

---

Table des matières

<b>I</b>	-	<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>II</b>	-	<b>Historique de ces dispositions</b> .....	<b>4</b>
	A)	Les entreprises de compétence provinciale.....	4
	B)	Les entreprises de compétence fédérale .....	6
	C)	Conclusion .....	6
<b>III</b>	-	<b>La définition du harcèlement psychologique ou moral</b> .....	<b>8</b>
	A)	<i>Une conduite vexatoire</i> .....	8
	B)	<i>se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés</i> .....	9
		1. <i>Comportements, paroles, actes, gestes</i> .....	9
		2. <i>Répétés</i> .....	9
	C)	<i>qui sont hostiles</i> .....	10
	D)	<i>ou non désirés</i> .....	10
	E)	<i>laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié</i> :.....	11
		1. <i>La dignité</i> .....	11
		2. <i>L'intégrité psychologique</i> .....	11
		3. <i>L'intérêt des distinctions</i> .....	11
		4. <i>L'atteinte doit exister</i> .....	12
		5. <i>L'atteinte doit être prouvée devant le tribunal</i> .....	12

---

F)	<i>et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste</i>	12
G)	<i>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif pour le salarié</i>	13
	1. <i>Une conduite grave :</i>	13
	2. <i>Porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié</i>	14
<b>IV</b>	<b>- Les divers types de harcèlement psychologique</b>	<b>16</b>
A)	L'exclusion ou l'attaque du groupe ( <i>Le mobbing</i> )	16
B)	Les fausses allégations	16
C)	Le harcèlement discriminatoire	16
D)	L'abus d'autorité ou violence hiérarchique	16
E)	La dérision	17
F)	Les attaques personnelles	17
G)	Quelques manifestations du harcèlement	18
<b>V</b>	<b>- Le vrai du faux harcèlement</b>	<b>19</b>
A)	L'exercice normal des droits de direction de l'employeur	19
B)	Les rapports sociaux difficiles	21
C)	Les situations conflictuelles	21
D)	La victimisation	22
E)	La personnalité paranoïde	22
<b>VI</b>	<b>- La méthode d'analyse</b>	<b>24</b>

---

A) L'analyse globale.....	24
B) Le point de vue de la victime raisonnable.....	24
C) Les motivations du plaignant ou du harceleur .....	25
D) L'analyse par étape.....	25
<b>VII - Quelques illustrations jurisprudentielles :.....</b>	<b>26</b>
<b>VIII - La responsabilité de l'employeur .....</b>	<b>34</b>
<b>IX - Les recours.....</b>	<b>36</b>
A) L'intégration à la convention collective.....	36
B) La forme du grief .....	36
C) La prescription du grief .....	38
D) Les pouvoirs de l'arbitre.....	39
E) Les dommages.....	41
F) L'ordonnance de sauvegarde.....	42
G) L'obligation d'informer l'employeur sur les reproches de harcèlement psychologique .....	42
H) L'arbitrage du grief de harcèlement :.....	44
1. Le fardeau de la preuve.....	44
2. La participation de la victime à l'arbitrage.....	44
3. La participation du salarié, présumé harceleur à l'arbitrage du grief.....	45
4. La participation de tiers à l'arbitrage.....	46

---

5.	Le grief et la lésion professionnelle.....	47
<b>X</b>	<b>- Le harcèlement et la maladie .....</b>	<b>49</b>
A)	Le recours approprié .....	49
B)	La lésion professionnelle .....	53
1.	L'événement imprévu et soudain .....	54
2.	Attribuable à toute cause.....	57
3.	Qui survient par le fait ou à l'occasion du travail.....	57
4.	La relation entre l'événement imprévu et soudain et la maladie diagnostiquée.....	61
5.	La maladie .....	61
C)	Les délais pour présenter une réclamation pour lésion professionnelle .....	62
1.	Le point de départ du délai.....	62
2.	La prolongation du délai de réclamation.....	63
D)	La procédure d'évaluation médicale.....	64
<b>XI</b>	<b>- L'obligation de représentation du syndicat et le traitement des plaintes.....</b>	<b>66</b>
A)	L'obligation de représentation.....	66
B)	L'enquête du syndicat suite à une plainte de harcèlement.....	67
1.	Le harcèlement vise un représentant de l'employeur ou un tiers .....	67
2.	Le harcèlement entre salariés.....	67
	♦ Les principes jurisprudentiels.....	67
3.	La rencontre avec le plaignant.....	68

---

♦ Que dire lors de cette entrevue? .....	70
4. La rencontre des témoins .....	71
5. Le rejet sommaire de la plainte.....	71
6. La rencontre avec le présumé harceleur.....	72
7. Le rapport d'enquête.....	72
C) Le salarié harceleur victime de mesures disciplinaires .....	73
D) L'opinion juridique.....	73
E) La prise de décision par les instances syndicales.....	74
F) La confidentialité de l'information recueillie.....	75
<b>XII - La politique de l'employeur pour contrer le harcèlement .....</b>	<b>80</b>
♦ L'obligation d'avoir une politique .....	80
1. L'enquêteur externe .....	82
2. L'enquête en vertu de la politique pour contrer le harcèlement et la procédure disciplinaire.....	82
<b>XIII - Les cas difficiles .....</b>	<b>83</b>
<b>XIV - Autre mode de solution des litiges .....</b>	<b>84</b>
1. La médiation .....	84
2. L'arbitrage consensuel.....	84
3. L'évaluation d'une politique commune employeur/syndicat pour contrer le harcèlement psychologique .....	84
<b>XV - Conclusion .....</b>	<b>85</b>

---

<b>Annexe</b> .....	86
Extraits pertinents : .....	86
• <i>Loi canadienne des droits de la personne</i> .....	86
• <i>Code canadien du travail</i> .....	87
• <i>Code civil du Québec</i> .....	89
Indemnité pour préjudice corporel (1 <sup>er</sup> janvier 2005) .....	90
<i>Règlement sur le barème des dommages corporels (LATMP)</i> .....	91
Formulaire d'enquête sur le harcèlement psychologique.....	94
Questionnaire Soares.....	95
<i>Commission des normes du travail / Programme visant à contrer le harcèlement psychologique au travail</i> .....	97
<i>Processus de traitement des situations de harcèlement ou de violence au travail (Revenu Québec)</i> .....	112
<i>Politique pour contrer la discrimination, le harcèlement et la violence (Cégep de Ste-Foy)</i> .....	121
<i>Énoncé de la politique de Radio-Canada concernant le harcèlement</i> .....	130
 Bibliographie .....	 136
Les sources .....	137