

1. Définitions

Harcèlement psychologique

« 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. » (Loi sur les normes du travail (LNT), art. 81.18). La définition inclut la notion de «harcèlement discriminatoire». Le harcèlement a un **caractère répété**, c'est-à-dire une continuité dans le temps.

Une seule conduite grave

La définition de la LNT prévoit la possibilité de harcèlement psychologique en présence d'«une seule conduite grave». Pour qu'une telle conduite soit reconnue comme du harcèlement psychologique, il faut démontrer la gravité de cette conduite, l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne de même que l'effet nocif de cette conduite sur la personne qui se perpétue dans le temps.

Conduite vexatoire

Conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est un comportement qui dépasse ce que la personne raisonnable estime correct dans l'accomplissement de son travail. La personne raisonnable est une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par la personne salariée qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire.

Exemples de conduite vexatoire :

- Traiter une personne de manière humiliante ou offensante
- La maintenir dans une situation d'infériorité par rapport à ses collègues de travail
- Adopter envers elle une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans l'accomplissement du travail

Harcèlement discriminatoire

Fondé sur 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.

Caractère de répétition ou de gravité

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. L'accumulation ou l'ensemble de ces conduites peuvent devenir du harcèlement.

Comportement hostile ou non désiré

Des paroles, des gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement, même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus. Il n'est pas requis qu'on doive prouver une intention malicieuse.

Comportement qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Comportement qui entraîne un milieu de travail néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour la personne qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

2. Preuve du harcèlement psychologique

Pour que le harcèlement psychologique soit reconnu, tous les éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

- Une conduite vexatoire
- Un caractère de répétition ou de gravité
- Un comportement hostile ou non désiré
- Un comportement qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique
- Un comportement qui entraîne un milieu de travail néfaste

Le fardeau initial de preuve appartient à la personne qui allègue être victime de harcèlement psychologique. Celle-ci doit faire la preuve de faits particuliers qui correspondent au comportement prohibé la loi.

Une preuve reposant sur des perceptions ou des suppositions n'est pas suffisante pour établir du harcèlement psychologique.

Si la personne se décharge de son fardeau, l'employeur doit alors, s'il entend être exonéré des conséquences du comportement reproché, faire la démonstration qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ou, si une pareille conduite a été portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La démarche généralement retenue pour apprécier la preuve au sujet d'une situation alléguée de harcèlement psychologique en milieu de travail est le modèle objectif subjectif de la personne raisonnable.

Il s'agit, selon ce modèle, de déterminer si une personne raisonnable, placée dans la même situation que la victime et dotée des mêmes attributs, estimerait la conduite du présumé harceleur vexatoire, blessante ou importune, selon la définition retenue. Dans cette perspective, la perception de la victime est pertinente, mais non déterminante.

Le modèle précédemment décrit a toutefois fait l'objet de certaines critiques par des arbitres de grief qui préfèrent, de leur côté, déterminer non pas ce qu'une « personne raisonnable » aurait ou n'aurait pas conclu, mais décider, en fonction de la preuve et du droit, si le reproche de harcèlement psychologique est fondé ou non.

Pour ces arbitres, la question consiste moins à se demander comment une personne raisonnable aurait considéré une situation ou une autre que de décider, à la lumière du contexte général, des circonstances, etc., si la preuve entendue révèle ou non l'existence des comportements interdits par la loi et intégrés à la convention collective.

Ainsi, selon ces arbitres, la norme ne peut se substituer au fait que c'est l'adjudicateur, et non cet étalon théorique qu'est la « personne raisonnable », qui doit évaluer si les faits et les comportements reprochés constituent, eu égard à l'ensemble des circonstances du dossier et du droit applicable, du harcèlement psychologique.

3. Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique

Ce ne sont pas tous les gestes inappropriés ou toutes les attitudes inadéquates qui constituent du harcèlement psychologique au sens de la loi.

Attention aux situations suivantes :

- Conflits, mésententes, relations tendues
- Rapports sociaux difficiles
- Situations conflictuelles légitimes liées aux exigences normales du milieu de travail
- Victimisation
- Personnalité paranoïde
- Relations du travail relevant des obligations liées à l'exécution du contrat de travail
- Situation où les parties ne partagent pas le même point de vue quant à l'organisation du travail

Le conflit est distinct de la situation de harcèlement psychologique. 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, de manière répétitive et hostile, et elle met en cause sa dignité ou son intégrité.

De plus, l'employeur dispose d'un droit de gérance :

- sous réserve des limites imposées par la loi et la convention collective;
- qui lui permet de surveiller ses employés, de les superviser, de contrôler les lieux de travail de même que la qualité du travail de ses employés, d'imposer des mesures disciplinaires, de décider de l'organisation du travail dans l'entreprise et même de prendre des décisions illogiques;
- qui doit être exercé de bonne foi et sans abus ni être détourné de sa finalité, en vue de mettre quelqu'un en situation d'échec ou de lui nuire.

4. Ressources supplémentaires

CNT – Harcèlement psychologique

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/index.html>

CRT – Harcèlement psychologique

http://www.crt.gouv.qc.ca/recours/protection_de_emploi/harcèlement_psychologique.html

HIVON, Chantal en collaboration avec Micheline Gamache et Serge Fortin, *Harcèlement et violence au travail : des éléments de réflexion et de sensibilisation*, Direction de la santé des personnes et des organisations, Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique, Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. 2002.

LAMY, Francine. *Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail*, Options, n° 19, CSQ, printemps 2000.

LIPPEL, K. 2005. *Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles*. Revue PISTES, 2005, 7 (3).

<http://www.pistes.ugam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>

VÉZINA, M. *Le harcèlement psychologique au travail*, dans Michel Vézina, resp., Santé mentale au travail : problématiques et orientations, Recueil de texte, Département de médecine sociale et préventive, Faculté de médecine, Université Laval, automne 2003.

LIPPEL, K. et D. Demers. 2000. *Le harcèlement sexuel au travail: la rencontre du droit de la santé au travail et du droit de la personne*. Revue Femmes et Droit, 2000, 12 (1), p. 32-65.