour les cas de harcèlement basés sur un motif de discrimination prévu à l'article 10 de cette loi.¹⁶⁶

Depuis, le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique est consacré au rang de norme minimale du travail. La LNT impose exclusivement à l'employeur de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle situation est portée à sa connaissance¹⁶⁷. Le respect de cette norme minimale repose sur un recours permettant au salarié d'obtenir réparation si l'employeur ne remplit pas ses obligations¹⁶⁸. Désormais, le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser une plainte à la CNT¹⁶⁹.

Quelque temps après l'entrée en vigueur des dispositions concernant le harcèlement psychologique une étude souligne l'importance de ce recours pour les victimes. Les auteurs de cette étude font remarquer que :

Le seul et dernier recours des plaignants est donc le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail. Ils voient en la Commission leur planche de salut, l'organisme qui va reconnaître leur situation et démontrer formellement qu'ils ont raison, comme en témoigne cette caissière : *La CNT est mon seul recours, ailleurs personne ne veut entendre ce que je vis, c'est important pour moi de montrer que j'ai raison et que c'est moi la victime. Je n'invente pas toute cette histoire!*¹⁷⁰

Les dispositions de la LNT sont cruciales pour les victimes puisqu'elles visent à couvrir toutes les situations de harcèlement psychologique en milieu de travail, contrairement aux recours préexistants qui laissaient parfois certaines victimes sans recours. L'adoption de ces

¹⁶⁶ Québec, Assemblée nationale, *supra* note 14 aux pp. 7599-7614.

¹⁶⁷ LNT, art. 81.19.

¹⁶⁸ LNT, art. 123.15.

¹⁶⁹ LNT, art. 123.6.

¹⁷⁰ Brun et Kedl, *supra* note 65 à la p. 401.

dispositions a d'ailleurs eu des effets sur les recours préexistants puisqu'elles confèrent à certains organismes la compétence exclusive pour entendre les recours fondés sur une situation de harcèlement psychologique. Dorénavant, la CRT est le tribunal disposant de la compétence exclusive pour trancher les litiges en matière de harcèlement psychologique qui lui sont déférés par la CNT¹⁷¹ ou par le salarié lui-même¹⁷², sous réserve de la compétence attribuée à l'arbitre de grief et à la CFP. En effet, la LNT prévoit qu'un salarié visé par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus¹⁷³. Quant au salarié non syndiqué nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*¹⁷⁴ celui-ci doit exercer son recours devant la CFP. Dans ce contexte, tant l'arbitre de grief que la CFP doivent appliquer les dispositions de la LNT puisqu'elles sont réputées faire partie intégrante de la convention collective et des conditions de travail des salariés non syndiqués de la fonction publique. Ils sont de plus investis des mêmes pouvoirs de réparation que la CRT¹⁷⁵. Tous les salariés, syndiqués et non syndiqués, voient donc leur litige tranché selon les mêmes balises, que ce soit devant la CRT, les tribunaux d'arbitrages ou la CFP.

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives au harcèlement psychologique dans la LNT, les recours en vertu de la *Charte québécoise* et du *Code civil du Québec* sont de moins en moins utilisés¹⁷⁶. D'ailleurs, pour un salarié syndiqué, la CDPDJ refuse d'enquêter sur une plainte de harcèlement discriminatoire jugeant que le recours approprié est un grief en vertu de la convention collective¹⁷⁷. Aussi, certains rapportent que la pratique de la CDPDJ est de conseiller aux salariés non syndiqués de déposer une plainte de harcèlement psychologique à la CNT pour ensuite déclinier sa compétence sur la base de

¹⁷¹ LNT, art. 123.12 et CT, art. 114 al. 2.

¹⁷² LNT, art. 123.9 et CT, art. 114 al. 2.

¹⁷³ LNT, art. 81.20 al.1.

¹⁷⁴ L.R.Q., c. F-3.1.1 [LFP].

¹⁷⁵ LNT, art. 81.20.

¹⁷⁶ À titre d'exemple, depuis le 1^{er} juin 2004, nous avons répertorié seulement deux décisions mettant en cause des situations de harcèlement en milieu de travail rendues par le Tribunal des droits de la personne: *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Parent*, 2012 QCTDP 12; *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Villemare*, 2010 QCTDP 8.

¹⁷⁷ Katherine Lippel et Rachel Cox, «Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale: prévention, indemnisation et réadaptation», Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Santé et sécurité du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2010, fascicule 27, à la p. 107. Voir la lettre de refus de la CDPDJ reproduite dans *Jimenez et Montreal Young Women's Christian Association*, 2006 QCCRT 553.

l'article 77 de la *Charte québécoise* invoquant qu'un autre recours à déjà été exercé¹⁷⁸. Par contre, les salariés continuent de déposer des réclamations devant la CSST¹⁷⁹ pour des lésions psychologiques puisque le législateur, par une modification de dernière minute au projet de loi¹⁸⁰, a préservé le caractère exclusif et non optionnel du régime d'indemnisation des lésions professionnelles¹⁸¹. L'insertion de l'article 123.16 LNT vise d'une part à préserver l'exclusivité de la LATMP et d'autre part à arbitrer à l'avance les possibles conflits juridictionnels. Le 12 décembre 2002, lors de l'étude détaillée du projet de loi, le ministre Rochon tient les propos suivants quant à l'article 123.16 LNT :

Bien, M. le Président, on se rappellera que le 123.16, dans sa rédaction actuelle, a soulevé beaucoup de questions, entre autres quand la Commission des droits est venue nous rencontrer. Ces questions-là ont amené à refaire des analyses, et ce qui est ressorti de tout ça, c'est le besoin, comme on veut le faire par l'amendement, de bien assurer l'arrimage et la non-confrontation, là, si je peux l'appeler comme ça, entre deux régimes, un qui existe déjà dans le cas de lésions professionnelles et un nouveau qu'on introduit là, qui veut intervenir plus, comme on disait, en amont, avant qu'il y ait une lésion professionnelle. Mais il y a nécessairement une zone à un moment donné ou nécessairement il y a des situations où ça peut être gris, là, ou clair-obscur, à savoir: Est-ce qu'on est vraiment dans une situation où il pourrait vraiment y avoir lésion professionnelle ou si on n'est pas à ce niveau-là? Alors, ce qu'on essaie de faire par là, c'est de s'assurer qu'il n'y a pas d'affrontement des deux régimes, mais que, par contre, la personne qui fait une plainte ne risque pas de se trouver assise entre deux chaises, par exemple, en ayant, par exemple, l'obligation de faire le choix: Est-ce que je prends mon recours plus du côté des lésions professionnelles, et, si on statue que ce n'est pas une lésion professionnelle, mon autre recours est prescrit, je ne peux pas revenir, ou est-ce que... Dans l'autre sens, la même chose peut se passer.¹⁸²

Ceci fait en sorte que les litiges ont été canalisés devant la CRT (les arbitres de griefs et la CFP) et la CSST (ou CLP). Comme nous le verrons ultérieurement, cette situation cause certains problèmes procéduraux en raison du fait que pour assurer le plein exercice de leur

¹⁷⁸ Henry, *supra* note 117 à la p. 31 et Lippel et Cox, *supra* note 177 à la p. 107.

¹⁷⁹ D'ailleurs, depuis 2004, la CSST recueille des statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail. Voir : Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2004-2007*, CSST, 2009 et Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2007-2010*, CSST, 2012.

¹⁸⁰ Le projet de loi n°143 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* a été déposé le 7 novembre 2002, les consultations particulières ont eu lieu les 3,4,5 et 6 décembre 2002, l'amendement à l'article 123.16 a été effectué le 12 décembre 2002 et le projet a été sanctionné le 19 décembre 2002.

¹⁸¹ LNT, art. 123.16.

¹⁸² Québec, Assemblée nationale, *supra* note 14 aux pp. 7599-7614.

droit, les salariés déposent presque systématiquement une plainte à la CNT et une réclamation à la CSST¹⁸³.

Cela dit, le législateur a non seulement introduit un recours spécifique pour les victimes de harcèlement psychologique, mais il a également prévu les divers éléments qui doivent être démontrés par le salarié pour qu'une situation de harcèlement psychologique soit reconnue.

I.2 La reconnaissance d'une situation de harcèlement psychologique

Depuis le 1^{er} juin 2004, toute personne salariée¹⁸⁴, qui croit avoir été victime d'une situation de harcèlement psychologique au travail peut déposer une plainte à la CNT. Les salariés syndiqués pour leur part doivent soumettre leur plainte à l'arbitrage tandis que les salariés non syndiqués de l'État doivent soumettre leur plainte à la CFP¹⁸⁵. Les dispositions de la LNT prohibant le harcèlement psychologique leur sont applicables compte tenu des adaptations nécessaires.

Le salarié qui croit être victime de harcèlement psychologique en milieu de travail doit d'abord adresser une plainte écrite à la CNT (s'adresser à l'arbitre de grief ou à la CFP) dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique¹⁸⁶. Il lui revient alors de démontrer la présence d'une telle conduite au sens de l'article 81.18 LNT. Une fois cette démonstration faite, l'employeur qui veut écarter sa responsabilité doit établir qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir ou faire cesser la situation. Toutefois, lorsque le harcèlement psychologique a été reconnu, peu d'employeurs réussissent à écarter leur responsabilité¹⁸⁷.

¹⁸³ Voir les sections I et II du chapitre I du Titre II, ci-dessous.

¹⁸⁴ LNT, art. 3 (6), incluant les cadres supérieurs.

¹⁸⁵ LNT, art. 81.20.

¹⁸⁶ LNT, art. 123.6 et 123.7.

¹⁸⁷ Voir sur ce point : Marie-France Chabot, « Les normes légales contre le harcèlement psychologique : loin d'être minimales », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Actes de la conférence des juristes de l'État tenue les 13 et 14 avril 2011 à Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011.

L'article 81.18 LNT établit qu'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 peut être constitutif de harcèlement psychologique¹⁸⁸. Il prévoit également qu'une seule conduite grave portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et qui produit un effet nocif continu peut constituer du harcèlement psychologique¹⁸⁹. Il ne suffit pas d'affirmer que l'on a fait l'objet de harcèlement psychologique encore faut-il prouver chacun des éléments prévus à l'article 81.18 LNT¹⁹⁰.

De manière générale, la conduite vexatoire a été interprétée comme étant « un comportement qui blesse, contrarie ou humilie la personne qui en est victime »¹⁹¹. Plus précisément, il s'agit, selon le regretté professeur et arbitre de griefs Rodrigue Blouin, d'une conduite qui :

[...] contrarie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre. Qui contrarie, c'est-à-dire qui cause du mécontentement, qui ennuie. Qui blesse, c'est-à-dire qui crée une sensation désagréable, un sentiment d'inconfort. Dans son amour-propre, c'est-à-dire dans le sentiment qu'a une personne de sa valeur. Il suffit donc d'une conduite qui rabaisse quelqu'un en le faisant apparaître inférieur ou méprisable ou encore, non fréquentable.¹⁹²

Le caractère hostile ou non désiré des comportements, paroles, gestes ou actes invoqués a été interprété par l'arbitre Hamelin dans une décision largement suivie par la jurisprudence¹⁹³. Dans cette décision, il fait d'abord référence au sens usuel de ces termes :

¹⁸⁸ LNT, art. 81.18 al. 1.

¹⁸⁹ LNT, art. 81.18 al. 2.

¹⁹⁰ *Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 419, [2006] R.J.D.T. 1200, confirmant 2007 QCCRT 63, au para. 108 [Bangia]. Pour une étude détaillée voir : Francine Lamy, « Le harcèlement psychologique : un terreau fertile à l'imprévisibilité », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2009), vol. 310, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

¹⁹¹ *Montréal (Ville de) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)*, D.T.E. 2009T-375 (T.A.) [Montréal SCFP].

¹⁹² *Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teacher's Union et Cégep Champlain-Campus St. Lawrence (Champlain Regional College- St. Lawrence Campus)*, D.T.E. 2006T-921 (T.A.) [Champlain].

¹⁹³ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec)*, [2006] R.J.D.T. 397, D.T.E. 2006T-209 (T.A.) [Trois-Rivières]. Cette décision a été appliquée dans 53 décisions et mentionnée dans 111 décisions.

[172] Selon les dictionnaires courants, un comportement hostile est celui de quelqu'un qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi, de façon belliqueuse, antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante.

[173] Quant au comportement non désiré, il s'agit d'un comportement qui n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement.¹⁹⁴

Selon la jurisprudence et la doctrine, la démonstration du caractère non désiré des comportements ne requiert pas que la victime établisse qu'elle a clairement manifesté son refus¹⁹⁵. Il s'agit d'une preuve utile, mais elle n'est pas essentielle¹⁹⁶. Les tribunaux se sont inspirés de la jurisprudence et des écrits portant sur le harcèlement sexuel pour en arriver à pareille conclusion. Dans l'affaire *Trois-Rivières*, l'arbitre Hamelin cite d'ailleurs un passage de l'ouvrage du professeur Drapeau dans lequel celui-ci souligne que :

[...] le refus actif et exprès n'est pas un élément essentiel, mais plutôt un indice du caractère non désiré de la conduite. L'absence d'un refus manifeste ne doit donc pas être interprétée comme une acceptation. D'autant plus que, dans les milieux d'emplois non traditionnels pour les femmes, la force du nombre des hommes impose fréquemment une tolérance passive. Le refus doit donc être évalué en fonction du contexte et, si sa présence est un indice que l'auteur de l'acte connaissait son importunité, son absence ne démontre pas pour autant qu'il y a acceptation de la conduite.

En fait, le refus peut fort bien être « passif », « implicite », « faible », exprimé par le « langage corporel » ou une « tolérance ennuyée ».¹⁹⁷

Quant au caractère répétitif des comportements, la jurisprudence considère que le harcèlement résulte de l'accumulation « d'un certain nombre de gestes plus ou moins graves qui ont un caractère répétitif et persistant. Les premiers gestes peuvent paraître inoffensifs ou de peu d'importance. C'est l'accumulation des incidents qui en rétrospective, fait

¹⁹⁴ *Ibid.*

¹⁹⁵ Voir notamment : Brunelle, « Protection quasi-constitutionnelle », *supra* note 125 à la p. 201; Lamy, « Définir le harcèlement », *supra* note 129; Luc Côté et Robert L. Rivest, « Le harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), vol. 201, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004; *Trois-Rivières*, *supra* note 193; *Bangia*, *supra* note 190; *Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A. (F.S.)*, D.T.E. 2007T-660 (T.A.) fixation d'une indemnité D.T.E. 2008T-853, [2008] R.J.D.T. 1762; *Leclerc c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances*, D.T.E. 2008T-320 (C.F.P. Qué.), conf. par 2009 QCCS 3917, D.T.E. 2009T-663.

¹⁹⁶ Brunelle, « Protection quasi-constitutionnelle », *supra* note 125 aux pp. 201-202.

¹⁹⁷ Maurice Drapeau, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1991, à la p. 98.

apparaître leur véritable importance »¹⁹⁸. En d'autres termes, la superposition d'événements qui à eux seuls paraissent anodins peut entraîner des conséquences sérieuses¹⁹⁹.

De plus, pour être qualifiée de harcèlement psychologique, la conduite vexatoire doit avoir pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié et entraîner un milieu de travail néfaste²⁰⁰. Les notions d'atteinte à la dignité et d'atteinte à l'intégrité ont fait l'objet d'une définition dans l'arrêt *Hôpital St-Ferdinand*. Selon la Cour suprême, l'atteinte à l'intégrité « doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que passagère l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime »²⁰¹. L'atteinte à la dignité, quant à elle est une atteinte « aux attributs fondamentaux de l'être humain »²⁰². La Cour suprême précise cependant que « contrairement au concept d'intégrité, le droit à la dignité de la personne n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation »²⁰³. Il est intéressant de constater que lorsqu'un tribunal conclut à l'existence d'une conduite vexatoire, il conclut presque systématiquement à la présence d'une atteinte à la dignité et un milieu de travail néfaste²⁰⁴.

Pour sa part, le milieu de travail néfaste est défini par les auteurs Côté et Rivest comme un milieu où « l'atmosphère ainsi créée provoquera l'isolement de la victime dans un milieu où normalement, la collaboration et la coopération sont la base du travail. Cet isolement de la personne fera en sorte qu'elle sera considérée comme un « empêcheur » de

¹⁹⁸ *Pierre-Louis c. Syndicat des copropriétaires de Tropiques Nord 1, Montréal, Phase 1*, 2008 QCCRT 59, au para. 83. Voir également : *Trois-Rivières*, *supra* note 193; *Larivière c. Centres jeunesse de l'Outaouais*, 2010 QCCRT 324, [2010] R.J.D.T. 969; *Dupuis c. Commission scolaire de la Riveraine*, 2008 QCCRT 408, D.T.E. 2008T-821, conf. par 2009 QCCRT 3, D.T.E. 2009T-85, conf. par 2010 QCCS 481, D.T.E. 2010T-160; *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée*, 2006 QCCRT 601, [2007] R.J.D.T. 138, conf. par 2008 QCCS 1621, conf. par 2008 QCCA 1401.

¹⁹⁹ Côté et Rivest, *supra* note 195.

²⁰⁰ Lamy, « Terreau », *supra* note 190.

²⁰¹ *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, D.T.E. 96T-1257 [*Hôpital St-Ferdinand*].

²⁰² *Hôpital St-Ferdinand*, *ibid.* aux pp. 254 et 256. Voir également : Christian Brunelle, « La dignité, ce digne concept juridique », dans École du Barreau du Québec, *Justice, société et personnes vulnérables*, vol. Hors série, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009 [Brunelle, « La dignité »].

²⁰³ *Hôpital St-Ferdinand*, *supra* note 205 aux pp. 254 et 256. Christian Brunelle, « La dignité, ce digne concept juridique », dans École du Barreau du Québec, *Justice, société et personnes vulnérables*, vol. Hors série, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

²⁰⁴ Lamy, « Terreau », *supra* note 190.

fonctionner! »²⁰⁵. En somme, il s'agit d'un environnement de travail négatif, nuisible et psychologiquement défavorable²⁰⁶.

Généralement, le caractère répétitif des actes est nécessaire à la démonstration du harcèlement psychologique. Cependant, il y a une exception à la règle. À certaines conditions, un seul événement grave peut être considéré comme constituant du harcèlement psychologique²⁰⁷. Les décisions à ce sujet sont moins nombreuses²⁰⁸, mais dans l'affaire *Champlain* cette exception est définie comme suit :

[...] un seul événement grave qui produit un effet nocif continu peut constituer exceptionnellement une conduite vexatoire. Une attitude grave, c'est-à-dire qui doit être évaluée en elle-même, bien qu'il n'y ait pas d'autre écart de conduite, pour déterminer si elle a produit un effet nocif continu. Une conduite est susceptible d'être évaluée en elle-même dès lors qu'elle apparaît manifestement hors de l'ordinaire et qu'elle est carrément inexcusable. Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire identifier à un moment donné dans le temps des conséquences fâcheuses résultant de cette conduite isolée. L'effet nocif continu renvoie à un diagnostic qui porte sur une certaine période de temps et non seulement dans l'immédiat ou à très court terme. Il s'ensuit donc qu'une preuve de cause à effet doit être assumée entre l'incident unique et l'effet nocif.²⁰⁹

Ainsi, pour qu'un tribunal puisse conclure qu'une seule conduite grave constitue du harcèlement psychologique le salarié doit démontrer quatre éléments: (1) il doit y avoir une conduite vexatoire (2) elle doit être grave (3) elle doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la victime (4) et enfin, l'atteinte doit produire un effet nocif continu pour le salarié²¹⁰.

²⁰⁵ Côté et Rivest, *supra* note 195.

²⁰⁶ *Trois-Rivières*, *supra* note 193.

²⁰⁷ En matière de harcèlement sexuel, l'arrêt *Habachi* énonce ce principe. En effet, dans cette affaire, la Cour d'appel mentionnait que « plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de répétition ». Voir : *Habachi*, *supra* note 121 à la p. 2528.

²⁰⁸ Voir notamment : *Brochu c. 6482518 Canada inc.*, 2011 QCCRT 245, fixation d'indemnité 2011 QCCRT 513 [*Brochu*]; *Lanouette c. Giraldeau*, 2011 QCCRT 425; *Locke c. 9107-7438 Québec inc.*, 2011 QCCRT 106, D.T.E. 2011T-213, fixation d'une indemnité 2012 QCCRT 214; *Laberge c. Entretien ménager Lyna inc.*, 2011 QCCRT 60, D.T.E. 2011T-198; *Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ)*, [2006] R.J.D.T. 318, D.T.E. 2006T-231 (T.A.); *Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale St-Jean-sur-Richelieu (FTQ) et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de)*, D.T.E. 2009T-251 (T.A.); *Compagnie A c. L.B.*, 2007 QCCRT 332, [2007] R.J.D.T. 1077 [*Compagnie A*].

²⁰⁹ *Champlain*, *supra* note 192 au para. 22.

²¹⁰ *Compagnie A*, *supra* note 208.

Dans tous les cas, pour apprécier si un salarié est victime de harcèlement psychologique, les événements doivent être examinés dans leur ensemble et avec la perspective d'une « victime raisonnable ». En effet, puisque certaines victimes peuvent être hypersensibles ou plus vulnérables, il peut être dangereux de se fonder uniquement sur sa perception pour déterminer s'il est justifié qu'elle se soit sentie harcelée²¹¹. En matière de harcèlement sexuel, le professeur Brunelle propose le modèle subjectif-objectif inspiré de la jurisprudence de la Cour suprême en matière de droit à l'égalité. Il s'inspire plus particulièrement du passage suivant de l'arrêt *Law* :

Comme l'a dit le juge L'Heureux-Dubé dans *Egan*, précité, au paragraphe 56, le point de vue pertinent est celui de la personne raisonnable, objective et bien informée des circonstances, dotée d'attributs semblables et se trouvant dans une situation semblable à celle du demandeur [...]

[...]

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 raisonnable 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 paragraphe 15(1).²¹² (nos soulignements)

Par analogie, le professeur Brunelle suggère que la situation soit analysée sous l'angle de la « victime raisonnable », c'est-à-dire une personne raisonnable, placée dans la situation de la victime et dotée des mêmes caractéristiques. En matière de harcèlement psychologique, les tribunaux utilisent ce concept de « victime raisonnable » lorsqu'ils ont à trancher des litiges mettant en cause ce type de comportements²¹³. En somme, il s'agit d'analyser si une « victime raisonnable » aurait considéré la conduite du harceleur comme étant vexatoire au sens de l'article 81.18 LNT²¹⁴.

²¹¹ Brunelle, « Protection quasi-constitutionnelle », *supra* note 125 à la 198.

²¹² *Ibid.* à la p. 199.

²¹³ *Trois-Rivières*, *supra* note 193; *Rioux c. Commission touristique du Port-Joli inc.*, 2011 QCCRT 473, D.T.E. 2011T-756; *Dessureault c. Revue de Terrebonne inc.*, 2010 QCCRT 94, D.T.E. 2010T-225; *Vergera et 9169-1022 Québec inc.*, 2009 QCCRT 224, D.T.E. 2009T-470; *Montréal SCFP*, *supra* note 191; *Conseil du Québec, Unite Here c. Beaulieu Canada inc.*, D.T.E. 2007T-353 (T.A.).

²¹⁴ Lamy, « Définir le harcèlement », *supra* note 129 à la p. 212.

En milieu de travail, certaines situations peuvent ressembler à du harcèlement psychologique sans en être pour autant. Dans l'affaire *Trois-Rivières*, l'arbitre Hamelin a pris le soin d'établir les différentes limites du harcèlement psychologique²¹⁵. Selon lui, les rapports sociaux difficiles, les situations conflictuelles, la victimisation, la personnalité paranoïde et l'exercice légitime des droits de direction ne doivent pas être qualifiés de harcèlement psychologique.

Les rapports sociaux difficiles consistent entre autres en des « conduites, paroles et gestes courants qui, en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût, demeurent tolérables »²¹⁶. Il peut aussi s'agir de relations avec des personnes ayant mauvais caractère²¹⁷. L'arbitre, s'inspirant des enseignements du psychologue Leymann, souligne que les frictions au travail sont courantes. Sous le coup de la pression, un collègue peut faire une remarque désobligeante, tant que cela demeure exceptionnel et qu'il ne s'agit pas d'une situation récurrente, il s'agit d'incidents qui demeurent admissibles²¹⁸.

Afin de différencier la situation conflictuelle du harcèlement, il faut vérifier la conduite de la présumée victime. L'arbitre Hamelin mentionne que « dans une situation conflictuelle, la conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre, tandis que dans une situation de harcèlement, la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre [...] »²¹⁹.

La définition de victimisation proposée par l'arbitre Hamelin s'inspire d'un passage de l'ouvrage de la Dre Hirigoyen, dans lequel celle-ci souligne que « certaines personnes peuvent se complaire dans une position de victime. Dans ce cas, elles ne cherchent pas à trouver une issue à leur situation difficile, car cela leur confère une identité et une occasion de se plaindre »²²⁰. La réelle victime de harcèlement psychologique, pour sa part, cherche

²¹⁵ Lippel, Cox et Aubé, *supra* note 43 au para. 177.

²¹⁶ *Trois-Rivières*, *supra* note 193 au para. 219.

²¹⁷ *Ibid.*

²¹⁸ Leymann, *supra* note 47.

²¹⁹ *Trois-Rivières*, *supra* note 193 au para. 227.

²²⁰ Hirigoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 83.

véritablement à faire cesser cette situation²²¹. Quant au salarié ayant une personnalité paranoïde il ne doute pas, il accuse et affirme être victime de harcèlement contrairement aux vraies victimes qui « sont dans le doute, s'interrogent sur leurs propres agissements, et cherchent des solutions pour mettre fin à leur tourment »²²².

Par ailleurs, l'exercice légitime du droit de direction ne constitue pas du harcèlement psychologique puisqu'un employeur est justifié d'intervenir auprès d'un salarié qui n'effectue pas correctement le travail pour lequel il a été engagé²²³. L'arbitre Hamelin décrit le droit de gérance comme suit :

C'est ainsi que dans la direction et le contrôle de son personnel, l'employeur possède une discrétion étendue lorsqu'il s'agit d'établir et de faire respecter les procédures de travail, les règles et les usages du milieu de travail, d'évaluer le rendement des salariés et de contrôler la qualité du travail qu'ils accomplissent : tout cela fait partie de l'exercice normal du droit de direction et il est entendu qu'il peut en résulter du stress et des désagréments. Tout cela fait partie de la normalité des choses. Ce n'est donc qu'en cas d'exercice déraisonnable du droit de direction que l'on peut parler d'abus de droit.²²⁴ (nos soulignés)

Enfin, dans la mesure où une situation de harcèlement psychologique est reconnue par la CRT, l'arbitre ou la CFP et que l'employeur a fait défaut de remplir les obligations qui lui sont imposées en vertu de la LNT, le salarié peut obtenir diverses réparations de nature pécuniaire et non pécuniaire. Les indemnités peuvent couvrir le salaire perdu et la perte d'emploi, les dommages moraux et punitifs et le financement du soutien psychologique. Le salarié peut également être réintégré dans son emploi ou voir son dossier disciplinaire modifié²²⁵.

Section II- La réparation des conséquences du harcèlement psychologique en vertu du régime des normes du travail

²²¹ *Trois-Rivières*, *supra* note 193 au para. 232.

²²² Hirogoyen, *Malaise*, *supra* note 47 à la p. 89.

²²³ Lippel, Cox et Aubé, *supra* note 43 au para 182.

²²⁴ *Trois-Rivières*, *supra* note 193 au para. 250.

²²⁵ LNT, art. 123.15.

La notion de harcèlement psychologique est intimement liée à l'atteinte à la dignité de la personne. La conduite vexatoire subie par la victime fait référence à un comportement humiliant ou abusif à son égard. Elle se sentira diminuée, dénigrée ou blessée dans son amour-propre²²⁶. Les pouvoirs de la CRT (l'arbitre ou la CFP) permettent, entre autres, la réparation d'une telle atteinte par le versement de dommages moraux et punitifs.

C'est l'article 123.15 de la LNT qui prévoit plus spécifiquement les différentes ordonnances pouvant être rendues par la CRT (l'arbitre de grief ou la CFP) :

- (1) ordonner la réintégration du salarié dans son emploi;
- (2) ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité correspondant au salaire perdu, le cas échéant;
- (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-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; et
- (7) ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié.

Ces pouvoirs ne sont pas limitatifs puisque la CRT (l'arbitre de grief ou la CFP) peut rendre « toute décision qui lui paraîtra juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances »²²⁷. Une recension de la jurisprudence du 1^{er} juin 2004 au 15 novembre 2013, effectuée à partir du moteur de recherche Canlii, nous a permis d'observer les réparations les plus fréquemment accordées. Les décisions comportant des conclusions sur le *quantum* des dommages sont toutefois peu nombreuses, car dans la grande majorité des cas les décideurs réservent leur décision à cet égard²²⁸. Notre recherche nous a permis d'identifier 45 décisions provenant de la CRT, des tribunaux d'arbitrages et de la CFP comportant des conclusions quant au *quantum* des dommages. Parmi les 45 décisions que nous avons été en mesure d'identifier, 34 émanent de la CRT, 10 des tribunaux d'arbitrage

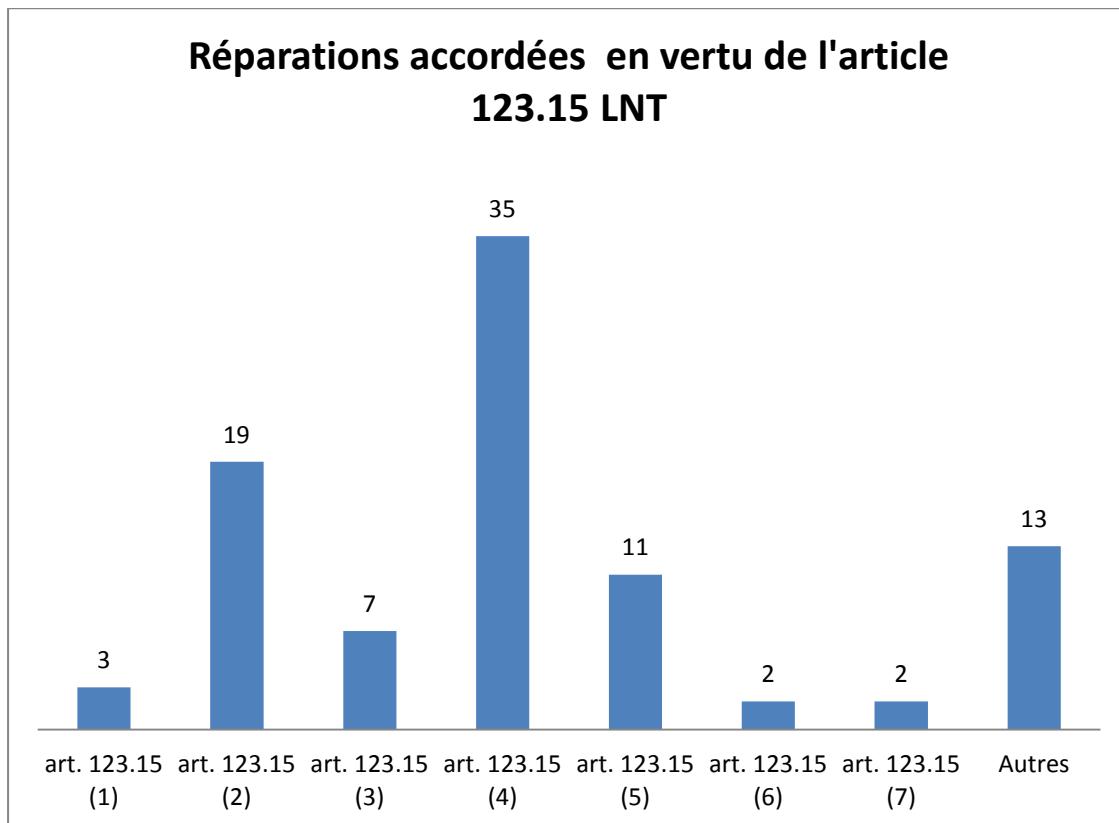
²²⁶ Côté et Rivest, *supra* note 195.

²²⁷ LNT, art. 123.15 al.1.

²²⁸ Notre recherche débute le 1^{er} juin 2004 puisqu'il s'agit de la date d'entrée en vigueur des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LNT.

et une seule de la CFP. Le tableau qui suit a été établi en identifiant le type de réparations accordées dans chacune des décisions.

Voici la fréquence des réparations accordées par les décideurs de la CRT, les arbitres de griefs et la CFP :



II. 1 Les réparations de nature pécuniaire prévues aux alinéas 2, 4, 5 et 6 de l'article 123.15 LNT

Au niveau des réparations de nature pécuniaire, on remarque que le soutien du financement psychologique (article 123.15 (6) LNT) est la réparation de nature pécuniaire qui est la moins souvent accordée. En effet, nous avons identifié seulement deux décisions contenant

une telle ordonnance²²⁹. Ce type de réclamation a cependant été refusée dans certaines décisions soit parce que le salarié n'avait pas eu recours à des soins psychologiques soit parce qu'aucune preuve n'appuyait la réclamation²³⁰.

Seulement quelques décisions comportent une ordonnance concernant l'indemnité pour perte d'emploi (article 123.15 (5) LNT). Cette réparation de nature pécuniaire est moins souvent accordée que l'indemnité pour perte salariale et les dommages moraux et punitifs²³¹.

On remarque que l'indemnité pour perte salariale (article 123.15 (2) LNT) et les dommages moraux et punitifs (articles 123.15 (2) et (4) LNT) sont les réparations de nature pécuniaire les plus souvent accordées. Certaines des décisions que nous avons répertoriées accordent d'ailleurs des dommages moraux et punitifs relativement élevés²³².

²²⁹ *Hôpital Mont-Sinaï et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec*, D.T.E. 2013T-194, 2013EXPT-561 (T.A.); *Lévesque et Québec (Ministère de la sécurité publique)*, D.T.E. 2009T-423, [2009] R.J.D.T. 889, requête en révision rejetée : (C.F.P., 2009-10-08), 1273342 [*Lévesque*].

²³⁰ *Allaire c. Research House inc. (Québec Recherches)*, 2008 QCCRT 530, D.T.E. 2009T-62 [*Allaire*]; *Cadieux c. Dollarama S.E.C.*, 2010 QCCRT 124, [2010] R.J.D.T. 574, conf. par 2010 QCCRT 586, 2011 EXPT-263 [*Cadieux*]; *Ouimet-Jourdain c. Hammami*, 2008 QCCRT 330.

²³¹ Voici la liste des décisions comportant une conclusion quant à l'indemnité pour perte d'emploi : *Baillie et Technologies Digital Shape inc.*, 2008 QCCRT 549, [2009] R.J.D.T. 179, confirmant 2009 QCCS 3090, conf. par 2009 QCCA 1465 [*Baillie*]; *Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. (Café Art Java)*, 2009 QCCRT 535, D.T.E. 2010T-37, requête en révision (C.R.T.), CM-2010-5224; *G.S. c. H.F.*, 2007 QCCRT 295, [2007] R.J.D.T. 1050, conf. par 2007 QCCRT 530, D.T.E. 2007T-963, fixation d'une indemnité 2008 QCCRT 297, D.T.E. 2008T-799; *L.B. c. Compagnie A.*, 2006 QCCRT 608, [2007] R.J.D.T. 115, conf. par 2007 QCCRT 332, [2007] R.J.D.T. 1077; *Cadieux*, *supra* note 230; *Roy et Maisons Laprise*, 2008 QCCRT 86, D.T.E. 2008T-238 [*Maisons Laprise*]; *Côté c. Assurancia Marcel Hamel inc.*, 2012 QCCRT 4, D.T.E. 2012T-94 [*Assurancia*]; *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame)*, D.T.E. 2011T-730, 2011EXPT-1993 (T.A.), Fixation d'une indemnité : D.T.E. 2012T-47, 2012EXPT-162 (T.A.) [*Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame)*]; *Brochu*, *supra* note 208; *Guttman c. Nulook solutions bureau inc.*, 2013 QCCRT 289.

²³² Voir notamment : *C.C. c. Gestion A. Bossé inc.*, 2008 QCCRT 399, D.T.E. 2008T-800, conf. par 2010 QCCS 1159, [2010] R.J.D.T. 473 (15 000\$ de dommages moraux et 10 000\$ de dommages punitifs); *Baillie*, *supra* note 231 (15 000\$ de dommages moraux et 4 000\$ de dommages punitifs); *Roc c. Poulbec*, 2007 QCCRT 441 [*Poulbec*] (10 000\$ de dommages moraux et 5 000\$ de dommages punitifs); *Rouleau et Université de Montréal*, 2009 QCCRT 277, [2009] R.J.D.T. 975 [*Rouleau*] (15 000\$ de dommages moraux et 15 000\$ de dommages punitifs); *Allaire*, *supra* note 230 (20 000\$ de dommages moraux et 10 000\$ de dommages punitifs); *Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, D.T.E. 2010T-739, 2010EXPT-739 (T.A.) [*Syndicat des employés de la FIQ*] (50 000\$ de dommages moraux et 10 000\$ de dommages punitifs); *Assurancia*, *ibid.* (15 000\$ de dommages moraux et 20 000\$ de dommages punitifs); *Tharumaratam et 3097-5163 Québec inc.*, 2012 QCCRT 0390, D.T.E.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Rouleau*²³³, la CRT ordonne à l'employeur, qui a harcelé la plaignante pendant de nombreuses années, de lui verser 15 000\$ à titre de dommages moraux ainsi que 15 000\$ à titre de dommages punitifs. Dans l'affaire *Allaire*, la CRT ordonne le versement de dommages moraux au montant de 20 000\$ et 10 000\$ de dommages punitifs. Le Commissaire mentionne ce qui suit relativement aux éléments à prendre en considération pour fixer le quantum des dommages moraux :

[41] Les reproches soutenus et dévalorisants, mais non justifiés, sur ses qualités de gestionnaire, l'imposition de conditions rendant impossible son obligation de rendement, la menace de congédiement à la suite d'une manifestation, malgré que la liberté d'expression soit protégée par les chartes, sa marginalisation lors d'événements et le défaut de soutien de la direction de l'entreprise constituent autant d'atteintes graves à son intégrité, atteintes dont les effets n'ont pas pu cesser immédiatement à la date du congédiement.

[42] Ces atteintes ont entraîné des difficultés dans ses relations avec le personnel, des sautes d'humeur, de l'impatience, du stress et une crainte perpétuelle à l'égard de son supérieur et le désespoir de trouver une issue à la situation qu'il vivait.

[43] À la maison, la perte de libido, la perturbation de sa relation conjugale, le manque de sommeil, ses cauchemars, son irritabilité, son incapacité à bénéficier de ses relations sociales, ses préoccupations quotidiennes au sujet de son travail, son stress, sa fatigue, sa nervosité et ses migraines découlent aussi du harcèlement psychologique par l'employeur.

[44] L'intensité, la gravité et la période qu'ont duré ces préjudices justifient des dommages moraux de 20 000 \$.²³⁴

Dans l'affaire *Syndicat des salariés de la FIQ*²³⁵, l'arbitre ordonne à l'employeur de verser à la plaignante une somme de 60 000\$ à titre de dommages moraux ainsi qu'une somme de 10 000\$ à titre de dommages punitifs. Pour fixer le quantum des dommages moraux, l'arbitre considère plusieurs éléments incluant: la durée des comportements harcelants, qui se sont déroulés sur près de trois ans, les effets néfastes sur la santé de la victime (insomnie, anxiété, perte de mémoire, détresse psychologique, douleurs au cou et aux épaules, etc...) et le fait que durant toute cette période l'employeur n'a posé aucun geste pour faire cesser le harcèlement. L'arbitre souligne que la plaignante a été profondément affectée par le

2012T-629 [Tharumaratam] (15 000\$ de dommages moraux et 5 000\$ de dommages punitifs); *Lévesque*, *supra* note 229 (35 000\$ de dommages moraux et 25 000\$ de dommages punitifs).

²³³ *Rouleau*, *ibid.*

²³⁴ *Allaire*, *supra* note 230 aux para. 41 à 43.

²³⁵ *Syndicat des employés de la FIQ*, *supra* note 232.

comportement de son employeur, si bien qu'elle ne pouvait plus fonctionner normalement sur les plans professionnel et personnel ainsi que sur les plans familial et social. Il estime donc raisonnable de fixer l'indemnité à 60 000\$, soit environ 20 000\$ pour chaque année durant laquelle les événements se sont déroulés. Au chapitre des dommages punitifs, l'arbitre rappelle que l'octroi de tels dommages ne requiert pas que l'atteinte soit intentionnelle, il n'est pas nécessaire que l'auteur du harcèlement psychologique ait désiré les conséquences néfastes de son comportement fautif. Ce type de dommages vise à punir l'auteur afin de le dissuader d'adopter de tels comportements à l'avenir.

II.2 Les réparations de nature non pécuniaire prévues aux alinéas 1, 3 et 7 de l'article 123.15 LNT

Notre analyse de la jurisprudence nous a révélé que la modification du dossier disciplinaire (article 123.15 (7) LNT) est la réparation de nature non pécuniaire la moins souvent accordée puisqu'elle a été ordonnée dans seulement deux décisions²³⁶. La réintégration du salarié (article 123.15 (1) LNT) vient au second rang puisqu'elle a été ordonnée dans trois décisions²³⁷. Nous supposons que l'une des raisons pour laquelle la réintégration n'est pas souvent ordonnée est due au fait qu'en règle générale les salariés déposent également des plaintes en vertu de l'article 122 ou 124 de la LNT. Dans ces cas, l'ordonnance de réintégration est tranchée dans le cadre du litige portant sur le congédiement²³⁸. Cela peut aussi être lié au fait que les salariés n'expriment pas tous le désir de retourner travailler en présence du harceleur et qu'en plusieurs circonstances la réintégration n'est pas souhaitable, notamment lorsque l'employeur lui-même est à l'origine du harcèlement. Mentionnons au passage que dans près de 75% des cas, l'employeur ou ses représentants sont identifiés comme étant à l'origine du harcèlement²³⁹. Des conflits avec l'employeur peuvent également surgir lorsque le salarié tente de dénoncer la situation. À titre

²³⁶ *Allaire*, *supra* note 230 et *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame)*, *supra* note 231.

²³⁷ *Cheikh-Bandar c. Pfizer Canada inc.*, 2008 QCCRT 124, D.T.E. 2008T-306, conf. par 2008 QCCS 4811, D.T.E. 2008T-877; *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres Jeunesse Mauricie-Centre-Du-Québec (CSN) et Centre Jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, [2009] R.J.D.T. 1723, D.T.E. 2009T-875 (T.A.) et *Lévesque*, *supra* note 229.

²³⁸ *Lippel, Cox et Aubé*, *supra* note 43 au para. 264.

²³⁹ Voir : *Dupéré*, *supra* note 89 à la p.8.

d'exemple, dans une affaire où le harcèlement provenait de l'employeur, la CRT en est venue à la conclusion qu'il serait difficile de réintégrer le plaignant dans son emploi en raison de l'animosité de l'employeur envers le plaignant²⁴⁰.

Quant aux moyens pour faire cesser le harcèlement psychologique (article 123.15 (3) LNT) seulement quelques décisions contiennent une ordonnance à cet effet et la majorité d'entre elles proviennent des tribunaux d'arbitrage²⁴¹. Ceci s'explique probablement par le fait que dans près de 57% des cas les personnes ayant porté plainte à la CNT pour une situation de harcèlement psychologique étaient sans emploi²⁴².

II.3 Les autres types de réparations de nature pécuniaire ou non pécuniaire

Comme l'indique le premier alinéa de l'article 123.15 LNT, la CRT (l'arbitre ou la CFP) peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire. On remarque que les décideurs ont utilisé ce pouvoir pour accorder notamment des montants pour le remboursement de frais encourus pendant le litige²⁴³, le remboursement des frais juridiques²⁴⁴, exiger la production d'une lettre dans laquelle l'employeur reconnaît avoir commis une erreur²⁴⁵ et pour ordonner que les parties se rencontrent dans le but de convenir à l'amiable des mesures de réparations raisonnables²⁴⁶.

Pour résumer, un bon exemple qui illustre les pouvoirs étendus des décideurs en matière de harcèlement psychologique est l'affaire *Centre hospitalier de l'Université de Montréal*

²⁴⁰ *Monongo c. Coffres-forts C.B. 2000 inc.*, 2010 QCCRT 290, D.T.E. 2010T-468, conf. par 2012 QCCS 4085, 2012 EXPT-1880. Voir également : *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame)*, *supra* note 231. Voir : Dupéré, *ibid.*

²⁴¹ *Chouinard c. Ressourcerie Lévis*, 2009 QCCRT 288, D.T.E. 2009T-637, conf. par 2010 QCCS 479, D.T.E. 2010T-141; *Rouleau*, *supra* note 232; *Montréal SCFP*, *supra* note 191; *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, [2008] R.J.D.T. 346, D.T.E. 2008T-126 (T.A.) [*Résidence Yvon-Brunet*]; *Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec*, [2007] R.J.D.T. 653, D.T.E. 2007T-289 (T.A.) [*Alliance des professionnelles*]; *Syndicat des enseignants de Beauce-Appalaches et Collège de Beauce-Appalaches*, [2006] R.J.D.T. 1314, D.T.E. 2006T-815 (T.A.).

²⁴² Brun et Kedl, *supra* note 65 à la p. 8.

²⁴³ *Landesman c. EnCore Automotive*, 2007 QCCRT 558, D.T.E. 2007T-1038.

²⁴⁴ *Tharumaratam*, *supra* note 232.

²⁴⁵ *Alliance des professionnelles*, *supra* note 241.

²⁴⁶ *Résidence Yvon-Brunet*, *supra* note 241.

(*Hôpital Notre-Dame*)²⁴⁷. Dans cette décision, l'arbitre a déterminé que le CHUM n'a pris aucune mesure pour prévenir ou faire cesser le harcèlement psychologique subit par la plaignante. Au contraire, il a plutôt exercé des mesures de représailles à son endroit en lui imposant huit jours de suspension et en mettant fin à son emploi parce qu'elle persistait à dénoncer le harcèlement dont elle était victime. Dans ce contexte, l'arbitre a annulé trois des huit journées de suspension et a remplacé les cinq autres par un avertissement écrit. L'arbitre ordonne également le remboursement du salaire perdu au cours de ces huit journées de suspension (article 123.15 (2) LNT) et la modification du dossier disciplinaire de la plaignante par le retrait des lettres de suspension (article 123.15 (7) LNT). En raison du comportement de l'employeur, l'arbitre considère que la réintégration est impossible. Cependant, n'eût été la situation vécue avec son employeur, la plaignante aurait voulu travailler encore un an avant de prendre sa retraite. L'arbitre lui accorde donc un an de salaire à titre d'indemnité pour perte d'emploi (article 123.15 (5) LNT). De plus, considérant le stress, l'anxiété et l'humiliation vécue par la plaignante, un montant de 50 000\$ lui est octroyé à titre de dommages moraux (article 123.15 (4) LNT). Enfin, en raison des agissements de l'employeur et des décisions abusives prises à l'endroit de la plaignante celui-ci doit lui verser 10 000\$ en dommages punitifs (article 123.15 (4) LNT).

En définitive, on remarque que les réparations de nature pécuniaire sont celles qui sont les plus réclamées par les salariés et les plus souvent accordées. Les dommages moraux, accordés en sus des dommages liés aux pertes salariales permettent, dans une certaine mesure, de réparer l'atteinte à la dignité subie par le salarié victime de harcèlement psychologique. Les dommages punitifs peuvent, pour leur part, assurer une fonction dissuasive. C'est d'ailleurs ce qu'on fait remarquer des intervenants avant l'adoption des dispositions de la LNT. Ils soulignaient que « si ça leur [les employeurs] coûtait de l'argent, ils interviendraient un peu plus vite. Il y aurait peut-être des politiques anti-harcèlement qui seraient mises en place et des mécanismes de médiation. Les milieux de travail deviendraient peut-être plus créatifs par rapport au problème »²⁴⁸. Malheureusement,

²⁴⁷ *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame)*, *supra* note 231.

²⁴⁸ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 à la p. 45.

à l'heure actuelle, on constate que la difficile cohabitation des recours en matière de harcèlement psychologique semble plutôt favoriser la déresponsabilisation des employeurs.

Chapitre II- Le régime d'indemnisation des lésions professionnelles : la réparation d'une atteinte à la santé

Section I- L'application de la LATMP aux situations de harcèlement psychologique

La LATMP ne contient aucune disposition particulière permettant l'indemnisation des lésions psychologiques. Ce régime permet uniquement l'indemnisation d'une lésion professionnelle résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La loi ne définit pas la notion de lésion psychologique encore moins celle de harcèlement psychologique. L'indemnisation de ce type de lésion professionnelle est, comme nous le démontrerons dans le chapitre qui suit, le fruit de l'évolution jurisprudentielle. Au fil du temps, les tribunaux ont interprété les notions d'« accident du travail » et de « maladie professionnelle » de manière à permettre l'indemnisation des lésions psychologiques.

A priori, le régime d'indemnisation des lésions professionnelles a été mis en place pour offrir une réparation facilement accessible. Cependant, une analyse historique de ce régime nous permet de découvrir qu'il semble beaucoup plus accessible aux personnes ayant subi une lésion physique qu'à celles ayant subi une lésion psychologique. L'identification des éléments essentiels à la démonstration d'une lésion psychologique nous permet d'apprécier les problèmes auxquels peuvent être confrontées les victimes qui doivent faire la démonstration qu'elles ont subi une lésion professionnelle découlant d'une situation de harcèlement psychologique. Enfin, un examen des différentes indemnités offertes aux victimes d'une lésion professionnelle conclura ce chapitre. Nous serons alors en mesure de déterminer si les victimes de harcèlement psychologique ayant également subi une atteinte à leur santé ont accès à une compensation juste et efficace.

I.1 Les objectifs visés par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles

Un bref survol de l'évolution du régime d'indemnisation des lésions professionnelles s'impose puisque les notions de lésions psychologiques et de harcèlement psychologique n'apparaissent pas spécifiquement dans la LATMP. Cet historique nous permettra de déterminer dans quelle mesure ce type de lésions peut faire l'objet d'une réparation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles.

Depuis l'adoption de la toute première loi sur les accidents du travail en 1909²⁴⁹, le champ d'application de cette législation a évolué de manière importante²⁵⁰. De sorte qu'aujourd'hui, les lésions psychologiques sont, à certaines conditions, admissibles à titre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Toutefois, il n'en a pas toujours été ainsi. En effet, avant l'adoption de la *Loi de 1909* les ouvriers victimes d'un accident du travail devaient démontrer la faute de l'employeur, les dommages résultant de l'accident et le lien de causalité entre la faute et les dommages²⁵¹. Cette preuve était relativement difficile à établir, car les employeurs invoquaient fréquemment le cas fortuit ou la force majeure afin d'être exonérés de leur responsabilité²⁵². Par conséquent, plusieurs salariés étaient incapables d'obtenir une réparation pour le préjudice qu'ils avaient subi. Ils demeuraient des années sans indemnités en raison des débats judiciaires longs et coûteux²⁵³.

²⁴⁹ *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, S.Q. 1909, c. 66 [*Loi de 1909*].

²⁵⁰ Marie-Claude Prémont et Maurice Tancelin, « L'indemnisation des victimes d'accidents du travail : une histoire de contre-courants » (1988) 39 C. de D. 233 : 248.

²⁵¹ Art. 1053 du *Code civil du Bas-Canada*; Jean-Louis Baudouin et Patrice Deslauriers, *La responsabilité civile*, 7^e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007, au para. 1-982; Katherine Lippel, *Le droit des accidentés du travail à une indemnité : analyse historique et critique*, Mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 1986, à la p. 16 [Lippel, *Accidentés du travail*].

²⁵² Jean-H. Gagné et Gérard Trudel, *La législation du travail dans la province de Québec 1900-1953*, Québec, Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, 1955, à la p. 21. Soulignons qu'en 1904, la moitié des accidents du travail étaient dus à un cas fortuit ou à une cause non déterminée. Voir : Horace Archambault, « Loi relative aux dommages résultant des accidents du travail : textes de loi anglaise et française en la matière » Conseil législatif, Québec, 1er juin 1904, Québec, Cie de publication Le Soleil, 1904, à la p. 8; Jean Nadon, « Législation des accidents du travail » (1943) 3 R. du B. 13 : 15.

²⁵³ Joseph Cléophas Lamothe, *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, Montréal, Carswell, 1905, aux pp. 114 et 115.

C'est pour remédier à cette situation problématique que la *Loi de 1909* a été adoptée. Cette loi, fondée sur la notion de « risque professionnel », avait un caractère d'ordre public au même titre que la LATMP. En fait, le « risque professionnel » est « le risque inhérent à une profession ou à un état déterminé, indépendamment de toute faute »²⁵⁴. L'honorable Horace Archambault soulignait que :

Théoriquement, le principe du risque professionnel réside en cette idée que tout accident, par cela seul qu'il se rattache à une opération du travail, assure à la victime le droit d'obtenir une indemnité.

Cette nouvelle notion trouve sa source première dans des considérations d'équité et de justice.²⁵⁵

Un peu plus tard en 1928 des modifications législatives ont eu pour effet d'élargir le champ d'application de la loi sur les accidents du travail²⁵⁶ et de créer la *Commission des accidents du travail*²⁵⁷. Cette commission avait pour mission d'interpréter, d'administrer et d'appliquer la *Loi de 1928*. En 1931²⁵⁸, d'autres modifications ont eu pour effet d'étendre considérablement le champ d'application de la législation en matière d'accidents du travail. Cette loi a notamment eu pour effet de soumettre des centaines d'industries aux dispositions de la loi et elle a instauré la notion de « maladie professionnelle ». C'est cette loi qui demeura en vigueur, avec de nombreuses modifications, jusqu'en 1985²⁵⁹.

L'année 1985 marque une étape charnière dans l'histoire de la législation des accidents du travail avec l'entrée en vigueur de la LATMP. De nombreux changements ont été apportés notamment au niveau de la notion de « travailleur ». Ainsi, les salariés ne bénéficiant pas de la couverture de cette loi sont maintenant peu nombreux²⁶⁰. Elle a également instauré le droit à la réadaptation physique, sociale et professionnelle²⁶¹, la procédure d'assignation

²⁵⁴ Archambault, *supra* note 252 à la p. 8.

²⁵⁵ *Ibid.*

²⁵⁶ *Loi relative aux accidents du travail*, S.Q., 1928, c. 79 [*Loi de 1928*].

²⁵⁷ *Loi concernant la Commission des accidents du travail*, S.Q., 1928, c. 80.

²⁵⁸ *Loi relative aux accidents du travail*, 1931, S.Q. 1930-31, c. 100, art. 2.

²⁵⁹ Michel Sansfaçon, *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles : aspects juridiques en droit québécois*, 2e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2000, aux pp. 9 et 10.

²⁶⁰ Louis Perret, « La nouvelle Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », (1986) 17:4 *R.G.D.* 897 : 898 et 901.

²⁶¹ LATMP, art. 145 à 178.

temporaire²⁶², le droit de retour au travail²⁶³, la protection du salarié contre les sanctions ou mesures imposées en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi ou parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle²⁶⁴.

On remarque que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles, à l'origine conçu pour faciliter la réparation du préjudice corporel subi par les ouvriers²⁶⁵, a fait l'objet d'une interprétation jurisprudentielle permettant son application aux lésions psychologiques. Les problèmes de santé psychologique en milieu de travail sont connus depuis fort longtemps. En 1959, ils faisaient déjà l'objet d'une étude française²⁶⁶. Pourtant, ce type de problèmes en milieu de travail restait somme toute méconnu, car historiquement l'aspect physique en matière d'accidents du travail occupait une place quasi exclusive²⁶⁷. Ce n'est que vers le milieu des années 80, que la notion de « lésion psychologique » a commencé à apparaître dans la jurisprudence de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles [CALP]²⁶⁸. En raison de l'absence de disposition protégeant spécifiquement le salarié contre les lésions à caractère psychologique, les notions d'accident du travail et de maladie professionnelle ont été interprétées de manière large et libérale afin de permettre l'indemnisation de ce type de lésion²⁶⁹.

Néanmoins, encore aujourd'hui, il peut être difficile pour un salarié de se voir reconnaître une lésion psychologique en raison des nombreuses difficultés d'interprétation que causent

²⁶² LATMP, art. 179 et 180.

²⁶³ LATMP, art. 234 à 246.

²⁶⁴ LATMP, art. 32.

²⁶⁵ Florian Ouellet, *La SST : Un système détourné de sa mission : un état de la question des lésions professionnelles*, Napierville (Qc), Groupe de communication Sansectra : Impact, une division des éditions Héritage, 2003, à la p. 206.

²⁶⁶ Claude Veil, *Les états d'épuisement*, Concours médical, Paris, 1959, aux pp. 2675 à 2681. Voir aussi : Ouellet, *ibid.* à la p. 213.

²⁶⁷ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115.

²⁶⁸ Voir notamment : *Lauzon et Produits chimiques Expro* (1986), D.T.E. 87T-18, [1985-86] B.R.P. 368, désistement d'appel (C.A.L.P. 1987-01-07), 00472-62-8606; *Bussièrès et T.J Moore Ltée*, [1986] C.A.L.P. 57; *Laflamme et Avenue Pontiac Buick Cadillac inc.* (14 novembre 1988), Montréal 948-955 (C.A.L.P.); *Bouchard et Sûreté du Québec*, [1988] C.A.L.P. 702, D.T.E. 88T-961; *Anglade*, *supra* note 153; *Vachon-Verreault et Centre hospitalier de Valleyfield*, [1989] B.R.P. 60; *Gariépy et Jenkins Canada inc.*, [1989] B.R.P. 70.

²⁶⁹ *Collins & Aikman Inc. et Dansereau*, [1986] C.A.L.P. 134, D.T.E. 87T-231.

leur admissibilité à titre de lésion professionnelle²⁷⁰. Ce type de lésion revêt un caractère extrêmement subjectif, les symptômes exprimés sont eux-mêmes subjectifs : l'insomnie, l'anxiété, la tristesse, des idées suicidaires, etc...²⁷¹. C'est pourquoi la démonstration d'une lésion professionnelle requiert la preuve du caractère « objectif » de la situation vécue par le salarié²⁷². Les tribunaux ont maintes fois réitéré que la lésion professionnelle ne doit pas découler de la perception du salarié, mais bien d'évènements objectivement traumatisants²⁷³. La preuve des évènements doit donc être rigoureuse et ne pas mettre en cause la simple perception du salarié²⁷⁴. Au surplus, l'existence d'une condition personnelle préexistante est un élément qui peut être pris en compte pour démontrer une réaction excessive à des évènements normaux dans un contexte de relations de travail²⁷⁵. Toutes ces difficultés font en sorte que la reconnaissance d'une lésion psychologique est parfois ardue et doit souvent faire l'objet d'appels jusqu'au dernier palier décisionnel²⁷⁶.

Bref, le régime qui, en contrepartie d'une immunité civile pour l'employeur et le co-travailleur, devait offrir une « indemnisation automatique »²⁷⁷ a été progressivement remplacé par une « indemnisation aléatoire des victimes de la « lésion », au terme d'une procédure contradictoire »²⁷⁸. En matière de lésion psychologique, l'« indemnisation automatique » est encore plus illusoire. Effectivement, une étude démontre que les réclamations concernant des troubles psychologiques découlant d'une situation de

²⁷⁰ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 434.

²⁷¹ Solange Pronovost, «La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles», dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2003), vol. 183, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003, à la p. 146.

²⁷² Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 414.

²⁷³ Voir notamment : *Welch et Groupe pharmaceutique Bristol Meyers*, [1993] C.A.L.P. 1470, D.T.E 94T-1 conf. par [1993] C.A.L.P. 1490 (C.S.), conf. par [1998] C.A.L.P. 533, D.T.E. 98T-156 (C.A.); *Côté et Domtar inc.*, [1998] C.L.P. 130, conf. par *Côté et Domtar inc.* (6 mai 1999), Longueil 82189-62-9608-R (C.L.P.); *Groulx et Sainte-Adèle (Ville de)* (18 février 2003), Saint-Jérôme 186531-64-0206 (C.L.P.); *Centre de protection Enfance-Jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue et Mailloux* (22 octobre 1999), Abitibi-Témiscamingue 100122-08-9804, (C.L.P.) et *Boisvenu et Maison Mère des Sœurs de la Providence* (3 juillet 2002), Laurentides 150646-64-0011 (C.L.P.).

²⁷⁴ Pronovost, *supra* note 271 aux pp. 146 et ss.

²⁷⁵ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 415.

²⁷⁶ Pronovost, *supra* note 271 à la p. 157.

²⁷⁷ Lucie Mercier, « Politiques de population en matière d'accidents du travail au Québec », Communication présentée au 51e Congrès de l'ACFAS, Université du Québec à Trois-Rivières, mai 1983, Montréal, IRSST, 1983, à la p. 5.

²⁷⁸ Prémont et Tancelin, *supra* note 250 à la p. 259.

harcèlement sont rarement acceptées d'emblée par la CSST, le taux de succès augmente considérablement devant la CLP²⁷⁹. C'est pourquoi l'auteure Katherine Lippel soutient que les victimes ont tout « intérêt à épuiser leurs droits d'appel pour améliorer leurs chances de réussite »²⁸⁰. En 2013, ce portrait de la situation ne semble pas avoir énormément changé puisque, selon notre analyse de 446 décisions rendues par la CLP entre le 1^{er} juin 2004 et le 15 novembre 2013, le taux d'acceptation d'une lésion professionnelle en lien avec du harcèlement psychologique est d'environ 30,9%²⁸¹.

La notion de harcèlement psychologique n'est pas spécifiquement prévue dans la LATMP. Toutefois, ce type d'évènement peut être assimilé, à certaines conditions, à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

I.2 La reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique

Afin de bénéficier des indemnités prévues par la LATMP, la victime de harcèlement psychologique doit démontrer qu'elle a subi une lésion professionnelle au sens de cette loi. La lésion professionnelle y est définie comme étant une « blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, rechute ou aggravation »²⁸².

La victime doit donc démontrer qu'elle a subi un accident du travail ou une maladie professionnelle. De manière générale, les lésions psychologiques sont traitées sous l'angle de l'accident du travail puisque la notion de maladie professionnelle est interprétée de manière plus conservatrice²⁸³ et que les éléments constitutifs de l'accident du travail sont

²⁷⁹ Le taux de reconnaissance d'une lésion professionnelle liée à du harcèlement psychologique à la CSST est de 2,8 %, il passe à 6,8% en révision de la CSST et à 29,6% devant la CLP. Voir : Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18 aux pp. 10 et 11.

²⁸⁰ *Ibid.* à la p. 11.

²⁸¹ Ce constat découle de notre analyse des 447 décisions en lien avec du harcèlement psychologique que nous avons répertoriées à l'aide des mots clés « harcèlement psychologique » sur le moteur de recherche CanLII. Sur ces 447 décisions, seulement 138 ont reconnu la présence d'une lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique.

²⁸² LATMP, art. 2.

²⁸³ Cliche *et al.*, *supra* note 129 à la p. 25 et Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 400.

plus faciles à établir que ceux de la maladie professionnelle²⁸⁴.

I.2.1 L' « accident du travail »

Pour faciliter la démonstration d'un « accident du travail » l'article 28 LATMP prévoit qu' « une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle ». Selon la jurisprudence largement majoritaire, cette présomption ne peut trouver application en matière de harcèlement psychologique puisque les diagnostics de troubles psychologiques ne sont pas considérés comme étant des « blessures » au sens de la loi²⁸⁵. En effet, une « blessure » s'entend plutôt d'une lésion causée à un tissu vivant par une cause externe, ce qui ne peut être assimilé à une blessure psychique²⁸⁶. Ainsi, la victime doit faire la preuve de chacun des éléments constitutifs de l'accident du travail. Elle doit démontrer (1) un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause (2) qui est survenu par le fait ou à l'occasion de son travail et (3) qui a entraîné une lésion professionnelle²⁸⁷.

En matière de lésion psychologique, un seul événement traumatique important est généralement accepté par les tribunaux comme étant « imprévu et soudain »²⁸⁸. Par ailleurs, une série d'événements cumulés peuvent également être constitutifs d'un événement « imprévu et soudain ». Il s'agit de la « théorie des microtraumatismes » développée par la jurisprudence. Cette théorie a d'abord été appliquée aux lésions découlant de mouvements répétitifs²⁸⁹ et par la suite aux situations de harcèlement psychologique. C'est en 1988 que cette théorie a été appliquée pour la première fois à un cas de harcèlement

²⁸⁴ Sansfaçon, *supra* note 259 à la p. 118.

²⁸⁵ Cliche *et al.*, *supra* note 129 aux pp. 26 et 27.

²⁸⁶ Francine Mercure, « L'admissibilité à titre de lésions professionnelles des maladies à caractère psychologique ou en sommes-nous où en sommes-nous? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1995)*, vol. 62, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1995, à la p.182. Il est à noter que la CLP a, dans une décision isolée, déterminé que la présomption prévue à l'article 28 LATMP trouvait application en présence d'une lésion psychologique. Voir : *Cossette et Centre jeunesse Québec*, 2010 QCCLP 7205, 2010EXPT-2302.

²⁸⁷ LATMP, art.2.

²⁸⁸ Cliche *et al.*, *supra* note 129 à la p. 28.

²⁸⁹ Cliche *ibid.* à la p. 33. Voir : *Létourneau et Aéroports de Montréal (Aéroport international de Montréal)*, [2004] C.L.P. 63, C.L.P.E 2004LP-22, conf. par C.L.P.E. 2005LP-300 [*Aéroports de Montréal*].

psychologique²⁹⁰. Depuis, la CLP réfère très souvent à la théorie des microtraumatismes pour conclure à un « évènement imprévu et soudain »²⁹¹. Dans l'affaire *Létourneau et Aéroports de Montréal*²⁹², la CLP souligne que :

Relativement aux lésions psychologiques reliées au harcèlement en milieu de travail, compte tenu du caractère répétitif sur des périodes souvent prolongées des faits ayant entraîné la lésion, la Commission des lésions professionnelles, dans la majorité des cas, va traiter les réclamations à partir de la théorie des microtraumatismes de façon à justement prendre en considération l'ensemble des événements qui ont pu précipiter le salarié dans sa maladie.²⁹³

Il est maintenant établi qu'en matière de harcèlement psychologique, une série d'évènements qui à première vue et pris isolément paraissent bénins peuvent, par leur accumulation, revêtir le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la loi. La CLP a toutefois pris le soin de préciser que « ces événements doivent déborder le cadre habituel et normal et s'éloigner suffisamment de ce qui peut, de manière prévisible, se produire dans un milieu de travail »²⁹⁴. Ce qui veut dire qu'en présence d'évènements qui respectent les limites normales de ce qui peut se produire en milieu de travail le tribunal ne saurait conclure à la présence d'un évènement imprévu et soudain. De plus, les événements invoqués par la victime ne doivent pas être de simples perceptions. Il faut des événements objectivement traumatisants au niveau psychologique. Dans l'affaire *A.F.G. Industries Ltée (Glaverbec) c. Bhérier*²⁹⁵ la CLP souligne ce qui suit :

[78] Suivant la jurisprudence solidement établie en la matière, il faut se demander si la lésion psychologique découle de faits objectivement traumatisants sur le plan psychique, de facteurs exogènes plutôt que de facteurs endogènes, de situations anormales plutôt que du niveau de stress normalement associé à l'emploi choisi et pour lequel le travailleur est formé ou de situations prévisibles inhérentes au milieu de travail. [citations omises]²⁹⁶

Dans son évaluation de l'objectivité des événements la CLP s'inspire parfois du concept de

²⁹⁰ *Anglade, supra* note 153.

²⁹¹ *Cliche et al., supra* note 129 à la p. 34.

²⁹² *Aéroports de Montréal, supra* note 289.

²⁹³ *Ibid.* au para. 89.

²⁹⁴ *Nadeau et Coach Canada inc.*, 2011 QCCLP 2768.

²⁹⁵ [2002] C.L.P. 777, C.L.P.E. 2002LP-202.

²⁹⁶ *Ibid.* au para. 78.

la « victime raisonnable »²⁹⁷ utilisée en matière de harcèlement psychologique. En fait, la CLP exige généralement la preuve qu'une personne raisonnable dans les mêmes circonstances se sentirait objectivement harcelée²⁹⁸.

Ceci dit, les événements suivants ont tous été considérés comme objectivement traumatisants et sortant du cadre normal du travail :

- le fait d'être l'objet de critiques négatives constantes de la part d'un supérieur, de subir des questions insistantes et répétées et d'être la cible des hurlements d'un supérieur²⁹⁹;
- le fait qu'un supérieur crie, fasse des reproches, tienne des propos méprisants et menace une salariée³⁰⁰;
- le fait d'être victime d'intimidation ou de chantage de la part d'un supérieur³⁰¹;
- le fait qu'un supérieur regarde les salariés sans leur adresser la parole, tente de surprendre leurs conversations, engage des gardes de sécurité, etc...³⁰²

À l'inverse, l'exercice raisonnable et non abusif des droits de direction de l'employeur n'est pas constitutif d'un événement sortant du cadre normal du travail, il ne peut donc s'agir d'un événement « imprévu et soudain »³⁰³. Dans ce contexte, la jurisprudence a établi que l'évaluation³⁰⁴, la surveillance des salariés³⁰⁵, les avis³⁰⁶, les rencontres disciplinaires³⁰⁷, les

²⁹⁷ *E.N. et Commission scolaire A*, 2009 QCCLP 2709; *Maltais et Service correctionnel du Canada*, 2012 QCCLP 3911, 2012 EXPT-1399; *Leduc et Armoires Fabritec ltée*, 2012 QCCLP 255, 2012EXPT-242; *M.B. et Commission scolaire A*, 2010 QCCLP 2035; *Audet et TELUQ-UQAM*, 2011 QCCLP 2651.

²⁹⁸ Voir notamment : *Côté et Assh inc.* (15 mars 1991), Québec 02773-03-8704 (C.A.L.P.); *Grondin et Foyer Ste-Famille inc.* (4 avril 1990), Québec 05284-03-8711 (C.A.L.P.); *Rhéaume et Canada (Ministère du Revenu National, Douanes et Accise)*, [1996] C.A.L.P. 139, requête en révision pour cause rejetée (C.A.L.P., 1996-08-16), 43091-62-9208; *Darveau et Montréal (Société de transport de la Rive-Sud de)*, [1993] C.A.L.P. 1397, D.T.E. 94T-28; *Thierney et Bombardier inc.* (1 août 1995), Montréal 47352-60-9212 (C.A.L.P.). Voir également : *Sansfaçon*, *supra* note 259 à la p. 119.

²⁹⁹ *Drolet et Excalibor inc. (F)*, 2007 QCCLP 6100.

³⁰⁰ *Sirois et Productions Ranger (1998) inc.*, 2007 QCCLP 3872.

³⁰¹ *T.P. et S.R.M.* (14 octobre 2005), Joliette 252684-63-0501 (C.L.P.).

³⁰² *Lemyre et Marché Bél-air inc.*, C.L.P.E. 2003LP-332.

³⁰³ *Cliche et al.*, *supra* note 129 aux pp. 51 et 52.

³⁰⁴ Voir notamment : *Cégep Édouard-Monpetit et Sylvestre* (30 mai 1996), Montréal 47507-60-9211 et 68445-60-9504 (C.A.L.P.).

³⁰⁵ Voir notamment : *St-Jean et Société canadienne des postes* (12 décembre 1997), Montréal 65510-60-9412 (C.A.L.P.).

ordres d'un supérieur immédiat³⁰⁸, les avertissements³⁰⁹, une réorganisation administrative³¹⁰, des modifications aux méthodes de travail³¹¹ ainsi que des changements aux conditions de travail³¹² sont des événements « normaux » en matière de relations de travail et ne peuvent être assimilés à des événements « imprévus et soudains »³¹³. La perte d'un emploi est également considérée comme un événement qui ne revêt pas le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la loi³¹⁴.

Enfin, soulignons que le harcèlement psychologique en milieu de travail est l'un des facteurs susceptibles de générer un accident du travail. Or, il ne faut pas perdre de vue que la notion d'accident du travail peut englober de multiples autres situations susceptibles de causer une lésion psychologique. En effet, un salarié peut être victime d'un accident du travail en raison d'une surcharge de travail³¹⁵ ou du stress et de la pression vécue au travail³¹⁶. De plus, un seul événement traumatisant peut également être la source d'un accident du travail entraînant une lésion psychologique, par exemple la découverte d'un pendu dans une cellule³¹⁷, se faire braquer avec une arme à feu³¹⁸ ou le fait de se faire mordre par un usager agressif et violent³¹⁹.

³⁰⁶ *Bouchard et Provigo Distribution* (28 juillet 1995), Jonquière 58297-02-9404 (C.A.L.P.).

³⁰⁷ *Boivin et C.L.S.C. Villeray*, [2001] C.L.P. 554, C.L.P.E. 2001LP-120.

³⁰⁸ *Archambault et Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de)*, [1989] C.A.L.P. 1142.

³⁰⁹ *Marcoux et Commission de la santé et sécurité du travail*, [1996] C.A.L.P. 931, D.T.E. 96T-887, conf. par *Marcoux et C.S.S.T.* (24 février 1997), Montréal 64179-60-9411 (C.A.L.P.), conf. par *Marcoux et C.S.S.T.* (5 septembre 1997), Montréal 64179-60-9411 (C.A.L.P.).

³¹⁰ *Desmeules et Montréal (Ville de)*, [1995] C.A.L.P. 666, D.T.E. 95T-733 (C.A.L.P.).

³¹¹ *Hamel et Transport Québec et C.S.S.T.* (16 janvier 1997), Québec 68461-61-9504 (C.A.L.P.).

³¹² *Ruz et Protech Chimie Ltée* (31 août 1994), Montréal 52454-60-9307 (C.A.L.P.).

³¹³ *Cliche et al.*, *supra* note 129 aux pp. 54-55.

³¹⁴ *Ibid.* à la p. 55; *Lafrenière et Sodema*, C.L.P.E. 2001LP-13 (C.L.P.).

³¹⁵ *Ricard et C.J. de la Montérégie*, [1994] C.A.L.P. 227, D.T.E. 94T-318; *Groulx et Restaurant Ferme Rouge* (3 octobre 1992), Hull 26595-07-9102 (C.A.L.P.); *Goldman et Emballages Stuart inc.* (19 août 1997), Montréal 78681-60-9604 (C.A.L.P.); *Labrie et Commission de la santé et de la sécurité du travail*, C.L.P.E. 99LP-37; *Rosello et Technicolor Canada inc.* (31 mars 2003), Montréal 193762-72-0210 (C.L.P.).

³¹⁶ *Lussier et Caleçons vos goûts*, C.L.P.E. 2003LP-185; *Roy et Élevages Lessard inc.*, [2004] C.L.P. 669, C.L.P.E. 2004LP-157; *Tremblay et Attitudes Import inc.*, C.L.P.E. 2005LP-93.

³¹⁷ *Linch et Ministère solliciteur général du Canada*, [1987] C.A.L.P. 590, D.T.E. 88T-100.

³¹⁸ *Richer et Montréal (Société de transport de la communauté urbaine de)*, [1990] C.A.L.P. 1186, requête en révision pour cause rejetée, (C.A.L.P., 1992-06-15), 05226-60-8711.

³¹⁹ *Bergeron et Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac Saint-Jean (CRDI)*, 2007 QCCLP 3830, C.L.P.E. 2007LP-88.

I.2.2 La « maladie professionnelle »

Les situations de harcèlement psychologique peuvent également être analysées sous l'angle de la « maladie professionnelle ». L'article 29 LATMP établit une présomption, mais encore une fois, la victime de harcèlement psychologique ne peut en bénéficier puisqu'aucune maladie psychique ne figure à l'annexe I³²⁰. La victime doit alors démontrer les éléments constitutifs de la maladie professionnelle. En ce sens, l'article 30 LATMP prévoit que :

Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Deux options s'offrent donc à la victime, elle peut soit tenter de démontrer que sa maladie est caractéristique du travail qu'elle exerce ou que sa maladie est directement reliée aux risques particuliers de son travail.

Pour établir qu'une maladie est caractéristique d'un travail, les tribunaux exigent une preuve prépondérante que d'autres salariés exerçant le même travail ont été atteints de la même maladie³²¹. Il est donc essentiel de mettre en preuve des « cas similaires » pour démontrer que la maladie est répandue chez les salariés exerçant le même métier que la victime. Dans l'affaire *Société Canadienne des Postes et Lauzon*³²² la CLP souligne que la victime peut à cette fin :

[...] soumettre des études épidémiologiques ou scientifiques effectuées auprès de salariés exerçant le même genre emploi ou, à tout le moins, démontrer, décisions à l'appui, qu'un très grand nombre de ses collègues souffrent ou ont déjà été atteints de la même maladie et que l'origine professionnelle de celle-ci, dans leur cas, est définitivement établie.³²³

³²⁰ Pour bénéficier de la présomption, il faut être victime d'une maladie énumérée à l'annexe I et avoir exercé le travail correspondant à cette maladie. Les lésions psychologiques ne font pas partie des maladies énumérées à l'annexe I de la LATMP.

³²¹ Cliche *et al.*, *supra* note 129 à la p. 60.

³²² *Société canadienne des Postes et Lauzon*, 2007 QCCLP 5595, [2007] C.L.P. 921.

³²³ *Ibid.* au para. 32.

En réalité, cette notion « trouve rarement application puisqu'à tout escient il faudrait détenir une preuve, de nature épidémiologique, démontrant une incidence statistiquement significative quant à l'apparition de lésion psychologique dans un milieu de travail particulier »³²⁴.

Dans le but de démontrer qu'une maladie est reliée directement aux risques particuliers de son travail, la victime doit établir qu'il existe une relation entre son milieu de travail et sa maladie³²⁵. Elle doit prouver que sa maladie est causée par les risques présents dans son milieu de travail³²⁶. Par exemple, dans l'affaire *Bisson et Poissonnerie Bari Ltée*³²⁷, la CLP a considéré que les problèmes anormaux au travail découlant d'un manque de support de la part de l'employeur et des comportements désobligeants de celui-ci étaient une maladie « reliée directement aux risques particuliers du travail » de la victime. Au soutien de sa conclusion, la CLP souligne ce qui suit :

Il apparaît évident pour la Commission des lésions professionnelles que dans un tel contexte, la travailleuse n'avait d'autres choix que de gérer une foule de problèmes qui ne devaient pas normalement lui incomber, l'obligeant ainsi à rechercher constamment des solutions sans le support nécessaire de son employeur.

Comme si ces conditions n'étaient pas suffisantes, la travailleuse se voit exposée à une situation de harcèlement de la part de l'employeur, qui va même jusqu'à poser des actes incompréhensibles en prenant la travailleuse dans ses bras pour lui placer le derrière dans le vivier de homards, ce qui frise la lâcheté pour un homme qui agit ainsi envers une femme.

Il est peut-être normal de vivre une période difficile dans une entreprise et les responsabilités d'une directrice deviennent ainsi plus grandes, mais lorsque l'employeur en jette la responsabilité sur les épaules de cette directrice, alors que c'est lui qui a créé la tension par sa négligence, sans pour autant apporter le support nécessaire à la travailleuse, comme c'est le cas en l'instance, cela a comme conséquence de créer une situation conflictuelle et anormale qui ne fait pas partie des responsabilités habituelles d'une directrice des ventes.

[...]

La Commission des lésions professionnelles se rallie donc à l'analyse du Dr Duguay qui confirme celle du médecin traitant et de la psychologue et qui a pris soin de bien prendre en considération tous les éléments de la condition vécue par la travailleuse, dans sa vie privée comme au travail, pour conclure que les facteurs responsables de la condition dépressive

³²⁴ *M.P. et Compagnie A*, 2010 QCCLP 4129, au para. 36.

³²⁵ *Cliche et al.*, *supra* note 129 à la p. 63.

³²⁶ Voir : *Bisson et Poissonnerie Bari Ltée* (1^{er} mai 1998), Montréal 90281-60B-9707 (C.L.P.) [*Bisson*]; *Lavoie c. Récupération Grand-Portage inc.*, 1998 CanLII 18199 (C.L.P.).

³²⁷ *Bisson*, *ibid.*

manifestée le 9 octobre 1996 sont, de façon prépondérante, ceux vécus au travail par opposition aux autres situations, ce qui a fait sauter la barrière de tolérance psychique de la travailleuse.

Finalement, le salarié qui se voit reconnaître une lésion psychologique peut s'absenter pour une certaine période de temps pendant laquelle il bénéficie de réparations de nature pécuniaire, à savoir : l'indemnité de remplacement du revenu³²⁸, l'indemnité pour préjudice corporel³²⁹ et le remboursement des frais liés aux soins ou traitements nécessaires à la consolidation de la lésion³³⁰. Il bénéficie également de réparations de nature non pécuniaire, telles le droit à la réadaptation³³¹ et le droit de retour au travail³³².

Section II- La réparation des lésions professionnelles découlant du harcèlement psychologique

L'objectif premier du régime d'indemnisation des lésions professionnelles est de minimiser les conséquences d'une atteinte à la santé survenue sur les lieux de travail. Pour remplir cet objectif, la LAMTP prévoit différentes réparations visant à remettre le salarié dans l'état où il était avant son accident du travail.

I.1 Les réparations de nature pécuniaire

I.1.1 L'indemnité de remplacement du revenu

Un salarié qui, en raison de sa lésion professionnelle, se retrouve dans l'incapacité d'exercer son emploi reçoit une indemnité de remplacement du revenu [IRR]³³³. Cette indemnité est versée au salarié tant que sa lésion n'est pas consolidée³³⁴. L'IRR prend fin

³²⁸ LATMP, art. 44 à 82.

³²⁹ LATMP, art. 83 à 91; *Règlement sur le barème des dommages corporels*, L.R.Q. c. A-3.001, r.2, chapitre XV [*Barème des dommages corporels*].

³³⁰ LATMP, art. 188 à 198.1.

³³¹ LATMP, art. 145 à 178.

³³² LATMP, art. 234 à 246.

³³³ LATMP, art. 44 à 57; *Bédard et Inst. Foyers Cheminées M.C. inc.*, 2009 QCCLP 2605, conf. par 2009 QCCLP 7081.

³³⁴ LATMP, art. 46. Cet article prévoit une présomption d'incapacité jusqu'à la consolidation. Il s'agit toutefois d'une présomption simple pouvant être repoussée s'il est démontré que le salarié exerce des activités

au moment où l'une des situations suivantes survient:

- (1) lorsque le travailleur redevient capable d'exercer son emploi, sous réserve de l'article 48;
- (2) au décès du travailleur; ou
- (3) lorsque le travailleur atteint 68 ans ou s'il est victime d'une lésion professionnelle alors qu'il est âgé d'au moins 64 ans, quatre ans après la date du début de son incapacité d'exercer son emploi.³³⁵

Un salarié dont la lésion est consolidée, mais qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de limitations fonctionnelles continue de recevoir l'IRR jusqu'à ce qu'il soit capable d'occuper son emploi³³⁶. Il peut aussi continuer d'en bénéficier si une période de réadaptation est nécessaire pour qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable³³⁷. Le salarié qui redevient capable d'exercer son emploi après l'expiration du délai d'exercice de son droit de retour au travail³³⁸ peut continuer de recevoir l'IRR pendant au plus un an à compter de la date à laquelle il est redevenu capable d'exercer son emploi³³⁹. Quant au salarié qui demeure incapable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent, il continue de recevoir l'IRR jusqu'à ce qu'il soit capable d'occuper un emploi convenable. Si cet emploi convenable n'est pas disponible, le salarié peut continuer de recevoir l'IRR pendant au plus un an à compter de la date à laquelle il est devenu capable d'exercer un emploi convenable³⁴⁰. Ensuite, il peut recevoir une IRR réduite correspondant à la différence entre le salaire qu'il gagnait avant sa lésion professionnelle et celui de l'emploi convenable déterminé³⁴¹.

incompatibles avec sa lésion. Voir notamment : *Cie Martin-Brower du Canada et Cournoyer* (12 novembre 2004), Lanaudière 189522-63-0208, (C.L.P.).

³³⁵ LATMP, art. 57.

³³⁶ Isabel Sioui, « La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans *École du Barreau du Québec, Droit du travail*, vol. 8, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012, à la p. 256. Voir notamment : *Gagné et Résidence Christophe Colomb*, [1988] C.A.L.P. 305, D.T.E. 88T-1061; *Tousignant et Constructions Louisbourg ltée*, [1989] C.A.L.P. 1076, D.T.E. 90T-72.

³³⁷ LATMP, art. 47. Voir notamment : *Morel et Centre routier inc.*, [1989] C.A.L.P. 1171, D.T.E. 90T-123; *Compagnie Marconi du Canada et Trottier*, [1990] C.A.L.P. 968, D.T.E. 90T-1141.

³³⁸ Voir ci-dessous la sous-section II.2.2 du chapitre II du Titre I.

³³⁹ LATMP, art. 48.

³⁴⁰ LATMP, art. 49.

³⁴¹ LATMP, art. 49 al.1.

Cela dit, la perte salariale entraînée par un accident du travail ou une maladie professionnelle n'est pas intégralement compensée par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles puisqu'il s'agit d'un régime de nature transactionnelle. Conséquemment, le salarié atteint d'une lésion n'obtient que 90% de son revenu net calculé sur la base d'un revenu brut, et ce, jusqu'à concurrence d'un montant maximum annuel assurable³⁴². Pour l'année 2013, le montant maximum assurable en vertu de ce régime est de soixante-quatre mille dollars (67 500,00\$)³⁴³. Une fois le revenu brut établi, il faut consulter la *Table des indemnités de remplacement du revenu* pour déterminer le montant auquel le salarié a droit³⁴⁴. Il s'agit d'une réparation partielle qui peut s'avérer plus ou moins avantageuse pour les personnes dont le salaire se retrouve au-delà du maximum annuel assurable.

Ce montant maximum assurable se justifie par le fait que le régime des lésions professionnelles est un régime d'indemnisation étatique. En contrepartie de la réparation intégrale qu'il pourrait obtenir en vertu du régime de droit commun³⁴⁵, le salarié bénéficie d'un allègement du fardeau de la preuve³⁴⁶ puisqu'il n'a pas à démontrer la faute de son employeur. Le salarié qui bénéficie des indemnités prévues par la LATMP perd également son recours en responsabilité civile contre son employeur et ses collègues de travail³⁴⁷. Cependant, l'article 441 LATMP est une exception au principe de l'immunité civile de l'employeur. Cet article permet au salarié bénéficiaire de la LATMP de poursuivre, dans certains cas, un employeur autre que le sien³⁴⁸. Par exemple, le salarié pourrait poursuivre le tiers-employeur, dans une relation tripartite, pour obtenir les dommages n'ayant pas été compensés par la CSST. Il peut notamment s'agir de la différence entre l'IRR versée et le salaire qu'aurait gagné le salarié n'eut été de sa lésion professionnelle³⁴⁹.

³⁴² LATMP, art. 45.

³⁴³ LATMP, art. 65 et 66.

³⁴⁴ Ce règlement est publié annuellement sur le site Internet de la CSST. <http://www.csst.qc.ca>

³⁴⁵ Sioui, *supra* note 336.

³⁴⁶ Notamment en raison des présomptions d'accident du travail et de maladie professionnelle prévues respectivement aux articles 28 et 29 LATMP.

³⁴⁷ LATMP, art. 438 et 442.

³⁴⁸ Éline Léger, « Responsabilité du tiers-employeur à l'égard des sous-traitants », dans Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2004)*, vol. 201, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004, à la p. 402.

³⁴⁹ *Ibid.* à la p. 403.

I.1.2 L'indemnité pour préjudice corporel

L'indemnité pour préjudice corporel, dont les montants sont prévus par règlement, est octroyée uniquement dans la mesure où le salarié subit une atteinte permanente à son intégrité psychologique. À ce sujet, l'article 83 LATMP prévoit que :

Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, pour chaque accident du travail ou maladie professionnelle pour lequel il réclame à la Commission, à une indemnité pour préjudice corporel qui tient compte du déficit anatomo-physiologique et du préjudice esthétique qui résultent de cette atteinte et des douleurs et de la perte de jouissance de la vie qui résultent de ce déficit ou de ce préjudice. (nos soulignés).

Pour calculer le pourcentage de déficit permanent résultant d'une lésion psychique, il faut se référer au *Règlement sur le barème des dommages corporels*³⁵⁰. C'est plus précisément au chapitre XV de ce règlement que l'on retrouve le barème d'évaluation applicable au système psychique. L'évaluation du déficit doit être faite au moyen d'un examen clinique psychiatrique complété par des tests psychologiques, le cas échéant³⁵¹.

Selon la CSST, en présence d'une atteinte à une fonction psychique il est nécessaire de démontrer des symptômes « vraisemblables, complets et cohérents ». D'ailleurs, elle mentionne que :

Le déficit des fonctions psychiques doit se manifester par des modifications des activités quotidiennes et des relations interpersonnelles du sujet et s'accompagner dans certains cas, de signes physiopathologiques. La présence de symptômes pendant un temps suffisamment long est nécessaire et elle doit d'ordinaire s'accompagner de la poursuite assidue et de l'insuccès des méthodes thérapeutiques habituelles. L'état mental anormal est habituellement l'objet de documentation ou information objective supplémentaire provenant de l'entourage du sujet et des soignants; un syndrome purement subjectif et peu contrôlable est rarement indicatif d'un déficit anatomo-physiologique de grande importance.³⁵²

Les déficits pouvant être entraînés par une lésion sont divisés en quatre catégories, c'est-à-dire les syndromes cérébraux, les psychoses, les névroses et troubles de la personnalité. Pour faciliter la classification, quatre groupes de gravité ont été établis pour chacune des

³⁵⁰ L.R.Q. c. A-25, r. 2 [*Barèmes des dommages corporels*].

³⁵¹ *Ibid.* à la p. 252.

³⁵² *Ibid.* à la p. 253.

catégories sauf pour les syndromes cérébraux chroniques. Le groupe 1 est associé au déficit mineur, le groupe 2 au déficit modéré, le groupe 3 au déficit grave et le groupe 4 au déficit très grave³⁵³.

De manière générale, le groupe 1 est caractérisé par un syndrome qui affecte peu les activités quotidiennes et le rendement social du salarié. Le groupe 2 quant à lui, est caractérisé par un comportement qui a des répercussions sur l'environnement social du salarié, cela se répercute dans son fonctionnement en société. Les salariés classés dans le groupe 3, présentent généralement des troubles qui commandent une certaine surveillance et leurs activités quotidiennes en sont bouleversées. Enfin, le groupe 4 est caractérisé par des risques d'hospitalisation et la surveillance du salarié est souvent nécessaire³⁵⁴.

Le *Barème des dommages corporels* prévoit un pourcentage de déficit anatomo-physiologique (ci-après « DAP ») pour chacun des degrés de gravité. Le groupe 1 correspond à un DAP de 5%, le groupe 2 à un DAP de 15%, le groupe 3 à un DAP de 45% et le groupe 4 à un DAP de 100%.

L'indemnité pour préjudice corporel tient également compte des douleurs et perte de jouissance de la vie (ci-après « DPJV ») résultant du DAP³⁵⁵. Le pourcentage de DPJV est calculé en fonction du pourcentage de DAP. Il est cependant important de souligner que les pourcentages de DPJV prévus au *Barème des dommages corporels* sont très peu élevés.

En matière de lésion psychologique, certaines difficultés peuvent être rencontrées dans l'évaluation du pourcentage du déficit. L'une de ces difficultés peut résider dans le fait qu'il faut analyser chaque symptôme et avoir une connaissance « adéquate de la personnalité antérieure, des antécédents et du style adaptatif habituel du salarié »³⁵⁶. De plus, les séquelles psychologiques sont plus difficiles à évaluer que les séquelles découlant

³⁵³ *Ibid.*

³⁵⁴ *Ibid.* à la p. 256-260.

³⁵⁵ LATMP, art. 83.

³⁵⁶ *Barème des dommages corporels*, à la p. 252.

d'une blessure physique, par exemple l'amputation d'un doigt³⁵⁷. D'ailleurs, en raison de la difficulté à évaluer le déficit psychique il est conseillé d'attendre deux ans avant de procéder à une évaluation³⁵⁸.

De prime abord, on remarque que les dispositions du *Barème des dommages corporels* applicables au système psychique visent principalement à indemniser les séquelles psychologiques secondaires à une lésion physique ou encore les séquelles consécutives à un choc post-traumatique. Elles ne sont pas adaptées à l'évaluation des problèmes de santé psychologiques transitoires, tels que l'anxiété, les troubles d'adaptation et la dépression découlant d'une situation de harcèlement psychologique. En conséquence, même si le salarié victime de harcèlement psychologique a vécu une détresse psychologique significative, le *Barème des dommages corporels* ne permet pas la reconnaissance de ce type de séquelles³⁵⁹. En raison de ces difficultés rencontrées dans l'évaluation du DAP, le pourcentage de DPJV, permettant dans une certaine mesure de compenser l'atteinte à la dignité et la perte de jouissance de la vie, s'avère plus ou moins avantageux, voire même totalement absent puisqu'en l'absence de DAP aucun pourcentage de DPJV ne peut être accordé.

I.1.3 Le remboursement des frais liés aux soins ou traitements nécessaires à la consolidation de la lésion

La LATMP prévoit le remboursement de certains frais relatifs à l'assistance médicale³⁶⁰. Les frais ainsi couverts excèdent ceux assumés par le régime de l'assurance maladie. Le droit à l'assistance médicale est sujet à certaines conditions, (1) le salarié doit avoir subi une lésion professionnelle et (2) l'assistance médicale doit être requise par son état de santé en raison de sa lésion³⁶¹. Pour faire l'objet d'un remboursement, les soins doivent avoir été

³⁵⁷ *Ibid.* aux pp. 14 et ss. Dans le cas d'une amputation, le pourcentage de DAP est établi en fonction de l'endroit ou le doigt a été amputé.

³⁵⁸ *Ibid.* à la p. 255.

³⁵⁹ Laflamme et Nadeau, *supra* note 43 à la p. 461.

³⁶⁰ LATMP, art. 188 à 198.1.

³⁶¹ *Quenneville et Truscon Steel Works*, [2002] C.L.P. 307, C.L.P.E. 2002LP-68.

prescrits par un professionnel de la santé³⁶². La LATMP et le *Règlement sur l'assistance médicale*³⁶³, prévoient notamment que les soins et traitements suivants peuvent être remboursés :

- les services d'un professionnel de la santé (médecin, dentiste, optométriste, pharmacien et pharmacienne);
- les soins fournis dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux du Québec (exemple : hôpital, CLSC);
- les médicaments et autres produits pharmaceutiques;
- les prothèses et orthèses;
- les soins et traitements d'acuponcture, d'audiologie, de chiropractie, d'ergothérapie, d'orthophonie, de physiothérapie, de podiatrie et de psychologie;
- certains soins à domicile; et
- les examens de laboratoire.³⁶⁴

En matière de lésion psychologique, les frais engagés après la consolidation de la lésion peuvent faire l'objet d'un remboursement si le salarié conserve une atteinte psychique permanente et des limitations fonctionnelles. Dans certaines circonstances, le support psychologique postérieur à la consolidation peut donc être remboursé³⁶⁵. Des consultations psychologiques visant à favoriser la réinsertion au travail du salarié peuvent également faire l'objet d'un remboursement malgré la consolidation de la lésion professionnelle³⁶⁶. Les Centres locaux de services communautaires [CLSC] offrent des consultations psychologiques qui ont l'avantage d'être couvertes par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Par contre, les ressources sont souvent débordées et « les effectifs sont encore très insuffisants pour répondre aux besoins de la population dans le domaine de la santé mentale »³⁶⁷, il est donc fréquent d'être placé sur une liste d'attente³⁶⁸. À défaut d'obtenir

³⁶² Katherine Lippel et Marie-Claire Lefebvre, *La réparation des lésions professionnelles : analyse jurisprudentielle*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2005, aux pp. 427-428.

³⁶³ L.R.Q. c. A-3.001, r. 0.002 [*Règlement sur l'assistance médicale*].

³⁶⁴ Commission de la santé et sécurité du travail, *Guide administratif : application du règlement sur l'assistance médicale*, Québec, CSST, 2004, aux pp. 5 et 6.

³⁶⁵ *Lebuis et Commission scolaire de Chambly* (28 novembre 1995), Montréal 60124-62-9406 (C.A.L.P.).

³⁶⁶ *Marjara et Zaveco ltée* (4 octobre 1996), Montréal 63434-60-9410 (C.A.L.P.).

³⁶⁷ Ordre des psychologues du Québec, « Santé mentale de la population et accès aux psychologues dans les CLSC », (11 janvier 2003) en ligne : ordrepsy.qc.ca, à la p. 2

<http://www2.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/02003_11_Sante_mentale_population_et_acces_psychologues_CLS_C.pdf>.

une consultation auprès d'un psychologue dans un CLSC, les salariés pourront être contraints de déboursier un certain montant pour s'offrir des consultations auprès d'un psychologue du secteur privé. En effet, la CSST remboursera jusqu'à concurrence d'un taux horaire de 86,60\$ pour une consultation psychologique³⁶⁹. Or, selon l'enquête menée par la firme d'actuaire Normandin Beaudry, en 2013, le taux horaire moyen pour une consultation psychologique en clinique privée se situait entre 105\$ et 135,00\$. Dans la région de Québec le taux moyen est de 105,00\$, à Montréal de 105,00\$ et en Outaouais de 135,00\$³⁷⁰.

I.2 Les réparations de nature non pécuniaire

II.2.1 Le droit à la réadaptation

Le salarié peut bénéficier du droit à la réadaptation lorsqu'en raison de sa lésion professionnelle il subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique³⁷¹. Pour y avoir droit, il doit démontrer que l'atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique compromet son retour au travail dans son emploi prélésionnel³⁷². L'existence d'une atteinte permanente est donc une condition essentielle pour bénéficier du droit à la réadaptation. Lorsqu'un salarié reçoit une indemnité pour préjudice corporel conformément à l'article 83 LATMP, la CSST considère que celui-ci a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique³⁷³. Toutefois, l'atteinte permanente prévue à l'article 145 LATMP ne correspond pas uniquement à la reconnaissance d'un pourcentage prévu au *Barème des dommages corporels*³⁷⁴. Même si un salarié ne présente pas une atteinte

³⁶⁸ Ordre des psychologues du Québec, *Services dans le réseau public*, (non daté) en ligne : <http://www.ordrepsy.qc.ca/fr/public/trouver-un-professionnel/services-dans-le-reseau-public.sn>.

³⁶⁹ *Règlement sur l'assistance médicale*, annexe I. Voir : Commission de la santé et de la sécurité du travail, « Soins de psychologie et de neuropsychologie » (2013), en ligne : [csst.qc.ca <http://www.csst.qc.ca/fournisseurs/remboursements/Pages/hausse-tarification-soins-psychologie.aspx>](http://www.csst.qc.ca/fournisseurs/remboursements/Pages/hausse-tarification-soins-psychologie.aspx).

³⁷⁰ Normandin Beaudry, « Les tarifs des spécialistes de la santé en 2013 » (septembre 2013), en ligne : Communiqué NB <<http://www.normandin-beaudry.ca/publications/communiqués/archives/2013/vol16-n14.fr.html>>.

³⁷¹ LATMP, art. 145.

³⁷² Lippel et Lefebvre, *supra* note 362 à la p. 293.

³⁷³ *Ibid.* à la p. 294.

³⁷⁴ Sioui, *supra* note 336 à la p. 264. Voir également : *Bertin et Hydro-Québec* (17 mai 1993), Montréal 30661-60-9107 (C.A.L.P.); *Tessier et Scobus (1992) inc.*, [1995] C.A.L.P. 1487, D.T.E. 95T-1317 [*Tessier*]; *Pothier et Houbigant ltée*, [1991] C.A.L.P. 1087, D.T.E. 91T-1365 [*Pothier*]; *Landry et Centre d'accueil*

permanente quantifiable au sens du *Barème des dommages corporels*, il peut, dans certaines circonstances, bénéficier du droit à la réadaptation³⁷⁵. En effet, les tribunaux considèrent que l'« atteinte permanente » prévue à l'article 145 LATMP est une notion qui englobe tant l'atteinte permanente que les limitations fonctionnelles³⁷⁶. De manière générale, les tribunaux considèrent qu'il est dans l'intérêt du salarié de lui offrir un plan de réadaptation lorsque celui-ci ne retrouve pas l'état dans lequel il se trouvait avant sa lésion professionnelle et qu'il conserve des limitations fonctionnelles le rendant incapable d'exercer son emploi³⁷⁷.

Pour optimiser l'exercice du droit à la réadaptation, la CSST met en œuvre, en collaboration avec le salarié, un plan individualisé de réadaptation (ci-après « PIR »)³⁷⁸. Le PIR sera établi en fonction des besoins du salarié, selon qu'il nécessite de la réadaptation physique, sociale ou professionnelle. Comme son nom l'indique, la réadaptation physique vise à éliminer ou à atténuer l'incapacité physique du salarié³⁷⁹. La réadaptation sociale, pour sa part, vise à aider le salarié à surmonter les conséquences personnelles et sociales entraînées par sa lésion, à s'adapter à sa nouvelle situation et à redevenir autonome dans ses activités habituelles³⁸⁰. Les programmes offerts en matière de réadaptation sociale visent notamment l'adaptation de domicile, celle du véhicule, les frais de déménagements dans un nouveau domicile adapté, une aide personnelle à domicile, le remboursement des frais de garde d'enfants et le remboursement des frais de travaux d'entretien³⁸¹. Il s'agit donc de mesures visant à faciliter la réadaptation du salarié ayant subi une lésion physique. La réadaptation professionnelle, quant à elle vise à faciliter la réintégration du salarié soit dans son emploi, soit dans un emploi équivalent ou, à défaut, dans un emploi convenable³⁸². Nous nous attarderons particulièrement à ce type de réadaptation puisqu'il est plus

Émilie Gamelin, [1995] C.A.L.P. 1049, D.T.E. 95T-916, désistement de la requête en révision pour cause (C.A.L.P. 1995-12-05), 35494-60-9201 [Landry]; *Deroy et Pentagon Construction 1969* (17 mars 1997), Montréal 79693-60-9605 (C.A.L.P.) [Deroy].

³⁷⁵ Voir notamment : Tessier, *ibid.*

³⁷⁶ Pothier, *supra* note 374; Landry, *supra* note 374; Deroy, *supra* note 374.

³⁷⁷ *Ibid.* et Tessier, *supra* note 74.

³⁷⁸ LATMP, art. 146.

³⁷⁹ LATMP, art. 148.

³⁸⁰ LATMP, art. 151.

³⁸¹ LATMP, art. 151 à 165; Lippel et Lefebvre, *supra* note 362 aux pp. 336 à 350.

³⁸² LATMP, art. 166.

susceptible de trouver application en matière de lésions psychologiques.

D'abord, la CSST évalue les capacités du salarié en regard des limitations fonctionnelles occasionnées par sa lésion³⁸³. Si elle estime qu'à l'aide d'une mesure de réadaptation le salarié peut redevenir apte à exercer son emploi ou un emploi équivalent, elle met en œuvre un programme de réadaptation³⁸⁴. La notion d'« emploi équivalent » est considérée lorsque le salarié peut redevenir apte à reprendre son emploi, mais qu'en raison d'une cause non reliée à sa lésion son emploi n'existe plus³⁸⁵.

Dans la mesure où, malgré la réadaptation, le salarié n'est pas apte à exercer son emploi ou un emploi équivalent, la CSST demande à l'employeur s'il existe un emploi convenable et disponible dans son entreprise³⁸⁶. Si tel n'est pas le cas, le salarié peut bénéficier d'un service d'évaluation qui l'aidera à déterminer l'emploi convenable qu'il pourrait exercer ailleurs sur le marché du travail³⁸⁷. L'emploi convenable est considéré comme étant un emploi approprié permettant au salarié d'utiliser ses capacités résiduelles et ses qualifications professionnelles tout en présentant une possibilité raisonnable d'embauche et des conditions d'exercice qui ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique³⁸⁸.

Le terme « approprié » signifie qu'un emploi doit convenir, être conforme, adapté et adéquat³⁸⁹. Selon la doctrine³⁹⁰ et la jurisprudence, l'emploi approprié sera celui qui tient compte, dans une certaine mesure, des goûts, des préférences, de la personnalité du

³⁸³ Sioui, *supra* note 336 à la p. 270.

³⁸⁴ LATMP, art. 169.

³⁸⁵ Sioui, *supra* note 336 à la p. 270.

³⁸⁶ LATMP, art. 170.

³⁸⁷ LATMP, art. 171.

³⁸⁸ LATMP, art. 2.

³⁸⁹ *Lacasse et Pêcheries Herman Synott inc.* (8 août 2003), Gaspé 198927-01B-0301 (C.L.P.).

³⁹⁰ Sioui, *supra* note 336 à la p. 272 et Michel Letreiz, « Les circonstances nouvelles permettant la modification du plan de réadaptation et l'emploi convenable à temps partiel : mythe ou réalité », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2009), vol. 303, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

salarié³⁹¹ et de ses croyances³⁹². Par exemple, un emploi de conducteur de camion s'exerçant uniquement de nuit n'est pas un emploi « approprié » pour un salarié ayant des raisons valables de refuser le travail de nuit³⁹³.

II.2.2 Le droit de retour au travail

Le droit de retour au travail vise à minimiser les effets négatifs de la lésion professionnelle³⁹⁴. En ce sens, le salarié peut, lorsqu'il redevient apte, reprendre prioritairement et sans perte de droits son emploi ou un emploi équivalent³⁹⁵. L'exercice de ce droit est modulé en fonction de la nature du contrat de travail. En présence d'un contrat à durée déterminée, le salarié peut exercer son droit de retour au travail jusqu'à la date où son contrat doit prendre fin³⁹⁶. Si toutefois le salarié est lié par un contrat à durée indéterminée, le délai d'exercice de ce droit est lié à la taille de l'entreprise. Dans une entreprise comptant moins de 20 salariés, il peut réintégrer son emploi dans une période d'un an suivant le début de son absence et deux ans dans le cas d'une entreprise de plus de 20 salariés³⁹⁷.

Le salarié a un droit prioritaire de réintégrer son emploi dans la mesure où un rapport médical final confirme l'absence de limitation fonctionnelle permanente³⁹⁸. Le retour au

³⁹¹ Voir notamment : *Boivin et Dicom Express inc. (GoJit Montréal)*, [2005] C.L.P. 1678, C.L.P.E 2005LP-304 [Boivin]; *Geoffroy et Fernand Gilbert ltée*, [2005] C.L.P. 152, C.L.P.E. 2005LP-33; *Prévost et Bois Omega ltée (faillite)*, 2007 QCCLP 4352; *Côté et Buanderie HMR inc.*, 2009 QCCLP 1927, C.L.P.E. 2008LP-290; *Provost et Laboratoires Ville-Marie inc.* (27 mai 1992), Shawinigan 33847-04-9111 (C.A.L.P.), requête en révision rejetée *Provost et Laboratoires Ville-Marie inc.* (5 novembre 1992) 33847-04-9111, Shawinigan (C.A.L.P.); *Lapointe et Atelier de mécanique Lapointe enr.* (23 janvier 1996), Montréal 62422-64-9409 (C.A.L.P.); *Venet et Électrique Haco inc.* (25 février 1999), Laval 105755-61-9810 (C.L.P.); *Jalbert et La Boîte à coupe* (25 mars 2002), Québec 151993-32-0011 (C.L.P.). [Jalbert]; *Moreau et C. & G. Fortin inc.* (5 juin 1992), Québec 15553-04-8911 (C.A.L.P.); *St-Amant et Domtar inc.* (17 juin 1992), Sherbrooke 12788-05-8904 (C.A.L.P.).

³⁹² Sioui, *supra* note 336 à la p. 272. Voir également : *Jalbert*, *supra* note 391; *Guèvremont et Mil Tracy*, [1994] C.A.L.P. 1142, D.T.E. 94T-1024.

³⁹³ *Boivin*, *supra* note 391.

³⁹⁴ Reine Lafond, « Le droit au retour au travail : examen pratique de ses paramètres d'exercice », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2003), vol. 183, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003, aux pp. 67-68.

³⁹⁵ LATMP, art. 236.

³⁹⁶ LATMP, art. 237.

³⁹⁷ LATMP, art. 240.

³⁹⁸ Marie-Josée Sigouin, Linda Bernier et Mylène Lussier, *Gérer les problèmes de santé mentale au travail : pourquoi et comment?*, LeCorre en bref, vol. 3, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008, à la p. 114.

travail d'un salarié accidenté peut s'effectuer selon différents modes, par exemple : par voie d'assignation temporaire, par un retour au travail régulier, précédé ou non d'un retour progressif ou encore par le biais de la détermination d'un emploi convenable ou équivalent identifié par une décision de la CSST dans le cadre d'un processus de réadaptation³⁹⁹. Dans l'optique où le salarié demeure affecté par des limitations fonctionnelles, par exemple s'il ne peut être en contact avec le harceleur en cas de harcèlement psychologique ou encore s'il ne peut être en contact avec le public suite à un traumatisme⁴⁰⁰, la CSST doit déterminer un emploi convenable disponible chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail⁴⁰¹.

En matière de harcèlement psychologique, les employeurs doivent de plus en plus composer avec les limitations fonctionnelles selon lesquelles le salarié ne doit pas être en contact avec le harceleur. Ce type de limitations peut rendre difficile, voire impossible, l'exercice du droit à la réadaptation et du droit au retour au travail. À titre d'exemple, dans l'affaire *Blouin et A.F.G. Industries ltée*⁴⁰² le salarié n'a pas été autorisé à reprendre son emploi en raison de sa limitation fonctionnelle selon laquelle il ne devait plus entrer en contact avec ses harceleurs et que ceux-ci étaient toujours à l'emploi de l'employeur. Malgré la volonté du salarié de retourner dans son emploi prélésionnel, la CLP a considéré qu'il ne pouvait réintégrer son emploi. Ce salarié avait donc le droit de bénéficier de l'IRR pendant un maximum d'une année pour se trouver un emploi ailleurs sur le marché du travail.

Dans l'affaire *Brochu et Fabrique Paroisse Notre-Dame-de-la-Paix*⁴⁰³, la salariée désirait également être réintégrée dans son emploi prélésionnel. Cependant, le Bureau d'évaluation médicale a retenu la limitation fonctionnelle de « ne pas travailler chez son ex-employeur »⁴⁰⁴, il lui était donc impossible de retourner dans son emploi. La salariée demande à la CLP de modifier le libellé de sa limitation fonctionnelle pour le suivant : « ne

³⁹⁹ *Ibid.* à la p. 112.

⁴⁰⁰ *Ibid.* à la p.115.

⁴⁰¹ *Ibid.*

⁴⁰² 2007 QCCLP 2577, [2007] C.L.P. 114 [*Blouin*].

⁴⁰³ 2010 QCCLP 477, C.L.P.E. 2009LP-199 [*Brochu*].

⁴⁰⁴ *Ibid.* au para. 8.

pas travailler en présence des harceleurs identifiés lors de son témoignage ». La CLP considère que la limitation fonctionnelle, établie par le Bureau d'évaluation médicale, est conforme à la loi et qu'il n'y a pas lieu de le modifier. Elle considère que cette limitation fonctionnelle vise à protéger la salariée en évitant de la soumettre à des conditions de travail anxieuses⁴⁰⁵. À son avis, le fait qu'une limitation fonctionnelle ait pour effet d'empêcher la salariée de retourner dans son emploi prélésionnel ne la rend pas illégale. La salariée bénéficie de l'IRR pour un maximum d'une année, le temps de se replacer ailleurs sur le marché du travail.

Il est important de garder à l'esprit que l'interprétation donnée aux termes « emploi convenable disponible » fait en sorte que l'employeur n'a pas à modifier l'emploi occupé par le salarié ni à adapter un emploi existant dans son entreprise pour respecter les limitations fonctionnelles de ce dernier⁴⁰⁶. Comme en témoignent les exemples ci-dessus, ceci fait en sorte que les salariés affectés de limitations fonctionnelles qui relèvent du contexte organisationnel du travail peuvent avoir de la difficulté à bénéficier pleinement du droit de retour au travail⁴⁰⁷. De plus, on remarque que les médecins ont tendance à déterminer comme limitations fonctionnelles de ne pas retourner travailler chez l'employeur⁴⁰⁸, ce qui compromet davantage l'exercice du droit de retour au travail. Dans l'état actuel, le droit de retour au travail n'est pas pleinement accessible aux victimes de harcèlement psychologique.

Ce tour d'horizon de chacun des régimes permettant l'indemnisation des conséquences du harcèlement psychologique en milieu de travail était nécessaire pour être en mesure de vérifier si les victimes ont accès à un recours leur permettant d'obtenir une compensation

⁴⁰⁵ *Ibid.* au para. 97.

⁴⁰⁶ Voir notamment : Anne-Marie Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé : effets et limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en droit québécois » en ligne : (2010) 12 : 1 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a1.htm>> [« Maintien »] et Anne-Marie Laflamme, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? » (2007) 48 C. de D. 215 [« Droit de retour »].

⁴⁰⁷ Laflamme et Nadeau, *supra* note 43 à la p. 464.

⁴⁰⁸ Voir notamment : *Brochu*, *supra* note 402; *Lemieux et Commission scolaire de Montréal*, 2009 QCCLP 7638; *Chartier et Montréal (Ville de) (Arrondissement Mercier/Hochelaga-Maisonneuve)*, 2010 QCCLP 4873, 2010 EXPT-1822.

adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi. Nous avons pu constater que les remèdes offerts par la LNT semblent répondre aux besoins des victimes de harcèlement psychologique. En effet, les larges pouvoirs conférés à la CRT (l'arbitre de griefs et la CFP) permettent d'indemniser la victime pour son atteinte à la dignité. Comme nous l'avons démontré précédemment, la CRT (les arbitres de griefs et la CFP) accorde des montants relativement élevés en matière de dommages moraux et punitifs⁴⁰⁹. D'un autre côté, nous avons remarqué que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles n'a pas été mis en place pour répondre aux besoins des salariés victimes d'une lésion psychologique, ni à ceux ayant vécu une situation de harcèlement psychologique. D'abord, le *Barème des dommages corporels*, en raison des difficultés rencontrées dans l'évaluation du pourcentage d'atteinte permanente, ne permet pas une indemnisation adéquate de l'atteinte à l'intégrité psychologique subie par les victimes. De plus, aucune compensation n'est prévue pour réparer le préjudice moral lié à l'atteinte à la dignité découlant du harcèlement psychologique. Enfin, le droit à la réadaptation et le droit au retour au travail ne sont pas toujours d'une grande utilité pour le salarié affecté de limitations fonctionnelles l'empêchant de retourner travailler chez son employeur⁴¹⁰.

Cela dit, lors de l'adoption des dispositions de la LNT concernant spécifiquement le harcèlement psychologique en milieu de travail, le législateur a permis le cumul des recours pour s'assurer que les victimes ne perdent aucun droit et puissent bénéficier du meilleur des deux mondes⁴¹¹. Cependant, l'inévitable confrontation des deux recours semble causer de nombreux problèmes. Dans le titre qui suit, nous étudierons donc en profondeur les effets observés du cumul des recours.

TITRE II- L'INTERACTION ENTRE LES RECOURS VISANT LA RÉPARATION DES DOMMAGES DÉCOULANT DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

En 2002, lorsque le législateur a ajouté les dispositions prohibant le harcèlement psychologique dans la LNT, il a voulu maintenir les réparations offertes par les deux

⁴⁰⁹ Voir la section II du chapitre I du titre I pour une analyse détaillée.

⁴¹⁰ Laflamme et Nadeau, *supra* note 43 à la p. 465.

⁴¹¹ Québec, Assemblée nationale, *supra* note 14 aux pp. 7599-7614.

régimes à l'étude. Toutefois, il a omis d'arbitrer efficacement les conflits juridictionnels qui étaient susceptibles de survenir entre les différents tribunaux administratifs et judiciaires chargés de trancher les litiges en matière de harcèlement psychologique. Les questions juridictionnelles sont particulièrement invoquées devant la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) et la CLP. Ces questions découlent notamment de l'article 123.16 LNT qui prévoit que la CRT (l'arbitre ou la CFP) ne peut exercer certains pouvoirs lorsqu'elle « estime probable » que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle. L'insertion de cette disposition vise à éviter la double indemnisation et à préserver la compétence exclusive de la CSST (ou de la CLP) en matière de lésions professionnelles. Cependant, cette tentative d'harmonisation des recours semble créer beaucoup d'incertitudes. Nous analyserons dans un premier temps l'origine du conflit juridictionnel ainsi que ces conséquences pour les victimes [Chapitre I]. Ensuite, nous pourrions étudier diverses solutions visant à améliorer l'accessibilité à une indemnisation en réparation du préjudice subi par les victimes de harcèlement psychologique [Chapitre II].

Cette analyse des difficultés liées au cumul des recours nous permettra ultimement de vérifier nos hypothèses de recherche voulant que la dualité de recours puisse avoir pour effet de pénaliser la victime en raison de la complexité procédurale qu'elle entraîne (1) et qu'elle puisse également avoir pour effet de pénaliser la victime qui a subi une atteinte à sa santé psychologique en raison de l'exclusivité du régime d'indemnisation des lésions professionnelles (2). Ceci nous permettra enfin de répondre à notre question de recherche et de déterminer si le cumul des recours favorise l'accès, pour les victimes, à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

Chapitre I- Les sources et les conséquences du conflit juridictionnel

Section I- L'origine du conflit

Nous avons identifié deux principaux éléments à la base du conflit juridictionnel. Il s'agit de l'immunité civile conférée à l'employeur et au co-travailleur par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles et de la réserve de compétence qui doit être

exercée par la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) lorsqu'elle estime probable que la victime de harcèlement psychologique a subi une lésion professionnelle⁴¹².

I.1 L'exclusivité du régime des lésions professionnelles

L'exclusivité du régime d'indemnisation des lésions professionnelles repose sur l'immunité civile octroyée à l'employeur et au co-travailleur. Ce sont les articles 438 et 442 de la LATMP qui prévoient que le salarié victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter une action en responsabilité civile contre son employeur ou un collègue de travail en raison de sa lésion. En 1996, cette immunité a fait l'objet d'un débat devant la Cour suprême du Canada. Dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*⁴¹³, la Cour suprême confirme la grande portée de l'immunité civile et elle établit les principes qui lui sont applicables. S'agissant d'un cas de harcèlement sexuel au travail, la victime a obtenu une compensation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles et elle cherche à obtenir des dommages moraux et punitifs supplémentaires en fondant sa réclamation sur l'article 49 de la *Charte québécoise*. À la suite de leur analyse, les juges majoritaires de la Cour suprême considèrent que :

[...] l'art. 438 a pour effet de valablement interdire à la victime d'une lésion professionnelle l'usage du recours en dommages-intérêts prévu à la *Charte*. Par cette exclusion, la *LATMP* ne contrevient évidemment pas à l'un des droits garantis aux art. 1 à 38 de la *Charte*. D'ailleurs, la victime d'une lésion professionnelle ne se trouve pas privée de toute forme de compensation monétaire. Elle se voit plutôt soumise à un régime particulier, qui offre nombre d'avantages, mais qui ne permet d'obtenir qu'une indemnisation partielle et forfaitaire.⁴¹⁴

En somme, une fois que le salarié a obtenu une réparation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, il ne peut rechercher un supplément d'indemnité devant les

⁴¹² LNT, art. 123.16.

⁴¹³ *Béliveau St-Jacques*, *supra* note 28. Voir également l'arrêt *De Montigny c. Brossard*, [2010] 3 R.C.S. 64, au para. 42. Dans cette décision, la Cour suprême reconnaît qu'en dehors du contexte des régimes publics d'indemnisation il est possible de reconnaître le caractère autonome des dommages intérêts punitifs (art. 49 al. 2 *Charte québécoise*). La Cour réitère cependant que l'« impératif de préservation des régimes étatiques d'indemnisation » fait en sorte qu'on ne peut invoquer l'autonomie des dommages intérêts punitifs dans un tel contexte.

⁴¹⁴ *Ibid.* au para. 133.

tribunaux de droit commun⁴¹⁵. En matière de harcèlement discriminatoire et de harcèlement psychologique ayant causé une lésion professionnelle, la jurisprudence et la doctrine postérieure à l'arrêt *Béliveau St-Jacques* ont d'abord conclu que les recours de droit commun demeuraient disponibles aux les victimes qui n'avaient pas formulé de demande d'indemnisation à la CSST⁴¹⁶.

Or, cette interprétation a été rejetée quelques années plus tard par la Cour d'appel du Québec. Dans l'arrêt *Genest*⁴¹⁷, la Cour d'appel s'est demandée si le recours en dommages et intérêts prévu à la « Charte est ouvert à la victime qui s'absente de son travail en raison de maladie qui découle du harcèlement sexuel survenu en milieu de travail lorsque celle-ci ne s'est pas prévaluée des droits qui résultent de la LATMP »⁴¹⁸. Pour répondre à cette question, la Cour rappelle d'abord les principes établis dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*:

- l'immunité civile de l'employeur et du co-employé est de grande portée et elle vise le recours en dommages qui résultent d'un événement constitutif de la lésion professionnelle;
- la LATMP repose sur le principe de la responsabilité sans faute et prévoit un mécanisme d'indemnisation forfaitaire;
- l'article 49 de la Charte doit céder le pas à l'article 438 LATMP.⁴¹⁹

En regard de ces principes, elle conclut que l'immunité civile s'applique non seulement au salarié indemnisé en vertu de la LATMP, mais également à celui « indemnisable » selon cette loi. Ce n'est donc pas le fait d'obtenir une compensation qui prive la victime de son recours devant les tribunaux de droit commun, mais plutôt le fait que l'évènement tombe sous l'égide de la LATMP⁴²⁰. Depuis, il est bien établi que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles est un régime exclusif et non optionnel.

⁴¹⁵ Baudouin et Deslauriers, *supra* note 251 au para. 1-1025.

⁴¹⁶ *Ibid.* au para. 1-1028. Voir par exemple : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Genest*, (1997) R.J.Q. 1488 (T.D.P.Q.).

⁴¹⁷ *Genest*, *supra* note 29.

⁴¹⁸ *Ibid.* au para. 13.

⁴¹⁹ *Ibid.* au para. 18.

⁴²⁰ Baudouin et Deslauriers, *supra* note 251 au para. 1-1028.

Ces principes sont maintenant appliqués par les tribunaux de droit commun lorsqu'ils sont saisis de litiges en matière de harcèlement psychologique⁴²¹. Par exemple, dans l'affaire *Normandin c. Banque Laurentienne du Canada*⁴²², la demanderesse avait commencé à travailler comme chef de projets pour l'employeur en juillet 2002. Au mois de septembre 2004, à son retour de vacances, elle note des changements majeurs dans son environnement de travail. On lui retire des responsabilités, elle est écartée du processus décisionnel, son supérieur la dénigre devant ses collègues de travail et elle a l'impression que l'on veut se débarrasser d'elle. En novembre 2004, des symptômes dépressifs apparaissent, son médecin lui recommande un arrêt de travail, mais elle refuse par peur de perdre son emploi. En juin 2005, elle quitte le travail pendant plusieurs mois. La demanderesse finit par démissionner en octobre 2005. Elle réclame des dommages moraux et punitifs en réparation du préjudice qu'elle a subi. L'employeur invoque l'immunité civile prévue à l'article 438 LATMP. La Cour d'appel rejette le recours en mentionnant ce qui suit :

[23] Il convient finalement de noter que, dans l'affaire *Skelling*, comme ici, l'employée avait choisi de ne pas présenter de demande d'indemnisation à la CSST, ce qui n'a pas empêché la Cour de conclure que les articles 438 et 442 de la *LATMP* empêchaient l'exercice de tout recours en responsabilité civile contre l'employeur et la coemployée prétendument fautive (*Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, J.E. 2001-213).

[24] Le recours dont le fondement est une « lésion professionnelle » au sens de la *LATMP* relève de la compétence exclusive de la CSST et l'employeur (de même que le coemployé qui aurait commis une faute dans l'exercice de ses fonctions) bénéficie d'une immunité civile très étendue (*Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés des services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345 ; *Ghanouchi c. Lapointe*, 2009 QCCA 21)⁴²³.

Ces principes sont également appliqués par la CRT, les arbitres de griefs et la CFP lorsqu'ils tranchent des litiges en matière de harcèlement psychologique. Comme nous le verrons plus loin, l'application de ces principes peut, dans certains cas, avoir pour effet de priver les victimes d'obtenir une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

⁴²¹ Voir notamment : *Normandin c. Banque Laurentienne du Canada*, 2010 QCCA 1167, [2010] R.J.D.T. 845, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2011-01-20), 33840 [Normandin]; *Tremblay c. 2633-2437 Québec inc. (Pharmaprix)*, 2010 QCCQ 10189; *Skelling c. Québec (P.G.)*, 2006 QCCA 148, D.T.E. 2006T-199; *Ghanouchi c. Lapointe*, 2009 QCCA 21, D.T.E. 2009T-81 [Ghanouchi].

⁴²² *Normandin*, *ibid.*

⁴²³ *Ibid.* aux para. 23 et 24.

En somme, les tribunaux accordent une très grande portée à l'immunité civile prévue par la LATMP, ce qui confirme l'étanchéité du régime d'indemnisation des lésions professionnelles. C'est d'ailleurs en tenant compte des principes développés dans les arrêts *Béliveau St-Jacques* et *Genest* que le législateur a introduit l'article 123.16 LNT.

I.2 L'article 123.16 LNT : une compétence partagée en matière de lésions professionnelles

Notre analyse de la jurisprudence et de la doctrine nous a permis de constater que l'application de cette disposition cause de nombreux problèmes. D'ailleurs, l'organisme *Au bas de l'échelle* met en garde les salariés qui déposent une plainte à la CNT fondée sur le harcèlement psychologique. Il leur suggère de ne pas réclamer seulement les réparations prévues aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 LNT, car si la CSST accepte la réclamation pour toute la période où le salarié a été sans salaire, la CRT pourra rejeter la plainte devenue sans objet⁴²⁴. Cette situation s'est produite dans l'affaire *Haddad c. Vêtements Va-Yola ltée*⁴²⁵, où le plaignant réclamait 100 000\$ à titre de dommages moraux et punitifs. La CLP⁴²⁶ a déterminé que le plaignant avait subi une lésion psychologique en raison des mêmes événements qui ont été mis en preuve devant la CRT. Le commissaire de la CRT conclut en ces termes :

[33] L'article 438 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* confère une immunité à l'employeur si un salarié est victime d'une lésion professionnelle. Toute demande d'indemnité pour dommages et intérêts punitifs et moraux qui en résulte devient donc irrecevable, tel qu'interprété par la Cour suprême dans l'affaire *Béliveau Saint-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345.

[34] Ainsi, il n'est pas utile que la Commission se prononce sur la présence de harcèlement psychologique, car, même si elle concluait en ce sens, elle ne pourrait ordonner la réparation demandée. En effet, le paiement d'une somme pour dommages et intérêts constituerait alors une double indemnisation d'une lésion professionnelle, alors que la *LATMP* est fondée sur un système sans responsabilité.⁴²⁷

⁴²⁴ Au bas de l'échelle, « La plainte relative au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16) » (non daté), en ligne : [aubasdelechele.ca <http://www.aubasdelechele.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamation_csst>](http://www.aubasdelechele.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamation_csst).

⁴²⁵ 2008 QCCRT 177, D.T.E. 2008T-422 [*Haddad*].

⁴²⁶ Le 19 septembre 2006, la CLP déclare que le travailleur a subi une lésion professionnelle entraînant notamment une lésion psychique : *Haddad et Vêtements Va-Yola ltée*, C.L.P.E. 2006LP-124.

⁴²⁷ *Haddad*, *supra* note 425 aux para. 33 et 34.

Par ailleurs, dans une autre décision⁴²⁸, un arbitre a refusé le rejet préliminaire d'un grief, et ce, malgré l'article 123.16 LNT. Dans cette affaire, le salarié dépose une réclamation à la CSST au mois de décembre 2005 en raison des événements qu'il a vécus au travail. Le 9 février 2006, le syndicat dépose un grief réclamant des dommages moraux et punitifs, une indemnité pour salaire perdu ainsi qu'une lettre d'excuse de la part de l'employeur. En octobre 2008, la CSST détermine que le salarié a été victime d'une lésion professionnelle et qu'il a droit aux indemnités prévues par la LATMP en raison de la dépression majeure dont il a souffert. L'employeur, invoquant la décision de la CSST, soutient que le grief est sans objet puisque l'arbitre ne peut ordonner le versement d'une indemnité pour perte de salaire ni de dommages moraux et punitifs⁴²⁹. De plus, comme le salarié n'est plus en poste, l'employeur allègue que l'arbitre ne peut rendre les ordonnances prévues aux paragraphes 1,3,5 et 7 de l'article 123.15 LNT.

L'arbitre est d'avis qu'il n'a pas compétence pour ordonner une réparation sous les paragraphes 2, 4 et 6, mais il ne partage pas l'opinion de l'employeur selon laquelle il ne peut rendre l'une des ordonnances prévues aux paragraphes 1,3,5 et 7 de l'article 123.15 LNT. À ce sujet, il conclut ce qui suit :

[26] D'abord, l'article 123.15 confie à l'arbitre un mandat large et souple. S'il y a eu harcèlement psychologique, l'arbitre peut rendre « toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ».

[27] Puis, l'article prévoit que l'arbitre peut « notamment » émettre l'une ou plusieurs des sept ordonnances qui y sont énumérées. L'utilisation du mot « notamment » laisse entrevoir la souplesse que l'arbitre se doit d'utiliser dans l'exercice de sa compétence.

[28] D'abord, je suis d'avis que M. Plathier a un intérêt juridique actuel à rechercher une déclaration à l'effet qu'il a été victime de harcèlement psychologique et, à ce stade des procédures, sans avoir entendu la preuve au fond, il ne me semble pas possible d'affirmer qu'une telle prétention est clairement non fondée.

[29] De plus, il me semble prématuré d'affirmer, à ce stade des procédures, que l'arbitre ne pourra pas, après avoir entendu la preuve, « ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi (article 123.15, sous-paragraphe 5).⁴³⁰

⁴²⁸ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la sécurité publique)*, D.T.E. 2011T-713, 2011EXPT-1946 [*Syndicat des agents de la paix*]. Voir dans le même sens : *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la sécurité publique)*, D.T.E. 2012T-70, 2012EXPT-206.

⁴²⁹ LNT, art. 123. 16 al. 2.

⁴³⁰ *Syndicat des agents de la paix*, *supra* note 428.

Même en l'absence d'une décision de la CSST (ou CLP) l'article 123.16 LNT prévoit que la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) doit réserver sa juridiction relativement à l'indemnité pour salaire perdu, les dommages moraux et punitifs et le financement du soutien psychologique si elle « estime probable » que le salarié est atteint d'une lésion professionnelle.

Pour être en mesure d'« estimer » probable, la Cour supérieure a déterminé, dans l'affaire *Clavet*, que la CRT doit avoir entendu toute la preuve. Ainsi, elle souligne que :

Si un salarié choisit de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail et de réclamer une indemnisation en vertu de la Loi sur les normes du travail, [...] l'exercice doit se faire jusqu'au bout, devant la Commission des relations du travail, pour déterminer s'il doit être estimé probable qu'il y a eu lésion professionnelle, et non sur la seule foi des apparences.⁴³¹

La Cour a également interprété les termes « estime probable ». À ce sujet, elle mentionne ce qui suit :

[57] Selon l'article 2804 C.c.Q., la preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante. Cette règle s'applique devant la Commission des relations du travail, notamment lorsqu'elle doit décider si elle estime probable qu'il y a eu lésion professionnelle.

[58] L'adjectif «*probable*», selon *Le Nouveau Petit Robert*, signifie, dans son sens moderne:

Qui, sans être absolument certain, peut ou doit être tenu pour vrai plutôt que pour faux.

[59] Qui plus est, le verbe «*estimer*», selon le même dictionnaire, signifie, au sens figuré dans lequel il est nécessairement utilisé à l'article 123.16:

Avoir une opinion sur (une personne, une chose).

[60] Le nom «*opinion*» y est enfin défini comme suit:

Manière de penser, de juger; attitude de l'esprit qui tient pour vraie une assertion; assertion que l'esprit accepte ou rejette (généralement en admettant une possibilité d'erreur).⁴³²

Dans *Roy c. Maisons Laprise*⁴³³, la CRT a estimé probable la présence d'une lésion professionnelle. Dans cette affaire, la salariée a été insultée et humiliée de manière

⁴³¹ *Clavet c. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 4450, [2007] R.J.D.T. 1442 [*Clavet*].

⁴³² *Ibid.* aux para. 57 à 60.

⁴³³ *Maisons Laprise*, *supra* note 231.

constante par certains collègues de travail; elle a également été agressée physiquement à deux reprises par l'un d'entre eux, mais ne s'est pas absentée du travail suite à ces agressions. Elle réclame une indemnité pour perte d'emploi ainsi que des dommages moraux et punitifs. La CRT conclut que les paroles, les actes et les gestes qu'elle a subis constituent bel et bien du harcèlement psychologique et que la preuve administrée devant elle ne l'amène pas à « estimer probable » que la salariée ait subi une lésion professionnelle⁴³⁴. Cependant, la CRT conclut autrement en ce qui a trait aux agressions physiques. En effet, elle réserve sa décision sur les dommages moraux et punitifs puisqu'à son avis :

« Sans en être absolument certaine », la Commission a tout lieu de croire que les marques que montrait la plaignante le 8 janvier 2006 et la douleur qu'elle a ressentie aux deux occasions avaient été entraînées par ces agressions; qu'elles constituaient des lésions professionnelles.⁴³⁵

De manière générale, la CRT considère qu'elle a compétence pour octroyer les réparations prévues aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 LNT pour des événements survenus pendant une période au cours de laquelle le salarié n'est pas atteint d'une lésion professionnelle. La décision *Ovide Morin inc. et Morin Arpin*⁴³⁶, en est un bon exemple. Dans cette affaire, la plaignante a été victime d'une lésion professionnelle découlant d'événements survenus entre le 1^{er} septembre et le 20 octobre 2004. La plaignante reçoit une IRR sur la base des événements survenus en septembre et en octobre 2004. Des dommages moraux et punitifs ne peuvent donc être octroyés pour cette période. Or, après le départ de la plaignante en octobre 2004, les atteintes se sont poursuivies, et ce, même pendant les audiences. Dans ce contexte, la CRT considère qu'elle peut ordonner le versement de dommages pour les atteintes survenues après le 20 octobre 2004⁴³⁷.

Notre analyse de la jurisprudence et de la doctrine postérieures à l'adoption des dispositions relatives au harcèlement psychologique dans la LNT nous a permis de constater que la préoccupation de préserver l'intégrité du régime d'indemnisation des lésions

⁴³⁴ *Ibid.* au para. 55.

⁴³⁵ *Clavet, supra* note 431 au para. 67.

⁴³⁶ 2009 QCCRT 89, [2009] R.J.D.T. 266 [*Morin-Arpin*].

⁴³⁷ *Ibid.* aux para. 50 et 51.

professionnelles et d'éviter la double indemnisation a entraîné de nombreux problèmes d'ordre procéduraux.

Section II- Les problèmes procéduraux liés à l'interaction des recours

II.1 Les requêtes en irrecevabilité fondées sur l'immunité civile

Dans certains cas, l'application de l'immunité civile conférée par la LATMP peut avoir pour effet de priver les salariés d'obtenir une réparation pour le préjudice qu'ils ont subi. Par exemple, dans l'affaire *A.F.G. industries Ltée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres salariés et travailleuses du Canada (TCA-Québec)*⁴³⁸, le syndicat prétend que l'arbitre a compétence pour ordonner le versement d'une indemnité pour perte d'emploi en vertu de l'article 123.15 LNT. Cependant, l'arbitre est d'avis que le dépôt d'une réclamation à la CSST plutôt que le dépôt d'un grief visant à faire reconnaître le harcèlement dont le salarié a été victime fait en sorte qu'il ne peut accorder d'indemnité pour perte d'emploi. Il conclut que « la perte d'emploi de monsieur Blouin étant directement liée à sa lésion professionnelle, il ne peut en conséquence réclamer des dommages à l'employeur »⁴³⁹.

Dans l'affaire *Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal (SCFP-FTQ, section locale 1294)*⁴⁴⁰, la plaignante déclare avoir été exposée à du harcèlement psychologique depuis son embauche en novembre 2006. Dans un grief du 25 juin 2009, elle réclame ce qui suit :

[...] Je réclame que cesse sans tarder toute forme de harcèlement à mon égard. Je réclame le droit à un milieu exempt de toute forme de harcèlement psychologique. Je réclame la mise en place de mesures d'accommodements favorisant, le cas échéant, ma réintégration au travail dans des conditions respectant mes droits. Je réclame pleine compensation monétaire pour toutes sommes ainsi perdues (majorée des intérêts aux taux légal en vigueur prévu au Code du travail). Je réclame de l'Employeur le versement d'un montant à titre de dommages punitifs, moraux et exemplaires, montant à être déterminé lors de l'audition⁴⁴¹.

⁴³⁸ [2008] R.J.D.T. 531, D.T.E. 2008T-204 (T.A.) [*A.F.G. industries*].

⁴³⁹ *Blouin*, *supra* note 402 à la p. 13.

⁴⁴⁰ D.T.E. 2011T-347, 2011EXPT-961 [*Université du Québec à Montréal*].

⁴⁴¹ *Ibid.* à la p. 2.

En février 2009, la plaignante dépose une réclamation à la CSST pour le choc traumatique que lui a causé le harcèlement psychologique. La CSST l'indemnise jusqu'à son retour au travail à l'automne 2009. Lors de l'audition du grief, l'employeur soulève un moyen préliminaire fondé sur les articles 438 et 442 LATMP. Le syndicat soutient que la plaignante peut réclamer des dommages pour toute autre période pendant laquelle la CSST ne lui verse pas d'indemnités, à savoir de novembre 2006 à février 2009. L'arbitre mentionne qu'il ne peut retenir cette interprétation, puisque la réclamation à la CSST s'appuie sur des faits antérieurs à la date de son arrêt de travail, la « période pertinente à la lésion professionnelle » est donc celle qui a débuté au moment de son embauche jusqu'à sa réintégration. Selon lui, « cette conclusion est par ailleurs confirmée par les articles 438 et suivants de la LATMP qui interdisent au salarié victime d'une lésion professionnelle d'« *intenter une action en responsabilité civile contre son employeur en raison de sa lésion* » et, implicitement, des faits à l'origine de la lésion [...] »⁴⁴².

Dans l'affaire *Bateaux Princecraft et Syndicat des salariés de Bateaux Princecraft (CSD)*⁴⁴³, le salarié a été intimidé, agressé verbalement, et dénigré par son directeur des ressources humaines lors d'une rencontre de formation. Le lendemain de l'évènement, le 28 janvier 2009, le salarié dépose une réclamation à la CSST invoquant le stress post-traumatique lié à l'intimidation et au harcèlement. Le 11 février 2009, le syndicat dépose un grief dans lequel il réclame la cessation de ce comportement, la perte de salaire et de bénéfices, une somme de 20 000\$ à titre de dommages moraux ainsi que 10 000\$ à titre de dommages punitifs⁴⁴⁴. En mars 2009, la CSST accepte la réclamation à titre d'accident du travail. Le 2 juillet 2009, la CSST constate la capacité du salarié à retourner dans son emploi.

Lors de l'audience, l'arbitre doit trancher une objection préliminaire relativement à l'irrecevabilité du grief. L'employeur invoque l'immunité civile prévue à l'article 438 LATMP au soutien de son objection. Le syndicat retire la réclamation pour perte de salaire,

⁴⁴² *Ibid.* à la p. 10.

⁴⁴³ D.T.E. 2010T-590, 2010EXPT-2032, (T.A.) [*Bateaux Princecraft*].

⁴⁴⁴ *Ibid.* au para. 4.

mais conserve ses demandes relatives à la cessation du comportement et aux dommages moraux et punitifs.

Après une analyse de la jurisprudence, l'arbitre conclut qu'il doit déclarer le grief irrecevable et qu'il n'a pas la compétence pour ordonner le versement de dommages moraux et punitifs en raison de l'immunité prévue à l'article 438 LAMTP. Cette conclusion nous apparaît bien fondée. Cependant, nous nous interrogeons sur la portée accordée par l'arbitre à l'immunité civile. En effet, il se déclare sans compétence, et ce, même en ce qui a trait à l'ordonnance de cessation de harcèlement psychologique. Il conclut comme suit :

[47] En l'espèce, les autres remèdes qui seraient disponibles comme la réintégration de l'employé sont sans objet puisqu'il est toujours à l'emploi. Cependant, l'arbitre ne peut pas conserver juridiction pour ordonner la cessation de l'atteinte, sans que cela ne puisse donner ouverture à une condamnation à des dommages moraux ou exemplaires, parce que la réclamation du plaignant a été traitée comme étant une lésion professionnelle.⁴⁴⁵

Pourtant, dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*, la Cour suprême souligne que bien qu'un tribunal ne puisse octroyer des dommages-intérêts à la suite d'un accident du travail « [...] il n'est pas inconcevable qu'un arbitre saisi dans ces circonstances ait pu ordonner, si la convention collective l'avait permis, d'autres mesures réparatrices, comme par exemple la réintégration ou la réaffectation »⁴⁴⁶. Plus récemment, dans l'arrêt *Ghanouchi*, la Cour d'appel du Québec soulignait que :

L'immunité civile de l'employeur et du coemployé est de grande portée et elle vise le recours en dommages (compensatoires et exemplaires) offert par la *Charte* qui prend appui sur les événements constitutifs de la lésion professionnelle; par ailleurs, les autres remèdes prévus par la *Charte* (par exemple, les mesures de redressement) demeurent disponibles pour la victime;⁴⁴⁷

De plus, les articles 123.15 (3) LNT et 123.16 LNT prévoient clairement que le pouvoir de l'arbitre comprend celui d'ordonner la cessation du comportement, et ce, même en présence d'une lésion professionnelle. Dans ce contexte, nous sommes d'avis que l'arbitre aurait dû rendre une ordonnance pour que l'employeur cesse ou fasse cesser le comportement harcelant, et ce, d'autant plus que le salarié était toujours à l'emploi.

⁴⁴⁵ *Ibid.* au para. 47.

⁴⁴⁶ *Béliveau St-Jacques*, *supra* note 28 au para. 136.

⁴⁴⁷ *Ghanouchi*, *supra* note 421 au para. 35.

Nous remarquons donc qu'il existe une certaine confusion quant à l'application des articles 438 LATMP et 123.16 LNT. Cette confusion a pour effet d'entraîner plusieurs problèmes procéduraux relativement à l'autorité de la chose jugée et la litispendance.

II.2 L'autorité de la chose jugée, la litispendance et la suspension des procédures

L'autorité de la chose jugée est un moyen invoqué devant la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) en présence d'une décision de la CLP concluant à l'absence de harcèlement psychologique. Nous sommes d'avis que le simple fait qu'un tel moyen déclinatoire soit soulevé démontre une incompréhension quant à la compétence respective de la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) et de la CLP en matière de harcèlement psychologique. Heureusement, la majorité des arbitres et des commissaires de la CRT refusent d'appliquer l'autorité de la chose jugée dans une telle situation⁴⁴⁸. Toutefois, ce qui nous paraît très inquiétant est le fait que certains décideurs concluent à l'application de ce principe⁴⁴⁹. Plus inquiétant encore, la Cour supérieure a confirmé une décision d'un arbitre de griefs de

⁴⁴⁸ *Comax, coopérative agricole c. Syndicat des salariés de Comax (CSD)*, D.T.E. 2012T- 640, 2012EXPT-1887 (T.A.); *H.H. c. Hôpital Chinois de Montréal*, 2007 QCCRT 277, [2007] R.J.D.T. 1023[*Hôpital Chinois*]; *Fraternité des paramédics de Bellechasse (Armagh) c. Ambulances 3377 (Ambulances Bellechase inc)*, 2011 CanLII 70524 (T.A.); *Côté c. Fabrique de la paroisse de Saint-Félicien*, 2008 QCCRT 509, D.T.E. 2009T-78; *Les Brasseries Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces, ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, [2003] R.J.D.T. 788, D.T.E. 2004T-545 (T.A.) [*Brasseries Labatt*]; *Commission scolaire de l'Énergie c. Syndicat de l'enseignement de la Mauricie* (9 juillet 2010), Mauricie 2010-5528 (T.A.), conf. par 2012 QCCS 614, D.T.E. 2012T-191; *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 500) c. Alimentation Pierre Côté*, 2010 CanLII 63913; *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 c. Plastique Art liée*, 2011EXPT-277; *Syndicat des employées et employés des Aéroports de Montréal et Aéroports de Montréal*, D.T.E. 2011T-40, 2011EXPT-141 [*Aéroports de Montréal*]; *Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec (CTAQ) c. Association des salariés du préhospitalier (ATPH)*, D.T.E. 2011T-502, 2011EXPT-1419 (T.A.); *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3365 (FTQ) et La Minerve (Municipalité de)*, 2011EXPT-1945 (T.A.); *Syndicat de la fonction publique du Québec- unité fonctionnaires c. Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Justice)*, D.T.E. 2012T-89, 2012EXPT-265 (T.A.); *Goulet c. Coopérative de services à domicile Beauce-Nord*, 2012 QCCRT 138, [2012] R.J.D.T. 475 [*Goulet*].

⁴⁴⁹ *Cargill Ltée c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, D.T.E. 2009T-540 (T.A.) [*Cargill*]; *Beaulieu Canada*, supra note 213; *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 et Host International (X.Y.)*, [2010] R.J.D.T. 233, D.T.E. 2010T-28 (T.A.); *Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des Moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule*, 2011 QCCRT 550, D.T.E. 2012T-54; *Durocher c. Centre jeunesse de Montréal et le Centre jeunesse de Montréal CJM Rose-Virginie Pelletier*, 2011 QCCRT 571, [2012] R.J.D.T. 171, requête en révision judiciaire 2012-01-11 (C.S.), 500-17-069821-125 [*Durocher*].

selon laquelle il y a chose jugée sur le harcèlement psychologique en raison de la décision de la CLP⁴⁵⁰.

Rappelons brièvement que l'autorité de la chose jugée est une présomption légale absolue impossible à réfuter par une preuve contraire⁴⁵¹. Cette présomption assure la stabilité juridique et évite le risque de décisions contradictoires⁴⁵². La partie qui l'invoque doit en établir les conditions d'existence. Il s'agit de la règle de la triple identité prévue à l'article 2848 C.c.Q, c'est-à-dire la même cause, les mêmes parties et le même objet.

L'identité de cause suppose une identité des faits et de la qualification juridique de ces faits⁴⁵³. La cause d'action constitue le fait juridique qui donne ouverture au droit réclamé. En réalité, il s'agit de ce que l'on doit prouver pour obtenir gain de cause⁴⁵⁴. Dans l'arrêt *Rocois Construction c. Dominion Ready Mix inc.*⁴⁵⁵, la Cour suprême nous enseigne que :

D'une part, il est clair qu'un ensemble de faits ne saurait en soi constituer une cause d'action. C'est la qualification juridique qu'on lui donne qui le transforme, le cas échéant, en un fait générateur d'obligations. Le fait détaché du domaine des obligations juridiques n'est pas significatif en soi et ne saurait constituer une cause; il ne devient fait juridique qu'en vertu d'une qualification qu'on lui attribue à la lumière d'une règle de droit. Le même ensemble de faits peut très bien se voir attribuer plusieurs qualifications donnant lieu à des causes parfaitement distinctes.

L'identité de parties fait référence à l'identité juridique et non seulement physique des parties⁴⁵⁶. Généralement, l'identité physique et juridique concorde, mais ce n'est pas toujours le cas, en raison notamment des règles relatives à la représentation et à l'ayant cause. Par exemple, lorsque le syndicat représente un membre dans le cadre d'un grief et

⁴⁵⁰ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier-SCEP c. Amdocs gestion de services canadiens inc.*, 2009 QCCS 467, [2009] R.J.D.T. 39, désistement de la requête pour permission d'appeler; règlement hors cour (C.A., 2010-02-11), 500-09-019472-091 [*Amdocs*].

⁴⁵¹ C.c.Q., art. 2848.

⁴⁵² Jean-Claude Royer, *La preuve civile*, 3e Édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003, aux para. 785 à 790.

⁴⁵³ *Ibid.* au para. 831.

⁴⁵⁴ *Angers c. Centre Start Montréal inc.*, J.E. 2005-646, [2005] R.D.I. 278 (C.S.).

⁴⁵⁵ [1990] 2 R.C.S. 440, J.E. 90-1199 [*Rocois*].

⁴⁵⁶ Royer, *supra* note 452 au para. 823.

qu'un salarié intente, sur la base des mêmes faits, une action devant les tribunaux civils il est possible que le décideur considère qu'il y a identité suffisante de parties⁴⁵⁷.

Enfin, l'objet de l'action est le bénéfice recherché, il s'agit en fait de la chose réclamée⁴⁵⁸. Il peut y avoir identité d'objet lorsque les conclusions sont les mêmes⁴⁵⁹. La Cour suprême dans l'arrêt *Rocois Construction*, citant les auteurs Nadeau et Ducharme⁴⁶⁰, souligne que :

L'objet, dans une action, c'est le droit que le plaideur exerce; c'est le bénéfice juridique immédiat qu'il veut faire reconnaître par le tribunal.

Il n'est donc pas nécessaire que les deux demandes concluent à des condamnations identiques; il suffit que l'objet de la seconde action soit implicitement compris dans l'objet de la première [...].⁴⁶¹

En regard de ces principes, nous considérons qu'il est inapproprié d'appliquer l'autorité de la chose jugée relativement au harcèlement psychologique lorsqu'une décision a été rendue par la CLP. D'abord, dans tous les cas, l'identité de parties est bien incertaine. Par exemple, en matière d'arbitrage de griefs le salarié n'est pas une partie au dossier c'est plutôt son syndicat qui l'est en raison de son monopole de représentation. Ensuite, bien que l'employeur et le salarié soient parties au dossier devant la CRT et la CFP, lorsqu'une décision de la CSST est contestée le recours est dirigé contre celle-ci et non contre l'employeur, qui est plutôt une partie intéressée au dossier. Par ailleurs, nous sommes d'avis qu'il n'y a clairement pas identité de cause. Bien que la preuve visant à démontrer la présence de harcèlement psychologique peut être la même que celle déposée au soutien d'une réclamation à la CSST, il n'en reste pas moins que la qualification juridique de ces faits est différente. La jurisprudence démontre qu'il existe une certaine confusion quant à la qualification juridique des faits.

⁴⁵⁷ *Del Burgo c. Alitalia Linee Aeree Italiane S.p.A.*, [2000] R.J.D.T. 1571, D.T.E. 2000T-1105 [*Del Burgo*].

⁴⁵⁸ Royer, *supra* note 452 au para. 835.

⁴⁵⁹ *Del Burgo*, *supra* note 457.

⁴⁶⁰ André Nadeau et Léo Ducharme, *Traité de droit civil du Québec*, Tome 9, Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 1965, aux pp. 478 et 479.

⁴⁶¹ *Rocois*, *supra* note 455.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Amdocs*, pour conclure à l'identité de cause, la juge souligne que :

[35] La qualification juridique de ces faits est aussi identique. Il est vrai que la LATMP crée un régime de responsabilité sans faute à l'égard des lésions professionnelles. Mais la qualification juridique du harcèlement demeure fondée sur des actes reprochables qui doivent faire l'objet d'une attribution d'une sorte de faute. Sans cela, il ne peut y avoir harcèlement, ni en vertu de la LNT, ni en vertu de la LATMP. Il en est de la définition même du harcèlement qu'il comporte un élément fautif, sans quoi il ne peut y avoir de harcèlement.⁴⁶² (nos soulignés)

Cette affirmation démontre l'ampleur de l'incompréhension de la cause de l'action. En effet, la LATMP prévoit un régime sans égard à la faute, donc il ne doit y avoir aucune « attribution d'une sorte de faute ». Au surplus, il ne peut y avoir de harcèlement au sens de la LATMP puisque cette loi ne prévoit pas cette notion, elle fait plutôt référence à la démonstration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans l'affaire *Cargill Limitée* l'arbitre conclut qu'il y a identité de cause, car il considère que :

[...] les faits allégués devant la CLP et le tribunal d'arbitrage sont survenus à la même époque, soit d'août 2003 à février 2004 et sont exactement les mêmes. La qualification juridique de ces faits est également la même, puisque devant les deux juridictions, il s'agit de savoir si le plaignant a été victime de harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la LNT.⁴⁶³ (nos soulignés)

Encore une fois, en aucun cas la CLP n'a à déterminer si le salarié a été victime de harcèlement psychologique au sens de la LNT. Certes, elle peut s'inspirer de la définition du harcèlement psychologique prévue dans la LNT. Toutefois, elle doit déterminer si les événements permettent de conclure à la présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle⁴⁶⁴. En ce sens, dans l'affaire *Larivière*, la CLP soulignait que :

⁴⁶² *Amdocs*, supra note 450.

⁴⁶³ *Cargill*, supra note 449. L'arbitre François Hamelin se fonde sur la décision de la Cour supérieure dans *Amdocs* pour conclure à l'application de l'autorité de la chose jugée.

⁴⁶⁴ Voir notamment: *Dumont et Hôpital de l'Enfant-Jésus (St-Sacrement)*, 2010 QCCLP 5199, 2010EXPT-1837; *Larivière et Corp. d'aliments Ronzoni du Canada*, 2010 QCCLP 5320 [*Aliments Ronzoni*]; *Willis Brazolot & cie inc. et Hugues*, 2010 QCCLP 5704, désistement de la requête en révision (C.L.P., 2011-09-14) 368022-62C-0901-R; *S.B. et Compagnie A*, 2010 QCCLP 5748; *Claveau et CSSS Chicoutimi-CHSLD*

[44] [...] le rôle de la Commission des lésions professionnelles n'étant pas de déterminer si la travailleuse a été victime de harcèlement psychologique c'est avec circonspection et grande prudence que le tribunal doit y faire référence lorsqu'il choisit de s'en inspirer. En l'espèce, le rôle de la Commission des lésions professionnelles consiste à statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle, c'est-à-dire de déterminer s'il existe une relation entre le diagnostic et le travail⁴⁶⁵.

Le moyen déclinatoire fondé sur la litispendance a également été invoqué dans certaines décisions. Par contre, il semble bien établi qu'il n'y a pas litispendance entre une plainte pour harcèlement psychologique et une réclamation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles⁴⁶⁶.

Soulignons que certains arbitres et commissaires de la CRT considèrent qu'il est parfois possible de suspendre les procédures même en l'absence de litispendance⁴⁶⁷. Cependant, cela n'est pas systématique et le tribunal devra considérer qu'il en résultera une meilleure administration de la justice⁴⁶⁸. Ainsi, dans l'affaire *Rajeb et Solutions d'affaires Konica Minolta inc.*⁴⁶⁹, la plaignante réclame devant la CRT les réparations prévues aux paragraphes (2), (4) et (6) de l'article 123.15 LNT. L'employeur demande la suspension des procédures en attente la décision de la CLP. La CRT accepte cette demande, car elle considère que l'administration de la justice sera mieux servie en suspendant les procédures. En effet, elle considère qu'il est possible que la plainte devienne sans objet si la CLP rend une décision favorable à la plaignante⁴⁷⁰.

Chicoutimi, 2008 QCCLP 3389, [2008] C.L.P. 224, C.L.P.E. 2008LP-72; *P.B. et S.L.* (1er octobre 2007), Québec 317957-31-0705 (C.L.P.).

⁴⁶⁵ *Aliments Ronzoni*, *ibid.*

⁴⁶⁶ Voir notamment : *Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here*, 2006 QCCRT 478, [2006] R.J.D.T. 1472 [*Calcuttawala*]; *Hôpital Chinois*, *supra* note 448 et *Rajeb c. Solutions d'affaires Konica Minolta (Montréal) inc.*, 2008 QCCRT 169, [2008] R.J.D.T. 763 [*Rajeb*]. Voir également la décision arbitrale concluant à l'absence de litispendance : *Aéroports de Montréal*, *supra* note 448.

⁴⁶⁷ *Rajeb*, *ibid.*; *Aboueella et Société hôtelière Hunsons inc.*, 2009 QCCRT 85, [2009] R.J.D.T. 261 [*Aboueella*]; *Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc.*, 2010EXPT-174 (T.A.) [*Policiers de Montréal*]; *Lévis (Ville de) et Fraternité des policiers de Lévis inc.*, 2011EXPT-43 (T.A.) [*Lévis*] et *Corporation Newalta et Syndicat des travailleurs de Nova PB (CSN)*, 2011EXPT-1947 (T.A.) [*Corporation Newalta*].

⁴⁶⁸ *Caluori c. Entourage Solutions technologiques*, 2004 QCCRT 646, D.T.E. 2005T-261; *Parisien c. Station Mont-Tremblant, société en commandite*, 2003 QCCRT 433, D.T.E. 2003T-804; *Lacroix c. Alliance autochtone du Québec inc.*, 2007 QCCRT 292, conf. par 2007 QCCRT 616, D.T.E. 2008T-82; *Rajeb*, *supra* note 466; *Aboueella*, *supra* note 467.

⁴⁶⁹ *Rajeb*, *ibid.*

⁴⁷⁰ *Ibid.* au para. 34.

C'est en prenant appui sur cette décision interlocutoire dans l'affaire *Rajeb* que l'arbitre Jean-Pierre Lussier a accordé la suspension des procédures dans l'affaire *Montréal (Ville de) (Service de police)* et *Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.*⁴⁷¹. Des décisions en ce sens ont également été rendues dans les affaires *Lévis (Ville de)* et *Fraternité des policiers de Lévis inc.*⁴⁷² et *Corporation Newalta* et *Syndicat des salariés de Nova PB (CSN)*⁴⁷³.

Cela dit, l'affaire *Rajeb* démontre bien l'impact des problèmes procéduraux causés par la dualité de recours. Dans cette affaire, la plaignante travaille pour l'employeur depuis novembre 2003 lorsqu'elle doit s'absenter pour cause de maladie le 17 octobre 2005. Le 26 octobre 2005, elle dépose une plainte à la CNT alléguant avoir été victime harcèlement psychologique dont la dernière manifestation remonte au 7 septembre 2005. Par la suite, le 29 septembre 2006, elle dépose deux autres plaintes fondées sur les articles 122 et 124 LNT. Au mois d'octobre 2007, dans le cadre de son témoignage, la plaignante mentionne le recours qu'elle a entrepris devant la CLP à la suite du rejet de sa réclamation. La CRT demande à la plaignante de préciser les remèdes qu'elle recherche dans le cadre de son recours en vertu de l'article 123.6 LNT. Elle réclame une indemnité pour salaire perdu ainsi que des dommages moraux et punitifs, de même qu'une indemnité pour perte d'emploi si la réintégration est jugée impossible. C'est dans ce contexte que l'employeur demande à la CRT d'accorder une suspension des procédures. L'employeur prétend que les faits sur lesquels prennent appui la contestation à la CLP et la plainte en vertu de l'article 123.6 LNT sont les mêmes. La preuve qui nécessitera plusieurs dizaines de jours devant chacune des instances est identique et sera établie par les mêmes témoins. Au surplus, les dommages recherchés par la plaignante devant la CRT ne pourront lui être accordés si la CLP accueille sa réclamation. Le 14 avril 2008, la CRT accepte de suspendre les procédures dans l'attente d'une décision de la CLP.

⁴⁷¹ *Policiers de Montréal*, *supra* note 467.

⁴⁷² *Lévis*, *supra* note 467.

⁴⁷³ *Corporation Newalta*, *supra* note 467.

Parallèlement à son recours devant la CRT, la salariée conteste la décision rendue par la CSST le 16 mars 2006 déclarant que le trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive diagnostiqué le 4 octobre 2005 ne constitue pas une lésion professionnelle. Elle demande à la CLP de constater qu'elle a subi une lésion professionnelle reliée au harcèlement psychologique. Devant la CLP, la preuve a nécessité 21 jours d'audition échelonnés du 3 juillet 2007 au 18 février 2010. La salariée allègue avoir été victime de « comportements inappropriés, hostiles et offensants » pendant neuf mois et qui ont culminés au cours de la dernière semaine de septembre 2005. Elle mentionne que le harcèlement psychologique a débuté lorsqu'elle commencé à porter le hijab. Elle allègue que ses collègues sont ligüés contre elle, qu'ils lui font sans cesse des reproches concernant des erreurs qu'elle aurait commises et qu'ils ont une attitude méprisante à son égard en raison du port du hijab. La CLP, après l'analyse des témoignages, en est venue à la conclusion que les problèmes de santé de la salariée pouvaient être liés à d'autres facteurs, comme l'absence de son mari, ses difficultés à rencontrer les exigences de son travail, le jeûne pendant le ramadan et son attitude à ne pas reconnaître les erreurs qu'elle commettait dans le cadre de son travail. Quant aux comportements de ses collègues, la CLP retient qu'il s'agit de comportements normaux dans un milieu de travail. Elle conclut en ces termes :

[79] L'audience a nécessité 21 jours, une multitude de pièces, de nombreux témoignages et des argumentations volumineuses que le tribunal n'a pas repris en son entier et dans les détails, car la travailleuse n'a pas fait la démonstration qu'elle avait subi du harcèlement suite au port de l'hijab, et le simple fait de l'alléguer n'est pas suffisant, car cela est trop grave. Une simple remarque de personne à personne faite dans le cadre d'une discussion informelle face à une situation nouvelle (port de l'hijab) ne peut constituer du harcèlement, mais peut servir de prétexte pour l'alléguer.

[80] La travailleuse, un jour qu'elle était en retard, pour justifier celui-ci, a déclaré à son employeur que le chauffeur d'autobus était passé sans s'arrêter à l'arrêt pour la prendre, car elle portait son hijab, cela dit tout...⁴⁷⁴. (les soulignements sont du tribunal)

Le 16 mars 2011, à la suite du rejet de sa contestation devant la CLP, la CRT tient une conférence préparatoire afin que les parties s'entendent sur les faits pouvant être admis et sur les pièces à soumettre en lien avec les moyens préliminaires. L'employeur soutient que la décision de la CLP a acquis l'autorité de la chose jugée et subsidiairement, il demande le rejet sommaire de la plainte puisqu'il est invraisemblable que la CRT arrive à une

⁴⁷⁴ *Rajeb et Solutions d'affaires Konica Minolta*, 2010 QCCPL 5139 [Konica Minolta].

conclusion différente de la CLP concernant le harcèlement psychologique après avoir entendu la preuve qui a nécessité 21 jours d'audience. La salariée quant à elle soutient que la CLP a outrepassé sa compétence en déterminant qu'elle n'avait pas été victime de harcèlement psychologique.

La décision du commissaire quant à l'application de l'autorité de la chose jugée semble avoir été motivée par un souci de saine administration de la justice. En effet, il mentionne ce qui suit :

[39] Après 21 jours d'audience, la CLP a analysé en profondeur les faits pertinents survenus au travail selon les critères reconnus en matière de harcèlement psychologique. Elle a déterminé que madame Rajeb n'avait pas subi de harcèlement psychologique et, en conséquence, ne présentait pas de lésion professionnelle. Plusieurs passages non équivoques de la décision non contestée expliquent cette conclusion. Celle-ci est appuyée sans réserve par le membre issu des associations d'employeurs et par celui issu des associations syndicales.

[40] La CLP indique sans nuance que Konica Minolta n'a fait qu'exercer son droit de direction et qu'elle n'avait pas à se plier aux caprices de madame Rajeb (voir paragraphe 77 cité plus haut).

[41] Il serait illogique et contraire à une saine administration de la justice que la Commission, face à une décision aussi claire de la CLP, se livre à la reprise d'une longue enquête sur les mêmes faits et à une analyse fondée sur les mêmes critères.

[42] Ainsi, dans la présente affaire, il y a triple identité suffisante, quoique non parfaite, entre les parties, l'objet et la cause pour conclure que la décision de la CLP de ne pas reconnaître le harcèlement psychologique dont madame Rajeb aurait été victime a acquis l'autorité de la chose jugée.⁴⁷⁵ (nos soulignements)

Dans cette affaire, on remarque que la CLP en vient à la conclusion qu'il n'y a pas de harcèlement psychologique, mais ne fait en aucun cas référence à la définition contenue dans la LNT. Pas plus qu'elle n'analyse si les comportements subis par la salariée répondent à cette définition. Nous sommes d'avis que la CRT aurait dû exercer sa compétence et analyser si les comportements subis par la salariée répondaient à la définition contenue dans la LNT, plutôt que de se fier à l'analyse effectuée par la CLP dans le cadre d'un dossier visant à déterminer la présence d'une lésion professionnelle.

⁴⁷⁵ *Ibid.*

Plus récemment, dans la décision *Durocher c. Le Centre jeunesse de Montréal et Le Centre jeunesse de Montréal CJM Rose-Virgine Pelletier*⁴⁷⁶, la CRT applique la théorie de la chose jugée implicite afin de rejeter la plainte de la salariée. Dans cette affaire, la CRT a déterminé que la plainte devait être rejetée puisque la CLP était venue à la conclusion qu'il n'y avait pas lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique. La CRT souligne ce qui suit :

[58] Dans une telle situation, pour que la CLP puisse accueillir la plainte, elle doit nécessairement conclure qu'il y a eu du harcèlement psychologique. La cause à l'origine de la lésion professionnelle doit être le harcèlement psychologique qui entraîne une lésion professionnelle. (nos soulignements)

Nous sommes d'avis qu'il est inadéquat d'appliquer la théorie de l'autorité de la chose jugée implicite comme l'a fait la CRT dans cette affaire. En effet, la CRT fonde sa décision sur le fait que la CLP doit nécessairement conclure à l'existence du harcèlement psychologique pour déterminer l'admissibilité d'une réclamation fondée sur un tel comportement. Ce qui n'est pas du tout le cas. D'ailleurs dans sa décision, la CLP mentionne qu'elle n'a pas à déterminer si le salarié a été victime de harcèlement psychologique. Elle souligne qu'elle doit « déterminer si les faits mis en preuve relativement au comportement des personnes visées par la réclamation du travailleur permettent de conclure à la survenance d'un accident du travail parce que ces faits justifient qu'ils soient considérés à titre d'événement imprévu et soudain »⁴⁷⁷.

L'analyse effectuée par la CLP est axée uniquement sur la question de l'évènement imprévu et soudain, elle ne qualifie aucunement les événements survenus comme étant constitutifs de harcèlement ou non, ses conclusions sont les suivantes :

[154] Cependant, même si cela pouvait être désagréable à vivre pour madame Durocher, il demeure que la preuve démontre que les agissements de ces deux personnes n'ont pas débordé le cadre de ceux auxquels un gestionnaire peut raisonnablement s'attendre de devoir faire face lorsqu'il est nouvellement nommé responsable d'un service ou encore, lorsqu'il doit procéder à l'implantation de changements organisationnels. Dans un cas comme dans l'autre, ce gestionnaire est susceptible d'être confronté à une variété de manifestations de résistance et

⁴⁷⁶ *Durocher*, *supra* note 449.

⁴⁷⁷ *Durocher c. Centre jeunesse de Montréal*, 2008 QCCLP 5569, conf. par 2010 QCCLP 591 [*Centre jeunesse*].

d'insatisfaction de la part de ses employés et, tant qu'il s'agit de manifestations qui ne s'écartent pas véritablement de celles auxquelles on peut normalement s'attendre en pareilles circonstances, on ne peut conclure qu'il s'agit d'une situation justifiant qu'elle soit reconnue à titre d'événement imprévu et soudain au sens de l'article 2 de la loi

[...]

[159] Les témoignages de mesdames Turcotte, Arsenault et Lajoie ne permettent pas d'en venir à une autre conclusion. Les déclarations de ces personnes corroborent celles de madame Durocher au sujet du climat de travail affecté par les changements organisationnels et, plus précisément, au sujet des agissements de mesdames Merx et Carignan, mais pour la Commission des lésions professionnelles, ces agissements ne peuvent être assimilés à la survenance d'un événement imprévu et soudain. (nos soulignements)

Nous considérons que la CRT aurait dû analyser les faits mis en preuve afin de déterminer si les événements, bien qu'ils ne constituent pas un « événement imprévu et soudain », pouvaient être constitutif de harcèlement psychologique au sens de la LNT. La CRT considère qu'elle ne peut arriver à une conclusion différente de la CLP sans compromettre la stabilité des décisions des tribunaux administratifs. Elle conclut de la manière suivante :

[88] Les faits sont les faits, ils ne changent pas selon que l'on soit devant la CLP ou devant la Commission. Tenter de les enjoliver afin d'obtenir un résultat différent ne peut pas se justifier. Lorsque la CLP qualifie les gestes de monsieur Chartrand comme n'étant pas du harcèlement psychologique comment soudainement ces mêmes gestes deviendraient du harcèlement psychologique devant la Commission? Comment dès lors la Commission peut-elle entendre une cause de harcèlement psychologique quand il n'y a pas l'ingrédient principal devant la CLP? C'est impossible.

[89] Dans le présent dossier, que l'on soit tenant ou non de la thèse selon laquelle la Commission est seule à déterminer s'il y a présence de harcèlement psychologique ou bien que l'on qualifie cela de chose jugée parfaite, imparfaite ou implicite et même d'abus de procédure, il faut conclure au rejet la plainte de la plaignante.⁴⁷⁸ (nos soulignements)

Il semble imprudent de conclure à l'absence de harcèlement psychologique au sens de la LNT en présence d'une décision de la CLP rejetant une réclamation fondée sur les mêmes faits. C'est d'ailleurs ce que soulignait l'arbitre François G. Fortier dans *Les Brasseries Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces, ouvriers de diverses industries, local 1999*⁴⁷⁹, « il peut y avoir du harcèlement sans que celui-ci constitue du harcèlement amenant un accident du travail incapacitant ou une lésion professionnelle incapacitante ». En effet, un salarié peut subir du harcèlement psychologique en milieu de travail sans

⁴⁷⁸ Durocher, *supra* note 449.

⁴⁷⁹ *Brasseries Labatt*, *supra* note 448 à la p. 20.

nécessairement subir une atteinte à la santé indemnisable par la CSST. L'arbitre Claude Fabien dans l'affaire *Métro Richelieu et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*⁴⁸⁰ pour sa part souligne qu'il est possible qu'il y ait du harcèlement psychologique sans lésion et qu'à « l'inverse, il pourrait y avoir une lésion professionnelle de type psychologique reconnue par la CLP, même si le comportement qui l'avait causé ne constituait pas du harcèlement au sens de l'article 81.18 LNT »⁴⁸¹. Comme nous l'avons démontré, le stress au travail, qui peut parfois être considéré par la victime comme étant du harcèlement psychologique, pourrait entraîner une lésion psychologique sans qu'il n'y ait de harcèlement au sens de la LNT⁴⁸². Certains décideurs de la CRT sont également de cet avis⁴⁸³. Dans l'affaire *Goulet c. Coopérative de services à domicile Beauce-Nord*, la CRT souligne qu'un « malaise qui n'engendre pas de lésion professionnelle peut toutefois constituer une conséquence à des gestes de harcèlement psychologique qui peut être indemnisée en vertu de l'article 123.15 LNT »⁴⁸⁴.

Il faut bien comprendre que le rôle de la CRT, de l'arbitre de griefs et de la CFP n'est pas le même que celui de la CLP. La CLP effectue d'ailleurs clairement la distinction entre son rôle et celui de la CRT. Dans l'affaire *J.B. et Commission scolaire A*⁴⁸⁵ elle souligne qu'il:

[...] ne s'agit pas d'une réclamation à l'encontre d'une situation de harcèlement, mais de faire reconnaître une lésion professionnelle. La compétence du tribunal consiste à déterminer l'existence d'une lésion professionnelle, plus précisément à établir s'il y a une relation entre la lésion psychique et l'environnement de travail. Il ne s'agit pas de déterminer ce qui constitue du harcèlement psychologique par rapport à ce qui n'en constitue pas au sens d'autres lois qui le vise. Le rôle du tribunal n'est pas de déterminer si le salarié a été victime ou non de harcèlement dans le cas présent.⁴⁸⁶ (le soulignement est celui du tribunal)

Tel que mentionné précédemment, le rôle de chacune des instances est différent, l'une doit constater l'existence d'une lésion professionnelle et l'autre doit déterminer l'existence du harcèlement psychologique. Il semble donc inadéquat d'appliquer l'autorité de la chose

⁴⁸⁰ D.T.E. 2009T-542 (T.A.).

⁴⁸¹ *Ibid.* au para. 29.

⁴⁸² Voir, ci-dessus, la sous-section I.2 de la section I du chapitre II du Titre I.

⁴⁸³ *Poulbec, supra* note 234; *Goulet, supra* note 232.

⁴⁸⁴ *Goulet, supra* note 448 au para. 50.

⁴⁸⁵ 2007 QCCLP 6158.

⁴⁸⁶ *Ibid.* au para. 123.

jugée dans de telles circonstances. De plus, nous sommes d'avis que lorsque la CRT rejette un recours en raison de l'autorité de la chose jugée, elle refuse d'exercer la compétence qui lui a été confiée par le législateur, c'est-à-dire celle de déterminer s'il y existe une situation de harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 LNT. Rappelons-le, la CLP n'est pas l'organisme spécialisé en matière de harcèlement psychologique, il semble donc important de bien distinguer le rôle de chacune des instances pour éviter de faire perdre un recours aux salariés.

Nous comprenons les considérations de saine administration de la justice prises en compte par les décideurs appliquant l'autorité de la chose jugée et permettant la suspension des procédures en attente d'une décision de la CSST (ou CLP)⁴⁸⁷. Il ne semble effectivement pas souhaitable de reprendre une longue enquête qui révélerait les mêmes faits et qui allongerait inutilement les délais. Par contre, nous sommes d'avis que ces préoccupations devraient être mises de côté puisqu'elles risquent dans certains cas de faire perdre un recours au salarié. De plus, le fait de suspendre les procédures en attente de la décision de la CSST (ou CLP) peut avoir pour effet d'obliger les salariés à médicaliser leur dossier et à investir beaucoup d'énergie devant une instance qui ne répond pas nécessairement à leurs besoins⁴⁸⁸.

Enfin, la dualité de recours et la complexité procédurale qu'elle entraîne peut avoir pour effet de décourager les salariés victimes de harcèlement psychologique d'entreprendre des démarches. C'est d'ailleurs ce que fait remarquer Carole Henry, de l'organisme *Au bas de l'échelle* : « les personnes sont souvent craintives et vulnérables, et elles peuvent reculer facilement si les démarches sont trop complexes ou décourageantes »⁴⁸⁹. À ce sujet, analysons plus en profondeur les impacts d'une situation de harcèlement psychologique et de la dualité des recours en cette matière.

⁴⁸⁷ Voir notamment : *Durocher, supra* note 449 au para. 78. La CRT cite un passage de la juge Arbour dans *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, dans lequel elle souligne l'importance d'éviter le gaspillage de ressources judiciaires et les dépenses inutiles pour les parties.

⁴⁸⁸ Cette problématique a été mise en lumière par les auteures Lippel et Demers dans le cadre du harcèlement sexuel en milieu de travail et cela peut à notre avis être transposé à la situation du harcèlement psychologique. Voir : Lippel et Demers, *supra* note 34.

⁴⁸⁹ Henry, *supra* note 117 à la p. 12.

Section III- Les impacts du conflit juridictionnel sur la victime

Du point de vue de la victime, les conséquences d'une situation de harcèlement psychologique sont dévastatrices. Ce qu'elles ont vécu les rend vulnérables et plusieurs d'entre elles n'osent pas porter plainte. Les cas judiciairisés ne sont que la pointe de l'iceberg, puisque certaines personnes préfèrent quitter leur emploi plutôt que d'avoir à affronter le stress lié à un procès⁴⁹⁰. Actuellement, la plupart des victimes qui portent plainte doivent subir non seulement un, mais deux procès. Si la situation qu'elles ont vécue n'a pas suffi à les rendre malades, le processus judiciaire s'en chargera peut-être...

III.1 Le préjudice subi par la victime

Le harcèlement psychologique en milieu de travail et le conflit juridictionnel entre les diverses instances visant à assurer la réparation des conséquences de ce type de comportements ont tous deux des effets dévastateurs pour la santé des victimes. Les effets d'une situation de harcèlement psychologique sont multiples. Tel que nous l'avons exposé dans le titre préliminaire, plusieurs études démontrent les conséquences du harcèlement psychologique tant sur la santé physique que psychologique des salariés. En ce sens, il est reconnu que le harcèlement psychologique peut engendrer des sentiments de colère, d'impuissance, de honte, de la peur, de l'angoisse ainsi qu'une perte de motivation au travail⁴⁹¹. Au niveau des effets sur la santé physique, certaines personnes peuvent ressentir des troubles gastro-intestinaux, faire de l'insomnie, souffrir de fatigue chronique, perdre du poids ou en gagner alors que d'autres éprouvent des problèmes durant leur grossesse et même des problèmes sexuels⁴⁹².

⁴⁹⁰ Ces constats ressortent d'un numéro spécial consacré au harcèlement psychologique paru dans une revue de droit international. Voir: *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 32, (2010-2011), aux pp. 1 à 284.

⁴⁹¹ Hornstein, *supra* note 47.

⁴⁹² Voir notamment : Guberman, *supra* note 47; Aurousseau et Landry, *supra* note 47 à la p. 67; Damant, Dompierre et Jauvin, *supra* note 47 à la p. 41; Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47.

Les conséquences du harcèlement psychologique se font ressentir tant dans la vie professionnelle que personnelle de la victime. La fragilité psychologique découlant d'une situation de harcèlement peut causer des conflits dans le couple, de la colère ou de l'impatience envers les enfants. Dans plusieurs cas, les victimes souffrent de dépressions majeures et vont parfois même jusqu'au suicide⁴⁹³. Au niveau professionnel, la victime est angoissée et constamment sous pression ce qui peut la pousser à commettre des erreurs, à se faire critiquer et à perdre confiance en elle. S'en suit une baisse de motivation et de l'absentéisme. Dans ce contexte, plusieurs salariés victimes de harcèlement psychologique doivent prendre de longs congés de maladie et même quitter leur emploi⁴⁹⁴. L'auteure Nicole Binette expose ainsi les effets du harcèlement psychologique :

Il cause très souvent des dommages importants. L'employé est atteint en entier. Son corps et son esprit sont détruits. Il peut même être tenté d'en finir avec la vie. Des suicides ont été causés par le harcèlement. Cette agression est immorale par son intention et sa violence. Ses victimes sont démolies. Elles ne seront jamais plus comme avant; une partie d'elles-mêmes est morte. La confiance qu'elles donnaient aux autres est brisée à jamais.⁴⁹⁵

C'est donc une victime affaiblie et démolie qui se voit systématiquement dans l'obligation de déposer à la fois une réclamation à la CSST et une plainte à la CNT⁴⁹⁶. Ceci est l'un des effets de la réserve de juridiction prévue à l'article 123.16 LNT. La victime qui veut maximiser les chances d'obtenir une réparation complète pour le harcèlement psychologique qu'elle a subi devra vivre « deux procès devant deux instances, chacun visant un objectif distinct, chacun pouvant constituer une source de traumatisme »⁴⁹⁷. Par ailleurs, il a été démontré que le processus menant à l'indemnisation d'une lésion professionnelle est extrêmement pénible même pour les victimes affectées d'une lésion physique⁴⁹⁸. Une étude menée auprès de personnes ayant déposé une réclamation à la CSST fait ressortir les impacts négatifs du processus d'indemnisation des lésions professionnelles. Certes, il existe des effets bénéfiques, les salariés soulignent que le fait d'avoir accès aux

⁴⁹³ Guberman, *ibid.* à la p. 176.

⁴⁹⁴ *Ibid.* à la p. 176.

⁴⁹⁵ Nicole Binette, *Victime au travail : l'enfer du harcèlement psychologique*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2005, à la p. 14.

⁴⁹⁶ L'organisme Au bas de l'échelle suggère d'ailleurs au salarié de déposer les deux requêtes afin d'éviter de perdre des droits. Voir : Au bas de l'échelle, *supra* note 424.

⁴⁹⁷ Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18.

⁴⁹⁸ Lippel, « L'expérience », *supra* note 31.

soins nécessaires à la consolidation de leur lésion et de bénéficier de l'indemnité de remplacement du revenu dès le début de la période d'incapacité permettent de réduire le stress lié à la lésion. L'obtention de l'information pertinente quant à leurs droits et le développement d'une bonne relation avec l'agent d'indemnisation diminuent également le stress lié au processus de réclamation⁴⁹⁹. Cependant, les effets bénéfiques cèdent le pas aux aspects négatifs lorsque la situation devient conflictuelle et que la réclamation est contestée⁵⁰⁰. En matière de harcèlement psychologique, les réclamations sont rarement acceptées d'emblée par la CSST, ce qui oblige les victimes à contester la décision auprès de la CLP où le taux de succès est plus important⁵⁰¹. Ces victimes sont donc plus susceptibles de subir les effets pervers du processus d'indemnisation des lésions professionnelles.

Les effets sur le plan psychologique sont très dommageables pour les salariés dont la réclamation à la CSST est contestée. Ils ressentent un grand sentiment de tristesse, de la panique et du désespoir. Certains développent de l'anxiété, d'autres souffrent de dépression et certains ont même eu des pensées suicidaires⁵⁰². De nombreux facteurs peuvent avoir un impact sur la santé mentale des victimes de harcèlement psychologique. Il ne faut pas oublier que pour éviter de perdre un recours la victime a tout intérêt à déposer à la fois une plainte à la CNT et une réclamation à la CSST. Ceci entraîne donc la médicalisation quasi systématique des dossiers de harcèlement psychologique et peut avoir des effets sur l'équilibre psychologique des victimes. À ce sujet, dans une étude relative au harcèlement sexuel en milieu de travail, la professeure Louise Langevin s'interroge quant aux bénéfices qu'une victime de harcèlement sexuel peut obtenir d'une réclamation à la CSST. Elle en tire les conclusions suivantes :

Le harcèlement sexuel se transforme en maladie et la victime, en malade. Le harceleur s'en tire (La victime ne peut le poursuivre bien qu'il puisse être l'objet de sanctions disciplinaires par l'employeur) et la victime n'obtient aucune reconnaissance sociale et juridique de l'atteinte à son droit à l'égalité. La C.S.S.T. ne peut ordonner à l'employeur aucune mesure pour faciliter le

⁴⁹⁹ Katherine Lippel et al., *Traiter la réclamation ou traiter la personne? Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles*, Montréal, Service aux collectivités de l'UQAM, 2005, aux pp. 15 à 18 [Traiter].

⁵⁰⁰ *Ibid.* à la p. 15.

⁵⁰¹ Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18 à la p. 11.

⁵⁰² Lippel et al., *Traiter*, *supra* note 499 aux pp. 21 à 25.

retour au travail de la travailleuse, comme muter l'employé harceleur. Sans compter que la victime devra peut-être porter en appel la décision initiale qui lui refuse l'indemnisation.⁵⁰³

À notre avis, ces mêmes conclusions peuvent être appliquées au cas du harcèlement psychologique en milieu de travail. Dans le cadre du traitement de la réclamation à la CSST ou à la CLP, l'état de santé psychologique du salarié fait l'objet d'une analyse approfondie plutôt que de centrer le débat sur le comportement harcelant⁵⁰⁴. De plus, puisqu'il n'est pas toujours simple de faire le lien entre le harcèlement psychologique et la lésion professionnelle, de nombreuses expertises médicales pourront être nécessaires pour en faire la preuve⁵⁰⁵. Ceci peut alourdir encore plus le processus de réclamation à la CSST qui est déjà en soi très éprouvant pour les victimes.

En outre, les différentes étapes du processus menant à l'indemnisation d'une lésion professionnelle peuvent contribuer à détériorer la santé psychologique des victimes. Les nombreuses évaluations médicales, les séances de conciliation ou la participation à une audience sont tous des éléments augmentant le stress et la nervosité des victimes d'accidents du travail⁵⁰⁶. Les interrogatoires et contre-interrogatoires sont particulièrement stressants pour une victime souffrant de problèmes de santé psychologique⁵⁰⁷. Aussi, l'attitude des employeurs et parfois même celle de certains décideurs augmente le stress de la victime qui doit généralement témoigner lors des audiences⁵⁰⁸.

Finalement, les délais avant d'obtenir une décision finale peuvent être relativement longs. Les victimes vivent donc dans l'incertitude pendant plusieurs mois, voir plusieurs années ce qui peut compromettre encore davantage leur santé psychologique.

⁵⁰³ Louise Langevin, «Progrès ou recul: réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec» (2005) 17 C.J.W.L. 197: 204 [« Progrès ou recul »].

⁵⁰⁴ Lippel et Demers, *supra* note 34. Voir également : Finn Mekela, « "Tell Me Where It Hurts" : Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Histerical Victims » (2006) 51 *McGill L.J.* 27: 39.

⁵⁰⁵ Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18.

⁵⁰⁶ Lippel *et al.*, *Traiter*, *supra* note 499 aux pp. 44 à 46.

⁵⁰⁷ Katherine Lippel, *Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique au travail : commentaires de Katherine Lippel*, document non daté, à la p. 8.

⁵⁰⁸ Guberman, *supra* note 47 à la p. 209.

III.2 L'allongement des délais pour obtenir une réparation

La dualité de recours et les problèmes procéduraux qui en découlent ont pour effet d'allonger inutilement les délais, déjà suffisamment longs, avant d'obtenir une date d'audition et une décision. Dans le cadre d'une étude, la professeure Rachel Cox a analysé les décisions rendues en matière de harcèlement psychologique par les tribunaux d'arbitrage, la CRT ainsi que la CFP entre le 1^{er} juin 2004 et le 1^{er} septembre 2009⁵⁰⁹. Cette analyse lui a permis d'évaluer le délai moyen entre le dépôt d'un grief ou d'une plainte et l'obtention d'une décision.

En matière d'arbitrage, le délai moyen avant qu'une décision soit rendue est de 27 mois. Le délai répertorié le plus rapide entre la date du grief et l'obtention d'une décision est de 6,5 mois⁵¹⁰ alors que le plus long est de 55,3 mois⁵¹¹.

Toujours selon cette étude, le délai moyen entre le dépôt de la plainte et l'obtention d'une décision à la CRT est de 22,9 mois. Le délai le plus rapide est de 5,6 mois⁵¹² alors que le plus long est de 48,7 mois⁵¹³.

Enfin, devant la CFP le délai moyen entre le dépôt de la plainte et l'obtention d'une décision est de 29,6 mois. Le délai le plus rapide répertorié est de 18,8 mois⁵¹⁴ et le plus long de 36,4 mois⁵¹⁵.

Dans tous les cas, le salarié doit vivre plus ou moins deux ans dans l'incertitude et le doute avant d'obtenir une décision.

⁵⁰⁹ Rachel Cox, «Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years» (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 55: 82. Cette étude répertorie les décisions rendues entre le 1^{er} juin 2004 et août 2009.

⁵¹⁰ *Université A et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université A*, D.T.E. 2007T-601 (T.A.).

⁵¹¹ *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, D.T.E. 2009T-594.

⁵¹² *Craig c. Polisen Marine International Inc.*, 2009 QCCRT 11.

⁵¹³ *Rouleau*, *supra* note 232.

⁵¹⁴ *Ibid.*

⁵¹⁵ *Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2007T-902 (C.F.P.) [*Sécurité publique*].

Le salarié qui a subi une atteinte à sa santé psychologique doit également déposer, parallèlement à ce processus, une réclamation à la CSST. Tel que mentionné précédemment, considérant le faible taux d'acceptation des réclamations en matière de lésions psychologiques à la CSST, le salarié doit souvent porter la décision jusqu'au dernier niveau d'appel afin d'obtenir une décision favorable. Les délais liés à l'appel devant la CLP sont également longs. En effet, le délai moyen entre la réception de la contestation et de la décision est d'environ une année⁵¹⁶.

En outre, les problèmes procéduraux liés au cheminement parallèle d'un recours devant la CRT, l'arbitre ou la CFP et une réclamation à la CSST allongent considérablement la longueur des débats. Par exemple, dans l'affaire *Amdocs*, le 2 décembre 2004 salarié dépose une réclamation à la CSST alléguant qu'il a subi une lésion professionnelle en raison d'une situation de harcèlement psychologique. Parallèlement, le 23 novembre 2004 il dépose trois griefs alléguant du harcèlement et de l'intimidation. Finalement, son dossier s'est réglé hors cours le 11 février 2010 après un désistement d'appel. Dans l'affaire *Rajeb*, la plaignante dépose sa plainte à la CNT le 26 octobre 2005 et la décision finale de la CRT a été rendue le 25 août 2011. Pendant près de six ans, la plaignante a dû subir plus de 21 jours d'audition pour le règlement de son dossier devant la CLP et la CRT.

III.3 L'efficacité attendue compromise par le conflit juridictionnel

Notre étude démontre que le conflit juridictionnel fait en sorte que le recours introduit dans la LNT ne remplit pas ses objectifs et il met davantage en lumière le fait que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles ne répond pas adéquatement aux besoins des victimes de harcèlement psychologique ayant subi une atteinte à leur santé. Les effets observés des dispositions à l'étude ne concordent donc pas avec leurs effets attendus.

En effet, le principal objectif du régime d'indemnisation des lésions professionnelles est de permettre au salarié d'obtenir de manière automatique une réparation lorsqu'il subit un

⁵¹⁶ Commission des lésions professionnelles, *Rapport annuel de gestion 2010-2011*, Québec, CLP, 2011, à la p. 20.

accident du travail ou une maladie professionnelle⁵¹⁷. Ce régime prend sa source dans le « risque professionnel », c'est-à-dire le « risque inhérent à toute profession »⁵¹⁸. À l'époque de l'adoption des premières lois sur les accidents du travail, ces risques étaient des risques physiques. La machinerie était dangereuse et causait de nombreux accidents. Aujourd'hui, le risque professionnel a évolué, la machine a fait place à d'autres types de risques, les risques psychologiques. Plusieurs études démontrent que le risque de harcèlement psychologique en milieu de travail a augmenté avec les nombreuses transformations du marché du travail⁵¹⁹. Notre étude nous a permis de constater que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles ne remplit pas son objectif en ce qui concerne les lésions professionnelles découlant du harcèlement psychologique puisque dans un tel cas l'indemnisation, est tout, sauf automatique⁵²⁰.

Un autre des objectifs du régime d'indemnisation des lésions professionnelles est d'atténuer le plus possible les conséquences de la lésion. Pour ce faire, le régime prévoit diverses réparations de nature pécuniaire, telles l'indemnité de remplacement de revenu, l'indemnité pour préjudice corporel et le remboursement de certains frais liés au traitement de la lésion. Il prévoit également des réparations de nature et non pécuniaire, comme le droit à la réadaptation et le droit de retour au travail. Notre analyse du régime d'indemnisation des lésions professionnelles nous a permis de constater que tant les réparations pécuniaires que non pécuniaires ne répondent pas adéquatement aux besoins des victimes ayant subi une atteinte à leur santé psychologique, pas plus qu'aux victimes de harcèlement psychologique. Nous avons remarqué que les montants accordés à titre d'indemnité pour préjudice corporel ne suffisent pas nécessairement à compenser l'atteinte à l'intégrité psychologique ainsi que l'atteinte à la dignité découlant d'une situation de harcèlement psychologique. En effet, le *Barème des dommages corporels* rend difficile l'évaluation d'un pourcentage de déficit anatomo-physiologique en matière de lésion psychologique. Aussi, les frais de consultations d'un psychologue en clinique privée remboursés par la CSST ne couvrent parfois qu'une portion du coût réel devant être déboursé par le salarié.

⁵¹⁷ Mercier, *supra* note 277 à la p. 5.

⁵¹⁸ Archambault, *supra* note 252 à la p. 8.

⁵¹⁹ Voir, ci-dessus, la sous-section I.1 du Titre préliminaire.

⁵²⁰ Une étude démontre que le taux d'acceptation des réclamations est beaucoup plus important devant la CLP que devant la CSST. Voir : Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18.

En ce qui concerne les réparations de nature non pécuniaire, elles s'avèrent peu adaptées aux victimes de harcèlement psychologique. En effet, la réadaptation physique ainsi que la réadaptation sociale s'adressent essentiellement au salarié victime d'une lésion physique. Pour leur part, la réadaptation professionnelle et le droit de retour au travail ne sont pas d'un grand secours aux salariés victimes de harcèlement psychologique puisqu'elles sont généralement en mesure d'occuper un emploi convenable ailleurs sur le marché, mais incapable de retourner dans leur emploi prélésionnel en raison des limitations fonctionnelles dont elles sont affectées.

La dualité de recours peut donc avoir pour effet de priver les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail ayant subi une atteinte à leur santé d'une réparation juste et efficace puisque le régime d'indemnisation des lésions professionnelles ne répond pas adéquatement à leurs besoins.

Quant à lui, le régime mis en place par la LNT en matière de harcèlement psychologique avait notamment comme principal objectif de remédier à l'absence de recours rapide et efficace des conséquences du harcèlement psychologique en milieu de travail. L'une des principales préoccupations du législateur au chapitre de la réparation était de mettre en place un recours simple et accessible⁵²¹.

Par contre, l'insertion d'un nouveau recours n'a pas eu les effets escomptés en raison de la complexité procédurale qu'il entraîne. Tel que nous l'avons démontré, les problèmes procéduraux causés par le conflit juridictionnel ont pour effet d'augmenter considérablement les délais pour l'obtention d'une réparation pour le préjudice subi. De plus, les aléas de deux procès peuvent affecter encore plus la santé psychologique d'une victime déjà affaiblie psychologiquement. Certaines victimes pourront également être découragées par la complexité du processus menant à la réparation et hésiteront à porter plainte. Il semble donc urgent de repenser l'organisation des recours disponibles aux victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail. Il n'est pas impossible de

⁵²¹ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *supra* note 14 à la p. 3.

tenter de concilier les recours de manière plus efficace. Cependant, il ne s'agit pas de la seule option. Certaines solutions ont déjà été proposées par des auteures sans toutefois avoir été mises en œuvre jusqu'à aujourd'hui.

Chapitre II- Des pistes de solution pour remédier au conflit juridictionnel

Un constat s'impose : les victimes de harcèlement psychologique ont difficilement accès à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi malgré la possibilité de cumuler les recours.

De nombreux problèmes découlant de la difficile conciliation des recours ont été soulevés jusqu'à présent. Par exemple, le fait qu'une instance non spécialisée, la CRT, l'arbitre ou la CFP, doive se prononcer sur la complexe question de l'existence probable d'une lésion professionnelle, sans parler des litiges procéduraux entre les divers tribunaux. Les moyens préliminaires soulevés dans le cadre des litiges en matière de harcèlement psychologique allongent inutilement le processus et peuvent parfois décourager les victimes de porter plainte. Enfin, le maintien de l'exclusivité du régime d'indemnisation des lésions professionnelles a pour effet d'obliger les victimes à déposer systématiquement une réclamation à la CSST et une plainte à la CNT.

Dans le but de faciliter l'accès à l'indemnisation pour les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail, nous avons examiné différentes pistes de solution, proposées par des auteures ou mises en œuvre dans d'autres provinces canadiennes, dont nous ferons valoir les avantages et les inconvénients.

Section I- L'intégration des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LSST plutôt que la LNT

Comme nous l'avons vu précédemment, le harcèlement psychologique en milieu de travail, et plus largement la santé mentale en milieu de travail, sont régis par des lois qui prévoient

des recours particuliers et conflictuels⁵²². Pour éviter que les recours en matière de harcèlement psychologique ne soient exercés devant plusieurs instances, l’auteure Anne-Marie Laflamme proposait, en 2008, que les dispositions concernant le harcèlement psychologique en milieu de travail soient intégrées dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁵²³ plutôt que dans la LNT. Elle soulignait notamment qu’il est « pour le moins contradictoire que notre régime d’indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles prenne dorénavant en charge des lésions résultant de risques qui ne sont pas couverts par notre régime de prévention primaire »⁵²⁴. C’est d’ailleurs la solution qui a été retenue par d’autres provinces canadiennes notamment par l’Ontario⁵²⁵ et la Saskatchewan⁵²⁶. La possibilité d’intégrer les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans le régime de prévention de la santé et sécurité au travail mérite donc une attention particulière. Nous nous inspirerons plus particulièrement des dispositions de la législation de l’Ontario et de la Saskatchewan pour expliquer la solution proposée⁵²⁷.

I.1 Exposé de la solution

Soulignons d’abord que la législation de l’Ontario et de la Saskatchewan prévoient toutes deux une obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement lorsqu’une telle situation se présente. Pour y parvenir, la loi exige notamment que l’employeur adopte une politique en matière de harcèlement psychologique et qu’il s’assure de la mettre en œuvre⁵²⁸.

⁵²² Pour un exposé approfondi sur la protection de la santé mentale voir: Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 454.

⁵²³ L.R.Q. c. S-2.1 [LSST].

⁵²⁴ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 455.

⁵²⁵ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, c. O-1 [LSSTO]. Les dispositions sont entrées en vigueur le 15 juin 2010.

⁵²⁶ *The Occupational Health and Safety Act*, 1993, c. O-1.1 [OHSA] et *The Occupational Health and Safety Regulations*, 1996, c. O-1.1 Reg. 1 [OHSR]. Les dispositions sont entrées en vigueur le 1 octobre 2007.

⁵²⁷ Pour une analyse détaillée de la législation de la Saskatchewan et de l’Ontario en cette matière voir : Saskatchewan Ministry of Advanced Education, Employment and Labour, *Working Well : Employers’ Guide to Preventing and Stopping Harassment in Saskatchewan Workplaces*, Government of Saskatchewan, 2008 et Ministère du travail, *La violence et le harcèlement au travail : comprendre la loi*, Gouvernement de l’Ontario, 2010.

⁵²⁸ Voir : LSSTO, art. 32.0.1 et 32.0.6 et OHSR, art. 36.

En Ontario, les employeurs ont l'obligation d'adopter des politiques et des programmes contre la violence et le harcèlement psychologique au travail. La politique visant spécifiquement à contrer le harcèlement psychologique doit indiquer clairement l'engagement de l'employeur à éliminer ce type de comportement. Elle doit aussi tenir compte de toutes les sources de harcèlement et enfin préciser les rôles et les responsabilités de chacun à l'égard de la politique et du programme⁵²⁹. La LSSTO exige que cette politique soit revue aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année⁵³⁰. Une révision périodique permet donc aux employeurs de s'assurer qu'ils respectent les exigences de la loi⁵³¹.

Le programme, quant à lui, doit permettre la mise en œuvre de la politique⁵³². Il doit indiquer les mesures que les salariés doivent prendre pour signaler les incidents de harcèlement au travail. Il doit également énoncer la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents et les plaintes, et la façon dont il compte faire face à ce genre de situations⁵³³. L'employeur doit, à la suite d'un signalement faire enquête et déterminer les mesures à prendre, le cas échéant⁵³⁴. Un salarié peut demander à ce que l'incident soit réglé en dehors de la procédure d'enquête de l'employeur s'il croit que la situation n'a pas été gérée efficacement. Dans ce cas, le salarié peut soit : (1) communiquer avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, si le harcèlement est fondé sur l'un des motifs prohibés par le *Code des droits de la personne*⁵³⁵, (2) s'il est syndiqué, il peut demander à ce que la situation soit réglée par arbitrage ou (3) tenter de régler le problème par des poursuites civiles⁵³⁶.

⁵²⁹ Ministère du travail, *supra* note 527 à la p. 25.

⁵³⁰ LSSTO, art. 32.0.1 (1) c).

⁵³¹ Isabelle Cantin, « La violence et le harcèlement au travail : l'Ontario rattrape le Québec et innove », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2011)*, vol. 333, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011, à la p. 35.

⁵³² LSSTO, art. 32.0.6 (1).

⁵³³ LSSTO, art. 32.0.6 (2).

⁵³⁴ Ministère du travail, *supra* note 527 à la p. 28.

⁵³⁵ L.R.O. 1990, c. H-19.

⁵³⁶ Ministère du travail, *supra* note 527 aux pp. 28 et 29.

La politique et le programme ont pour but de favoriser la compréhension des salariés relativement au concept de harcèlement au travail et les encourager à signaler ces comportements. L'employeur a donc l'obligation de fournir aux salariés des renseignements et des directives sur le contenu du programme et de la politique⁵³⁷.

Il faut noter toutefois que contrairement à la LSST, qui permet à un salarié de refuser de travailler s'il a des motifs de croire que sa santé est en danger en raison d'une situation de harcèlement psychologique, la LSSTO permet uniquement à un salarié d'exercer son droit de refus en cas de violence au travail, c'est-à-dire en cas de violence physique⁵³⁸. Une situation de harcèlement psychologique ne peut donc être invoquée pour justifier un refus de travailler⁵³⁹.

Enfin, les inspecteurs du Ministère du Travail de l'Ontario peuvent vérifier si l'employeur respecte les exigences de la loi. En cas de non-respect, l'inspecteur peut exiger que l'employeur se conforme aux dispositions de la loi concernant l'élaboration de la politique et de sa mise en œuvre⁵⁴⁰. Le contrevenant s'expose au paiement d'une amende d'au plus 25 000,00\$ ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus 12 mois⁵⁴¹. Dans le cas d'une personne morale, la peine est le paiement d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 000,00\$⁵⁴².

Mentionnons au passage que la LSSTO ne contient aucune disposition permettant à un salarié victime de harcèlement psychologique d'obtenir une indemnisation pour réparer l'atteinte à la dignité qu'il a subie. Toutefois, il peut s'adresser à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (ci-après « CSPAAAT ») pour obtenir une indemnisation. En effet, la *Loi de 1997 sur la sécurité*

⁵³⁷ LSSTO, art. 32.0.7.

⁵³⁸ LSSTO, art. 43 (3) b.1).

⁵³⁹ Ministère du travail, *supra* note 527 à la p. 20.

⁵⁴⁰ LSSTO, art. 57.

⁵⁴¹ LSSTO, art. 66(1).

⁵⁴² LSSTO, art. 66(2).

*professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*⁵⁴³ prévoit qu'un salarié qui vit un événement traumatique soudain et imprévu peut obtenir des prestations. La CSPAAT considère le harcèlement comme étant l'un des événements traumatiques permettant d'envisager le versement de prestations pour compenser les dommages liés au stress traumatique⁵⁴⁴.

En Saskatchewan, la législation a pour objectif de rendre les employeurs proactifs dans la prévention du harcèlement psychologique au travail. Pour ce faire, l'*Occupational Health and Safety Act* (ci-après « OHS ») prévoit que l'employeur doit rédiger une politique pour contrer le harcèlement psychologique et mettre en place un programme de prévention. La politique doit notamment contenir une définition du concept de harcèlement, les situations qui ne sont pas considérées comme étant du harcèlement, la manière dont les salariés peuvent porter plainte ainsi que la procédure de traitement des plaintes. Avant de mettre en œuvre la politique, l'OHS et ses règlements prévoient que l'employeur doit consulter le comité de santé et sécurité au travail ou, en l'absence de comité, consulter les salariés pour recueillir leurs commentaires⁵⁴⁵.

Le programme de prévention doit, quant à lui, contenir un engagement clair de l'employeur à enrayer le harcèlement en milieu de travail. Le programme doit prévoir que l'employeur offre une formation à ses supérieurs pour qu'ils soient en mesure de détecter les situations de harcèlement psychologique, de recevoir les plaintes et de protéger les salariés contre les représailles. Le programme doit aussi énoncer que chaque salarié est responsable du succès d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur peut donc prévoir des formations pour les renseigner par rapport à leurs droits et obligations, les

⁵⁴³ L.O. 1997, c. 16, art. 13 (5) [LSPAAT].

⁵⁴⁴ Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, *Stress traumatique*, Manuel des politiques opérationnelles, Gouvernement de l'Ontario, 12 octobre 2004, en ligne : <<http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/OPMDetail/24347?vgnextoid=7d12ae75e15d7210VgnVCM100000449c710aRCRD&vgnextchannel=e93aee40cb05e110VgnVCM1000000e18120aRCRD>>.

⁵⁴⁵ Saskatchewan Ministry of Advanced Education, Employment and Labour, *supra* note 527 à la p. 8.

encourager à dénoncer les comportements inappropriés et leur assurer que les plaintes seront traitées en toute confidentialité⁵⁴⁶.

De plus, une procédure de traitement des plaintes doit être établie puisque cela permet d'assurer au salarié que sa plainte sera traitée efficacement. L'établissement de la procédure est laissé à la discrétion de l'employeur, mais il devrait, en présence d'un comité de santé et sécurité au travail, le consulter afin de recueillir ses commentaires⁵⁴⁷.

Enfin, la politique pour contrer le harcèlement psychologique doit clairement indiquer que, outre la procédure de règlement interne des conflits, les salariés peuvent demander l'intervention d'un inspecteur en santé et sécurité au travail. Si l'inspecteur considère qu'il y a bel et bien présence de harcèlement psychologique, il pourra soit : faire des recommandations pour résoudre le problème, ordonner à l'employeur d'appliquer sa politique en matière de harcèlement psychologique ou encore ordonner à l'employeur de faire cesser le harcèlement⁵⁴⁸.

À l'instar de la LSSTO, l'OHS et ses règlements ne permettent pas à un salarié d'obtenir une compensation en réparation du préjudice qu'il a subi. Toutefois, le salarié victime de harcèlement psychologique peut déposer une réclamation en vertu du *Worker's Compensation Act*⁵⁴⁹. Selon le manuel de politiques du Worker's Compensation Board (ci-après « WCB ») les lésions psychologiques reliées à des conflits interpersonnels, tel le harcèlement psychologique, peuvent faire l'objet d'une indemnisation lorsque les événements se produisent dans le cadre du travail⁵⁵⁰. On constate donc que la législation de l'Ontario et de la Saskatchewan en matière de santé et sécurité du travail vise tant la prévention, que la réparation des conséquences du harcèlement psychologique.

⁵⁴⁶ *Ibid.* aux pp. 4-8. L'article 36(1) f) OHSR prévoit que l'employeur est tenu de garder confidentiel l'identité du plaignant, du présumé harceleur et les circonstances de l'affaire excepté si cela est nécessaire au traitement de l'enquête ou que la loi le requiert.

⁵⁴⁷ Saskatchewan Ministry of Advanced Education, Employment and Labour, *ibid.* à la p. 9.

⁵⁴⁸ *Ibid.* à la p. 12.

⁵⁴⁹ *The Worker's Compensation Act*, 1979, c. W-17.

⁵⁵⁰ Saskatchewan Worker's Compensation Board, *Injuries- Psychological*, Policy Manual, Gouvernement of Saskatchewan, 10 mars 2009, en ligne:

<<http://www.wcbsask.com/WCBPortalWeb/ShowProperty?nodePath=/WCBRepository/pdfs/PolicyManual>>.

Au Québec, la LSST ne prévoit pas explicitement l'obligation pour l'employeur d'adopter une politique concernant le harcèlement en milieu de travail. Cependant, les employeurs de certains secteurs d'activités ont l'obligation de mettre en place un programme de prévention⁵⁵¹. Dans ce contexte, la CLP a déjà confirmé le pouvoir de la CSST d'ordonner à l'employeur d'inclure une politique sur le harcèlement psychologique dans son programme de prévention⁵⁵². La CLP a également confirmé qu'un inspecteur pouvait émettre un avis de correction pour exiger que l'employeur modifie sa politique en matière de harcèlement psychologique⁵⁵³. Cette décision a été annulée par la Cour supérieure en raison du fait que la CLP n'avait pas analysé les autorités soumises par l'employeur au soutien de sa contestation de l'avis de correction. La Cour supérieure a retourné le dossier à la CLP pour qu'elle analyse les autorités soumises par l'employeur, et qu'elle motive sa décision de les écarter ou de les retenir, avant de se prononcer sur la compétence d'un inspecteur d'émettre un avis de correction en vertu des articles 51 et 182 LSST⁵⁵⁴. La Cour supérieure ne s'étant donc pas prononcée explicitement sur le pouvoir d'un inspecteur d'émettre un avis de correction concernant une politique de harcèlement psychologique, l'état du droit quant à cette question demeure incertain.

Enfin, soulignons qu'un salarié peut exercer son droit de refus, prévu à l'article 12 LSST, s'il a des motifs raisonnables de croire que sa santé est en danger en raison d'une situation de harcèlement psychologique. Même en l'absence de dispositions spécifiques concernant le harcèlement psychologique dans la LSST, la CLP reconnaît depuis plusieurs années que le droit de refus s'applique également aux dangers pour la santé psychologique⁵⁵⁵.

⁵⁵¹ *Règlement sur le programme de prévention*, L.R.Q. c. S-2.1, r.10., Annexe 1.

⁵⁵² *Brake Parts Canada*, [2005] C.L.P. 1650 et *Société de transport de Montréal et Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, 2010 QCCLP 5777, 2010 EXPT-1955 (C.L.P.). La CSST peut ordonner, en vertu de l'article 60 al. 2 LSST, la modification du programme de prévention afin d'inclure une politique en matière de harcèlement psychologique. Cette décision ne peut pas être contestée puisqu'elle n'est pas visée par les articles 191.1 et 193 LSST.

⁵⁵³ *Québec inc. et Délégué SST & Co-pres. CSS Sobeys*, 2010 QCCLP 8131, inf. par. 2012 QCCS 3110. La Cour supérieure annule les décisions de la CLP et lui retourne le dossier.

⁵⁵⁴ *Sobeys Québec inc. c. Commission des lésions professionnelles*, 2012 QCCS 3110, au para. 59.

⁵⁵⁵ *Forget-Chagnon et Marché Bel-Air*, [2000] C.L.P. 388.

Cela dit, comme nous le verrons dans les prochaines lignes, la solution visant à intégrer les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LSST plutôt que dans la LNT comporte son lot d'avantages. Toutefois, l'un des inconvénients de cette proposition est qu'elle ne permet pas aux salariés d'obtenir une indemnisation en réparation de l'atteinte à leur dignité.

I.2 Les avantages de l'intégration des dispositions dans la LSST

L'intégration de dispositions visant spécifiquement la prévention du harcèlement psychologique dans la LSST présenterait une avancée majeure pour les salariés qui vivent une situation portant atteinte à leur santé mentale. En effet, ces derniers auraient des outils tangibles pour faire valoir leur droit avant même de subir une atteinte grave à leur santé psychologique⁵⁵⁶. Il serait possible de détecter plus rapidement les premiers signes d'atteintes à la santé mentale et intervenir rapidement pour réduire ce type d'atteinte et les coûts qui y sont liés. En d'autres termes, une intervention rapide évite que la situation ne dégénère⁵⁵⁷.

La possibilité de recourir à une procédure de règlement interne des conflits permet au salarié de faire cesser efficacement les comportements abusifs qu'il subit dans son milieu de travail⁵⁵⁸. Au surplus, les recours en matière de prévention et de réparation seraient portés devant les mêmes instances (CSST et CLP), ce qui permettrait de remédier plus rapidement et efficacement aux lacunes constatées dans le régime de protection de la santé mentale en milieu de travail⁵⁵⁹.

Bien que les modifications proposées favorisent l'intervention précoce pour remédier à une situation mettant en péril la santé psychologique d'un salarié, elle comporte certains inconvénients qu'il convient de souligner.

⁵⁵⁶ Laflamme, *Protection*, *supra* note 115 à la p. 455.

⁵⁵⁷ *Ibid.* aux pp. 460-461 et 468.

⁵⁵⁸ *Ibid.* à la p. 462.

⁵⁵⁹ *Ibid.* à la p. 468.

I.3 Les inconvénients de l'intégration des dispositions dans la LSST

Comme nous l'avons mentionné, l'un des inconvénients de cette solution est qu'elle ne permet pas au salarié victime d'une situation portant atteinte à sa santé mentale d'obtenir une réparation visant à compenser son atteinte à la dignité⁵⁶⁰. Ceci peut être problématique dans la mesure où la notion de harcèlement psychologique est intimement liée à une atteinte à la dignité. D'autant plus que la grande majorité des victimes désirent obtenir une réparation pour ce type d'atteinte⁵⁶¹. Cette option est surtout utile dans une perspective de prévention du harcèlement puisqu'elle n'apporte pas de solution aux problèmes liés à la réparation des conséquences de ce type de comportement. Toutefois, pour remédier à cet inconvénient, cette solution pourrait être jumelée à une bonification du *Barème des dommages corporels*, comme nous le proposons dans la section relative à la compétence partagée⁵⁶².

Un autre des inconvénients de cette solution est lié aux frais de représentation. En effet, un salarié qui dépose une plainte à la CNT peut, si son dossier est déféré à la CRT, bénéficier gratuitement des services d'un avocat. Par contre, le salarié qui désire contester une décision de la CSST devant la CLP devra généralement déboursier lui-même les frais liés à sa représentation par un avocat.

Enfin, cette solution nécessiterait l'élimination du recours prévu dans la LNT, de manière à ce que la question du harcèlement psychologique (prévention et réparation) relève entièrement du régime de santé et de sécurité du travail. Dans cette perspective, l'intégration des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LSST plutôt que dans la LNT aurait comporté de nombreux avantages. Cette solution aurait dû être envisagée avant même l'adoption des dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la LNT. Par contre, considérant que la CRT (les arbitres de griefs et la CFP) ont développé une expertise en cette matière depuis maintenant près de dix ans, il

⁵⁶⁰ *Ibid.* à la p. 468.

⁵⁶¹ Voir, ci-dessus, la section II du chapitre I du titre I.

⁵⁶² Voir, ci-dessous, la section III du chapitre II du titre II.

semble peu probable que le législateur puisse faire marche arrière pour confier cette tâche à un autre organisme.

Les deux autres solutions que nous analyserons préservent les deux recours mais modulent leur exercice afin d'éviter les problèmes liés au conflit juridictionnel.

Section II- Le choix entre un recours à la CNT ou à la CSST

II.1 Exposé de la solution

À la fin des années 90, une problématique similaire à celle que nous analysons dans le cadre de notre étude s'est produite en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail. À cette époque, la professeure Louise Langevin faisait remarquer qu'« en raison de la multiplicité des recours et des questions d'exclusivité de compétence, le phénomène du harcèlement sexuel disparaît du discours juridique pour devenir soit une lésion professionnelle, un problème de relations de travail, ou la violation d'une norme de travail »⁵⁶³. Elle abondait alors dans le sens des auteures Katherine Lippel et Diane Demers qui proposaient de laisser le choix du recours à la victime tout en interdisant le cumul des prestations de la CSST et des dommages pouvant être octroyés en vertu de la *Charte québécoise*⁵⁶⁴.

Dans leur analyse des impacts de l'arrêt *Béliveau St-Jacques* sur l'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail⁵⁶⁵, les auteures Lippel et Demers ont soulevé un certain nombre de questions, qui sont, à notre avis, tout à fait transposables à la situation du harcèlement psychologique :

- (1) Est-il souhaitable que les salariés victimes de lésions psychiques ou physiques suite à du harcèlement sexuel n'aient pas accès aux dommages moraux et punitifs alors que ceux ayant subi une atteinte moins grande y ont droit?

⁵⁶³ Langevin, « Progrès ou recul », *supra* note 503 à la p. 216.

⁵⁶⁴ Lippel et Demers, *supra* note 34 aux pp. 37-38.

⁵⁶⁵ *Ibid.*

- (2) Est-il approprié d'interdire toute poursuite à l'égard de l'auteur du harcèlement lorsque celui-ci est l'employeur ou un collègue de travail?
- (3) Est-il approprié de confier à la CSST la juridiction exclusive en matière de harcèlement sexuel, compte tenu que le caractère discriminatoire de la conduite n'est pas pertinent aux fins de la détermination des droits des salariés et que les instances n'ont pas nécessairement la formation appropriée en matière de droits fondamentaux?
- (4) Qu'elle instance doit décider si le harcèlement sexuel a ou non entraîné une lésion professionnelle?
- (5) Est-ce souhaitable d'évacuer le caractère discriminatoire du harcèlement dans la détermination de la réparation?
- (6) Est-ce qu'il serait néfaste pour les salariés victimes de harcèlement sexuel d'exclure la compétence de la CDPDJ, du TDPQ ou de la CSST en cette matière?
- (7) Y a-t-il des dangers de « médicalisation » obligée des situations de harcèlement sexuel dans l'optique où le recours à la CSST serait le recours exclusif?⁵⁶⁶

Les auteures soulignent, à juste titre, que les victimes de harcèlement sexuel n'ont pas toutes les mêmes besoins en matière d'indemnisation. Pour les victimes ayant subi une grave atteinte à leur santé psychologique, le régime d'indemnisation des lésions professionnelles semble être le plus approprié. Par ailleurs, dans d'autres circonstances, le recours en dommages moraux et punitifs répond plus adéquatement aux besoins des victimes.

Leurs réflexions relativement à ces questions les ont mené à proposer des modifications législatives qui, à leur avis, permettent une solution juste et équitable à la problématique. Les prémisses de base de leur proposition sont le respect du caractère transactionnel instauré par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles et l'interdiction de la double indemnisation. Par contre, elles considèrent inadmissible qu'en vertu de ce régime transactionnel certaines victimes de harcèlement sexuel ayant subi une atteinte à leurs droits fondamentaux soient empêchées de faire valoir leur droit. Selon elles, il est aussi important de « garantir à toute victime de harcèlement sexuel au travail l'octroi de dommages même en l'absence d'une période d'incapacité prolongée, les dommages moraux et exemplaires

⁵⁶⁶ *Ibid.*

étant un outil pertinent dans la lutte pour l'assainissement du milieu de travail »⁵⁶⁷. C'est pourquoi elles proposent les deux options suivantes :

(1) [...] un recours contre l'employeur et/ou l'auteur du harcèlement pour des dommages compensatoires (matériels et moraux) et exemplaires, en vertu de l'article 49 de la Charte. Cette option serait offerte à toute personne ayant subi une lésion physique ou psychique en relation avec du harcèlement sexuel ou racial ou autres violations des droits garantis aux articles 10 et 10.1 de la Charte, survenus par le fait ou à l'occasion du travail. La victime n'aura pas le droit de cumuler les prestations de la C.S.S.T. et les dommages prévus par la Charte.

(2) Malgré l'indemnisation de la victime par la C.S.S.T., permettre un recours contre l'auteur du harcèlement visé à l'article 10 et 10.1 de la Charte. Ce recours pourrait être exercé par la victime, en ce qui concerne les dommages moraux et exemplaires.⁵⁶⁸

Cette solution permet, à leur avis, de répondre de manière équitable aux besoins de toutes les victimes de harcèlement sexuel, c'est-à-dire celles désirant bénéficier des avantages du régime d'indemnisation des lésions professionnelles tout comme celles désirant obtenir des dommages moraux et punitifs en réparation de l'atteinte à la dignité qu'elles ont subi⁵⁶⁹. Le choix du recours est toutefois limité à la violation des articles 10 et 10.1 de la *Charte québécoise*, car une extension aux autres articles de la *Charte québécoise* remettrait en cause le régime transactionnel instauré par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles.

La situation du harcèlement psychologique ressemble sous plusieurs aspects à la problématique soulevée dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques* en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail. Dans cette affaire, la Cour confirme la grande portée de l'immunité civile de l'employeur et du co-travailleur prévue par la LATMP, ce qui a pour effet de priver les salariés de rechercher une réparation additionnelle devant les tribunaux de droit commun pour une violation de leurs droits fondamentaux. Les auteures Lippel et Demers proposaient une exception à ce principe en matière de harcèlement sexuel, par une modification à la *Charte québécoise*, pour que les victimes ayant subi une atteinte à leur santé puissent également recevoir une réparation pour l'atteinte à leurs droits fondamentaux.

⁵⁶⁷ *Ibid.* à la p. 30.

⁵⁶⁸ *Ibid.* à la p. 38.

⁵⁶⁹ *Ibid.* à la p. 37.

Nous sommes d'avis que les constats et la solution proposée par les auteures Lippel et Demers peuvent être applicables à la situation du harcèlement psychologique en milieu de travail. En effet, il semble primordial que les victimes de harcèlement psychologique ayant subi une atteinte à leur santé puissent, au même titre que les autres victimes, bénéficier de dommages moraux et punitifs en réparation de l'atteinte à leurs droits fondamentaux. D'ailleurs, peu après l'adoption des dispositions concernant le harcèlement psychologique en milieu de travail dans la LNT, l'auteure Katherine Lippel soulignait qu'il était regrettable que le « législateur ait abandonné son idée initiale, telle que proposée dans le projet de loi déposé le 7 novembre 2002, qui donnait l'option du recours au justiciable tout en interdisant le cumul des indemnités payables en vertu de la LATMP et de la LNT »⁵⁷⁰. L'option entre le dépôt d'une réclamation à la CSST et une plainte à la CNT comporte certains avantages, mais aussi de nombreux inconvénients.

II.2 Les avantages du choix de recours

L'avantage majeur de cette solution est de permettre plus de « souplesse aux victimes »⁵⁷¹. Ceci élimine la dualité de recours, car le salarié s'adresserait soit à la CSST ou la CNT (à l'arbitre ou à la CFP). En choisissant le forum devant lequel il désire porter le débat, le salarié évite ainsi tous les problèmes liés au cheminement parallèle des recours que nous avons soulevés dans le cadre de notre étude.

Dans certaines circonstances, il peut être plus avantageux pour le salarié d'opter pour le dépôt d'une réclamation à la CSST. Le salarié qui subit une atteinte importante à sa santé psychologique aura tout intérêt à bénéficier des indemnités payables en vertu de la LATMP qui seront plus intéressantes que la réparation qu'il pourrait obtenir en vertu de la LNT. En réalité, une fois la lésion professionnelle reconnue, le salarié bénéficie d'une indemnité équivalant à 90% de son salaire pendant toute la durée nécessaire à la consolidation de sa

⁵⁷⁰ Lippel, « Portrait des recours », *supra* note 18 à la p. 16.

⁵⁷¹ *Ibid.*

lésion, il peut également bénéficier d'un programme de réadaptation, du droit de retour au travail et d'une indemnité forfaitaire s'il a subi une atteinte permanente à sa santé psychologique.

Un autre des avantages du régime de la LATMP est que le dossier ne sera jamais fermé, le salarié pourra le faire rouvrir s'il vit des événements qui ont pour effet de lui causer une rechute de sa lésion initiale⁵⁷². D'un autre côté, le salarié dont les droits fondamentaux ont clairement été violés sans qu'il ne subisse une atteinte significative à sa santé psychologique aura tout intérêt à s'adresser à la CNT (l'arbitre ou la CFP). Il évitera ainsi un examen approfondi de sa condition médicale et les difficultés liées à la reconnaissance d'une lésion psychologique découlant du harcèlement⁵⁷³. Il pourra, dans la mesure où l'employeur a manqué à son obligation de prévenir ou de faire cesser le harcèlement psychologique, obtenir une réparation pour le préjudice qu'il a subi.

L'option entre les deux recours et la possibilité pour la victime d'une lésion professionnelle de poursuivre son employeur pour l'obtention de dommages moraux et punitifs serait, comme le soulignaient Lippel et Demers, un bon outil pour l'assainissement des milieux de travail et aurait certainement un effet dissuasif⁵⁷⁴. Actuellement, le message qui est véhiculé est que le harcèlement psychologique en milieu de travail est acceptable dans la mesure où la victime reçoit des indemnités de la CSST⁵⁷⁵. En permettant à la victime d'une lésion professionnelle de poursuivre l'employeur en dommages moraux et punitifs, celui-ci aurait à assumer les conséquences de ses actes ou de celui de ses subordonnés⁵⁷⁶. L'employeur, sur qui plane la menace de poursuites, y repenserait à deux fois avant d'avoir des comportements inappropriés ou il serait plus vigilant relativement aux comportements de ses subordonnés. Cela éviterait également que les litiges en matière de harcèlement psychologique soient orientés uniquement sur l'examen de la santé mentale de la victime

⁵⁷² Lippel et Demers, *supra* note 34 aux pp. 19 et 20.

⁵⁷³ Pour une analyse détaillée, voir, ci-dessus, la sous-section I.2 du chapitre II du titre I.

⁵⁷⁴ Lippel et Demers, *supra* note 34 à la p. 30.

⁵⁷⁵ Laverne A. Jacobs, « Integrity, Dignity and the Act respecting industrial accidents and occupational diseases: Can the Act Provide More Appropriate Compensation for Sexual Harassment Victims? » (2000) 30 R.D.U.S. 279 : 303.

⁵⁷⁶ Lippel et Demers, *supra* note 34 à la p. 31.

plutôt que sur le comportement de l’auteur du harcèlement⁵⁷⁷. Il s’agit d’un avantage important puisque cela favoriserait d’une part la responsabilisation des employeurs et des travailleurs et, d’autre part, cela éviterait de réduire la violation du droit fondamental à la dignité à une simple lésion professionnelle⁵⁷⁸. Cependant, cette solution comporte aussi plusieurs inconvénients qu’il convient de souligner.

II.3 Les inconvénients du choix de recours

L’un des inconvénients majeurs de l’option entre le dépôt d’une réclamation à la CSST et le dépôt d’une plainte à la CNT (le dépôt d’un grief ou d’un recours à la CFP) est la difficulté pour le salarié de faire un choix éclairé. Malgré une bonne analyse du dossier par un avocat, il sera difficile pour le salarié d’effectuer le bon choix en raison de l’instabilité juridique liée à la reconnaissance d’une situation de harcèlement psychologique⁵⁷⁹.

D’abord, les salariés désirant opter pour le dépôt d’une réclamation à la CSST devront être certains que le lien entre leur problème de santé et le harcèlement psychologique qu’ils ont vécu est très clair, voire évident. C’est d’ailleurs ce que font remarquer certains intervenants de la CSST :

Il faut que la maladie soit directement reliée au travail et à aucune autre activité. Si, à côté, il y a des problèmes dans ta famille, ça ne passe pas parce que ça pourrait passer sur le dos de la famille plutôt que sur le travail. On n’accepte pas non plus les conflits de personnalité, ni les conflits de travail. Donc il ne reste pas grand chose. Quand on arrive dans la dimension psychologique, on part de loin.

Chez nous [la CSST], les réclamations qui sont acceptées au niveau du harcèlement, il faut que ça soit tellement évident ! Il faudrait pratiquement que la personne ait une vie parfaite, n’ait aucune difficulté matrimoniale, qu’elle ait une personnalité reconnue comme étant dynamique, positive, n’ayant aucune lacune.⁵⁸⁰

⁵⁷⁷ Jacobs, *supra* note 575 à la p. 303; Mekela, *supra* note 504 à la p. 37; Lippel et Demers, *supra* note 34 à la p. 2.

⁵⁷⁸ Paquet, *supra* note 11 à la p. 14.

⁵⁷⁹ Voir à cet effet : Lamy, « Terreau », *supra* note 190 et Jean-Yves Brière, « Harcèlement psychologique : un joyeux cafouillis! », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2013), vol. 364, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.

⁵⁸⁰ Leclerc, Le Blond et Roussin, *supra* note 47 aux pp. 63-64.

En effet, il est fréquent que la CLP considère que les problèmes de santé du salarié sont liés à d'autres facteurs que le harcèlement psychologique⁵⁸¹. Par exemple, dans l'affaire *R.M. et Compagnie A*⁵⁸² la CLP a, en outre, considéré les lourds antécédents psychologiques du salarié, soit des dépressions récurrentes pendant plus de 10 ans et des problèmes personnels et familiaux, pour conclure qu'il n'a pas subi de lésion professionnelle⁵⁸³. Dans ce contexte, le salarié qui opte pour le dépôt d'une réclamation à la CSST devra être conscient que son état de santé psychologique sera analysé à la loupe.

La reconnaissance d'une situation de harcèlement psychologique en milieu de travail est aussi incertaine à la CRT, devant l'arbitre de grief ou à la CFP. En effet, le choix du législateur de confier à ces trois instances la tâche de trancher les litiges en matière de harcèlement psychologique fait en sorte que le corpus jurisprudentiel manque d'uniformité⁵⁸⁴. Au surplus, puisque le harcèlement psychologique comporte une dimension subjective, il peut être difficile d'évaluer l'issue du litige. Comme le faisait remarquer l'auteur Jean-Yves Brière, « [...] chaque situation est particulière et doit s'analyser en fonction des faits particuliers. Il faut faire un usage parcimonieux des précédents, car les milieux de travail et les comportements humains ne sont guères semblables d'un lieu à l'autre »⁵⁸⁵. Aussi, il ne faut pas négliger le fait que l'évaluation des dommages auxquels le salarié pourrait avoir droit peut s'avérer complexe en raison du nombre peu élevé de décisions fixant le quantum de l'indemnité⁵⁸⁶.

Un autre des inconvénients du choix entre un recours à la CSST ou à la CNT est lié aux frais de représentation. Comme nous l'avons mentionné précédemment, le salarié qui dépose une plainte à la CNT peut, si son dossier est déféré à la CRT, bénéficier gratuitement des services d'un avocat. Toutefois, le salarié qui désire contester une décision

⁵⁸¹ Voir à titre d'exemple : *R.M. et Compagnie A*, 2012 QCCLP 3475; *C.L. et Compagnie A*, 2008 QCCLP 6360; *S.C. et Compagnie A*, 2011 QCCLP 6253 ; *Tremblay et Restaurant Fleur de Lys*, 2011 QCCLP 5684, 2011EXPT-1663.

⁵⁸² *R.M. et Compagnie A*, *ibid.*

⁵⁸³ *R.M. et Compagnie A*, *ibid.* aux para. 118 à 124.

⁵⁸⁴ Brière, *supra* note 579 aux pp. 108 et 109.

⁵⁸⁵ *Ibid.* à la p. 110.

⁵⁸⁶ Voir à cet effet la section II du chapitre I du Titre I, ci-dessus.

de la CSST devant la CLP devra généralement déboursier lui-même les frais liés à sa représentation par un avocat. Ce critère pourrait influencer les salariés à déposer une plainte à la CNT alors qu'ils auraient tout intérêt à effectuer une réclamation à la CSST.

D'un autre côté, les salariés pourraient être tentés de déposer une réclamation à la CSST en raison de la sécurité financière qu'elle procure. En effet, puisqu'il s'agit d'un régime d'indemnisation étatique financé par les employeurs, même si son employeur déclare faillite le salarié continuera de recevoir son indemnité. Il en va autrement du salarié qui a gain de cause devant la CRT, car si son employeur déclare faillite celui-ci n'est pas assuré d'obtenir le plein montant de la condamnation, voire même quelque montant que ce soit.

Nous sommes dans l'obligation de constater que cette solution, bien qu'elle règle certains problèmes liés à la dualité des recours, comporte un lot d'inconvénients qui l'emportent sur ses avantages. Les salariés se retrouveraient avec un autre problème majeur, soit celui d'effectuer le choix du recours le plus approprié à leur situation, choix, qui comme nous l'avons démontré, peut s'avérer complexe. Ils risqueraient alors de se retrouver sans indemnisation en réparation du préjudice qu'ils ont subi.

Enfin, cette solution met en péril le principe de l'immunité civile du co-travailleur et de l'employeur conféré par la LATMP. En effet, le régime d'indemnisation des lésions professionnelles confère une certaine tranquillité d'esprit à l'employeur et au co-travailleur. En contrepartie des cotisations versées à la CSST, l'employeur s'assure que lui et ses employés ne feront pas l'objet de poursuite lorsqu'un accident du travail survient. Il s'agit là du fondement du régime d'indemnisation sans égard à la faute. Cette assurance de ne pas être poursuivi lorsqu'un accident du travail survient deviendrait purement aléatoire dans les cas de harcèlement psychologique, car elle reposerait sur le choix du salarié de déposer une réclamation à la CSST ou d'opter pour un autre recours.

Dans ce contexte, il peut être intéressant d'envisager une solution de compromis qui éviterait de créer une brèche importante dans le régime d'indemnisation des lésions

professionnelles et qui pourrait régler certains des problèmes liés à l'indemnisation des victimes de harcèlement psychologique.

Section III- La compétence partagée : une solution de compromis?

Cette solution est inspirée de celle présentée par la professeure Anne-Marie Laflamme au Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre dans le cadre d'un examen des recours en matière de harcèlement psychologique⁵⁸⁷. Il s'agit d'une solution de compromis qui a pour effet de maintenir la compétence de chacun des tribunaux (CRT, arbitre de griefs, CFP et CSST, CLP), mais qui circonscrit davantage la compétence de chacune des instances.

Depuis 2004, la CRT, les arbitres de griefs et la CFP ont développé une expertise particulière quant à la qualification de ce qui constitue ou non du harcèlement psychologique au sens de la LNT. La CLP pour sa part s'inspire parfois de la définition du harcèlement psychologique prévue dans la LNT tout en soulignant que son rôle se limite à déterminer l'existence ou non d'une lésion professionnelle. Chacune des instances a son propre champ d'expertise et nous analyserons la possibilité de concilier leur compétence respective au bénéfice des victimes de harcèlement psychologique.

III.1 Exposé de la solution

Dans les situations où le salarié dépose à la fois une réclamation à la CSST et une plainte à la CNT (un grief ou un recours à la CFP), la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) conserverait la compétence pour déterminer si le salarié a bel et bien subi du harcèlement psychologique au sens de la LNT puisqu'elle détient l'expertise nécessaire. D'ailleurs, lorsqu'elle doit déterminer si une situation de harcèlement psychologique a entraîné une

⁵⁸⁷ Anne-Marie Laflamme, « *Le harcèlement psychologique au travail et les conflits juridictionnels résultant de l'interaction entre la LNT et la LATMP* », présentation au comité mandaté par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre afin d'examiner les recours en matière de harcèlement psychologique au travail, Montréal, CCTM, 21 avril 2011.

lésion professionnelle, la CLP se réfère fréquemment aux enseignements de ces tribunaux en ce qui concerne le phénomène.

Dans la mesure où l'instance spécialisée (la CRT, l'arbitre ou la CFP) reconnaît une situation de harcèlement psychologique, le salarié ne devrait pas avoir à refaire la preuve du harcèlement psychologique dans le cadre d'une réclamation à la CSST, il devrait bénéficier d'une présomption. En d'autres termes, la victime dont le harcèlement psychologique a été reconnu et qui a subi une atteinte à sa santé serait présumée affectée d'une lésion professionnelle. Dans ce contexte, la CSST, ou la CLP en appel, se prononcerait uniquement sur les aspects relatifs à la santé. L'employeur étant libre de démontrer qu'il n'y a pas de lésion professionnelle en faisant la preuve de l'absence de relation entre les problèmes de santé et le harcèlement psychologique. Si la CLP conclut à l'absence de lésion professionnelle, la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) retrouverait alors entièrement compétence pour indemniser la victime tout en évitant d'avoir à se prononcer sur la probabilité que le salarié ait subi une lésion professionnelle (article 123.16 al. 2 LNT).

Cette solution implique certaines modifications à la LAMTP et à la LNT. La LATMP devra être amendée pour prévoir que le harcèlement psychologique constitue un accident ou une maladie professionnelle. Il faudra également inclure une nouvelle présomption de lésion professionnelle applicable en matière de harcèlement psychologique. La LNT, quant à elle, devra être modifiée afin de permettre à la CRT (l'arbitre de griefs ou la CFP) de déférer directement le dossier à la CSST lorsqu'elle constate que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et qu'il a subi une atteinte à sa santé, même dans les cas où le salarié n'a pas fait de réclamation à la CSST.

Aussi, pour répondre adéquatement aux besoins des victimes de harcèlement psychologique en matière de réparation il semble nécessaire d'apporter certaines améliorations au régime d'indemnisation des lésions professionnelles, nous suggérons la révision du *Barème des dommages corporels* et l'amélioration de l'accès au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail.

III.1.1 La nouvelle présomption de lésion professionnelle

Tout d'abord, la LATMP devrait prévoir une présomption de lésion professionnelle reliée à la reconnaissance d'une situation de harcèlement psychologique. La logique sous-jacente à l'incorporation des présomptions des articles 28 et 29 LATMP dans la loi était la difficulté d'effectuer la preuve des différents éléments de l'« accident du travail » et de la « maladie professionnelle ». En effet, la présomption prévue à l'article 28 LATMP a été introduite lors de l'entrée en vigueur de la LATMP en 1985, notamment parce que les tribunaux avaient constaté la difficulté pour un salarié à démontrer la cause de l'accident⁵⁸⁸. Quant à lui, l'article 29 LATMP évite que le salarié n'ait à faire la preuve que sa maladie est caractéristique de son travail ou liée aux risques particuliers de son travail. Cette preuve s'avérait parfois complexe et le législateur a voulu favoriser l'indemnisation des maladies professionnelles en ajoutant cette présomption⁵⁸⁹.

Cette même logique devrait s'appliquer aux cas de lésions professionnelles découlant d'une situation de harcèlement psychologique. La présomption favoriserait l'indemnisation de ce type de lésion en évitant qu'un salarié, dont le harcèlement a été reconnu par la CRT (l'arbitre ou la CFP), n'ait à refaire la preuve des événements qu'il a vécus afin de démontrer qu'il a été victime d'une lésion professionnelle.

En effet, comme nous l'avons vu précédemment, le salarié doit établir, par prépondérance de preuve, qu'il a été victime d'un « accident du travail » découlant du harcèlement psychologique qu'il a subi par son supérieur, ses collègues ou un tiers⁵⁹⁰. Dans l'affaire *Gorman*, la CLP souligne que puisque le harcèlement psychologique n'a « pas encore été érigé à titre de lésion professionnelle particulière et distincte »⁵⁹¹ il faut vérifier si les événements allégués par le salarié correspondent à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Puisque les situations de harcèlement psychologique sont majoritairement

⁵⁸⁸ Lippel, *Accidentés du travail*, *supra* note 251 à la p. 77. Voir aussi : Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 5 (29 novembre 1984) à la p. CET-196.

⁵⁸⁹ Lippel, *Accidentés du travail*, *supra* note 251 à la p. 189.

⁵⁹⁰ *Pelletier et Conseil Montagnais Sept-Îles*, 2005 CanLII 73373 (C.L.P.), au para. 31.

⁵⁹¹ *Gorman et Centre Mont-Royal inc.* (14 juin 2006), Montréal 272209-0509 (C.L.P.), au para. 28.

reconnues à titre d'accident du travail plutôt que de maladie professionnelle⁵⁹², nous nous inspirerons de la présomption prévue à l'article 28 LATMP afin de suggérer le libellé de la nouvelle présomption de lésion professionnelle.

En l'espèce, la présomption de lésion professionnelle dispenserait le salarié dont le harcèlement psychologique a déjà été reconnu par la CRT, (l'arbitre ou le CFP) d'avoir à faire la preuve que le harcèlement psychologique qu'il a subi a entraîné un accident du travail. La présomption pourrait être rédigée de la manière suivante :

Un travailleur ayant subi une lésion psychologique diagnostiquée selon le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM) et dont le harcèlement psychologique a été reconnu par la Commission des relations du travail, un arbitre de griefs ou la Commission de la fonction publique est présumé atteint d'une lésion professionnelle.

Cette présomption peut être renversée en l'absence de lien entre le diagnostic et le harcèlement psychologique.

Tout comme les diagnostics de lésions faites aux tissus vivants par une cause externe, telles les déchirures ou les entorses⁵⁹³ sont considérées comme des « blessures » au sens de l'article 28 LATMP, les diagnostics, établis selon le DSM⁵⁹⁴, confirmeraient l'existence d'une atteinte à la santé psychologique. Le DSM est le manuel de référence qui contient une liste des diagnostics psychiatriques. Cette liste a été dressée par des chercheurs qui, à travers leur expérience clinique, ont déterminé qu'un tel ensemble de symptômes étaient

⁵⁹² Voir, ci-dessus la sous section I.2 du chapitre I du Titre I. Voir également : Cliche *et al.*, *supra* note 129 à la p. 25; Anne-Marie Laflamme, « La protection de la santé mentale : une question de santé et de sécurité au travail? » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2008), vol. 284, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008, à la p. 400 et Sansfaçon, *supra* note 259 à la p. 118.

⁵⁹³ *Gagné c. Pratt & Whitney Canada*, 2007 QCCA 736, D.T.E. 2007T-482, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2007-11-15), 32168, au para. 65.

⁵⁹⁴ Le Manuel diagnostique et statistique en est rendu à sa 5^e édition. American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-V*, 5^e édition, Washington D.C., American Psychiatric Association, 2013.

suffisamment distincts d'un tel autre ensemble de symptômes pour constituer un diagnostic particulier⁵⁹⁵. Le DSM est utilisé comme principale source de référence par plusieurs professionnels de la santé en Amérique du Nord⁵⁹⁶.

En somme, le salarié aurait deux éléments à démontrer afin de bénéficier de la présomption (1) il a subi une atteinte à sa santé psychologique et (2) le harcèlement psychologique a été reconnu par la CRT, un arbitre ou la CFP. Dès lors, pour renverser la présomption l'employeur devra établir que l'atteinte à la santé psychologique du salarié n'est pas liée à la situation reconnue de harcèlement psychologique. Il s'agit de la même logique que celle développée par la jurisprudence sous l'article 28 LATMP. En effet, l'employeur ne peut renverser la présomption simplement en démontrant l'absence d'un événement imprévu et soudain⁵⁹⁷. Ainsi, dans le cadre de l'application de la nouvelle présomption de lésion professionnelle, l'employeur pourrait uniquement la renverser en démontrant l'absence de relation entre le diagnostic DSM et le harcèlement psychologique⁵⁹⁸. Tel que prévu par le libellé de la présomption, la LATMP ne permettrait pas son renversement par une preuve d'absence de harcèlement psychologique. Sinon cela viendrait contrecarrer l'objectif de la nouvelle présomption qui est notamment d'éviter au salarié d'avoir à faire la preuve du harcèlement psychologique⁵⁹⁹.

Pour éviter de défavoriser un salarié qui n'aurait pas fait de réclamation à la CSST en même temps que le dépôt d'une plainte à la CNT (l'arbitre de grief ou la CFP) la LATMP devra être modifiée pour prévoir que le dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique auprès de l'une de ces instances entraîne la suspension du délai de prescription de la réclamation du travailleur auprès de la CSST.

⁵⁹⁵ Jean-Robert Turcotte, « DSM-IV 101 » : tenter de mesurer le subjectif » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en matière d'accidents automobiles* (2003), vol. 199, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003, à la p.46.

⁵⁹⁶ Scott Patten et Heather Juby, « Profil de la dépression clinique au Canada », Hamilton, Réseau canadien des centres de données de recherche, 2008, à la p. 1.

⁵⁹⁷ *Boies et C.S.S.S. Québec-Nord*, 2011 QCCLP 2775, [2011] C.L.P. 42; *Ministère de la défense nationale et Simard* (19 septembre 1995), Québec 56371-03-9401 (C.A.L.P.); *Les Variétés Pierre Prud'homme inc. et Charette* (1er septembre 1999), Saint-Antoine 115209-64-9904 (C.L.P.).

⁵⁹⁸ Voir par analogie : *Ouellette et Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont*, [1994] C.A.L.P. 1442, D.T.E. 94T-1324.

⁵⁹⁹ Voir par analogie : *François et Manufacturier de bas Iris inc.*, C.L.P.E. 2000LP-107.

Il va de soi qu'un salarié pourrait toujours s'adresser directement à la CSST lorsqu'il considère que le harcèlement psychologique dont il a été victime a entraîné une lésion professionnelle. Ce salarié ne bénéficierait alors d'aucune présomption et devrait faire la preuve qu'il a été victime d'un accident du travail ayant causé une atteinte à sa santé. La solution que nous proposons vise principalement à éviter aux salariés qui s'adressent à la fois à la CRT (à l'arbitre de griefs ou à la CFP) et à la CSST d'avoir à faire la preuve du harcèlement psychologique devant les deux instances. Il est important de comprendre que notre proposition de solution n'oblige pas les salariés à s'adresser aux deux instances; s'ils désirent seulement déposer une réclamation à la CSST cela est toujours possible.

Comme nous l'avons souligné précédemment pour apporter une solution plus complète à la problématique, il y a lieu de bonifier les réparations offertes par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles.

III.1.2 Des modifications au Barème des dommages corporels

En plus de la nouvelle présomption de lésion professionnelle, il faudrait bonifier les indemnités prévues au *Barème des dommages corporels* pour offrir une réparation plus efficace des lésions psychologiques. Les modifications devraient être inspirées du modèle utilisé par la Société de l'assurance automobile du Québec (ci-après « SAAQ »). En analysant le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire non pécuniaire*⁶⁰⁰, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2000, nous avons constaté qu'il indemnise plus efficacement le préjudice psychologique, permanent ou temporaire, subi par les victimes.

Auparavant, le *Règlement sur les atteintes permanentes*⁶⁰¹, tout comme le *Barème des dommages corporels*, prévoyait uniquement une indemnisation en cas de séquelles physiques ou psychologiques permanentes. La douleur à elle seule n'était pas

⁶⁰⁰ c. A-25, r. 10. [*Règlement sur l'indemnité forfaitaire*]

⁶⁰¹ C. A-25, r. 2.

indemnisable⁶⁰². Dans le milieu des années 90, la SAAQ a cru bon de revoir le *Règlement sur les atteintes permanentes* dans son ensemble. Elle voulait se doter « d'un répertoire des atteintes logique, cohérent, transparent, facile d'utilisation, prêtant le moins possible à interprétation et qui permettrait notamment de rendre plus apparente l'indemnisation de la douleur »⁶⁰³ (nos soulignements).

Depuis le 1^{er} janvier 2000, le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* a pour objet d'indemniser les victimes pour les désagréments qu'elles ont subis, de manière temporaire ou permanente, en raison de l'accident⁶⁰⁴. Il vise principalement à uniformiser l'indemnité accordée aux victimes en fonction des dommages qu'elles ont subis⁶⁰⁵. L'indemnité forfaitaire permet, dans une certaine mesure à la personne accidentée d'atténuer les moments difficiles qu'elle a vécus, et ce, même si l'atteinte est de nature temporaire⁶⁰⁶. L'évaluation s'effectue en regard des conséquences des dommages sur la perte de qualité de vie⁶⁰⁷. L'importance des séquelles permanentes ou temporaires est le critère qui permet la détermination de l'indemnité pour préjudice non pécuniaire⁶⁰⁸. Lorsqu'une victime récupère complètement ou ne conserve que de légères séquelles qui se situent en dessous du seuil minimal prévu pour obtenir une indemnité établie en fonction de la gravité des séquelles permanentes, c'est la gravité des blessures subies au moment de l'accident qui seront prises en compte⁶⁰⁹. Ceci a pour but de reconnaître que bien que la victime ne

⁶⁰² Janick Perreault, *L'indemnisation du préjudice corporel des victimes d'accident d'automobile*, Brossard, Publications CCH Ltée, 2010, aux pp. 295 et 300.

⁶⁰³ Stella Phaneuf et Daniel Roberge, *Révision du cadre conceptuel devant guider la rédaction du prochain Règlement sur les atteintes permanentes- document de travail*, Québec, SAAQ, 1997, à la p. 1; Robert J. Tétrault, *Évaluation médicale et sécurité sociale : le cadre juridique de l'intervention des professionnels de la santé dans la mise en œuvre des régimes de sécurité sociale au Québec*, Thèse de doctorat en droit, Université Laval, 2004 [non publiée], à la p. 336.

⁶⁰⁴ Société de l'assurance automobile du Québec, *Version annotée du Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire : Indemnisation pour perte de qualité de vie*, Québec, SAAQ, 2004, à la p. 5 [Version annotée].

⁶⁰⁵ André Laporte et Christiane Lavallée, « La nouvelle indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en matière d'accidents d'automobile (2001)*, vol. 163, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2001, à la p. 111.

⁶⁰⁶ Société de l'assurance automobile du Québec, *Version annotée, supra* note 604 à la p. 5.

⁶⁰⁷ Laporte et Lavallée, *supra* note 605 à la p. 111.

⁶⁰⁸ Société de l'assurance automobile du Québec, *L'indemnité pour perte de qualité de vie*, Québec, SAAQ, 2011, à la p. 4. La section II du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* est applicable aux victimes conservant des séquelles permanentes. Pour les victimes n'ayant pas subi d'atteintes permanentes, il faut plutôt employer la section III du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*.

⁶⁰⁹ *Ibid.* à la p. 5.

conserve pas de séquelles permanentes, elle a tout de même eu une perte de qualité de vie au cours d'une certaine période⁶¹⁰.

Contrairement au *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, le *Barème des dommages corporels* indemnise les douleurs et la perte de jouissance de la vie uniquement en cas d'atteinte permanente. En effet, le pourcentage de DPJV est déterminé en fonction du pourcentage de DAP et de préjudice esthétique, le cas échéant. Les victimes ayant subi des atteintes temporaires à leur santé psychologique sont donc laissées pour compte. De plus, le *Barème des dommages corporels* est plus ou moins adapté à l'évaluation des séquelles psychologiques. C'est d'ailleurs ce que faisait remarquer l'Association des médecins spécialistes en santé communautaire du Québec:

[...] le règlement sur le barème des dommages corporels n'a pas été revu en dépit de l'évolution importante des connaissances scientifiques sur les conséquences des maladies professionnelles et des changements nosologiques. Mentionnons entres autres les sections portant sur l'évaluation des atteintes psychologiques (qui ne s'accordent plus aisément avec le DSM-4) et des atteintes à la santé secondaires à une exposition aux vibrations main-bras.⁶¹¹ (nos soulignements)

Dans ce contexte, il semble approprié de proposer une révision du *Barème des dommages corporels* en utilisant le modèle du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*.

Selon le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* la détermination du montant de l'indemnité pour perte de qualité de vie, sera effectuée au moyen d'une évaluation médicale après consolidation et stabilisation de la blessure⁶¹². On entend par consolidation et stabilisation, une blessure qui est à un niveau stationnaire, c'est-à-dire que médicalement l'état de santé de la victime ne subira aucune amélioration ou détérioration à court ou moyen terme⁶¹³. Si des séquelles permanentes sont identifiées suite à cet examen médical, la victime pourra

⁶¹⁰ *Ibid.*

⁶¹¹ Association des médecins spécialistes en santé communautaire du Québec, *Mémoire sur le régime de santé et sécurité du travail au Québec*, Montréal, AMSSCQ, 2010, à la p. 7.

⁶¹² Laporte et Lavallée, *supra* note 605 à la p. 113.

⁶¹³ *Ibid.* à la p. 113. *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, art. 3.

obtenir une indemnisation en fonction de la section II du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*⁶¹⁴.

L'annexe I du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* prévoit spécifiquement les atteintes à la fonction psychique. L'évaluation médicale doit tenir compte de façon globale de l'impact de l'atteinte à la fonction psychique dans la vie quotidienne de la victime et à cette fin, « L'Échelle d'évaluation globale de fonctionnement » (ci-après « EGF ») a été adaptée à partir de l'échelle proposée par le DSM⁶¹⁵. En ce qui concerne l'évaluation de l'atteinte à une fonction psychique, l'auteur Jean-Robert Turcotte soutient que le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* est « probablement le plus facilement utilisable par un médecin justement parce qu'il reprend l'évaluation de fonctionnement global (EGF) qui était utilisé à l'Axe V »⁶¹⁶.

Dans le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, chaque « classe de gravité » correspond à l'importance des répercussions évaluée selon l'EGF. L'atteinte à la fonction psychique comporte six classes de gravité, la classe 1 correspond à un déficit de 2%, la classe 2 à un déficit de 5%, la classe 3 à un déficit de 15%, la classe 4 à un déficit de 35%, la classe 5 à un déficit de 70% et la classe 6 à un déficit de 100%. Le montant de l'indemnité est calculé selon le pourcentage d'atteinte prévue par le règlement et selon le montant de référence, et ce, peu importe l'âge de la victime⁶¹⁷. Pour l'année 2013, le montant maximal pouvant être versé à titre d'indemnité forfaitaire non pécuniaire est de 229 887,00\$⁶¹⁸.

Dans les cas où la victime ne conserve aucune séquelle permanente ou que la gravité de ses séquelles permanentes sont insuffisantes pour donner droit à l'indemnité forfaitaire déterminée en application des dispositions de la section II elle sera indemnisée en fonction

⁶¹⁴ *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, art. 2 (1).

⁶¹⁵ *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, Annexe I.

⁶¹⁶ Turcotte, *supra* note 595 à la p. 60.

⁶¹⁷ Perreault, *supra* note 602 à la p. 303.

⁶¹⁸ Société de l'assurance automobile du Québec, *Tableau des indemnités*, (4 décembre 2012), en ligne : http://www.saaq.gouv.qc.ca/victime/police/tableau_indem.php.

des critères prévus à la section III du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*⁶¹⁹. Le titre X de l'Annexe II prévoit les blessures relatives au psychisme. Les blessures répertoriées sont : l'anxiété correspondant à une cote de gravité 2, la dépression réactionnelle, un état réactionnel aigu à une situation éprouvante et la névrose ou psychose qui correspondent respectivement à une cote de gravité 4. La méthode de calcul est la suivante, il faut premièrement identifier la blessure ayant la cote de gravité la plus élevée et ensuite additionner le carré des cotes les plus élevées jusqu'à concurrence de trois⁶²⁰. À titre d'exemple, l'indemnité pour une victime qui a subi de l'anxiété, une dépression réactionnelle et un état réactionnel aigu à une situation éprouvante sera calculée de la manière suivante :

Région du corps	Atteinte	Cote de gravité
Psychisme	Dépression réactionnelle	4
Psychisme	État réactionnel aigu à une situation éprouvante	4
Psychisme	Anxiété	2

$$4^2 \text{ (dépression réactionnelle)} + 4^2 \text{ (état réactionnel aigu)} + 2^2 \text{ (anxiété)} = 16 + 16 + 4 = 36$$

Le montant est déterminé selon le tableau suivant:

TABLEAU 1⁶²¹

Résultat de l'addition	Classe de gravité	Montant de l'indemnité
1 à 8	a	0\$
9 à 15	b	394\$
16 à 24	c	656\$
25 à 35	d	1052\$
36 et plus	e	1314\$

⁶¹⁹ *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, art. 2 (2) et 8.

⁶²⁰ *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, art. 8.

⁶²¹ *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, art. 8.

Le résultat obtenu doit être comparé aux résultats du tableau ci-dessus. Dans notre exemple, la victime aurait donc droit à 1314\$ puisqu'elle se situe dans la classe de gravité e, ce qui donne droit à l'indemnité maximale⁶²². Cette indemnité permet donc à la victime de recevoir une compensation pour les désagréments de nature temporaire qu'elle a subie lors de son accident automobile.

En matière d'indemnisation des lésions professionnelles, c'est le tableau suivant qui permet de calculer le montant de l'indemnité à verser en cas d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychologique⁶²³:

Âge	Montant	Âge	Montant	Âge	Montant
18-	101 052 \$	34	83 852 \$	50	66 653 \$
19	99 978 \$	35	82 775 \$	51	65 581 \$
20	98 903 \$	36	81 704 \$	52	64 500 \$
21	97 828 \$	37	80 627 \$	53	63 424 \$
22	96 750 \$	38	79 555 \$	54	62 350 \$
23	95 680 \$	39	78 479 \$	55	61 277 \$
24	94 605 \$	40	77 407 \$	56	60 200 \$
25	93 529 \$	41	76 327 \$	57	59 127 \$
26	92 456 \$	42	75 252 \$	58	58 051 \$
27	91 381 \$	43	74 179 \$	59	56 977 \$
28	90 306 \$	44	73 104 \$	60	55 903 \$

⁶²² Pour une analyse exhaustive du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* voir : Laporte et Lavallée, *supra* note 605.

⁶²³ Commission de la santé et sécurité du travail, *Indemnités et remboursement de frais* : (données 2013), en ligne : [csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites_remboursement_frais/Pages/indemnites_remboursement_frais.aspx) <http://www.csst.qc.ca/travailleurs/indemnites_remboursement_frais/Pages/indemnites_remboursement_frais.aspx>.

29	89 228 \$	45	72 027 \$	61	54 823 \$
30	88 153 \$	46	70 948 \$	62	53 750 \$
31	87 076 \$	47	70 238 \$	63	52 676 \$
32	86 002 \$	48	68 808 \$	64	51 601 \$
33	84 929 \$	49	67 730 \$	65+	50 528 \$

Actuellement, le montant maximal pouvant être attribué pour une atteinte permanente à une fonction psychique est de 151 578,00\$⁶²⁴ comparativement au *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* qui offre un montant maximal de 229 887,00\$. Il s'agit donc d'un manque à gagner de plus de 78 000,00\$.

III. 1.3 Une meilleure accessibilité au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail

L'analyse de la jurisprudence nous a permis de constater que le droit à la réadaptation et le droit de retour au travail des victimes de harcèlement psychologique sont souvent compromis⁶²⁵. Le problème se pose lorsque les limitations fonctionnelles du salarié l'empêchent de retourner travailler chez son employeur, mais ne l'empêche pas d'exercer son métier⁶²⁶. Les victimes affectées de limitations fonctionnelles les empêchant de retourner travailler en contact avec les personnes à l'origine du harcèlement se trouvent dans l'impossibilité d'exercer leur droit de retour au travail puisque l'employeur n'a pas l'obligation de modifier un poste pour répondre à leurs limitations fonctionnelles⁶²⁷.

⁶²⁴ Calculé sur un DAP de 100% + DPJV de 50%, selon Chapitre XIX du Règlement sur le barème des dommages corporels, lorsque le pourcentage de DAP est supérieur à 70,01 le DPJV équivaut à 50% du pourcentage de DAP.

⁶²⁵ Voir, ci-dessus, la sous-section II.2.2 du chapitre 2 du titre I.

⁶²⁶ Lippel et Cox, *supra* note 177 à la p. 43.

⁶²⁷ Laflamme, « Droit de retour », *supra* note 406 à la p. 233.

À titre d'exemple, rappelons-nous les affaires *Blouin*⁶²⁸ et *Brochu*⁶²⁹ dans lesquelles les deux salariés victimes de harcèlement psychologique souhaitaient retourner dans leur emploi, mais n'ont pas pu exercer leur droit de retour au travail en raison des limitations fonctionnelles les affectant. Monsieur Blouin ne peut entrer en contact avec ces harceleurs et Madame Brochu quant à elle ne peut tout simplement pas retourner travailler chez son employeur. Malgré leur désir de retourner au travail et de conserver leur lien d'emploi, ces victimes ont été privées de leur droit de retour au travail puisqu'aucun emploi convenable n'était disponible chez leur employeur.

Cette situation découle notamment du fait que les instances de la CSST considèrent que la LATMP pallie aux conséquences d'une lésion professionnelle selon un processus légal bien structuré dont la pierre angulaire est la réadaptation. Cette mesure est à son avis une procédure « d'accommodement légale mise en place par le législateur »⁶³⁰. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer l'obligation d'accommodement découlant de la *Charte québécoise* puisque la LATMP contient déjà des dispositions permettant de pallier au handicap découlant d'une lésion professionnelle⁶³¹. Selon la professeure Anne-Marie Laflamme, cette interprétation « prive souvent les travailleurs qui deviennent handicapés à la suite d'une lésion professionnelle de leur droit de bénéficier de mesures d'accommodement favorisant le maintien de leur lien d'emploi »⁶³². Les victimes de harcèlement psychologique affectées de limitations fonctionnelles sont donc particulièrement désavantagées puisque même si elles désirent retourner travailler chez leur employeur, celui-ci n'aura pas l'obligation de modifier un emploi pour le rendre « convenable »⁶³³. En somme, l'employeur qui collabore avec la CSST relativement à la réadaptation du travailleur et qui respecte ces décisions en ce qui concerne la détermination de la capacité du travailleur d'exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable se trouve à respecter son obligation d'accommodement⁶³⁴. Aussi, une fois que la CSST ou la CLP s'est prononcée sur la

⁶²⁸ *Blouin*, *supra* note 402.

⁶²⁹ *Brochu*, *supra* note 402.

⁶³⁰ *Lizotte et R.S.S.S. MRC Maskinongé*, [2003] C.L.P. 463.

⁶³¹ *Lahreche et Provigo (division Montréal détail)*, [2003] C.L.P. 1708.

⁶³² Anne-Marie Laflamme, « Droit de retour », *supra* note 406 à la p. 230.

⁶³³ Voir notamment : *Blouin*, *supra* note 402 et *Cousineau et Canadien Pacifique ltée*, [1991] C.A.L.P. 941.

⁶³⁴ Laflamme, « Droit de retour », *supra* note 406 à la p. 241 et Anne-Marie Laflamme et Émilie Gagné, « Le droit québécois régissant l'accès à l'emploi et le droit au maintien du lien d'emploi pour les personnes ayant

capacité d'un travailleur à occuper son emploi prélésionnel ou un emploi convenable, la jurisprudence est à l'effet que l'arbitre de griefs, la CRT ou la CFP n'ont pas compétence pour ordonner la réintégration du salarié sur la base de l'obligation d'accommodement⁶³⁵.

Dans le but de favoriser l'exercice du droit de retour au travail pour les salariés atteints de limitations fonctionnelles, la professeure Laflamme propose que la CSST exige que l'employeur procède à un examen complet des postes disponibles dans son entreprise ainsi que la possibilité d'adapter un poste de travail qui respecte les capacités résiduelles du salarié, sous réserve évidemment d'une contrainte excessive⁶³⁶. Puisque l'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, il semble logique d'exiger qu'il prenne les mesures nécessaires pour offrir un emploi qui respecte les limitations fonctionnelles affectant une victime de harcèlement psychologique.

Il semble également nécessaire que la CLP évite d'adopter une approche trop restrictive en ce qui a trait aux limitations fonctionnelles découlant d'une situation de harcèlement psychologique⁶³⁷. Par exemple, dans l'affaire *Gervais et Établissements de détention du Québec*⁶³⁸, la salariée, victime de harcèlement sexuel par un collègue de travail, désirait retourner travailler pour l'employeur dans un établissement de la même région administrative. L'employeur faisait cependant remarquer qu'en raison des rotations obligatoires prévues dans la convention collective, il n'était pas en mesure d'assurer que la salariée n'entrerait jamais en contact avec son harceleur si elle travaillait dans la même région administrative. La CLP considère qu'effectivement la solution la plus facile pour respecter « de façon absolue et intégrale »⁶³⁹ serait le déplacement de la plaignante vers une

des incapacités », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Santé et sécurité du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2010, fascicule 15, à la p. 79. Voir aussi : *Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329, D.T.E. 2009T-179, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 09-09-10 (33135) [SEPAQ] et *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, Usine de Matane*, 2012 QCCA 179.

⁶³⁵ SEPAQ, *ibid*; *Veilleux et Ste-Aurélie (Municipalité de)*, 2009 QCCRT 186, conf. par 2010 QCCRT 50; Lippel et Cox, *supra* note 177 à la p. 92.

⁶³⁶ Laflamme, « Maintien », *supra* note 406 à la p. 11.

⁶³⁷ Lippel et Cox, *supra* note 177 à la p. 44.

⁶³⁸ *Gervais et Établissements de détention du Québec*, [2005] C.L.P. 1467, C.L.P.E 2005LP-248.

⁶³⁹ *Ibid.* au para. 145.

autre région administrative. Toutefois, ce déplacement est contesté par la salariée qui déclare qu'elle remettrait sa démission si elle devait changer de région administrative. Dans ce contexte, la CLP analyse la limitation fonctionnelle retenue, selon laquelle la salariée ne doit pas « côtoyer » le harceleur, elle conclut qu'il ne s'agit pas d'une interdiction absolue de ne pas voir ou rencontrer son harceleur. La CLP mentionne que:

[152] [...] l'approche retenue par l'employeur d'éviter tout contact, en tout temps, entre la travailleuse et monsieur X, constitue une approche trop restrictive qui limite le droit de retour au travail de la travailleuse dans un emploi adapté ou équivalent.

[...]

[153] Le tribunal estime que cette limitation fonctionnelle n'empêche pas tout contact visuel ou toute rencontre fortuite dans la vie personnelle de la travailleuse comme il en serait dans la vie professionnelle de cette dernière. Certes, il doit être mis en place des mesures qui favorisent maximalement d'éviter tout contact, il s'agit de l'attitude la plus prudente. Mais cette attitude, plus que prudente, ne doit pas devenir le motif principal et le seul empêchement qui justifierait de ne pas offrir à la travailleuse un emploi adapté ou équivalent.

[...]

[164] La Commission des lésions professionnelles considère que la travailleuse ne doit pas subir les conséquences de sa lésion professionnelle reconnue, sans que tous les efforts n'aient été déployés pour les amoindrir. L'article 1 de la loi vise la réparation de ces conséquences et vise en particulier le droit de retour au travail de la travailleuse accidentée. Tous les efforts doivent être mis en place par l'employeur et la CSST pour tenter d'amoindrir les conséquences de cette lésion [...].⁶⁴⁰ (nos soulignements)

L'auteure France Cormier souligne d'ailleurs que cette citation « illustre bien la logique d'intervention qui doit gouverner les différents intervenants au dossier (employeur, syndicat, C.S.S.T., C.L.P.) lorsque vient le temps de discuter de retour au travail pour le travailleur, victime de harcèlement au travail [...] »⁶⁴¹. Elle mentionne que l'employeur ne doit pas analyser de manière superficielle les avenues possibles pour favoriser le retour au travail de la victime. Selon elle, « lorsque le harceleur n'a pas été déplacé, l'employeur devra faire preuve de plus d'imagination dans la recherche d'une solution appropriée »⁶⁴².

⁶⁴⁰ *Ibid.*

⁶⁴¹ France Cormier, « La victime de harcèlement et le processus de réadaptation professionnelle », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2007), vol. 263, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007, à la p. 137.

⁶⁴² *Ibid.* à la p. 138.

Dans l'affaire *Groupe Datamark System Inc. et Lamontagne*⁶⁴³, la CLP a refusé le droit à la réadaptation à une salariée victime de harcèlement psychologique au motif qu'elle n'était affectée d'aucune limitation fonctionnelle. Le médecin qui a pris en charge la salariée consolide sa lésion et indique ce qui suit dans son rapport:

Aucune limitation fonctionnelle; les symptômes résiduels n'étant pas assez importants. Cependant, compte tenu que les facteurs précipitants sont toujours existants, madame Julie Lamontagne ne devrait pas retourner à son emploi chez Datamark System inc., car le risque de récurrence des symptômes est trop grand.⁶⁴⁴

La CLP considère que le fait que le médecin en charge suggère que la salariée ne doit pas retourner travailler chez son employeur ne constitue pas une limitation fonctionnelle. Elle souligne que :

[28] [...] la Commission des lésions professionnelles ne peut voir par cette suggestion faite par la docteure Lapierre dans son rapport d'évaluation médicale daté du 24 mars 2006, suggestion voulant que la travailleuse ne doit pas reprendre son travail chez son employeur compte tenu des facteurs précipitants toujours existants, une véritable limitation fonctionnelle puisqu'elle ne relève pas de données cliniques ou paracliniques objectives.⁶⁴⁵

Bien qu'elle ne puisse pas retourner dans son emploi, la salariée ne peut bénéficier de son droit à la réadaptation en raison de la formulation inscrite dans le rapport du médecin en charge.

Les exemples ci-dessus démontrent qu'il est important que l'interprétation des limitations fonctionnelles identifiées par le médecin en charge ne soit pas trop restrictive, et ce, dans le but de favoriser le droit à la réadaptation et le droit de retour au travail. Dans ce contexte, nous croyons que la CSST pourrait rédiger un document visant à sensibiliser les médecins qui prennent en charge les travailleurs⁶⁴⁶ quant à l'importance de la formulation des limitations fonctionnelles qu'ils identifient⁶⁴⁷. Ces mesures pourraient améliorer

⁶⁴³ *Groupe Datamark System Inc. et Lamontagne*, 2007 QCCLP 1454.

⁶⁴⁴ *Ibid.* au para. 9.

⁶⁴⁵ *Ibid.*

⁶⁴⁶ Il peut également s'agir d'un médecin désigné par la CSST (art. 204 LATMP), le médecin désigné par l'employeur (art. 212 LATMP) ou un médecin du Bureau d'évaluation médicale (art. 224.1 LATMP).

⁶⁴⁷ La CSST rédige parfois de la documentation à l'attention des professionnels de la santé. Voir à titre d'exemple : Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Application du Règlement sur l'assistance*

l'accessibilité au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail pour les victimes de harcèlement psychologique.

Enfin, tout comme les autres options proposées, la solution de compromis comporte son lot d'avantages et d'inconvénients.

III.2 Les avantages de la compétence partagée

L'avantage majeur de cette proposition est qu'elle aurait pour effet de régler certains problèmes découlant de la dualité de recours. D'abord, l'ajout d'une nouvelle présomption de lésion professionnelle faciliterait l'accès à la réparation du préjudice subi par les victimes de harcèlement psychologique. Dans les cas où le salarié dépose à la fois une réclamation à la CSST et une plainte à la CNT il n'aurait pas à subir deux procès devant deux instances différentes. Cela éviterait que les mêmes faits et une preuve similaire ne soient administrés devant les deux instances. Par le fait même, les problèmes procéduraux dont nous avons fait mention précédemment seraient évités puisque chacune des instances se prononcerait sur les questions qui relèvent spécifiquement de son champ de compétence. La CRT (l'arbitre ou la CFP) analyserait si le cas soumis correspond à du harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 LNT et déterminerait la réparation appropriée selon son champ de compétence, propre aux relations de travail. La CSST (ou la CLP), pour sa part, se limiterait aux questions médicales, dont la relation entre le diagnostic et le harcèlement psychologique et, le cas échéant, le droit aux indemnités découlant de la lésion professionnelle.

Ensuite, nous sommes d'avis que la modification du *Barème des dommages corporels* favoriserait l'indemnisation plus efficace des conséquences découlant d'une situation de harcèlement psychologique. D'abord, le critère de l'âge de la victime présent dans la LATMP et absent dans le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* semble inapproprié. En

médicale : établissements de santé privés offrant des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie, Québec, CSST, 2013.

effet, les conséquences du harcèlement psychologique sont aussi graves pour une victime de 50 ans et pour celle de 25 ans. La modification du *Barème des dommages corporels* permettrait donc d'évacuer ce critère.

Aussi, la modification de la section portant sur la fonction psychique du *Barème des dommages corporels* en reprenant l'EGF prévue au DSM-V faciliterait certainement l'utilisation du barème⁶⁴⁸. D'ailleurs, l'analyse de la jurisprudence de la CLP relativement à la détermination du DAP démontre que certains professionnels de la santé font déjà appel à l'EGF afin d'évaluer le groupe de gravité associé à un trouble psychique⁶⁴⁹. Le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* n'est certes pas parfait, mais il est plus généreux et plus facilement applicable à l'indemnisation des lésions psychologiques que le *Barème des dommages corporels*. Les modifications au barème permettraient d'offrir une meilleure compensation aux victimes de harcèlement psychologique. À titre d'exemple, le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* prévoit 6 niveaux de gravité prévoyant 2%, 5%, 15%, 35%, 70% et 100% d'atteinte, alors que le *Barème des dommages corporels* n'en prévoit que 4 soit 5%, 15%, 45% et 100% de DAP. Dans l'affaire *J.A. et Compagnie A*⁶⁵⁰ la CLP n'a retenu aucun pourcentage d'atteinte selon le *Barème des dommages corporels* puisque le fonctionnement entre 70 et 75 sur l'EGF n'équivalait pas au groupe de gravité 1 soit 5%. Par contre, si le *Barème des dommages corporels* utilisait les mêmes critères que le *Règlement sur l'indemnité forfaitaire*, la classe de gravité 1 pour la fonction psychique aurait été retenue et la victime aurait eu droit à une indemnité équivalant à 2% de l'indemnité maximale soit 4 597, 74\$ pour l'année 2013.

La bonification du *Barème des dommages corporels* en fonction du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* permettrait également à la victime d'obtenir une compensation pour les souffrances temporaires qu'elle a vécues. Ceci nous semble particulièrement important puisque, comme nous l'avons mentionné précédemment, les victimes de harcèlement

⁶⁴⁸ Il a d'ailleurs été démontré que le fait de reprendre l'échelle globale de fonctionnement (EGF) prévue au DSM-V a facilité l'utilisation du *Règlement sur l'indemnité forfaitaire* pour les professionnels de la santé. Voir à ce sujet : Turcotte, *supra* note 595 à la p. 60.

⁶⁴⁹ Voir notamment : *Lambert c. Soudure J.M. Chantal inc.*, 2006 CanLII 66837 (C.L.P.); *Chartier*, *supra* note 408; *J.A. et Compagnie A*, 2011 QCCLP 2828.

⁶⁵⁰ *J.A. et Compagnie A*, *ibid.*

psychologique souffrent davantage de problèmes de santé psychologique de nature transitoire.

Enfin, l'amélioration de l'accessibilité au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail éviterait que les victimes de harcèlement psychologique ne soient encore plus pénalisées en raison du comportement qu'elles ont subi. Dans bien des cas, les harceleurs demeurent en poste et la victime ne peut reprendre son emploi même si elle le désire. Plus de souplesse dans l'application des normes relatives au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail pourrait éviter ce genre de situation. Par contre, cette solution n'est pas parfaite puisqu'elle comporte certains inconvénients.

III.3 Les inconvénients de la compétence partagée

L'inconvénient majeur de cette proposition est que l'on privilégie le régime d'indemnisation des lésions professionnelles en tant que régime de réparation des conséquences du harcèlement psychologique. Le problème lié à la médicalisation des dossiers de harcèlement psychologique n'est pas réglé, au contraire on présume que le harcèlement psychologique entraîne des problèmes de santé⁶⁵¹.

Cette solution fait aussi en sorte que l'on considère que les réparations offertes par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles sont celles qui sont le plus appropriées aux victimes de harcèlement psychologique alors que ce n'est pas toujours le cas. À titre d'exemple, en ce qui concerne le droit de retour au travail, la jurisprudence démontre que de nombreux salariés victimes de harcèlement psychologique ne désirent pas retourner dans leur emploi⁶⁵². Aussi, des études démontrent que lorsqu'une lésion psychologique est attribuable aux conditions de travail, y compris du harcèlement psychologique, le retour au

⁶⁵¹ L'auteure Louise Langevin dénonçait cette situation en matière de harcèlement sexuel. Voir à cet effet : Langevin, «Progrès ou recul», supra note 503 à la p. 204.

⁶⁵² Voir à titre d'exemple : *Lanoue et Ventilation Québec Air inc.*, 2011 QCCRT 0129, requête en révision demandée (C.R.T.), CM-2011-4514, CM-2012-2143; *Monongo*, supra note 240; *Brunet-Jandet*, supra note 231; *Cadieux*, supra note 230; *L.B. c. Compagnie A*, supra note 231.

travail est voué à l'échec si ces conditions n'ont pas été modifiées⁶⁵³. Dans ce contexte, lorsque le harceleur est toujours à l'emploi de l'employeur, il peut donc être difficile pour le salarié d'envisager un retour au travail chez cet employeur.

CONCLUSION

Notre étude nous a permis de constater que l'ajout d'un recours supplémentaire en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail visant à fournir un recours simple et accessible à tous les salariés n'a pas eu tous les effets escomptés. Dans plusieurs cas, l'ajout de ces dispositions a complexifié les recours en matière de harcèlement psychologique et a entraîné de nombreux problèmes procéduraux qui nuisent à la réparation des conséquences de ce type de situations. Force est de constater que l'objectif du législateur n'a été que partiellement atteint.

Notre analyse nous a permis de confirmer notre première hypothèse de recherche voulant que la dualité de recours ne permette pas aux victimes de harcèlement psychologique d'avoir accès à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi, et ce, notamment en raison des nombreux problèmes procéduraux découlant du cheminement parallèle des recours. Nous avons remarqué que les nombreux moyens préliminaires soulevés dans le cadre des litiges en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail peuvent, dans certains cas, avoir pour effet de faire perdre un recours à la victime. Les tribunaux qui considèrent qu'une décision de la CLP concluant à l'absence de lésion psychologique acquiert l'autorité de la chose jugée devant la CRT (l'arbitre ou la CFP), refusent d'exercer leur compétence et peuvent ainsi priver le salarié d'obtenir une réparation. En effet, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de lésion professionnelle découlant du harcèlement psychologique qu'il n'y a pas de harcèlement psychologique au sens de la

⁶⁵³ Voir à ce sujet : Louise St-Arnaud, Micheline St-Jean et Jean Damasse, « S'absenter du travail pour un problème de santé mentale : Une épreuve qui exige du soutien » (2004) 39 :5 *Le Médecin du Québec* 89; Louise St-Arnaud, Micheline St-Jean et Jean Damasse, « Towards an enhanced understanding of factors involved in the return-to-work process of employees absent due to mental health problems » (2006) 25:2 *Canadian Journal of Community Mental Health* 303 et Katherine Lippel, « Le droit comme outil de maintien en emploi : rôle protecteur, rôle destructeur » en ligne : (2010) 12 :1 *Pistes*, à la p. 3 <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a2.htm>>.

LNT. Cette incompréhension peut donc nuire à la réparation adéquate des conséquences du harcèlement psychologique en milieu de travail. Par ailleurs, les problèmes procéduraux ont pour effet d'augmenter considérablement les délais avant l'obtention d'une reconnaissance de la situation et d'une réparation du préjudice. Ces nombreux problèmes nuisent donc à la réparation rapide et efficace des conséquences de ce type de comportement.

Dans le cadre de notre étude de l'accès à une réparation adéquate pour les victimes de harcèlement psychologique, nous nous sommes demandé si celles ayant également subi une atteinte à leur santé avaient accès à une réparation adaptée à leur besoin. Notre hypothèse postulait que la dualité de recours pouvait avoir pour effet de pénaliser la victime de harcèlement psychologique ayant subi une atteinte à sa santé puisque les réparations prévues par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles sont inadaptées aux lésions psychologiques. Notre démonstration nous a permis de la confirmer. En effet, les indemnités accordées en réparation de l'atteinte à la dignité subie par la victime n'indemnisent pas les troubles de santé psychologiques transitoires et le pourcentage de DAP prévu par le *Barème des dommages corporels* n'est pas adapté au préjudice subi par les victimes. La détermination du pourcentage d'atteinte permanente s'avère particulièrement difficile dans les cas de lésions psychologiques ce qui rend l'indemnisation de l'atteinte à la dignité plus ou moins illusoire. De plus, l'exercice du droit de retour au travail et du droit à la réadaptation s'avère particulièrement problématique pour le salarié conservant des limitations fonctionnelles puisque l'employeur n'a pas l'obligation de modifier l'emploi du salarié pour l'adapter à ses limitations fonctionnelles. Le salarié qui manifeste la volonté de retourner travailler chez son employeur peut donc se voir priver de ce droit en raison des limitations dont il est affecté. Notre analyse nous a permis de constater que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles est beaucoup plus adapté aux lésions physiques qu'aux lésions psychologiques. Dans ce contexte, le régime n'atteint pas son objectif principal qui est de minimiser les conséquences négatives entraînées par une lésion professionnelle découlant d'une situation de harcèlement psychologique⁶⁵⁴.

⁶⁵⁴ LATMP, art. 1.

Notre véritable question de recherche était de déterminer si le cumul des recours prévus aux deux régimes (LNT et LAMTP) favorisait l'accès à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice subi par les victimes de harcèlement psychologique. Notre analyse nous a permis de constater qu'en raison des nombreux problèmes liés à la dualité de recours, les victimes de harcèlement psychologique n'ont pas accès à une indemnisation adéquate en réparation du préjudice qu'elles ont subi.

Dans ce contexte, nous avons envisagé certaines pistes de solutions visant à favoriser l'accès à une réparation des conséquences du harcèlement psychologique. Nous avons étudié des options proposées par des auteures ou mises en œuvre dans d'autres provinces canadiennes et nous nous sommes inspirée de la solution proposée par la professeure Laflamme afin de dégager une autre piste de solution possible. L'analyse de chacune de ces options nous force à constater qu'il n'existe pas de solution parfaite au problème de l'accessibilité à une réparation adéquate des conséquences du harcèlement psychologique. Chacune des solutions comporte ses avantages et ses inconvénients. L'intégration des dispositions dans la LSST plutôt que dans la LNT comporte de nombreux avantages. Par contre, il semble peu probable que le législateur abolisse le recours qu'il a intégré dans la LNT il y a près de 10 ans. Quant à la proposition visant à permettre au salarié de choisir entre le dépôt d'une plainte à la CNT et une réclamation à la CSST, nous sommes d'avis que le risque d'effectuer un mauvais choix compromettrait davantage l'indemnisation des conséquences du harcèlement psychologique. L'option de la compétence partagée est, à notre avis, celle qui s'intégrerait le mieux dans le régime actuel. Sans créer trop de bouleversements, elle permettrait de conserver l'expertise de chacune des instances. Cette solution a l'avantage de régler plusieurs des problèmes liés au conflit juridictionnel puisque les deux recours se compléteraient l'un et l'autre. Enfin, les améliorations au régime d'indemnisation des lésions professionnelles permettraient à toutes les victimes d'avoir accès à une réparation adéquate.

En 2002, lorsque le législateur a fait le choix de créer un nouveau recours en matière de harcèlement psychologique en milieu de travail il n'a pas analysé tous les impacts que l'ajout de ce recours pourrait avoir. Le fait qu'il ait accordé à un organisme supplémentaire

la compétence de se prononcer sur les situations de harcèlement psychologique a entraîné un conflit juridictionnel qui a nui grandement à l'accès rapide et efficace à une réparation des conséquences de ce type de comportement. Toutefois, si les modifications que nous suggérons étaient apportées à la LATMP et à la LNT les inconvénients liés à la dualité des recours seraient grandement atténués et favoriseraient l'accès à une réparation adéquate des conséquences du harcèlement psychologique.

En terminant, soulignons que le recours en matière de harcèlement psychologique est un bon exemple d'une intervention législative qui a eu pour effet de conférer une nouvelle compétence à un tribunal sans que les impacts de ces modifications ne soient analysés de manière globale. Les conflits juridictionnels entre les divers tribunaux chargés de trancher les litiges en matière de relations du travail sont nombreux⁶⁵⁵, le harcèlement psychologique n'en est qu'un exemple. La multiplicité des recours et des tribunaux administratifs en droit du travail risque de mettre en péril les droits des salariés. Il faudrait donc, à notre avis, réfléchir sur la possibilité d'une réforme des tribunaux administratifs en matière de relations de travail. Il pourrait être intéressant de songer à un regroupement des compétences sous l'égide d'un seul tribunal; un guichet unique permettant de régler un grand nombre de conflits liés au monde du travail.

⁶⁵⁵ Christian Brunelle et Mélanie Samson, « Les conflits de compétence entre tribunaux spécialisés : une question de textes ou de contextes? » (2008-09) 39 R.D.U.S. 223.

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

Chartes des droits et libertés de la personne, L.R.Q. c. C-12.

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64.

Code du travail, L.R.Q. c. C-27.

Loi concernant la Commission des accidents du travail, S.Q. 1928, c. 80.

Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent, S.Q. 1909, c. 66.

Loi relative aux accidents du travail, S.Q. 1928, c. 79.

Loi relative aux accidents du travail, S.Q. 1930-31, c. 100.

Loi sur la fonction publique, L.R.Q. c. F-3.1.1.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q. c. A-3.001.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q. c. N-1.1.

Règlement sur l'assistance médicale, L.R.Q. c. A-3.001, r. 0.002.

Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire, L.R.Q. c. A-25, r. 10.

Règlement sur le barème des dommages corporels, L.R.Q. c. A-3.001, r. 2.

Règlement sur le programme de prévention, L.R.Q. c. S-2.1, r.10.

Règlement sur les atteintes permanentes, L.R.Q. c. A-25, r. 2.

LÉGISLATION DE LA SASKATCHEWAN

The Occupational Health and Safety Act, 1993, c. O-1.1.

The Occupational Health and Safety Regulations, 1996, c. O-1.1 Reg. 1.

The Worker's Compensation Act, 1979, c. W-17.

LÉGISLATION ONTARIENNE

Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, c. H-19.

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, L.O. 1997, c. 16.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, c. O-1.

JURISPRUDENCE

A.F.G industries Ltée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres salariés et travailleuses du Canada (TCA-Québec), [2008] R.J.D.T. 531, D.T.E. 2008T-204 (T.A.).

A.F.G. Industries Ltée (Glaverbec) c. Bhérer (2003), [2002] C.L.P. 777, C.L.P.E. 2002LP-202.

Abouelella et Société hôtelière Hunsons inc., 2009 QCCRT 85, [2009] R.J.D.T. 261.

Air Canada et Cseke (28 février 1994), Montréal 40652-60-9206 (C.A.L.P.).

Allaire c. Research House inc. (Québec Recherches), 2008 QCCRT 530, D.T.E. 2009T-62.

Andrews c. Grand Toy Alberta Ltd, [1978] 2 RCS 229.

Angers c. Centre Start Montréal inc., J.E. 2005-646, [2005] R.D.I. 278 (C.S.).

Anglade et Montréal (Communauté urbaine de), D.T.E. 88T-730 (C.A.L.P.).

Arcelormittal Mines Canada inc. et Thorn, 2011 QCCLP 3231.

Archambault et Montréal (Société de transport de la communauté urbaine de), [1989] C.A.L.P. 1142.

Association du personnel de soutien du Collège A et Collège A. (F.S.), [2007] R.J.D.T. 1247, D.T.E. 2007T-660 (T.A.), fixation d'une indemnité D.T.E. 2008T-853, [2008] R.J.D.T. 1762.

Audet et TELUQ-UQAM, 2011 QCCLP 2651.

Baillie et Technologies Digital Shape inc., 2008 QCCRT 549, [2009] R.J.D.T. 179, confirmant 2009 QCCS 3090, conf. par 2009 QCCA 1465.

Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., 2006 QCCRT 419, [2006] R.J.D.T. 1200, confirmant 2007 QCCRT 63.

Bateaux Princecraft inc. et Syndicat des salariés des bateaux Princecraft (CSD), D.T.E. 2010T-590, 2010EXPT-2032, (T.A.).

Bédard et Inst. Foyers Cheminées M.C. inc., 2009 QCCLP 2605, conf. par 2009 QCCLP 7081.

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 R.C.S. 345.

Bergeron et Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay-Lac Saint-Jean (CRDI), 2007 QCCLP 3830, C.L.P.E. 2007LP-88.

Bertin et Hydro-Québec (17 mai 1993), Montréal 30661-60-9107 (C.A.L.P.).

Bisson et Poissonnerie Bari Ltée (1^{er} mai 1998), Montréal 90281-60B-9707 (C.L.P.).

Blouin et A.F.G Industries ltée, 2007 QCCLP 2577, [2007] C.L.P. 114.

Boies et C.S.S.S. Québec-Nord, 2011 QCCLP 2775, [2011] C.L.P. 42.

Boisvenu et Maison Mère des Sœurs de la Providence (3 juillet 2002), Laurentides 150646-64-0011 (C.L.P.).

Boivin et C.L.S.C. Villeray, [2001] C.L.P. 554, C.L.P.E. 2001LP-120.

Boivin et Dicom Express inc. (GoJit Montréal), [2005] C.L.P. 1678, C.L.P.E. 2005LP-304.

Bouchard et Provigo Distribution (28 juillet 1995), Jonquière 58297-02-9404 (C.A.L.P.).

Bouchard et Sûreté du Québec, [1988] C.A.L.P. 702, D.T.E. 88T-961.

Brake Parts Canada, [2005] C.L.P. 1650 et *Société de transport de Montréal et Syndicat du transport de Montréal (CSN)*, 2010 QCCLP 5777, 2010 EXPT-1955 (C.L.P.).

Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée, 2006 QCCRT 601, [2007] R.J.D.T. 138, conf. par 2008 QCCS 1621, conf. par 2008 QCCA 1401.

Brochu c. 6482518 Canada inc., 2011 QCCRT 245, fixation d'indemnité 2011 QCCRT 513.

Brochu et Fabrique Paroisse Notre-Dame-de-la-Paix, 2010 QCCLP 477, C.L.P.E. 2009LP-199.

Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. (Café Art Java), 2009 QCCRT 535, D.T.E. 2010T-37, requête en révision (C.R.T.), CM-2010-5224.

Bussièrès et T.J Moore Ltée, [1986] C.A.L.P. 57.

C.C. c. Gestion A. Bossé inc., 2008 QCCRT 399, D.T.E. 2008T-800, conf. par 2010 QCCS 1159, [2010] R.J.D.T. 473.

C.L. et Compagnie A, 2008 QCCLP 6360.

Cadieux c. Dollarama S.E.C., 2010 QCCRT 124, [2010] R.J.D.T. 574, conf. par 2010 QCCRT 586, 2011 EXPT-263.

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, 2006 QCCRT 478, [2006] R.J.D.T. 1472.

Caluori c. Entourage Solutions technologiques, 2004 QCCRT 646, D.T.E. 2005T-261.

Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ), [2006] R.J.D.T. 318, D.T.E. 2006T-231 (T.A.).

Cargill Ltée c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, D.T.E. 2009T-540 (T.A.).

Caron et Centre Miriam, 2012 QCCLP 3625, [2012] C.L.P. 173, requête en révision judiciaire, 2012-07-13 (C.S.), 700-17-009155-127.

Cégep Édouard-Monpetit et Sylvestre (30 mai 1996), Montréal 47507-60-9211 et 68445-60-9504 (C.A.L.P.).

Centre de protection Enfance-Jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue et Mailloux (22 octobre 1999), Abitibi-Témiscamingue 100122-08-9804, (C.L.P.).

Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN), [2008] R.J.D.T. 346, D.T.E. 2008T-126 (T.A.).

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec), [2006] R.J.D.T. 397, D.T.E. 2006T-209 (T.A.).

Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teacher's Union et Cégep Champlain-Campus St-Lawrence (Champlain Regional College- St. Lawrence Campus), D.T.E. 2006T-921 (T.A.).

Chaput c. Montréal (Société de transport de la Communauté urbaine de), [1992] R.J.Q. 1774 (C.A.), [1992] C.A.L.P. 1253, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, (C.S. Can., 1993-03-04), 23265.

Chartier et Montréal (Ville de) (Arrondissement Mercier/Hochelaga-Maisonneuve), 2010 QCCLP 4873, 2010 EXPT-1822.

Cheikh-Bandar c. Pfizer Canada inc., 2008 QCCRT 124, D.T.E. 2008T-306, conf. par 2008 QCCS 4811, D.T.E. 2008T-877.

Chouinard c. Ressourcerie Lévis, 2009 QCCRT 288, D.T.E. 2009T-637, conf. par 2010 QCCS 479, D.T.E. 2010T-141.

Cie Martin-Brower du Canada et Cournoyer (12 novembre 2004), Lanaudière 189522-63-0208, (C.L.P.).

Clair Foyer inc. c. Syndicat des employés de Clair Foyer inc., D.T.E. 2005T-983, A.A.S. 2005A-188 (T.A.).

Claveau et CSSS Chicoutimi–CHSLD Chicoutimi, 2008 QCCLP 3389, [2008] C.L.P. 224, C.L.P.E. 2008LP-72.

Clavet c. Commission des relations du travail, 2007 QCCS 4450, [2007] R.J.D.T. 1442.

Collins & Aikman Inc. et Dansereau, [1986] C.A.L.P. 134, D.T.E. 87T-231.

Colonna et Lundrigan ltée (Comstock International) (14 décembre 1992), Montréal 22395-60-9010, (C.A.L.P.).

Comax, coopérative agricole c. Syndicat des salariés de Comax (CSD), D.T.E. 2012T- 640, 2012EXPT-1887 (T.A.).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Genest, (1997) R.J.Q. 1488 (T.D.P.Q).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Parent, 2012 QCTDP 12, J.E. 2012-1503.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Villemaire, 2010 QCTDP 8, J.E. 2010-1001.

Commission scolaire de l'Énergie c. Syndicat de l'enseignement de la Mauricie (9 juillet 2010), Mauricie 2010-5528 (T.A.), conf. par 2012 QCCS 614, D.T.E. 2012T-191.

Compagnie A c. L.B., 2007 QCCRT 332, [2007] R.J.D.T. 1077.

Compagnie Marconi du Canada et Trottier, [1990] C.A.L.P. 968, D.T.E. 90T-1141.

Conseil du Québec, Unite Here c. Beaulieu Canada inc., D.T.E. 2007T-353 (T.A.).

Coopérative des techniciens ambulanciers du Québec (CTAQ) c. Association des salariés du préhospitalier (ATPH), D.T.E. 2011T-502, 2011EXPT-1419 (T.A.).

Corporation Newalta et Syndicat des travailleurs de Nova PB (CSN), 2011EXPT-1947 (T.A.).

Cossette et Centre jeunesse Québec, 2010 QCCLP 7205, 2010EXPT-2302.

Côté c. Assurancia Marcel Hamel inc., 2012 QCCRT 4, D.T.E. 2012T-94.

Côté c. Fabrique de la paroisse de Saint-Félicien, 2008 QCCRT 509, D.T.E. 2009T-78.

Côté et Assh inc. (15 mars 1991), Québec 02773-03-8704 (C.A.L.P.).

Côté et Buanderie HMR inc., 2009 QCCLP 1927, C.L.P.E. 2008LP-290.

Côté et Domtar inc., [1998] C.L.P. 130, conf. par *Côté et Domtar inc.*(6 mai 1999), Longueuil 82189-62-9608-R (C.L.P.).

Cousineau et Canadien Pacifique ltée, [1991] C.A.L.P. 941.

Craig c. Poliseno Marine International Inc, 2009 QCCRT 11.

Darveau et Montréal (Société de transport de la Rive-Sud de), [1993] C.A.L.P. 1397, D.T.E. 94T-28.

Del Burgo c. Alitalia Linee Aeree Italiane S.p.A, [2000] R.J.D.T. 1571, D.T.E. 2000T-1105.

De Montigny c. Brossard, [2010] 3 R.C.S. 64.

Deroy et Pentagon Construction 1969 (17 mars 1997), Montréal 79693-60-9605 (C.A.L.P.).

Desmeules et Montréal (Ville de), [1995] C.A.L.P. 666, D.T.E. 95T-733 (C.A.L.P.).

Dessureault c. Revue de Terrebonne inc., 2010 QCCRT 94, D.T.E. 2010T-225.

Drolet et Excalibor inc.(F), 2007 QCCLP 6100.

Drouin et Miron inc. (25 mars 1993), Montréal 25385-60-9011 (C.A.L.P.).

Dumont et Hôpital de l'Enfant-Jésus (St-Sacrement), 2010 QCCLP 5199, 2010EXPT-1837.

Dupuis c. Commission scolaire de la Riveraine, 2008 QCCRT 408, D.T.E. 2008T-821, conf. par 2009 QCCRT 3, D.T.E. 2009T-85, conf. par 2010 QCCS 481, D.T.E. 2010T-160.

Durocher c. Centre jeunesse de Montréal et le Centre jeunesse de Montréal CJM Rose-Virginie Pelletier, 2011 QCCRT 571, [2012] R.J.D.T. 171, requête en révision judiciaire 2012-01-11 (C.S.), 500-17-069821-125.

Durocher c. Centre jeunesse de Montréal, 2008 QCCLP 5569, conf. par 2010 QCCLP 591.

E.N. et Commission scolaire A, 2009 QCCLP 2709.

Emballages Déli-Plus inc. et Champagne, C.L.P.E. 2000LP-154.

Ferland et Banque de Nouvelle-Écosse (19 mai 1993), Montréal 22277-05-9010 (C.A.L.P.).

Forget-Chagnon et Marché Bel-Air, [2000] C.L.P. 388.

François et Manufacturier de bas Iris inc., C.L.P.E. 2000LP-107.

Fraternité des paramédics de Bellechasse (Armagh) c. Ambulances 3377 (Ambulances Bellechase inc), 2011 CanLII 70524 (T.A.). [*Fraternité des paramédics*, *supra* note 444]

Fuoco et Sûreté du Québec, [1993] C.A.L.P. 873, D.T.E. 93T-992.

G.S. c. H.F., 2007 QCCRT 295, [2007] R.J.D.T. 1050, conf. par 2007 QCCRT 530, D.T.E. 2007T-963, fixation d'une indemnité 2008 QCCRT 297, D.T.E. 2008T-799.

Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des Moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule, 2011 QCCRT 550, D.T.E. 2012T-54.

Gagné c. Pratt & Whitney Canada, 2007 QCCA 736, D.T.E. 2007T-482, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2007-11-15), 32168.

Gagné et Résidence Christophe Colomb, [1988] C.A.L.P. 305, D.T.E. 88T-1061.

Garipey et Jenkins Canada inc., [1989] B.R.P. 70.

Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2001T-99, J.E. 2001-213, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2001-09-20), 28436.

Geoffroy et Fernand Gilbert ltée, [2005] C.L.P. 152, C.L.P.E. 2005LP-33.

Gervais et Établissements de détention du Québec, [2005] C.L.P. 1467, C.L.P.E. 2005LP-248.

Ghanouchi c. Lapointe, 2009 QCCA 21, D.T.E. 2009T-81.

Goldman et Emballages Stuart inc. (19 août 1997), Montréal 78681-60-9604 (C.A.L.P.).

Gorman et Centre Mont-Royal inc. (14 juin 2006), Montréal 272209-0509 (C.L.P.).

Goulet c. Coopérative de services à domicile Beauce-Nord, 2012 QCCRT 138, [2012] R.J.D.T. 475.

Grondin et Foyer Ste-Famille inc. (4 avril 1990), Québec 05284-03-8711 (C.A.L.P.).

Groulx et Restaurant Ferme Rouge (3 octobre 1992), Hull 26595-07-9102 (C.A.L.P.).

Groulx et Sainte-Adèle (Ville de) (18 février 2003), Saint-Jérôme 186531-64-0206 (C.L.P.).
Groupe Datamark System Inc. et Lamontagne, 2007 QCCLP 1454.

Guèvremont et Mil Tracy, [1994] C.A.L.P. 1142, D.T.E. 94T-1024.

Guttman c. Nulook solutions bureau inc., 2013 QCCRT 289.

H.H. c. Hôpital Chinois de Montréal, 2007 QCCRT 277, [2007] R.J.D.T. 1023.

Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne), [1999] R.J.Q. 2522, D.T.E. 99T-945 (C.A.).

Haddad c. Vêtements Va-Yola ltée, 2008 QCCRT 177, D.T.E. 2008T-422.

Haddad et Vêtements Va-Yola ltée, C.L.P.E. 2006LP-124.

Hamel et Transport Québec et C.S.S.T. (16 janvier 1997), Québec 68461-61-9504 (C.A.L.P.).

Havre des Femmes inc. c. Dubé, [1998] R.J.Q. 346, J.E. 98-344 (C.A.).

Hôpital Louis-H. Lafontaine et Teasdale, [1993] C.A.L.P. 894, D.T.E. 93T-994.

Hôpital Mont-Sinaï et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec, D.T.E. 2013T-194, 2013EXPT-561 (T.A.).

J.A. et Compagnie A, 2011 QCCLP 2828.

J.B. et Commission scolaire A, 2007 QCCLP 6158.

Jalbert et La Boîte à coupe (25 mars 2002), Québec 151993-32-0011 (C.L.P.).

Janzen c. Platy entreprises ltd, [1989] 1 R.C.S. 1252, D.T.E. 89T-558.

Kamyr Entreprises inc. et Bonneau, [1993] C.A.L.P. 1318, D.T.E. 93T-1270.

L.B. c. Compagnie A., 2006 QCCRT 608, [2007] R.J.D.T. 115, conf. par 2007 QCCRT 332, [2007] R.J.D.T. 1077.

Laberge c. Entretien ménager Lyna inc., 2011 QCCRT 60, D.T.E. 2011T-198.

Labrie et Commission de la santé et de la sécurité du travail, C.L.P.E. 99LP-37.

Lacasse et Pêcheries Herman Synott inc. (8 août 2003), Gaspé 198927-01B-0301 (C.L.P.).

Lacroix c. Alliance autochtone du Québec inc., 2007 QCCRT 292, conf. par 2007 QCCRT 616, D.T.E. 2008T-82.

Laflamme et Avenue Pontiac Buick Cadillac inc. (14 novembre 1988), Montréal 948-955 (C.A.L.P.).

Lafrenière et Sodema, C.L.P.E. 2001LP-13, [2001] C.L.P. 12.

Lahreche et Provigo (division Montréal détail), [2003] C.L.P. 1708.

Lambert c. Soudure J.M. Chantal inc., 2006 CanLII 66837 (C.L.P.).

Landesman c. EnCore Automotive, 2007 QCCRT 558, D.T.E. 2007T-1038.

Landry et Centre d'accueil Émilie Gamelin, [1995] C.A.L.P. 1049, D.T.E. 95T-916, désistement de la requête en révision pour cause (C.A.L.P. 1995-12-05), 35494-60-9201.

Lanoue et Ventilation Québec Air inc., 2011 QCCRT 0129, requête en révision demandée (C.R.T.), CM-2011-4514, CM-2012-2143.

Lanouette c. Giraldeau, 2011 QCCRT 425.

Lapointe et Atelier de mécanique Lapointe enr. (23 janvier 1996), Montréal 62422-64-9409 (C.A.L.P.).

Laramée et Soreltex International inc.(13 octobre 1992), Montréal 20651-62-9007 (C.A.L.P.).

Larivière c. Centres jeunesse de l'Outaouais, 2010 QCCRT 324, [2010] R.J.D.T. 969.

Larivière et Corp. d'aliments Ronzoni du Canada, 2010 QCCLP 5320.

Lauzon et Produits chimiques Expro (1986), D.T.E. 87T-18, [1985-86] B.R.P. 368, désistement d'appel (C.A.L.P. 1987-01-07), 00472-62-8606 (). (*Lauzon*, *supra* note 264)

Lavoie c. Récupération Grand-Portage inc., 1998 CanLII 18199 (C.L.P.).

Lebuis et Commission scolaire de Chambly (28 novembre 1995), Montréal 60124-62-9406 (C.A.L.P.).

Leclerc c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, D.T.E. 2008T-320 (C.F.P.), conf. par 2009 QCCS 3917, D.T.E. 2009T-663.

Leduc et Armoires Fabritec ltée, 2012 QCCLP 255, 2012EXPT-242.

Lemieux et Commission scolaire de Montréal, 2009 QCCLP 7638.

Lemyre et Marché Bél-air inc., C.L.P.E. 2003LP-332.

Les Brasseries Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces, ouvriers de diverses industries, section locale 1999, [2003] R.J.D.T. 788, D.T.E 2004T-545 (T.A.).

Les Variétés Pierre Prud'homme inc. et Charette (1er septembre 1999), Saint-Antoine 115209-64-9904 (C.L.P.).

Létourneau et Aéroports de Montréal (Aéroport international de Montréal), [2004] C.L.P. 63, C.L.P.E 2004LP-22, conf. par C.L.P.E. 2005LP-300.

Lévesque et Québec (Ministère de la Sécurité publique), D.T.E. 2007T-902 (C.F.P.).

Lévesque et Québec (Ministère de la sécurité publique), D.T.E. 2009T-423, [2009] R.J.D.T. 889, requête en révision rejetée : (C.F.P., 2009-10-08), 1273342.

Lévis (Ville de) et Fraternité des policiers de Lévis inc., 2011EXPT-43 (T.A.).

Linch et Ministère solliciteur général du Canada, [1987] C.A.L.P. 590, D.T.E. 88T-100.

Lizotte et R.S.S.S. MRC Maskinongé, [2003] C.L.P. 463, CL.P.E. 2003LP-106.

Locke c. 9107-7438 Québec inc., 2011 QCCRT 106, D.T.E. 2011T-213, fixation d'une indemnité 2012 QCCRT 214.

Lussier et Caleçons vos goûts, C.L.P.E 2003LP-185.

M.B. et Commission scolaire A, 2010 QCCLP 2035.

M.B. et Compagnie A, 2010 QCCLP 1361, [2009] C.L.P. 707.

M.P. et Compagnie A, 2010 QCCLP 4129.

Maltais et Service correctionnel du Canada, 2012 QCCLP 3911, 2012 EXPT-1399.

Marcoux et Commission de la santé et sécurité du travail, [1996] C.A.L.P. 931, D.T.E. 96T-887, conf. par *Marcoux et C.S.S.T.* (24 février 1997), Montréal 64179-60-9411 (C.A.L.P.), conf. par *Marcoux et C.S.S.T.* (5 septembre 1997), Montréal 64179-60-9411 (C.A.L.P.).

Marjara et Zaveco ltée (4 octobre 1996), Montréal 63434-60-9410 (C.A.L.P.).

Métallurgiste unis d'Amérique, section locale 7065 et Radio Carillon taxi inc., D.T.E 99T-429 (T.A.).

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400 et Host International (X.Y.), [2010] R.J.D.T. 233, D.T.E. 2010T-28 (T.A.).

Métro Richelieu et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, D.T.E. 2009T-542 (T.A.).

Ministère de la défense nationale et Simard (19 septembre 1995), Québec 56371-03-9401 (C.A.L.P.).

Monongo c. Coffres-forts C.B 2000 inc., 2010 QCCRT 290, D.T.E. 2010T-468, conf. par 2012 QCCS 4085, 2012 EXPT-1880.

Montréal (Ville de) (Service de police) et Fraternité des policières et policiers de Montréal inc., 2010EXPT-174 (T.A.).

Montréal (Ville de) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP), D.T.E. 2009T-375 (T.A.).

Moreau et C. & G. Fortin inc. (5 juin 1992), Québec 15553-04-8911 (C.A.L.P.).

Morel et Centre routier inc., [1989] C.A.L.P. 1171, D.T.E. 90T-123.

Morin et Twinpak inc., [1993] C.A.L.P. 77, D.T.E. 93T-264.

Mueller Canada Inc. c. Ouellette, [2004] R.J.D.T. 459, D.T.E. 2004T-1170, (C.A.), requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2004-11-18), 30435.

Nadeau et Coach Canada inc., 2011 QCCLP 2768.

Normandin c. Banque Laurentienne du Canada, 2010 QCCA 1167, [2010] R.J.D.T. 845, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2011-01-20), 33840.

Ouellette et Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont, [1994] C.A.L.P. 1442, D.T.E. 94T-1324.

Ouimet-Jourdain c. Hammami, 2008 QCCRT 330.

Ovide Morin inc. et Morin Arpin, 2009 QCCRT 89, [2009] R.J.D.T. 266.

P.B. et S.L. (1er octobre 2007), Québec 317957-31-0705 (C.L.P.).

Parisien c. Station Mont-Tremblant, société en commandite, 2003 QCCRT 433, D.T.E. 2003T-804.

Pelletier et Conseil Montagnais Sept-Îles, 2005 CanLII 73373 (C.L.P.).

Pierre-Louis c. Syndicat des copropriétaires de Tropiques Nord 1, Montréal, Phase 1, 2008 QCCRT 59.

Plamondon et Les Transports D.P.M. Ltée (22 juin 2000), Québec 126133-32-9911 (C.L.P.).

Poisson et Urgences Santé, [1999] C.L.P. 869, C.L.P.E. 99LP-204.

Pothier et Houbigant ltée, [1991] C.A.L.P. 1087, D.T.E. 91T-1365.

Prévost et Bois Omega ltée (faillite), 2007 QCCLP 4352.

Provigo Distribution inc. et Ingui (24 août 2001), Montréal 133677-71-0003R (C.L.P.).

Provost et Laboratoires Ville-Marie inc. (27 mai 1992), Shawinigan 33847-04-9111 (C.A.L.P.), requête en révision rejetée *Provost et Laboratoires Ville-Marie inc.* (5 novembre 1992) 33847-04-9111, Shawinigan (C.A.L.P.).

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Centre Maraîcher Eugène Guinois Jr inc., D.T.E. 2005T-399, [2005] R.J.Q. 1315 (T.D.P.), requête pour permission d'appeler rejetée (C.A. 2005-05-05), 500-09-015559-057.

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211, D.T.E. 96T-1257.

Québec inc. et Dég. SST & Co-pres. CSS Sobeys, 2010 QCCLP 8131, inf. par. 2012 QCCS 3110.

Québec (Ville de) et Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec, [2007] R.J.D.T. 653, D.T.E. 2007T-289 (T.A.).

Quenneville et Truscon Steel Works, [2002] C.L.P. 307, C.L.P.E. 2002LP-68.

R.M. et Compagnie A, 2012 QCCLP 3475.

Rajeb c. Solutions d'affaires Konica Minolta (Montréal) inc., 2008 QCCRT 169, [2008] R.J.D.T. 763.

Rajeb et Solutions d'affaires Konica Minolta, 2010 QCCPL 5139.

Rajeb et Solutions d'affaires Konica Minolta, 2011 QCCRT 397, D.T.E. 2011T-609, requête en révision (C.R.T.) CM-2011-4958.

Rego et Fibrex fibre de verre inc., [1997] C.A.L.P. 1694, D.T.E. 98T-19.

Rhéaume et Canada (Ministère du Revenu National, Douanes et Accise), [1996] C.A.L.P. 139, requête en révision pour cause rejetée (C.A.L.P., 1996-08-16), 43091-62-9208.

Ricard et C.J. de la Montérégie, [1994] C.A.L.P. 227, D.T.E. 94T-318.

Richer et Montréal (Société de transport de la communauté urbaine de), [1990] C.A.L.P. 1186, requête en révision pour cause rejetée, (C.A.L.P., 1992-06-15), 05226-60-8711.

Rioux c. Commission touristique du Port-Joli inc., 2011 QCCRT 473, D.T.E. 2011T-756.

Rivard et S.E.P.A.Q. (Réserves fauniques), 177163-04-0201, 02-06-14, S. Sénéchal.

Roc c. Poulbec, 2007 QCCRT 441.

Rocois construction inc. c. Québec ready mix inc., [1990] 2 R.C.S. 440, J.E. 90-1199.

Rosello et Technicolor Canada inc. (31 mars 2003), Montréal 193762-72-0210 (C.L.P.).

Rouleau et Université de Montréal, 2009 QCCRT 277, [2009] R.J.D.T. 975.

Roy et Élevages Lessard inc., [2004] C.L.P. 669, C.L.P.E. 2004LP-157.

Roy et Maisons Laprise, 2008 QCCRT 86, D.T.E. 2008T-238.

Ruz et Protech Chimie Ltée (31 août 1994), Montréal 52454-60-9307 (C.A.L.P.).

S.B. et Compagnie A, 2010 QCCLP 5748.

S.C. et Compagnie A, 2011 QCCLP 6253.

Sirois et Productions Ranger (1998) inc., 2007 QCCLP 3872.

Skelling c. Québec (P.G.), 2006 QCCA 148, D.T.E. 2006T-199.

Sobeys Québec inc. c. Commission des lésions professionnelles, 2012 QCCS 3110.

Société canadienne de la Croix-Rouge et Sabourin (30 septembre 1997), Montréal 81536-60-9608 (C.A.L.P.).

Société canadienne des Postes et Lauzon, 2007 QCCLP 5595, [2007] C.L.P. 921.

Société des établissements de plein air du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec, 2009 QCCA 329, D.T.E. 2009T-179, requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 09-09-10 (33135).

St-Amant et Domtar inc. (17 juin 1992), Sherbrooke 12788-05-8904 (C.A.L.P.).

St-Jean et Société canadienne des postes (12 décembre 1997), Montréal 65510-60-9412 (C.A.L.P.).

Super C et Consigny (3 août 1998), Québec 92631-03-9712 (C.A.L.P.).
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3365 (FTQ) et La Minerve (Municipalité de), 2011EXPT-1945 (T.A.).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier-SCEP c. Amdocs gestion de services canadiens inc., 2009 QCCS 467, [2009] R.J.D.T. 39, désistement de la requête pour permission d'appeler; règlement hors cour (C.A., 2010-02-11), 500-09-019472-091.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c. Tembec, Usine de Matane, 2012 QCCA 179.

Syndicat de la fonction publique du Québec- unité fonctionnaires c. Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Justice), D.T.E. 2012T-89, 2012EXPT-265 (T.A.).

Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal et Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, D.T.E. 2009T-594.

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la sécurité publique), D.T.E. 2011T-713, 2011EXPT-1946.

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Québec (Ministère de la sécurité publique), D.T.E. 2012T-70, 2012EXPT-206.

Syndicat des employées et employés des Aéroports de Montréal et Aéroports de Montréal, D.T.E. 2011T-40, 2011EXPT-141.

Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), D.T.E. 2010T-739, 2010EXPT-739 (T.A.).

Syndicat des enseignants de Beauce-Appalaches et Collège de Beauce-Appalaches, [2006] R.J.D.T. 1314, D.T.E. 2006T-815 (T.A.).

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Montréal (Ville de), D.T.E. 2009T-72 (T.A.).

Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale St-Jean-sur-Richelieu (FTQ) et St-Jean-sur-Richelieu (Ville de), D.T.E. 2009T-251 (T.A.).

Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIQ) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (Hôpital Notre-Dame), D.T.E. 2011T-730, 2011EXPT-1993 (T.A.), Fixation d'une indemnité : D.T.E. 2012T-47, 2012EXPT-162 (T.A.).

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres Jeunesse Mauricie-Centre-Du-Québec (CSN) et Centre Jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec, [2009] R.J.D.T. 1723, D.T.E. 2009T-875 (T.A.).

T.P. et S.R.M. (14 octobre 2005), Joliette 252684-63-0501 (C.L.P.).
Tessier et Scobus (1992) inc., [1995] C.A.L.P. 1487, D.T.E. 95T-1317.

Tharumaratam et 3097-5163 Québec inc., 2012 QCCRT 0390, D.T.E. 2012T-629.

Thierney et Bombardier inc. (1 août 1995), Montréal 47352-60-9212 (C.A.L.P.).

Toronto (Ville) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 79, [2003] 3 R.C.S. 77, D.T.E. 2003T-1098.

Tousignant et Constructions Louisbourg ltée, [1989] C.A.L.P. 1076, D.T.E. 90T-72.

Transport V.A. inc. et Meunier (22 juin 1993), Montréal 34581-60-9112 (C.A.L.P.).

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 509 c. Plastique Art ltée, 2011EXPT-277.

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 500) c. Alimentation Pierre Côté, 2010 CanLII 63913.

Tremblay c. 2633-2437 Québec inc. (Pharmaprix), 2010 QCCQ 10189.

Tremblay et Attitudes Import inc., C.L.P.E. 2005LP-93.

Tremblay et Restaurant Fleur de Lys, 2011 QCCLP 5684, 2011EXPT-1663.

Union canadienne des travailleurs en communications, unité 4 c. Nordx/CDT inc., 2003 CanLII 17879 (T.A.).

Université A et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université A, D.T.E. 2007T-601 (T.A.).

Université du Québec à Montréal et Syndicat des employées et employés de l'Université du Québec à Montréal, section locale 1294, D.T.E. 2011T-347, 2011EXPT-961.

Vachon-Verreault et Centre hospitalier de Valleyfield, [1989] B.R.P. 60.

Venet et Électrique Haco inc. (25 février 1999), Laval 105755-61-9810 (C.L.P.).

Vergera et 9169-1022 Québec inc., 2009 QCCRT 224, D.T.E. 2009T-470.

Veilleux et Ste-Aurélie (Municipalité de), 2009 QCCRT 186, conf. par 2010 QCCRT 50.

Welch et Groupe pharmaceutique Bristol Meyers, [1993] C.A.L.P. 1470, D.T.E. 94T-1 conf. par [1993] C.A.L.P. 1490 (C.S.), conf. par [1998] C.A.L.P. 533, D.T.E. 98T-156 (C.A.).

Willis Brazolot & cie inc. et Hugues, 2010 QCCLP 5704, désistement de la requête en révision (C.L.P., 2011-09-14) 368022-62C-0901-R.

Wood c. Groupe Brazolot Migration inc., 2011 QCCLP 3139, conf. par 2012 QCCLP 3478.

MONOGRAPHIES

Adams, Andrea. *Bullying at Work*, Londres, Virago Press, 1992.

Baudouin, Jean-Louis et Deslauriers, Patrice. *La responsabilité civile*, 7^e édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007.

Benaroch, Patrick L. et Fortin, Jean-Marc. *Le congédiement déguisé au Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

Binette, Nicole. *Victime au travail : l'enfer du harcèlement psychologique*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 2005.

Bourgault, Julie. *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006.

Cantin, Isabelle et Cantin, Jean-Maurice. *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, 2^e Édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

Chappell, Duncan et Di Martino, Vittorio. *Violence at work*, Genève, Bureau International du Travail, 2006.

Cliche, Bernard *et al.* *Le harcèlement psychologique et les lésions psychologiques*, Cowansville (Qc), 2^e édition, Yvon Blais, 2012.

De Gaulejac, Vincent. *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005.

Drapeau, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1991.

Ducharme, Léo. *Précis de la preuve*, 6^e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2005.

Gbézo, Bernard E. *Agressivité et violences au travail : comment y faire face*, 2^e édition, Issy-les-Moulineaux, Éditions Sociales Francaises, 2000.

Hirogoyen, Marie-France. *Le harcèlement moral*, Paris, Syros, 1998.

Hirogoyen, Marie-France. *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : Démêler le vrai du faux*, Paris, Syros, 2001.

Hornstein, Harvey H. *Brutal Bosses and Their Prey: How To Identify and Overcome Abuse in The Workplace*, New-York, Riverhead Books, 1996.

Kuretzky, Barry et Mackenzie, Jennifer. *Human Resources Guide to Managing Workplace Harassment*, Aurora (Ont.), Aurora Professional Press, 2003.

Laflamme, Anne-Marie. *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais : Bruxelles, Bruylant, 2008.

Lamothe, Joseph Cléophas. *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, Montréal, Carswell, 1905.

Leymann, Heinz. *Le mobbing : La persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996.

Lippel, Katherine et Lefebvre, Marie-Claire. *La réparation des lésions professionnelles : analyse jurisprudentielle*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2005.

Morin, Fernand, et al. *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2010.

Nadeau, André et Ducharme Léo. *Traité de droit civil du Québec*, Tome 9, Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 1965.

Ouellet, Florian. *La SST : Un système détourné de sa mission : un état de la question des lésions professionnelles*, Napierville (Qc), Groupe de communication Sansectra : Impact, une division des éditions Héritage, 2003.

Perreault, Janick. *L'indemnisation du préjudice corporel des victimes d'accident d'automobile*, Brossard, Publications CCH Ltée, 2010.

Poirier, Guy et Rivest, Robert L., avec la collaboration d'Hélène Fréchette. *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004.

Royer, Jean-Claude. *La preuve civile*, 3e Édition, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003.

Sansfaçon, Michel. *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles : aspects juridiques en droit québécois*, 2e édition, Montréal, Wilson & Lafleur, 2000.

Sigouin, Marie-Josée, Bernier, Linda et Lussier, Mylène. *Gérer les problèmes de santé mentale au travail : pourquoi et comment?*, LeCorre en bref, vol. 3, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008.

Treves, Renato. *Sociologie du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995.

OUVRAGES COLLECTIFS

Laflamme, Anne-Marie et Gagné, Émilie. « Le droit québécois régissant l'accès à l'emploi et le droit au maintien du lien d'emploi pour les personnes ayant des incapacités », dans Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Santé et sécurité du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2010.

Lippel, Katherine et Cox, Rachel. «Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale: prévention, indemnisation et réadaptation», Katherine Lippel et Guylaine Vallée, dir., *Santé et sécurité du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2010.

Lippel, Katherine, Cox, Rachel et Aubé, Isabelle. « Interdiction du harcèlement et protection de la vie privée et des droits fondamentaux » dans Guylaine Vallée et Katherine Lippel, dir., *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2009.

Rocher, Guy. « L'effectivité du droit » dans Andrée Lajoie et al., dir., *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal, Thémis, 1998.

Sioui, Isabel. « La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans École du Barreau du Québec, *Droit du travail*, vol. 8, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012.

Brunelle, Christian. « La dignité, ce digne concept juridique », dans École du Barreau du Québec, *Justice, société et personnes vulnérables*, vol. Hors série, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

ARTICLES

Brière, Jean-Yves. « Harcèlement psychologique : un joyeux cafouillis! », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2013)*, vol. 364, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.

Brunelle, Christian et Samson, Mélanie. « Les conflits de compétence entre tribunaux spécialisés : une question de textes ou de contextes? » (2008-09) 39 *R.D.U.S.* 223.

Brunelle, Christian. « La protection quasi-constitutionnelle contre le harcèlement », dans Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail (2000)*, vol. 134, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2000.

Cantin, Isabelle. « La violence et le harcèlement au travail : l'Ontario rattrape le Québec et innove », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2011)*, vol. 333, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011.

Chabot, Marie-France. « Les normes légales contre le harcèlement psychologique : loin d'être minimales », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Actes de la conférence des*

juristes de l'État tenue les 13 et 14 avril 2011 à Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011.

Cormier, France. « La victime de harcèlement et le processus de réadaptation professionnelle », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2007), vol. 263, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007.

Côté, Luc et Rivest, Robert L. « Le harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), vol. 201, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004.

Cox, Rachel. « Psychological Harassment Legislation in Québec: The First Five Years » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 55.

Drolet, Johanne *et al.* « Les multiples visages du harcèlement psychologique dans le milieu de l'éducation », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail en éducation* (2007), vol. 279, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2007.

Dupéré, Carole. « Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail » en ligne : (2009) 5 : 2 *Regards sur le travail* <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/regardstravail-vol05-02.pdf>.

Fernández, Diego López. « Legal Protection for Victims of Workplace Harassment in Chile » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 91.

Fischinger, Philipp S. « "Mobbing": The German Law of Bullying » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 153.

Guberman, Nancy. « La banalisation de la violence en milieu de travail » (2000) 19 *Options CEQ* 171.

Hoel, Helge et Einarsen, Ståle. « The Swedish Ordinance Against Victimization at Work: A Critical Assessment » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 225.

Jacobs, Laverne A. « Integrity, Dignity and the Act respecting industrial accidents and occupational diseases: Can the Act Provide More Appropriate Compensation for Sexual Harassment Victims? » (2000) 30 *R.D.U.S.* 279.

Laflamme, Anne-Marie et Nadeau, Jennifer. « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », dans *Conférence des juristes de l'État 2011, Actes de la conférence des juristes de l'État tenue les 13 et 14 avril 2011 à Québec*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2011.

Laflamme, Anne-Marie. « La protection de la santé mentale : une question de santé et de sécurité au travail? » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2008), vol. 284, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2008.

Laflamme, Anne-Marie. « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? » (2007) 48 *C. de D.* 215.

Laflamme, Anne-Marie. « Le maintien en emploi du salarié handicapé : effets et limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en droit québécois » en ligne : (2010) 12 : 1 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a1.htm>>.

Lafond, Reine. « Le droit au retour au travail : examen pratique de ses paramètres d'exercice », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2003), vol. 183, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003.

Lamy, Francine. « Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail? » (2000) 19 *Options CEQ* 115.

Lamy, Francine. « Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué : les hésitations des uns, les difficultés des autres », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2003), vol. 190, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003.

Lamy, Francine. « Le harcèlement psychologique : un terreau fertile à l'imprévisibilité », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2009), vol. 310, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

Langevin, Louise. « L'affaire Béliveau St-Jacques : une bonne affaire pour les victimes de harcèlement? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit civil* (1997), vol. 91, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997.

Langevin, Louise. « Progrès ou recul: réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec » (2005) 17 *C.J.W.L.* 197.

Laporte, André et Lavallée, Christiane. « La nouvelle indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en matière d'accidents d'automobile* (2001), vol. 163, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2001.

Leclerc, Chantal, Sabourin, Cécile et Bonneau, Micheline. « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités » en ligne : (2005) 7 : 2 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n2/articles/v7n2a4.htm>>.

Leclerc, Chantal. « Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas » en ligne : (2005) 7: 3 *Pistes* < <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a4.htm>>.

Léger, Élane. « Responsabilité du tiers-employeur à l'égard des sous-traitants », dans Service de la formation permanente, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2004), vol. 201, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004.

Lerouge, Loïc. «Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives» (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 109.

Letreiz, Michel. « Les circonstances nouvelles permettant la modification du plan de réadaptation et l'emploi convenable à temps partiel : mythe ou réalité », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2009), vol. 303, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

Lippel, Katherine. « The Law of Workplace Bullying: An International Overview» (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 1.

Lippel, Katherine. « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », en ligne : (2005) 7 :3 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>>.

Lippel, Katherine. « Le droit comme outil de maintien en emploi : rôle protecteur, rôle destructeur », en ligne : (2010) 12 :1 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a2.htm>>.

Lippel, Katherine. « L'expérience du processus d'appel en matière de lésions professionnelles telle que vécue par les travailleuses et les travailleurs », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2006), vol. 239, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

Lippel, Katherine. « L'expérience du processus d'appel en matière de lésions professionnelles tel que vécu par les travailleuses et les salariés », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (2006), vol. 239, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

Mekela, Finn. « "Tell Me Where It Hurts" : Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Histerical Victims » (2006) 51 *McGill L.J.* 27.

Mercure, Francine. « L'admissibilité à titre de lésions professionnelles des maladies à caractère psychologique ou en sommes-nous où en sommes-nous? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail* (1995), vol. 62, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1995.

Nadon, Jean. « Législation des accidents du travail » (1943) 3 *R. du B.* 13.

Netter, Thomas. « Lorsque travailler devient dangereux. Coups de poings, crachats, insultes et coups de feu : la violence au travail existe désormais dans le monde entier » (1998) 26 *Travail* 6.

Perret, Louis. « La nouvelle Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », (1986) 17:4 *R.G.D.* 897.

Poirier, Guy et Rivest, Robert L. « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2004), vol. 205, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004.

Prémont, Marie-Claude et Tancelin, Maurice. « L'indemnisation des victimes d'accidents du travail : une histoire de contre-courants » (1988) 39 *C. de D.* 233.

Pronovost, Solange. « La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2003), vol. 183, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003.

Sabourin, Diane. « Les pouvoirs de redressement de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2012), vol. 348, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2012.

Snell, Joan et Guthrie Robert. « The Australian Legal Framework for Workplace Bullying » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 15.

St-Arnaud, Louise, St-Jean, Micheline et Damasse, Jean. « S'absenter du travail pour un problème de santé mentale : Une épreuve qui exige du soutien » (2004) 39 :5 *Le Médecin du Québec* 89.

St-Arnaud, Louise, St-Jean, Micheline et Damasse, Jean. « Towards an enhanced understanding of factors involved in the return-to-work process of employees absent due to mental health problems » (2006) 25:2 *Canadian Journal of Community Mental Health* 303.

Turcotte, Jean-Robert. « DSM-IV 101 » : tenter de mesurer le subjectif » dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en matière d'accidents automobiles* (2003), vol. 199, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2003.

Velázquez, Manuel. « The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and Its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 185.

Yamada, David C. « Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment » (2010) 32: 1 *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 251.

ÉTUDES, RAPPORTS, DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX ET INTERNATIONAUX

American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders: DSM-V*, 5^e édition, Washington D.C., American Psychiatric Association, 2013.

Archambault, Horace. « Loi relative aux dommages résultant des accidents du travail : textes de loi anglaise et française en la matière » Conseil législatif, Québec, 1er juin 1904, Québec, Cie de publication Le Soleil, 1904.

Association des médecins spécialistes en santé communautaire du Québec. *Mémoire sur le régime de santé et sécurité du travail au Québec*, Montréal, AMSSCQ, 2010.

Au bas de l'échelle. « La plainte relative au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16) » (non daté), en ligne : aubasdelechelle.ca <http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamation_csst>.

Aurousseau, Chantal et Landry, Simone avec la collaboration de Samson, Monique et Gauthier, Pauline. *Les professionnelles et professionnels aux prises avec la violence organisationnelle*, Montréal, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ : Fédération des professionnels et professionnelles salariés et des cadres du Québec, 1996.

Bureau International du Travail. *Violence au travail dans le secteur des services et moyens de combattre le phénomène : recueil de directives pratiques du BIT*, Genève, BIT, 2004.

Brun, Emmanuelle *et al.*, avec la collaboration de González, Eusebio Rial. *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work, 2007.

Brun, Jean-Pierre et Kedl, Evelyn. *Portrait et analyse de plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail*, Québec, Université Laval, CGSST, 2006.

Brun, Jean-Pierre et Plante, Éric. « Rapport du sondage sur le harcèlement psychologique au travail » (mars 2004), en ligne : cgsst.com <<http://www.cgsst.com/stock/fra/doc127-155.pdf>>.

Clavet, Caroline et Lebel, Mahitée. *Les exigences actuelles du marché du travail comme terreau propice au harcèlement psychologique*, Essai de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2003 [non publié].

Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes. *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et du soutien aux victimes*, Québec, Ministère du Travail, 2003.

Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail. *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 2001.

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Application du Règlement sur l'assistance médicale : établissements de santé privés offrant des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie*, Québec, CSST, 2013.

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2004-2007*, Québec, CSST, 2009.

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail 2007-2010*, Québec, CSST, 2012.

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Guide administratif : application du règlement sur l'assistance médicale*, Québec, CSST, 2004.

Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Indemnités et remboursement de frais* : (données 2012), en ligne : [csst.qc.ca <http://www.csst.qc.ca/salariés/indemnités_remboisement_frais/Pages/indemnités_remboisement_frais.aspx>](http://www.csst.qc.ca/salariés/indemnités_remboisement_frais/Pages/indemnités_remboisement_frais.aspx).

Commission de la santé et de la sécurité du travail. « Soins de psychologie et de neuropsychologie » (2013), en ligne : [csst.qc.ca <http://www.csst.qc.ca/fournisseurs/remboursements/Pages/hausse-tarification-soins-psychologie.aspx>](http://www.csst.qc.ca/fournisseurs/remboursements/Pages/hausse-tarification-soins-psychologie.aspx).

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. *Stress traumatique* (12 octobre 2004), en ligne : [wsib.on.ca <http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/OPMDetail/24347?vgnextoid=7d12ae75e15d7210VgnVCM100000449c710aRCRD&vgnnextchannel=e93aee40cb05e110VgnVCM1000000e18120aRCRD>](http://www.wsib.on.ca/fr/community/WSIB/230/OPMDetail/24347?vgnextoid=7d12ae75e15d7210VgnVCM100000449c710aRCRD&vgnnextchannel=e93aee40cb05e110VgnVCM1000000e18120aRCRD).

Commission des lésions professionnelles. « Présomption de lésion professionnelle : art. 28 » (1^{er} juillet 2011), en ligne : [clp.gouv.qc.ca <http://www2.clp.gouv.qc.ca/sites/clpq/memento05.nsf>](http://www2.clp.gouv.qc.ca/sites/clpq/memento05.nsf).

Commission des lésions professionnelles. *Rapport annuel de gestion 2010-2011*, Québec, CLP, 2011.

Commission des normes du travail. « Congédiement sans cause juste et suffisante » (non daté), en ligne : [cnt.gouv.qc.ca <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html>](http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/congediement-sans-cause-juste-et-suffisante/exemples/index.html).

Commission des normes du travail. *Canevas pour élaborer une politique en matière de harcèlement psychologique au travail*, Québec, CNT, document non daté.

Commission des normes du travail. *Exemple de grille pour détecter les facteurs de risque en matière de harcèlement psychologique au travail*, Québec CNT, document non daté.

Commission des normes du travail. *Guide de l'employeur : Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail*, Québec, CNT, 2010.

Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion 2011-2012*, Québec, CNT, 2012.

Damant, Dominique, Dompierre, Johanne et Jauvin, Nathalie. *La violence en milieu de travail*, Québec, CSN CRI-VIFF, 1997.

Gagné, Jean-H. et Trudel, Gérard. *La législation du travail dans la province de Québec 1900-1953*, Québec, Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, 1955.

Groupe consultatif sur la recherche et les études en droit. *Le droit de savoir*, Ottawa, CRSH, 1983.

Henry, Carole. « Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard où en sommes-nous? », (1^{er} juin 2009), en ligne : [aubasdelechelle.ca <http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/documents/bilan_hp_ABE.pdf>](http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/documents/bilan_hp_ABE.pdf).

Institut de la statistique du Québec. *Enquête sociale et de santé de 1998*, 2^e éd., Montréal, Collection la santé et le bien être, 2000.

Laflamme, Anne-Marie. « *Le harcèlement psychologique au travail et les conflits juridictionnels résultant de l'interaction entre la LNT et la LATMP* », présentation au comité mandaté par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre afin d'examiner les recours en matière de harcèlement psychologique au travail, Montréal, CCTM, 21 avril 2011.

Leclerc, Chantal, Le Blond, Brigitte et Roussin, Céline. *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique*, Québec, Cahiers du CRIEVAT Laval, Université Laval, 2000.

Legros, Jacinthe. *Quand le travail donne les bleus au cœur! Intervention centrée sur la résilience et le pouvoir d'agir des personnes qui vivent de la violence psychologique au travail*, Mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2004 [non publié].

Lippel, Katherine *et al.*, avec la collaboration de Dupéré, Carole. « Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique » dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, IRSST, 2011.

Lippel, Katherine et al. *Traiter la réclamation ou traiter la personne? Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles*, Montréal, Service aux collectivités de l'UQAM, 2005.

Lippel, Katherine et Demers, Diane. *L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision Béliveau St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation des dommages*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998.

Lippel, Katherine. « Portrait du traitement accordé aux lésions professionnelles psychiques par la Commission des Lésions Professionnelles: 1998-2002 » Congrès de l'ACFAS, Université d'Ottawa, 19 mai 2006 [non publié]. Transcription disponible en ligne : <http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca/fr/publications/acfassante%20mentale.pdf>.

Lippel, Katherine. *Le droit des accidentés du travail à une indemnité : analyse historique et critique*, Mémoire de maîtrise en droit, Université de Montréal, 1986.

Lippel, Katherine. *Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique au travail : commentaires de Katherine Lippel*, document non daté.

Mercier, Lucie. « Politiques de population en matière d'accidents du travail au Québec », Communication présentée au 51e Congrès de l'ACFAS, Université du Québec à Trois-Rivières, mai 1983, Montréal, IRSST, 1983.

Ministère du travail, *La violence et le harcèlement au travail : comprendre la loi*, Gouvernement de l'Ontario, 2010.

Moreau, Nicole. *Violence ou harcèlement psychologique au travail? Problématique*, Québec, Direction des études et des politiques, 1999.

Normandin Beaudry. « Les tarifs des spécialistes de la santé en 2013 » (septembre 2013), en ligne : Communiqué NB <http://www.normandin-beaudry.ca/publications/communiqués/archives/2013/vol16-n14.fr.html>.

Ordre des psychologues du Québec. *Services dans le réseau public*, (non daté) en ligne : <http://www.ordrepsy.qc.ca/fr/public/trouver-un-professionnel/services-dans-le-reseau-public.sn>.

Ordre des psychologues du Québec. « Santé mentale de la population et accès aux psychologues dans les CLSC », (11 janvier 2003) en ligne : http://www2.ordrepsy.qc.ca/sn_uploads/02003_11_Sante_mentale_population_et_accès_psycholes_CLSC.pdf.

Paquet, Esther avec la collaboration de Michon, Louise et al. *Commentaires d'Au bas de l'échelle sur le rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Montréal, Au bas de l'échelle, 2001.

Patten, Scott et Juby, Heather. « Profil de la dépression clinique au Canada », Hamilton, Réseau canadien des centres de données de recherche, 2008.

Phaneuf, Stella et Roberge, Daniel. *Révision du cadre conceptuel devant guider la rédaction du prochain Règlement sur les atteintes permanentes- document de travail*, Québec, SAAQ, 1997.

Pharand, Geneviève. *Le harcèlement psychologique au travail : concepts-clés, sources de droit et réparations retenues par la Commission des relations du travail et les tribunaux d'arbitrage*, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, 2008 [non publié].

Saskatchewan Ministry of Advanced Education, Employment and Labour. *Working Well : Employers' Guide to Preventing and Stopping Harassment in Saskatchewan Workplaces*, Government of Saskatchewan, 2008.

Saskatchewan Worker's Compensation Board. *Injuries- Psychological*, (10 mars 2009), en ligne: [websask.com
<http://www.websask.com/WCBPortalWeb/ShowProperty?nodePath=/WCBRepository/pdfs/PolicyManual>](http://www.websask.com/WCBPortalWeb/ShowProperty?nodePath=/WCBRepository/pdfs/PolicyManual).

Société de l'assurance automobile du Québec. *L'indemnité pour perte de qualité de vie*, Québec, SAAQ, 2011.

Société de l'assurance automobile du Québec. *Tableau des indemnités*, (14 décembre 2011), en ligne : [saaq.gouv.qc.ca
<http://www.saaq.gouv.qc.ca/victime/police/tableau_indem.php>](http://www.saaq.gouv.qc.ca/victime/police/tableau_indem.php).

Société de l'assurance automobile du Québec. *Version annoté du Règlement sur l'indemnité forfaitaire pour préjudice non pécuniaire : Indemnisation pour perte de qualité de vie*, Québec, SAAQ, 2004.

Tétrault, Robert J. *Évaluation médicale et sécurité sociale : le cadre juridique de l'intervention des professionnels de la santé dans la mise en œuvre des régimes de sécurité sociale au Québec*, Thèse de doctorat en droit, Université Laval, 2004 [non publiée].

Veil, Claude. *Les états d'épuisement*, Concours médical, Paris, 1959.

JOURNAL DES DÉBATS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Québec, Assemblée nationale. *Journal des débats*, 5 (29 novembre 1984).

Québec, Assemblée nationale. *Journal des débats*, 130 (19 novembre 2002).