



HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



Table des matières

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?	5
Loi sur les normes du travail.....	6
Cinq critères à démontrer	7
Fardeau de la preuve	8
Exemples de harcèlement psychologique	9
Ne pas confondre le harcèlement psychologique avec.....	11
Conduite vexatoire.....	12
Un seul épisode de conduite grave	13
Caractère répétitif	14
Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés	15
Atteinte à la dignité ou à l'intégrité.....	16
Milieu de travail néfaste.....	17
Le SFPQ est à votre écoute, partout au Québec	18

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?

Le harcèlement psychologique peut survenir à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle. Il peut se manifester entre collègues de travail, d'employeur à employé ou d'employé à employeur. Il peut même provenir de l'extérieur de l'organisation, par exemple de la part d'un client, d'un membre ou d'un fournisseur. Les personnes impliquées peuvent être un seul individu ou un groupe de personnes.

Dans le présent document, vous trouverez de l'information concernant le harcèlement psychologique ainsi que les cinq critères dont on doit faire la preuve afin d'établir qu'il y a bel et bien harcèlement, tel que défini par la Loi sur les normes du travail du Québec.

Vous y trouverez également des exemples de ce qui peut constituer ou non une conduite vexatoire.

Certains comportements peuvent sembler représenter du harcèlement qui n'en est pas en réalité. Alors, comment faire la différence?

Deux ans

Selon l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail du Québec, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles. Pour obtenir de l'aide, n'hésitez pas à contacter votre représentante ou représentant régional. Les adresses et numéros de téléphone des bureaux régionaux se trouvent à la fin de ce document.

Le harcèlement est non toléré!

L'information présentée dans ce document se trouve aussi sur le site Web du SFPQ.

Besoin d'aide? Contactez votre personne représentante régionale.

Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions relatives au harcèlement psychologique au travail qui protègent la majorité des salariés québécois.

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- qui sont hostiles ou non désirés;
- qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié;
- qui rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne les mêmes conséquences énumérées ci-haut et/ou si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.



Cinq critères à démontrer

Afin d'établir qu'il y a réellement harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les critères suivants :

1 *Conduite vexatoire*

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

2 *Caractère répétitif*

Pris de façon isolée, un geste, une parole ou un comportement peut sembler anodin. C'est lorsqu'il y a accumulation ou répétition de ces conduites que l'on peut parler de harcèlement.

3 *Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés*

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme étant du harcèlement, même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

4 *Atteinte à la dignité ou à l'intégrité*

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.

5 *Milieu de travail rendu néfaste*

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour la personne qui en est victime. Celle-ci 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.

Fardeau de la preuve

La personne qui allègue être victime de harcèlement psychologique doit démontrer, par prépondérance des probabilités*, que chacun des éléments prévus à la définition du harcèlement est présent dans la situation vécue.

Il est de première importance de distinguer les faits des perceptions.

Afin de constituer son dossier, la personne prétendue harcelée doit noter tous les détails des événements survenus ainsi que le nom des personnes ayant été témoins des faits.

** Prépondérance des probabilités : Prouver un fait selon la prépondérance des probabilités signifie que ce fait a plus de chances de s'être produit que le contraire.*



Exemples de harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique peut se manifester de différentes façons, par exemple *

Empêcher la personne de s'exprimer : L'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, la priver de toute possibilité de s'exprimer.

L'isoler : Ne plus lui parler du tout, nier sa présence, ne pas l'inviter aux réunions.

La déconsidérer : Répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier.

La discréditer : L'obliger à réaliser des tâches et des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, ne pas lui donner de tâches à accomplir, la mettre en échec en lui proposant des tâches trop compliquées pour ses compétences, simuler les fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.

La déstabiliser : Se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliquer.

Compromettre la santé de la personne : La menacer, l'agresser.

Harcèlement psychologique vu l'état de grossesse : Faire des remarques désobligeantes. Par exemple, sur le poids accumulé, sur la grosseur de son ventre, sur la qualité du travail qui a diminué.

Une seule conduite grave ayant un effet nocif continu : Par exemple, une agression physique.

**Ceci est à titre d'exemple, chaque cas est un cas d'espèce.*



Besoin d'aide? Contactez votre personne représentante régionale.

A high-contrast, black and white silhouette of a pregnant woman in profile, looking out a window. The background shows a blurred view of a building with windows. The lighting is dramatic, with the woman's form in deep shadow against the bright light from the window.

Grossesse

Faire des remarques désobligeantes à une femme enceinte, par exemple en lien avec le poids qu'elle a accumulé, la grosseur de son ventre ou la baisse de qualité de son travail, constitue une forme de harcèlement.

Une fois de trop

Le harcèlement n'a pas toujours besoin d'être répétitif pour être considéré : une seule conduite grave peut entraîner un effet nocif continu, par exemple lors d'une agression physique.

Besoin d'aide? Contactez votre personne représentante régionale.

Ne pas confondre le harcèlement psychologique avec...

Conflits de travail

Si les conflits sont bien gérés, ils mènent à la clarification des responsabilités et à l'évolution des relations professionnelles. Or, à l'inverse, des conflits mal gérés ou non résolus peuvent être des incubateurs de harcèlement psychologique.

Conditions de travail difficiles

Les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles, de même que les changements organisationnels, lorsqu'ils sont justifiables et qu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire, ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Exercice normal des droits de gérance

Si l'employeur n'exerce pas ses droits de gérance de manière abusive ou discriminatoire, ces actions ne représentent pas de harcèlement psychologique :

- Gestion courante de la discipline;
- Gestion du rendement au travail;
- Gestion de l'absentéisme;
- Attribution des tâches;
- Imposition de mesures disciplinaires.

Rapports sociaux difficiles

Dans les sociétés fondées sur le libéralisme, les conflits sont normaux et remplissent une fonction sociale nécessaire. En un certain sens, le conflit est une manifestation normale des rapports humains et sociaux. C'est l'objet du litige, une solution à trouver à un problème et non la dépréciation en soi d'une personne qui permet de distinguer une situation conflictuelle du harcèlement psychologique.

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et lui crée de l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime acceptable dans le cadre de son travail.

Jurisprudence

« La manifestation de gestes, de paroles, de comportements ou d'attitudes qui humilient ou blessent quelqu'un dans son amour-propre et qui cause du tourment. »

(Bangia c. Nadler, 2006 QCCRT, paragr. 80)

« La personne sera diminuée, dénigrée, tant sur le plan personnel que professionnel. Le caractère vexatoire fait référence au résultat de la conduite. »

(Raymond C. Lafond et fils, 2009 QCCRT 0330, p. 24)

Besoin d'aide? Contactez votre personne représentante régionale.

Un seul épisode de conduite grave

« En général, un acte isolé ne constitue pas du harcèlement. Toutefois, il arrive qu'un seul acte soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable d'une détérioration des conditions de travail. Il arrive aussi qu'un acte isolé s'accompagne de menaces directes ou implicites. Dans ces cas, l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ces effets nocifs continuent de se perpétrer et de se répéter dans le temps. C'est pourquoi un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu pourra exceptionnellement être qualifié de harcèlement. On retiendra également qu'une des caractéristiques du harcèlement, selon cette définition, est le prolongement dans le temps de l'impact engendré sur la personne par l'acte unique, mais qui revêt un caractère manifeste de gravité. »

(Habachi c. Commission des droits de la personne, 1999, R.J.Q. 2522, p. 19)

« Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire 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. »

(Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teacher's Union et Cégep Champlain-Campus St. Lawrence, Louise Gauthier, Rodrigue Blouin, arbitre, TA, SOQUIJ AZ-50390127, parag. 22)



Caractère répétitif

Pris de façon isolée, un geste, une parole ou un comportement peut sembler anodin. C'est lorsqu'il y a accumulation ou répétition de ces conduites que l'on peut parler de harcèlement.

Jurisprudence

« Le temps est de l'essence du harcèlement : c'est une faute qui comporte une durée. Une preuve de harcèlement s'accommode mal du cadre étroit d'une limite temporelle trop courte. Les incidents qui composent le harcèlement constituent un tout et il suffit en principe que des événements significatifs tombent dans le cadre temporel convenu pour que soit admise la preuve de l'ensemble du comportement répréhensible de l'auteur du harcèlement. »

(Hippodrome de Montréal et Syndicat des employés des services de l'entretien de l'Hippodrome de Montréal, Me Claude Fabien, arbitre, TA, SO-QUII AZ-03142014, p. 10)

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme étant du harcèlement, même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Jurisprudence

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

(Centre hospitalier régional de Trois-Rivières – Pavillon Saint-Joseph c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières – Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec, Lisette Gauthier, Me François Hamelin, arbitre, TA, SOQUIJ AZ-50350462, paragr. 172-173)



Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

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.

Jurisprudence

« La notion de dignité humaine trouve son expression dans presque tous les droits et libertés garantis par la Charte. Les individus se voient offrir le droit de choisir leur propre religion et leur propre philosophie de vie, choisir qui ils fréquentent et comment ils s'exprimeront, où ils vivront et à quelle occupation ils se livreront. Au sujet de la notion d'intégrité, en appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent. »

(Québec – Curateur public c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Ferdinand, 1996, 3 R.C.S.)



Milieu de travail néfaste

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour la personne qui en est victime. Celle-ci 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.

Jurisprudence

« Un milieu de travail néfaste pour un salarié est un milieu qui est nuisible et négatif, un environnement de travail psychologiquement défavorable. »

(Québec – Curateur public c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Ferdinand, 1996, 3 R.C.S.)

Besoin d'aide? Contactez votre personne représentante régionale.

Le SFPQ est à votre écoute, partout au Québec

R1 - Québec – Chaudière-Appalaches

5100, boulevard des Gradins
Québec (Québec) G2J 1N4
418 623-9919 - 1 800 382-6919

R6 - Bas-St-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les Îles

159, rue St-Pierre, bureau 306
Matane (Québec) G4W 2B8
418 566-6591 - 1 888 566-6591

R2 - Montréal – Laval – Montérégie

1200-555, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 1B1
514 844-4487 - 1 800 265-7445

R7 - Saguenay – Lac-St-Jean – Chibougamau – Haute-Côte-Nord

2447, rue St-Dominique
Jonquière (Québec) G7X 6K9
418 548-5852 - 1 800 561-5032

R4 - Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie

2940, boul. Lemire, bureau 104
Drummondville (Québec) J2B 7J6
819 475-0072 - 1 800 561-5572

R8 - Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec

42, 7e Rue
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1Z7
819 797-2844 - 1 888 797-2844

R5 - Laurentides – Lanaudière – Outaouais

204-72, rue de la Gare
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 2B8
450 432-8800 - 1 800 265-5693

*Les informations contenues dans ce guide ont
comme source :*

- *Loi sur les normes du travail*
- *Site Web de la CNESST*



SFPQ

Septembre 2018