INDEX

La santé et sécurité du travail
Ça nous regarde

AGISSONS

Index

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

3E COLLOQUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU SCFP-QUÉBEC
AVRIL 2006

Discours d'ouverture

JE tiens à souhaiter, au nom du comité organisateur et en mon nom, la bienvenue aux invité-e-s d'honneur et aux personnes participantes au 3e Colloque en santé et sécurité du travail du travail du SCFP-Québec.

Le thème de ce colloque est :

La santé et sécurité du travail, ça nous regarde : AGISSONS

AGIR : c'est ÊTRE EN ACTION, et votre participation à ce colloque est une action concrète pour prendre de l'information et échanger entre nous sur un sujet qui nous tient à cœur :

La santé de nos collègues et la sécurité dans nos milieux de travail

En regardant les sujets des ateliers, il me vient à l'esprit que nous n'acceptons pas que nos collègues reviennent à la maison – dans leur famille – mutilés, blessés ou atteints de maux physiques de quelque nature que ce soit. Cela est bien ainsi! Nous n'acceptons pas plus que la santé mentale de nos collègues soit diminuée en raison de leur travail. Cette souffrance silencieuse et pernicieuse – il faut bien l'avouer – est en nette croissance.

Nous allons **AGIR** pour combattre ces maux occasionnés par le travail **avec vigueur**.

Depuis ces dernières années, le monde du travail a connu de grandes périodes de croissance économique.

Les employeurs ont transformé nos milieux de travail par :

- les nouvelles technologies
- les réductions de personnel
- l'accroissement de la production ou de nos charges de travail

Cette vague de changements a modifié les techniques, les produits que nous utilisons et, bien entendu, nos méthodes de travail dans nos milieux de travail. Cela ne s'est pas fait sans aucun risque. Au contraire, de nouveaux risques professionnels pour nos membres sont apparus.

(Verso)

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique
FTQ

La santé et sécurité du travail ça nous regarde :

AGISSONS

PLAN DU COLLOQUE

9, 10 et 11 avril 2006

Hôtel Delta de Trois-Rivières

Comité provincial de santé et sécurité du travail (CPSST)

SCFP-Québec

DÉROULEMENT DU COLLOQUE

Le dimanche 9 avril 2006

- À compter de 15 h — **Accueil et inscription**
- 19 h — **Ouverture**
  - Présentation du déroulement et discours des politiques
  - Présentation du **prix Dorothy Sauras** à la militante ou au militant qui s'est le plus distingué par son militantisme en santé et sécurité depuis le dernier colloque.

Le lundi 10 avril 2006

L'ERGONOMIE ET LES TROUBLES MUSCULO-SQUELELETTIQUE

- 9 h à 10 h 30 — **Conférence de Mme Marie Authier**
  Docteure en ergonomie
  L'ergonomie et les troubles musculo-squelletique – Aspect prévention et réparation
- 10 h 30 à 10 h 45 — PAUSE
- 10 h 45 à 12 h — Conférence de Mme Marie Authier - Suite

LA SANTÉ MENTALE

- 13 h 30 à 15 h 30 — **Conférence du Dr Serge Marquis**
  Spécialiste des questions de santé mentale au travail
  Comment vivons-nous le stress au travail en tant que représentante et représentant syndical
- 15 h 30 à 15 h 45 — PAUSE

ATELIERS

- 15 h 45 à 17 h 00 : **Dossiers d'actualité en santé mentale**
  (Au choix)

  Atelier 1-A
  La jurisprudence sur le harcèlement psychologique

  Atelier 2-A
  Comment faire l'enquête dans un dossier de harcèlement psychologique

- 20 h à minuit SOIRÉE DANSANTE

Le mardi 11 avril 2006

LES MUTUELLES DE PRÉVENTION

- 9 h à 10 h 15 **Présentation de M. Serge Beaulieu – FTQ**
  Comprendre les mutuelles de prévention

- 10 h 15 à 10 h 30 PAUSE

ATELIERS

- 10 h 30 à 12 h **S'outiller pour contrer les mutuelles de prévention**
  (Au choix)

  Atelier 1-B
  Comprendre un dossier CLP

  Atelier 2-B
  Comprendre l'assignation temporaire

  Atelier 3-B
  Utiliser judicieusement les relevés de conditions dangereuses et le droit de refus

- 12h à 12 h 15 **Mot de la fin et remerciements**

1

Les troubles musculo-squelettiques

Marie Authier, Ph. D., ergonome

— Conférencière —

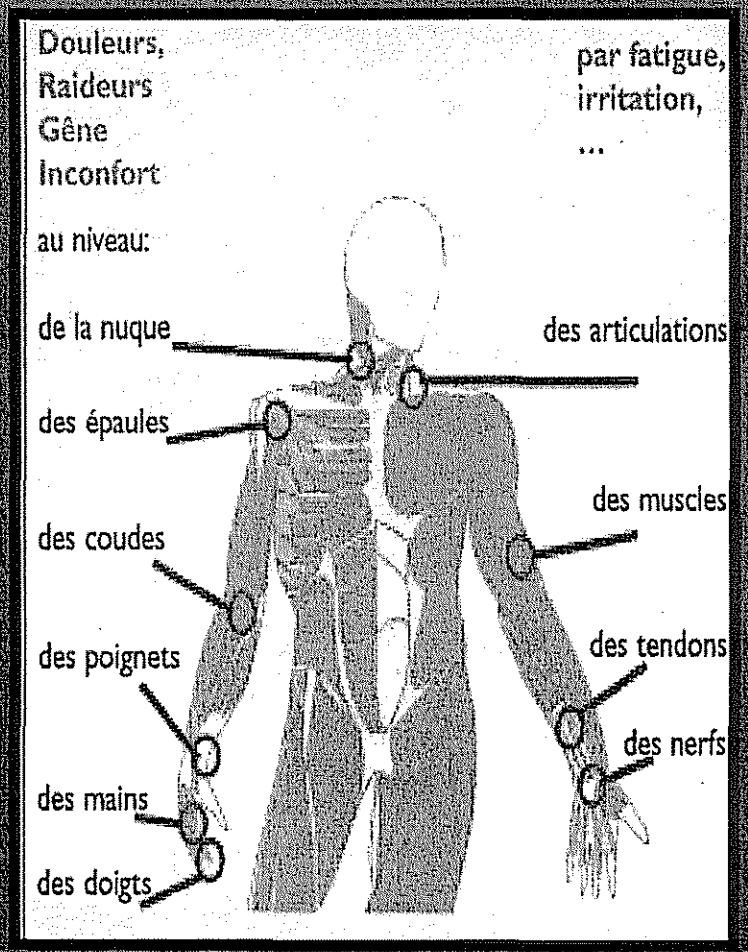
Les troubles musculosquelettiques

Marie Authier, Ph.D.
ergonome

Trouble musculosquelettique

- Douleur, malaise ou lésion qui affecte le dos, les membres supérieurs ou les membres inférieurs

- Appellations variées : TMS, LATR, lésions en « ite »



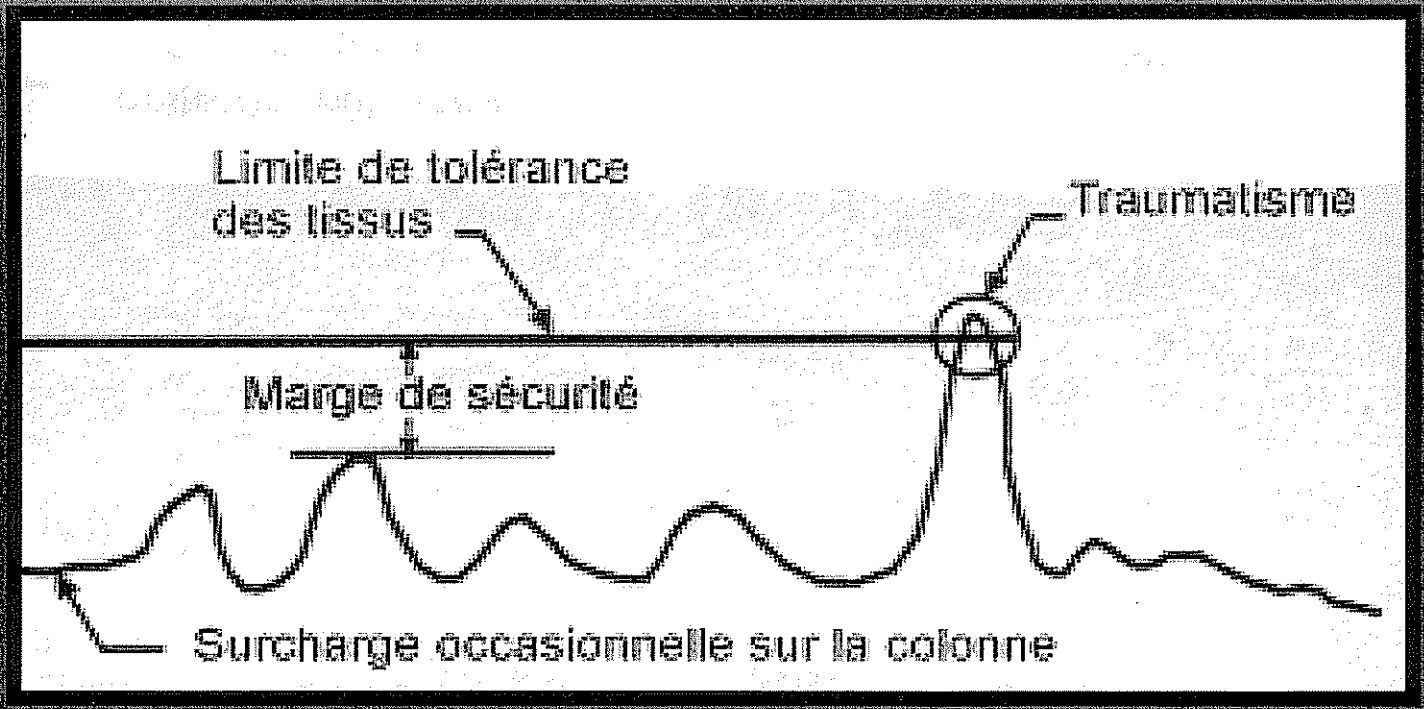
Trouble musculosquelettique

Les TMS peuvent affecter les :

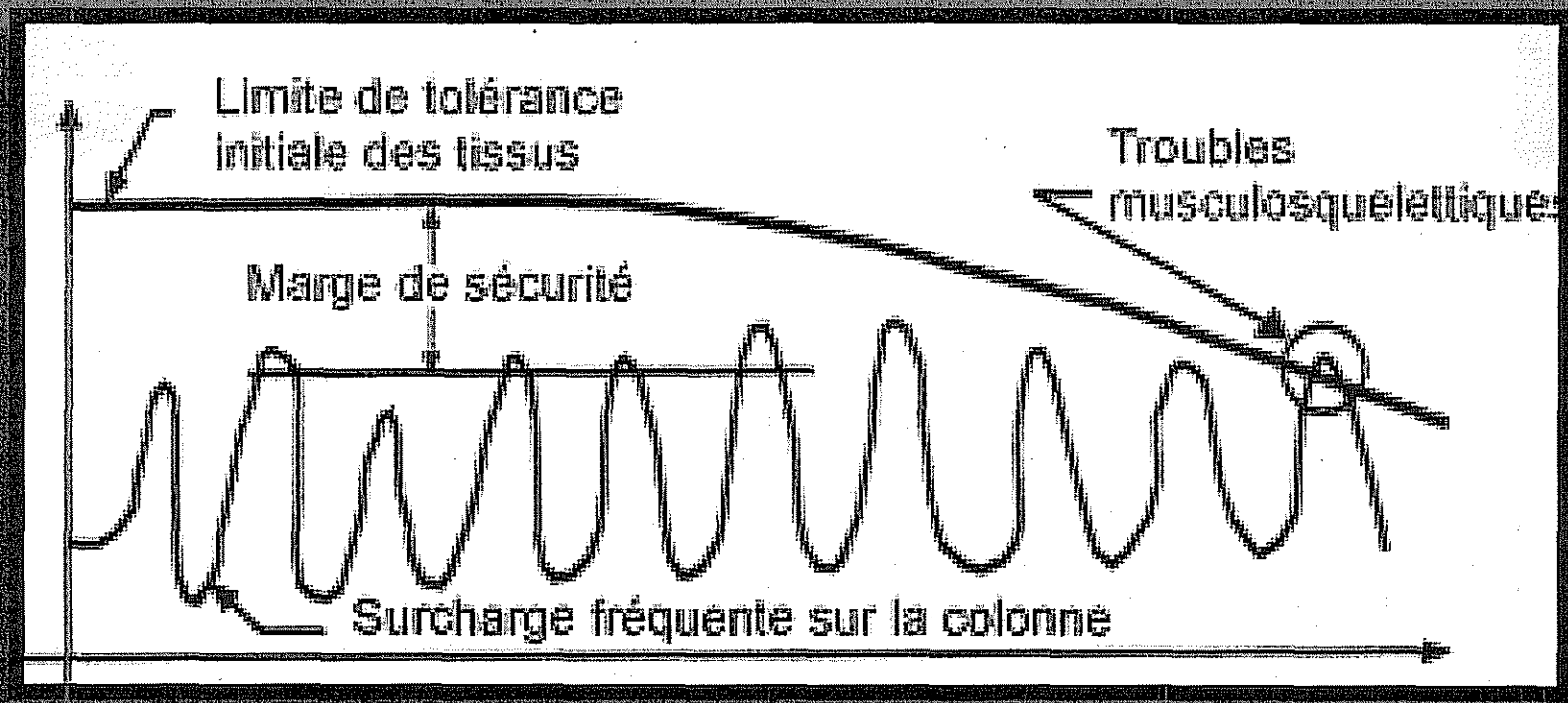
- articulations ⟹ ostéoarthrose
- muscles ⟹ myosite
- bourses ⟹ bursite
- tendons ⟹ tendinite, ténosynovite
- nerfs ou vaisseaux sanguins ⟹ SCC, syndrome de Raynaud

Comment apparaissent les TMS?

- Suite à un traumatisme qui <u>dépasse</u> la tolérance des tissus (ex: tendons, ligaments...)



- Suite à activité qui, à la longue, entraîne une diminution de la limite de tolérance des tissus et finit par la <u>dépasser</u>



Étape 1	Étape 2	Étape 3
Douleur ou fatigue durant le travail	Douleur ou fatigue persiste le soir et durant les congés	Douleur ou fatigue au repos et durant le sommeil
Pas de symptômes hors travail		

- Ce modèle d'évolution n'est pas universel et généralisable
- Pas de règle concernant le délai d'apparition d'un TMS
  - Ce délai peut être très court ou très long

- Fréquence des TMS élevée
- Touche tous les secteurs d'activités

Secteurs d'activités (2000)	% de TMS sur le nombre de lésions indemnisées
Services médicaux et soins	55,7
Administration publique	36,7
Communication, transport d'énergie	40,2
Transport et entreposage	36,7

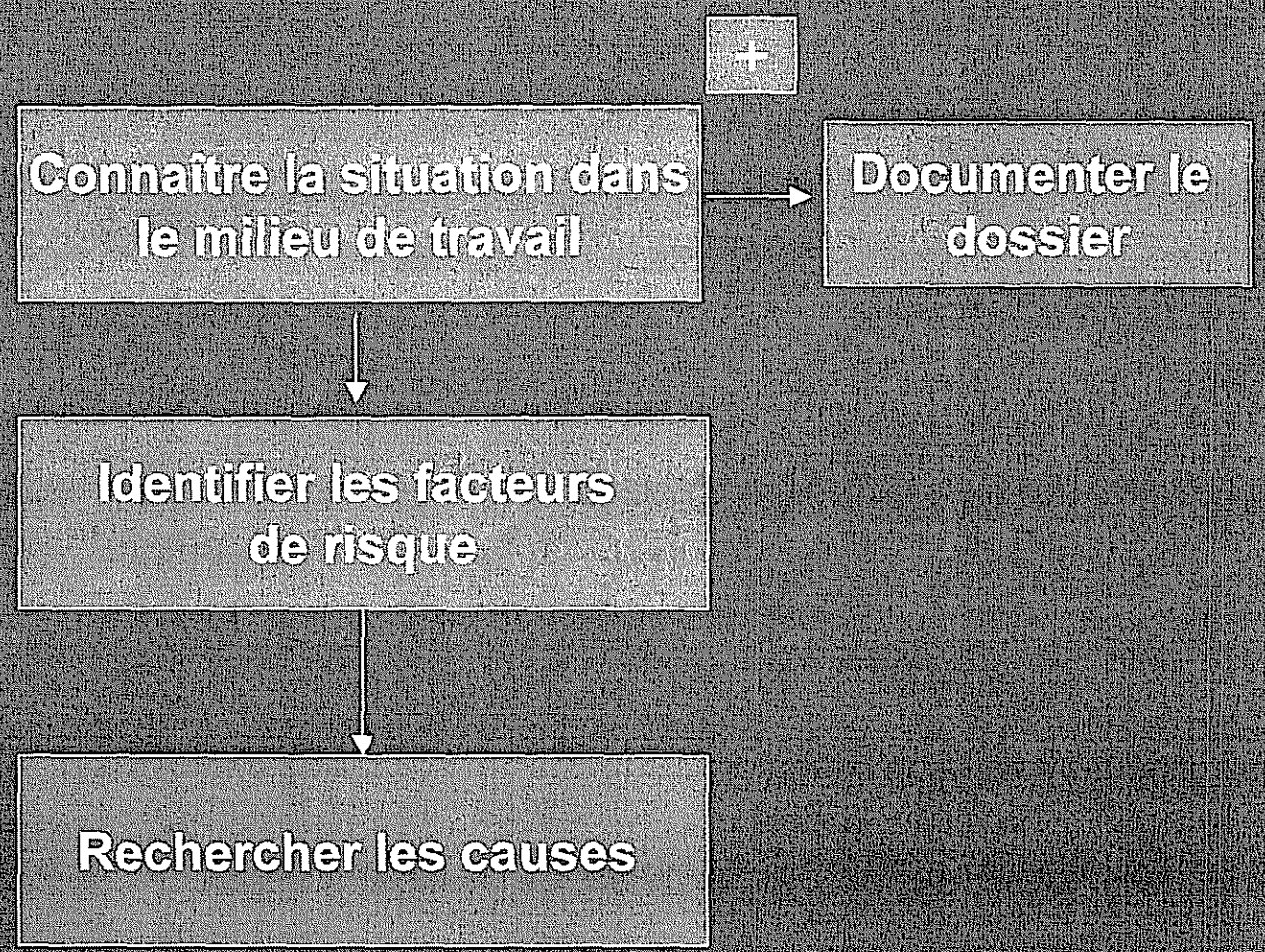
Source : CSST, 2006

Nécessité d'intervenir pour réduire les TMS et les faire reconnaître

Prévention

Réparation

Démarche


+
Connaître la situation dans le milieu de travail
Documenter le dossier
Identifier les facteurs de risque
Rechercher les causes

Dans plusieurs situations, cette démarche peut être effectuée par des personnes qui ont une bonne connaissance des conditions de travail même s'ils ne sont pas ergonomes

- Démarche relativement semblable qu'il s'agisse d'une action visant la prévention ou la réparation

- Démarche visant à faire reconnaître une lésion exige un plus grand degré d'approfondissement et de précision

Démarche

Connaître la situation dans le milieu de travail

+

Documenter le dossier

Identifier les facteurs de risque

Rechercher les causes

Documenter les problèmes musculosquelettiques

- Connaître les problèmes de santé musculosquelettique dans le milieu de travail
- Connaître les problèmes de santé musculosquelettique chez des individus effectuant la même tâche
- Permet de cibler rapidement des postes, métiers, situations de travail à risque
- **Établir des priorités d'action**

Questionner les travailleurs

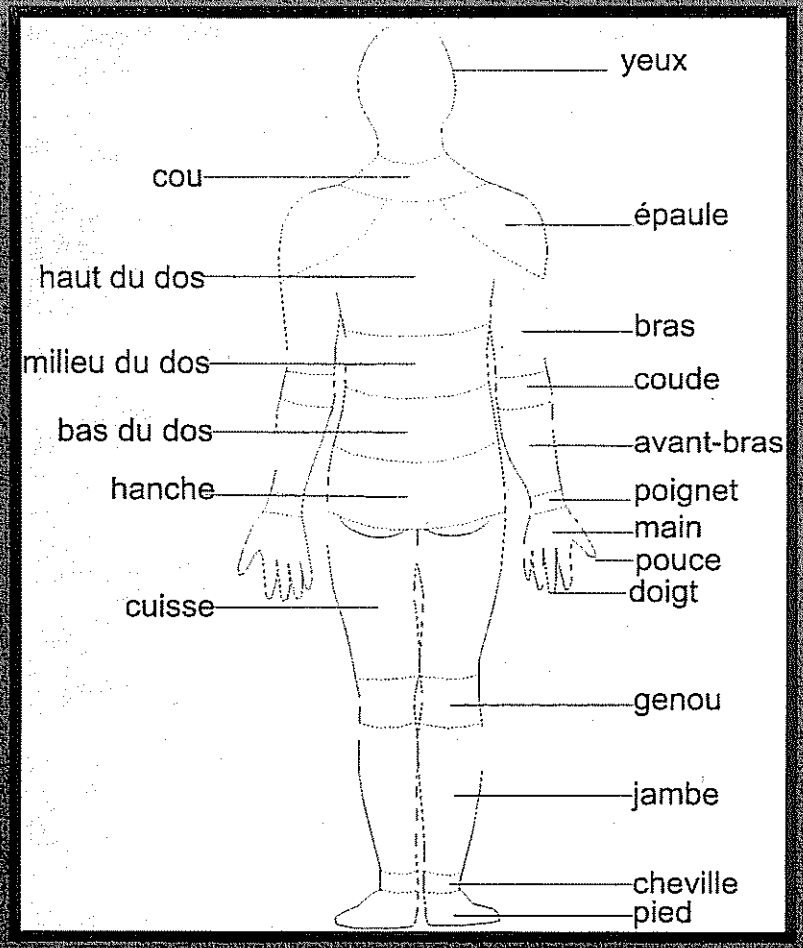
1. Avez-vous eu des malaises, inconforts, douleurs au cours des 12 derniers mois ?

2. Où se situent ces malaises ?

3. Selon vous, à quoi est-ce dû ?

4. Quand, au cours de votre travail ces malaises apparaissent- ils ?

5. Avez-vous des idées pour corriger le problème ?



- Rôle des travailleurs est primordial

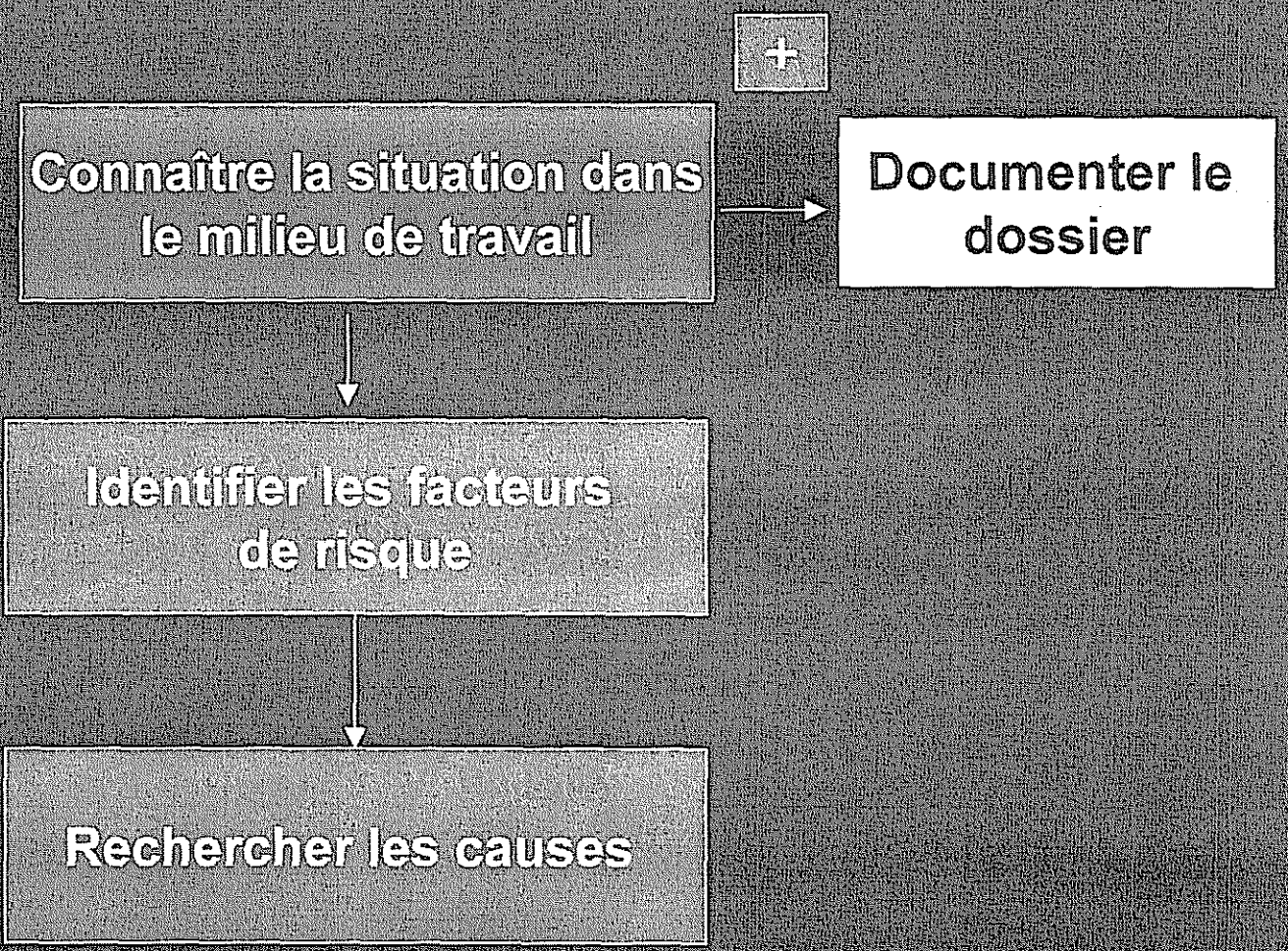
- Encourager les travailleurs-euses à:
  - prendre conscience de leur malaise et de leur *relation* avec le travail, s'il y a lieu
  - les signaler rapidement

- Encourager les travailleurs à parler de leurs malaises avec leurs collègues
  - faire ressortir, s'il y a lieu, le caractère *collectif* des TMS dans un métier, un département

- Effectuer un portrait de la santé musculosquelettique peut être utile pour montrer que d'autres personnes qui réalisent la même tâche souffrent des mêmes malaises

- Le fait qu'aucune personne n'ait le même problème que le travailleur souffrant d'un TMS ne veut toutefois pas dire que celui-ci n'est pas relié au travail

Démarche


+
Connaître la situation dans le milieu de travail
Documenter le dossier
Identifier les facteurs de risque
Rechercher les causes

Documenter le dossier

- Documenter le dossier le mieux possible

  - tâche réelle
  - équipements et outils utilisés
  - apparition des symptômes

Documenter

- Description du travail accompli
  - tâche réelle (séquence des tâches et opérations effectuées au cours d'une journée normale)
  - équipements utilisés
  - charges manipulées (poids, fréquence...)
  - horaire de travail
  - standards de production
  - modifications au cours des derniers mois

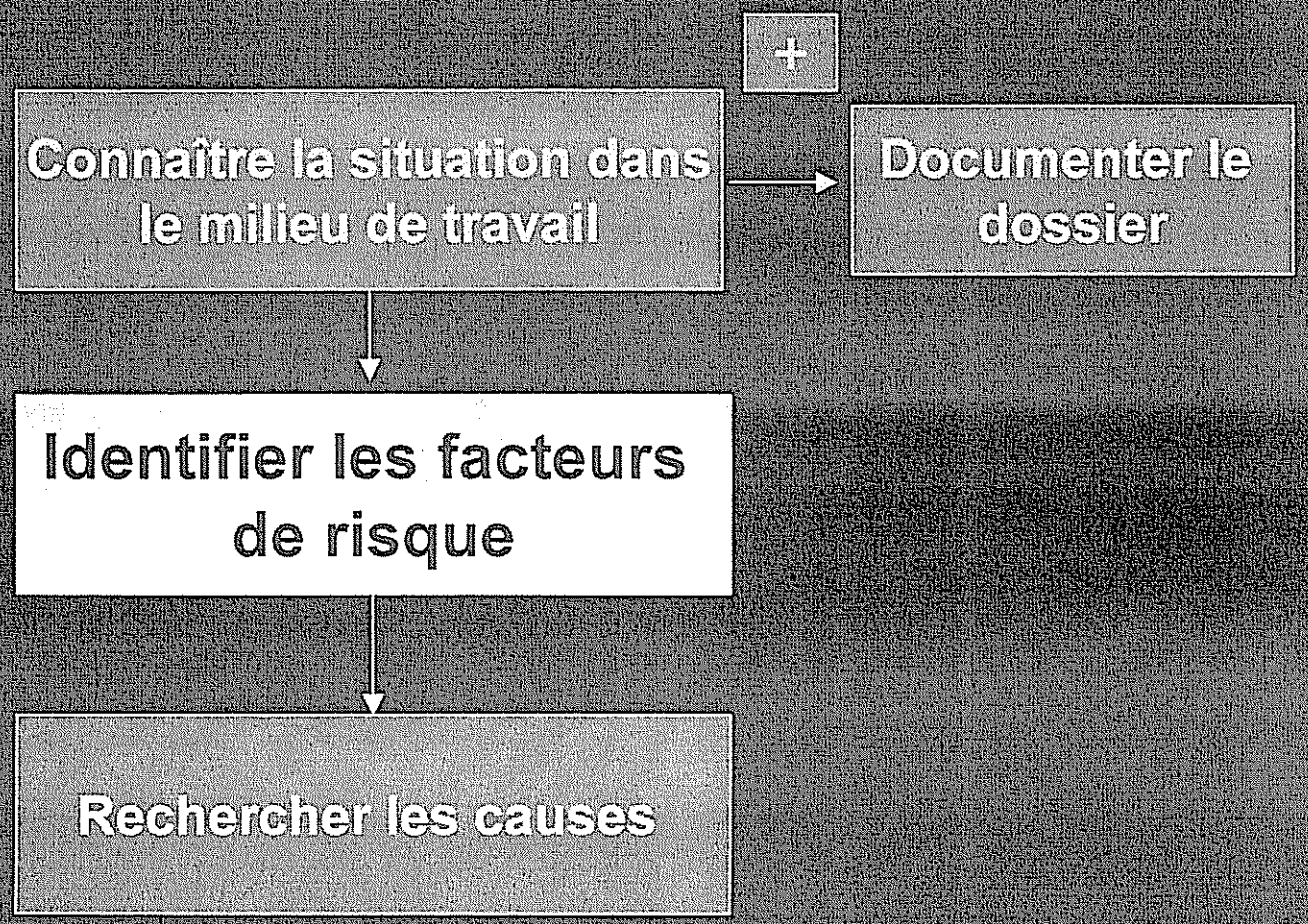
- Description du poste de travail occupé
  - **description du poste occupé au moment de l'événement**
  - **description des équipements, outils utilisés**
  - **prise de photos**
- Préférable de documenter le dossier que de chercher à attribuer trop rapidement une cause au problème

Enquête sur le terrain

- Documenter le mieux possible les facteurs de risque présents
- Documenter les causes

Consulter pour les situations plus complexes

Démarche


+
Connaître la situation dans le milieu de travail
Documenter le dossier
Identifier les facteurs de risque
Rechercher les causes

Facteurs de risque

- Facteur qui, sur la foi de preuves épidémiologiques, est réputé associé au développement d'une maladie

Relation entre les TMS et le travail

- Causes du développement des TMS sont variées (morphologie, grossesse, âge, obésité, travail, etc.)
- Important consensus dans la communauté scientifique à l'effet que l'exposition à certains facteurs de risque présents au travail peut contribuer au développement des TMS
  - Lien spécifique entre plusieurs professions ou activités de travail assez bien établi
  - Relation à établir pour de nombreuses autres professions

Facteurs de risque reliés au travail

- Tâche répétitive / Répétitivité
- Postures contraignantes
- Statisme
- Effort
- Pressions mécaniques
- Chocs et vibrations

- Les travailleurs-euses sont souvent exposés à plusieurs facteurs de risque en même temps

- Combinaison de plusieurs facteurs de risque occasionne souvent un risque plus élevé

Gravité du risque

Tâche répétitive / Répétitivité

Postures contraignantes

Statisme

Effort

Pressions mécaniques

Chocs et vibrations

Intensité

X Durée

Fréquence

= Gravité du risque

Tâche répétitive

- Un travailleur a une tâche répétitive s'il a :
  - des cycles de travail similaires
  - d'une durée assez courte
  - pendant une période prolongée

- La définition du travail répétitif, référant à un travail dont le cycle est de moins de 30 secondes, n'est pas une référence absolue.

Répétitivité

- Sollicitation variable, mais répétée, des mêmes tissus

- Un travail présentant des ***tâches variées*** ou un ***cycle long*** n'est pas nécessairement un travail sans répétitivité

Et quand il n'y a ni répétition ni répétitivité ?

- Un travailleur peut développer un TMS même s'il n'est pas soumis à de la répétition dans son travail.
- Nécessité d'identifier tous les facteurs de risque présents
- La répétitivité/répétition n'est qu'un des facteurs de risque à l'origine des TMS.

Et si la tâche a un niveau de répétition modéré ?

- Actuellement, la littérature porte sur des tâches où le niveau de répétition est élevé ou très élevé.
- Il existe peu de données sur les tâches où le niveau de répétition est modéré
- L'absence de données ne signifie aucunement que ce type de tâche ne comporte pas un risque pour l'individu
- Démonstration plus complexe

Posture

- Position que le travailleur-euse adopte pour effectuer son travail

- Une posture est contraignante lorsqu'elle engendre une surcharge sur le système musculosquelettique

Posture contraignante

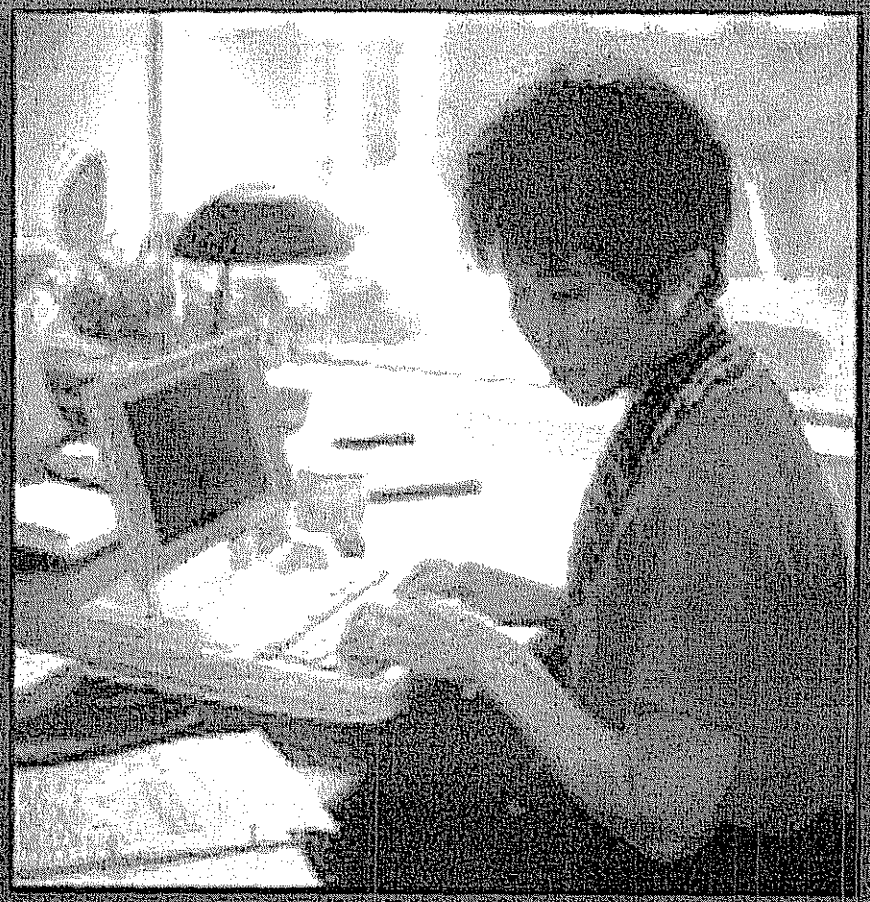
- Posture ayant une amplitude sévère
- Posture qui ne permet pas aux structures anatomiques de fonctionner efficacement
- Posture qui demande de lutter contre la gravité

- Une posture ayant une moins grande amplitude peut aussi être contraignante si elle est soutenue longtemps ou si elle est accompagnée d'un effort

- Le maintien prolongé de la posture assise ou debout peut solliciter le système musculosquelettique

Travail statique

- Activité qui demande de maintenir une posture de façon prolongée pendant une longue période nécessite que les muscles soient contractés sans arrêt.



- Le travail statique est exigeant car il entraîne une fatigue musculaire

- Cette fatigue est attribuable au fait que les muscles, constamment contractés, ne peuvent récupérer

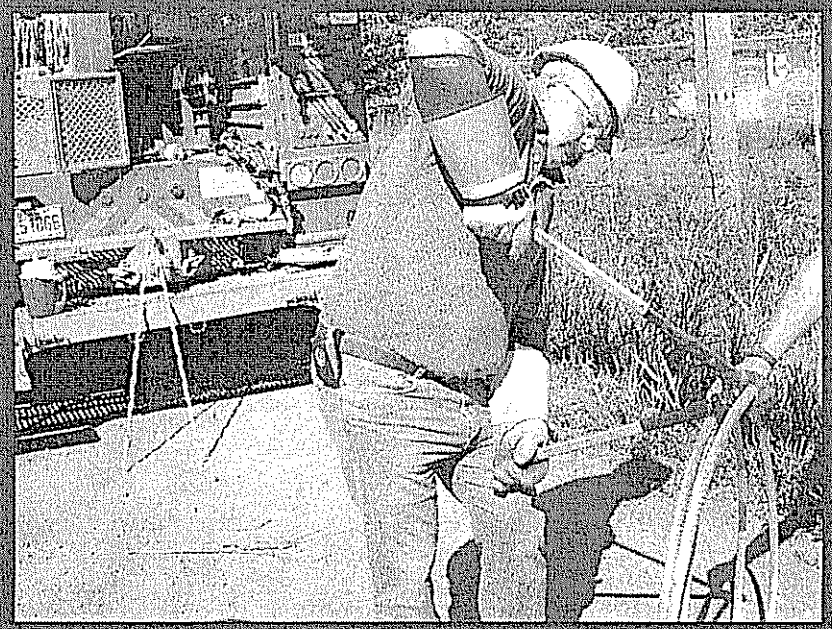
Le travail statique est un facteur de risque qui passe souvent inaperçu !

Effort

- Un travailleur qui doit déployer des efforts intenses ou fréquents pour exécuter son travail est plus susceptible de développer un TMS

- La posture influence la force qui peut être appliquée par le travailleur-euse

- L'effort demandé est *plus grand* lorsque le travail s'effectue dans une posture contraignante



Et si l'effort n'est pas intense ?

- Des efforts répétés, même s'ils sont peu intenses, peuvent solliciter de façon importante le système musculoquelettique

ex: soulever des charges de 3 kg pendant plusieurs heures par jour

Pressions mécaniques

- Des pressions mécaniques surviennent lorsqu'une partie du corps est en contact avec une surface

- Ce contact devient contraignant s'il comprime la peau, les vaisseaux sanguins ou les nerfs

Vibrations

- Les personnes qui utilisent des outils électriques ou pneumatiques ou qui conduisent des véhicules peuvent subir des sollicitations néfastes au niveau du système musculosquelettique

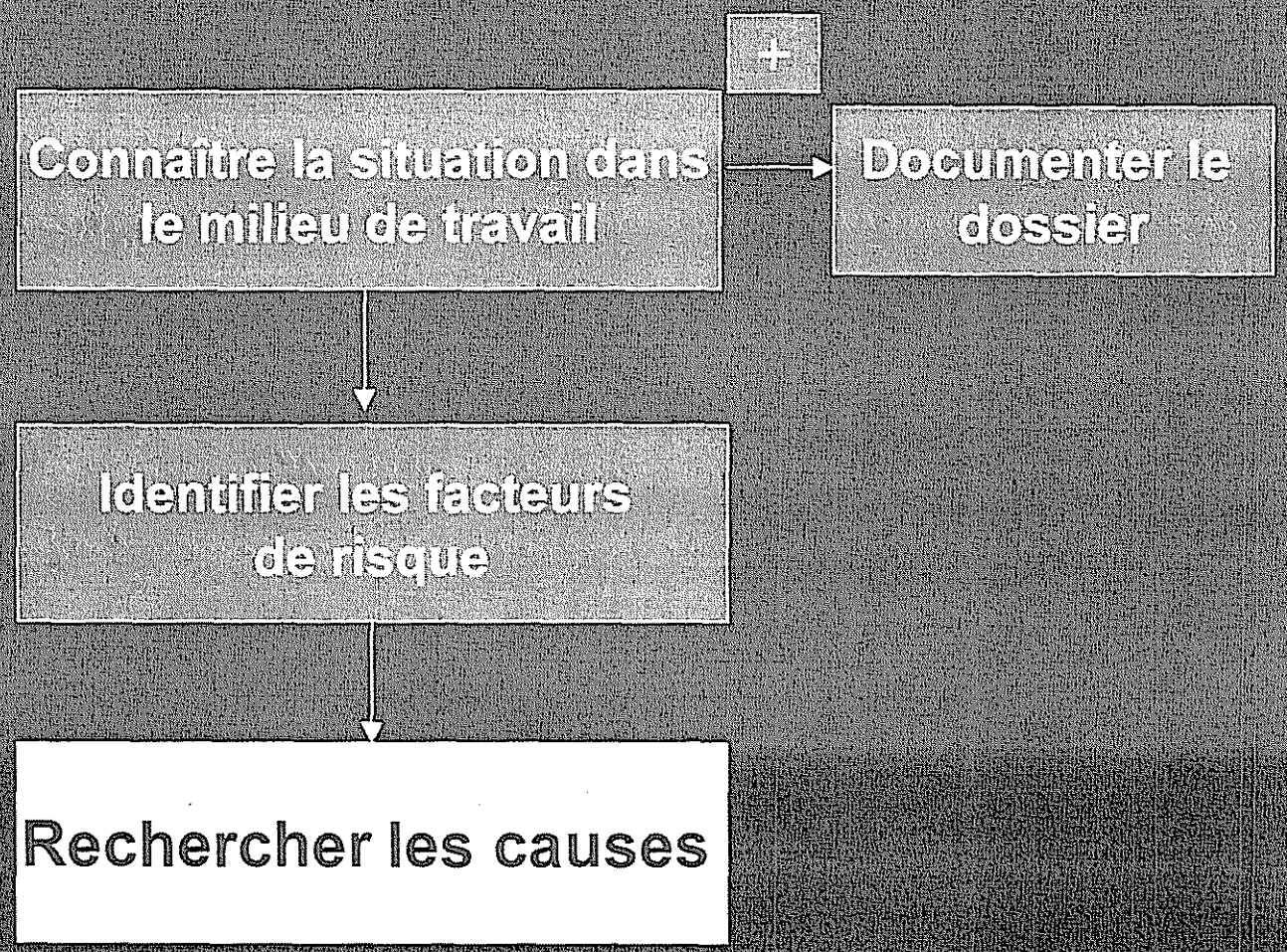
- La conduite des véhicules expose les travailleurs-euses à des vibrations de basse fréquence qui peuvent entraîner des problèmes, en particulier au cou et aux épaules

- L'utilisation d'outils vibrants expose souvent les travailleurs-euses à des vibrations de haute fréquence qui peuvent occasionner des problèmes, en particulier au membres supérieurs

La récupération

- La récupération d'une structure (tendon, muscle, ligament) se produit lorsqu'elle est inactive
- Le risque survient lorsque les périodes de récupération sont inadéquates (durée, fréquence, distribution)
- Il existe actuellement peu de données nous permettant de définir une période de récupération adéquate
- La durée de récupération varie selon l'effort fourni et la durée de cet effort

Démarche


+
Connaître la situation dans le milieu de travail
Documenter le dossier
Identifier les facteurs de risque
Rechercher les causes

Rechercher les causes

Équipements/outils/ charges manipulées

- Disponibilité équipements
- État équipements
- Compatibilité avec tâche
- Port d'équipements de protection
- .....

Travailleur

- Caractéristiques (ex: âge)
- Expérience
- Formation
- Capacités individuelles
- Façon de faire
- ...

Présence du facteur de risque

Organisation du travail

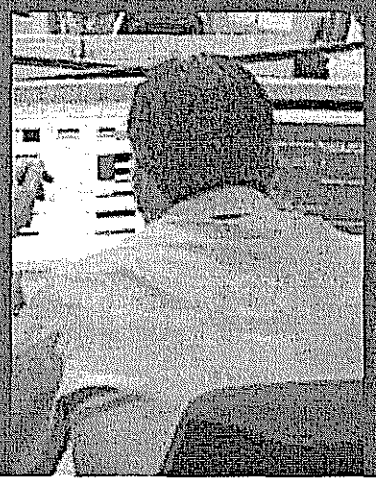
- Standards de production
- Invariabilité de la tâche
- Exigences de la tâche
- Surcroît de travail
- Mode de rémunération
- ...

Environnement de travail

- Localisation des surfaces de travail
- Incompatibilité du mobilier avec tâche ou travailleur
- Conditions visuelles
- Température
- ...

Que faut-il surveiller ?

- Répétitivité → - Organisation du travail
- Postures contraignantes → - Aménagement
- Statisme → - Exigences de la tâche
  - Aménagement du poste



Que faut-il surveiller ?

- **Effort** →
  - Équipements/outils
  - Charges manipulées
  - Froid
  - Équipements de protection
- Vibrations →
  - Caractéristiques des équipements
  - État des équipements

Conclusion

- Défi de taille
- Action indispensable
- Rôle primordial

2

La jurisprudence sur le harcèlement psychologique

Maître Michael Cohen

Atelier 1A

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

FORMATION DU 10 AVRIL 2006
COLLOQUE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Le harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué au Québec

Me Michael Cohen
Me Suzanne Gascon
Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino

Table des matières

3.3 Les mécanismes internes de l'employeur en matière de harcèlement psychologique et la convention collective

3.3.1 Politiques internes et conventions collectives

3.3.2 Participation syndicale à l'élaboration d'une politique interne

3.3.3 Participation syndicale à l'application d'une politique interne

4. Les obligations du syndicat face au membre qui se plaint de harcèlement psychologique

4.1 Le devoir de juste représentation

4.2 L'enquête du syndicat

5. Les recours possibles

5.1 Le dépôt d'un grief

5.1.1 L'application de la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite »

5.1.2 Le délai pour déposer un grief

5.1.3 Le libellé du grief

5.1.4 Le droit d'une personne d'intervenir dans un grief lui reprochant des actes de harcèlement

5.1.5 Le fardeau de la preuve incombe au syndicat

5.1.5.1 La question de la recevabilité en preuve des faits postérieurs

5.1.5.2 La preuve par expert

5.1.6 La possibilité de recourir à la médiation

5.1.7 Les pouvoirs d'ordonnances de l'arbitre de grief

5.2 Le dépôt d'une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (C.S.S.T.)

5.2.1 Le délai pour déposer une réclamation à la C.S.S.T.

5.2.2 Les conséquences du dépôt d'une réclamation à la C.S.S.T. sur le traitement d'un grief de harcèlement

5.2.3 Le fardeau de la preuve incombe au travailleur

5.2.3.1 La présomption de l'article 28 L.A.T.M.P. ne trouve pas application

5.2.3.2 La présomption de l'article 29 L.A.T.M.P. ne trouve pas application

5.2.3.3 Application de la notion d'accident de travail de l'article 2 L.A.T.M.P.

5.2.3.4 Application de la notion de maladie reliée aux risques particuliers du travail de l'article 30 L.A.T.M.P.

Conclusion

ANNEXE

- articles 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*
- articles 123.6 à 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

EN MILIEU DE TRAVAIL SYNDIQUÉ AU QUÉBEC

Introduction

Au Québec, le droit des salariés à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique est, depuis le 1er juin 2004, une nouvelle norme de travail obligatoire qui fait partie de toute convention collective pour les employeurs assujettis à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après citée la « Loi sur les normes »). En effet, de nouvelles dispositions en matière de harcèlement psychologique portant notamment sur les droits des salariés, les obligations des employeurs, les recours et les remèdes ont été insérées à la Loi sur les normes[1].

La protection ainsi accordée aux salariés a des impacts tant auprès des employeurs qu'auprès des syndicats. La Loi sur les normes impose à l'employeur le fardeau de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Pour sa part, le syndicat assume également certaines obligations.

Pour les entreprises de juridiction fédérale, le droit des salariés à un milieu exempt de harcèlement découle de l'obligation de l'employeur d'assurer un cadre convenable d'exécution du travail à ses employés, ce qui exclut notamment l'existence d'un contexte de harcèlement, quel qu'en soit le motif.

Finalement, nous verrons que les victimes de harcèlement psychologique au travail peuvent déposer un grief et le cas échéant, elles peuvent également utiliser le recours prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après citée la « L.A.T.M.P. »), si elles subissent une perte de salaire en raison d'un arrêt de travail provoqué par une maladie découlant du harcèlement subi.

---

[1] Les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* sont reproduites en annexe.

1. Le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

Avant le 1er juin 2004, les griefs portant sur du harcèlement en milieu de travail étaient le plus souvent soutenus par l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[2] et par l'article 2087 du *Code civil du Québec*[3] qui stipulent respectivement ce qui suit :

> *46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.*
>
> *2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

Depuis le 1er juin 2004, les entreprises de juridiction provinciale, autant du secteur privé que du secteur public, sont régies par les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes qui visent à contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail. L'article 81.19 qui énonce le principe directeur est énoncé en ces termes :

81.19 L.N.T.
Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

Le milieu de travail réfère au lieu physique du travail et à tout lieu où le salarié peut être appelé à travailler dans le cadre de son emploi.

Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique de la part :

- des représentants de l'employeur;
- des collègues de travail;
- des autres salariés de l'entreprise;
- des tiers, comme les fournisseurs ou les clients, avec lesquels l'entreprise et le salarié transigent dans le cadre du travail.

---

[2] L.R.Q., c. C-12.
[3] L.Q. 1991, c .64.

Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes portant sur le harcèlement psychologique au travail sont maintenant incluses dans toutes les conventions collectives des entreprises de juridiction provinciale, qu'elles y fassent référence ou non. Le nouvel article 81.20 stipule ce qui suit :

81.20 L.N.T.

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Pour les entreprises de juridiction fédérale[4] :

- il n'y a pas d'assise législative qui vise la prohibition de harcèlement psychologique;
- cependant, un employé d'une entreprise de juridiction fédérale peut formuler un grief alléguant harcèlement psychologique;
- la base d'un tel grief repose sur l'obligation de l'employeur d'assurer un cadre convenable d'exécution du travail à l'employé, ce qui exclut notamment l'existence d'un contexte de harcèlement, quel qu'en soit le motif;
- cette obligation de l'employeur qui découle du contrat individuel de travail est reconnue par les arbitres et les tribunaux de droit commun;
- cette obligation s'applique à tous les employeurs en milieu syndiqué ou non, de juridiction provinciale ou fédérale et ce, peu importe que la convention collective prohibe expressément le harcèlement psychologique ou non;
- les arbitres appelés à trancher des griefs de harcèlement dans le cadre d'une entreprise fédérale peuvent maintenant s'inspirer de la définition de la Loi sur les normes du Québec.

---

[4] Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (factrices et facteurs ruraux et suburbains), [2005] R.J.D.T. 1398, D.T.E. 2005T-806, arbitre Daniel Lavery, aux paragraphes 36 à 41.

2. Le « *harcèlement psychologique* » au sens de la *Loi sur les normes du travail*

Nous avons vu précédemment que l'article 81.20 de la Loi sur les normes stipule que l'article 81.18 fait partie intégrante de toute convention collective. Cette disposition définit le « harcèlement psychologique » comme suit:

> **81.18 L.N.T.**
>
> **Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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.**

2.1 Une conduite vexatoire répétée

> **2.1.1** **Une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés**

2.1.1.1 une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes

Le harcèlement psychologique est défini comme étant une « conduite vexatoire ». Selon le sens usuel des mots, le terme « vexer » suggère une approche centrée sur la victime, sur sa perception. Elle est insultée, contrariée, blessée dans son amour-propre. Le harcèlement psychologique peut exister même en l'absence d'intention de vexer ou de se venger de la part du présumé harceleur.

Dans l'affaire Centre hospitalier régional de Trois-Rivières[5], rendue le 5 janvier 2006 l'arbitre François Hamelin fait une revue des règles de droit applicables à la notion de harcèlement psychologique. Sur les critère retenus pour apprécier la conduite de la personne qui harcèle ainsi que celle de la personne qui se dit harcelée, l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit à la page 49:

> *« [188] En matière de harcèlement psychologique, il faut apprécier la situation dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de « personne raisonnable placée dans la même situation ». Il n'est par ailleurs pas pertinent de s'interroger sur l'intention malicieuse du harceleur. »*

La Loi sur les normes précise que cette conduite vexatoire peut se manifester par :

- des comportements,
- des paroles,
- des actes ou
- des gestes.

Le harcèlement peut se manifester uniquement par des paroles ou encore par une combinaison de deux ou plusieurs des manifestations énoncées dans la Loi.

Sur le sens de « conduite vexatoire », l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit dans l'affaire citée plus haut[6]:

> *[164] Dans le sens courant du terme, une « conduite » renvoie à une manière d'agir et se manifeste par des attitudes et des comportements objectifs, incluant des paroles, des actes ou des gestes, précise le législateur.*

---

[5] (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie/Cœur-du-Québec), D.T.E. 2006T-209, arbitre François Hamelin, 82 pages.

[6] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, aux pages 43 et 44.

> *[165] La « conduite vexatoire » est plus subjective. Selon les dictionnaires courants, il s'agit d'une conduite qui entraîne des vexations, c'est-à-dire qui contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre et qui cause des tourments.*
>
> *[166] La conduite vexatoire est donc une attitude ou des comportements qui blessent et humilient la personne dans son amour-propre. Dans la loi, le législateur a mis l'accent sur les conséquences psychologiques qui en découlent pour la victime, d'où l'importance de définir des critères objectifs d'appréciation, comme nous le verrons plus loin. »*

Récemment, le commissaire Michel Denis[7] a accueilli une plainte dans laquelle la plaignante allègue avoir été victime de harcèlement psychologique. Il faut souligner que cette plainte a été accueillie alors que l'employeur ne s'est pas présenté à l'audience. Sur la plainte de harcèlement psychologique, le commissaire écrit ce qui suit à la page 3 :

> *« [16] En effet, la propriétaire de l'établissement a engueulé la plaignante devant les clients, lui a reproché son orientation sexuelle et a refusé de lui adresser la parole. Ces paroles et ces actes hostiles et répétés constituent une conduite vexatoire portant atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique de la plaignante. »*

Par ailleurs, au cours des dernières années, de nombreuses expressions ont été utilisées pour décrire le harcèlement. Pour les fins de cet exposé, retenons que les manifestations de harcèlement peuvent se regrouper principalement sous les trois formes suivantes: l'abus de pouvoir, le « *mobbing* » et le « *bullying* ».

- **L'abus de pouvoir**

L'abus de pouvoir se caractérise par un exercice inapproprié ou abusif de l'autorité par l'employeur ou par un représentant de l'employeur. Il s'agit de l'utilisation de l'autorité et du pouvoir par des moyens d'intimidation, de menace, de chantage pour nuire à la personne, à son épanouissement et à son rendement.

Il faut ici faire la distinction entre l'exercice normal du droit de gérance et l'abus d'autorité. Par exemple, l'imposition d'une mesure disciplinaire ou une évaluation négative de rendement peut parfois « vexer » un salarié sans que cela ne constitue du harcèlement psychologique.

Récemment, l'arbitre Marcel Morin a constaté que la plaignante avait fait l'objet de harcèlement psychologique au sens d'abus de droit dans l'affaire Syndicat des

---

[7] Ganley c. 9123-8014 Québec inc. (Subway Sandwiches & Salades). D.T.E. 2006T-170, 2006 QCCRT 0020, commissaire Michel Denis.

spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (section locale 4250 SCFP-FTQ) [8] . Dans son analyse, l'arbitre Morin reprend au paragraphe 243 de sa décision, la définition de « harcèlement organisationnel » qu'avait déjà adopté l'arbitre Jean-Guy Ménard et que l'on peut résumer comme suit:

- des comportements inacceptables ou offensants qu'on tient ou qu'on devrait tenir pour importuns et qui englobent tout commentaire, conduite ou exhibition répréhensible survenant de manière isolée ou persistante et ayant pour effet d'abaisser, de déprécier, d'humilier ou d'embarrasser quelqu'un;

- des commentaires avilissants, dégradants, offensants ou humiliants eu égard à une condition protégée par les Chartes;

- des attitudes qui visent à créer une atmosphère de travail hostile, lourde et offensante par les insultes, les sous-entendus;

- l'abus de pouvoir comme tel qui traduit un emploi inapproprié ou indu de l'autorité et une volonté inexpliquée de nuire à la victime, lesquelles s'expriment tant par l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

En résumé, il y a harcèlement organisationnel de la part d'une personne en autorité :

- qui insinuerait, sous-entendrait, intimiderait ou menacerait dans le seul but de dominer, de contrôler;

- qui s'acharnerait à pointer les faiblesses d'une personne subalterne aux seules fins de l'humilier ou de la diminuer.

Les deux sentences qui suivent sont des exemples où les arbitres ont conclu à l'exercice abusif des droits de gérance.

Dans l'affaire Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP) et Ville de Baie-Comeau[9], l'arbitre Bernard Lefebvre a conclu que le contremaître a exercé son pouvoir de direction de façon anormale et que ses propos avaient eu un effet nocif sur le plaignant. À la page 41, l'arbitre précise comme suit le rôle de l'arbitre appelé à vérifier si l'employeur a exercé son pouvoir de gérance de façon raisonnable :

> *« Ainsi, l'arbitre saisi d'un grief basé sur le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ne doit pas se limiter à vérifier si l'employeur a exercé son pouvoir de gérance de façon raisonnable par rapport aux gestes qu'il pose à l'égard de l'ensemble des salariés, mais il*

---

[8] Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (section locale 4250 SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec, 16 décembre 2005, arbitre Marcel Morin ; Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. Pavillon Hôtel-Dieu de Québec, ASS 99A-275 (120 pages), arbitre Jean-Guy Ménard, à la page 102.

[9] D.T.E. 2005T-1118.

doit vérifier si ce pouvoir a été exercé sans harcèlement psychologique, au sens des caractéristiques de la disposition 81.18 L.N.T., et ce au regard du salarié. »

Dans l'affaire Société canadienne des postes[10], l'arbitre Daniel Lavery a conclu que l'employeur avait abusé de ses droits de gérance mais qu'en l'espèce, cela ne constituait pas du harcèlement psychologique. L'arbitre a retenu qu'il n'y avait pas répétition incessante ni création d'un climat de perpétuelle hostilité à l'endroit de la plaignante, par suite des gestes ou des paroles du présumé harceleur qui était le chef d'unité.

- **Le « *mobbing* »**

Le « *mobbing* » peut se définir comme suit :

> *« Le mobbing est une situation de communication non éthique caractérisée par la répétition, sur une longue durée, de la part d'une ou de plusieurs personnes, d'agissements hostiles dirigés systématiquement contre un individu qui développe, en réaction, de graves problèmes physiques ou psychologiques. Il constitue un processus destructeur qui peut entraîner l'invalidité permanente, voire la mort de la victime. Deux conditions doivent être remplies pour que l'on puisse considérer que l'on est en présence de mobbing : la durée et la répétition. »*[11]

On peut identifier un certain nombre d'attitudes qui permettent de reconnaître le « *mobbing* » :

- les agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer :
  - le supérieur hiérarchique refuse à la victime la possibilité de s'exprimer;
  - la victime est constamment interrompue;
  - les collègues l'empêchent de s'exprimer;
  - critiquer le travail de la victime ou sa vie privée;
  - terroriser la victime par des appels téléphoniques;
  - la menacer verbalement ou par écrit;
  - ignorer sa présence, par exemple, en s'adressant exclusivement à des tiers.

- les agissements visant à isoler la victime :
  - ne plus lui parler;

---

[10] Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (factrices et facteurs ruraux et suburbains), précitée, note 4, au paragraphe 41.

[11] Isabelle CANTIN et Jean-Maurice CANTIN, Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 2004, p. 24.

- ne plus se laisser adresser la parole par elle;
- lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues;
- interdire à ses collègues de lui adresser la parole;
- nier la présence physique de la victime.

► les agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues;

- lancer des rumeurs à son sujet;
- prétendre qu'elle est une malade mentale;
- imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser;
- se moquer de ses origines, de sa nationalité;
- la contraindre à un travail humiliant;
- noter le travail de la victime de façon inéquitable et dans des termes malveillants;
- harceler sexuellement la victime (gestes ou propos).

► les agissements visant à discréditer la victime dans son travail :

- ne plus lui confier aucune tâche;
- la priver de toute occupation et veiller à ce qu'elle ne puisse en trouver aucune par elle-même;
- la contraindre à des tâches totalement inutiles et/ou absurdes;
- la charger de tâches très inférieures à ses compétences;
- confier à la victime des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer.

► les agissements visant à compromettre la santé de la victime :

- contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé;
- la menacer de violences physiques;
- l'agresser physiquement;
- occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail.

À titre d'exemple, dans l'affaire Clair Foyer inc. et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair Foyer inc. (CSN)[12], il s'agit d'un grief contestant du harcèlement psychologique et demandant que l'employeur cesse et fasse cesser le harcèlement et le dénigrement subi par la plaignante. Dans son analyse, l'arbitre Louise Doyon réfère à la convention collective qui fait obligation à l'employeur de prendre les moyens appropriés pour assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés, à l'article 2087 du *Code civil du Québec* et à la définition de la Loi sur les normes. L'arbitre conclut que les comportements suivants de la part de la supérieure de la plaignante et de certains collègues constituaient du dénigrement et du harcèlement psychologique :

[12] D.T.E. 2005T-1119, arbitre Louise Doyon.

- adopter une attitude désobligeante et irrespectueuse à l'égard d'une collègue de travail;

- refuser systématiquement de travailler avec elle;

- poser des gestes dénigrants ou irrespectueux à son égard tels que des mimiques, des haussements d'épaules ou des mouvements d'impatience lors de ses interventions pendant des réunions d'équipes;

- sous-utiliser ses services de thérapeute;

- sa supérieure limitait ou à tout le moins ne favorisait pas les échanges avec ses collègues si des difficultés ou des divergences d'opinion survenaient dans l'exécution de leurs fonctions respectives.

En résumé, la situation vécue par la plaignante consistait en une opposition sans équivoque et sans motif raisonnable tant au plan professionnel que personnel, qui visait à la dénigrer, à l'isoler dans son milieu de travail et à lui causer préjudice.

- **Le « *bullying* »**

Le terme *bullying* - qui signifie persécution ou brimades - est parfois utilisé pour désigner une forme de harcèlement. Selon les auteurs Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin[13] :

> « Le « *bullying* est une forme de harcèlement qui se traduit souvent par des comportements destinés à faire peur ou à faire mal à un plus faible ».

Ces auteurs considèrent qu'il est moins pertinent d'utiliser ce terme dans le domaine des relations de travail puisqu'il s'applique surtout au domaine de l'éducation.

> *« Il se produit habituellement entre élèves ou étudiants, par exemple, lors de bousculades, d'actes d'intimidation et autres gestes visant à l'exclusion, au rejet et à l'isolement[14]. »*

2.1.1.2 une conduite vexatoire qui se répète

Pour conclure à une conduite vexatoire au sens de la Loi sur les normes, le caractère répétitif des comportements, paroles, actes ou gestes reprochés est un élément essentiel, sauf lorsqu'il s'agit d'un événement grave, dont nous parlerons plus loin.

---

[13] I. CANTIN et J.-M. CANTIN, op.cit., note 11, p. 25.
[14] Id.

Dans la jurisprudence en matière de harcèlement, la répétition des gestes est un des éléments considérés mais il n'apparaît pas toujours comme un élément déterminant. Il semble que les effets préjudiciables du geste posé intéresse davantage les tribunaux que leur répétition[15]. Cependant, avec le libellé de la nouvelle définition prévue à l'article 81.18 de la Loi sur les normes, il semble que les tribunaux ne pourront pas passer outre à l'examen du caractère répétitif de la conduite, sauf si une conduite grave est reprochée.

Sur cette question du caractère répétitif des comportements, l'arbitre Hamelin partage l'opinion de l'arbitre Claude Fabien selon laquelle « l'essence du harcèlement » réside dans l'accumulation d'incidents sur une certaine période de temps. Dans l'affaire Centre hospitalier régional de Trois-Rivières [16], il reprend le passage suivant de l'arbitre Fabien :

> *« [...] Le temps est de l'essence du harcèlement; c'est une faute qui comporte une durée. Le harcèlement est le résultat cumulé 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 apparaître leur véritable importance. 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. [...] Chaque cas doit être apprécié par le tribunal, selon les circonstances [...]*
>
> *[169] C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre qu'il n'est pas nécessaire qu'en soi, les gestes, actes et paroles vexatoires soient graves. En fait, il s'agit généralement de paroles, de gestes ou d'actes qui sont anodins lorsque pris isolément, mais dont l'effet cumulatif est sérieux à cause de leur caractère répétitif et continu ainsi que des conséquences qu'ils entraînent. »*
> (soulignement ajouté par l'arbitre Hamelin)

On peut toutefois se demander combien de répétitions seront nécessaires pour conclure qu'il s'agit de harcèlement psychologique? On peut également se demander si une trêve

---

[15] Christian BRUNELLE, « La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement » dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, n° 134, p. 187, à la page 200.

[16] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 44.

de quelques mois dans la conduite reprochée empêchera de conclure qu'il s'agit de harcèlement?[17]

2.1.1.3 une conduite vexatoire hostile ou non désirée

La définition légale de « harcèlement psychologique » précise que les comportements, paroles, actes ou gestes reprochés, en plus d'être répétés, doivent être « hostiles ou non désirés ».

Selon le dictionnaire Le nouveau Petit Robert, le mot « hostile » réfère à ce qui suit :

> *« 1. Qui manifeste de l'agressivité, se conduit en ennemi. (...) 2. Qui est d'un ennemi, annonce, caractérise un ennemi. »*

Par ailleurs, sous le mot « hostile » on retrouve les synonymes suivants[18] : adverse, contraire, défavorable, ennemi, opposé, inamical, malveillant.

Qu'en est-il de la conduite reprochée qui est « non désirée »? Sur cet élément, l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit[19] :

> *« [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. »*

Ainsi, un compliment peut ne pas être hostile mais néanmoins être non désiré par la personne à qui il s'adresse. Comment déterminer que la conduite reprochée est non désirée par le salarié?

La question de la norme appropriée pour trancher cette question a été examinée par les tribunaux. L'extrait suivant d'un arrêt de la Cour d'appel[20] en est une illustration. L'expression « conduite non sollicitée » y était examinée dans un contexte de plainte de harcèlement sexuel.

---

[17] 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, Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, (2003), n° 190, 179, à la page 193.

[18] Hector DUPUIS et Romain LÉGARÉ, Dictionnaire des synonymes et des antonymes, Fides, 1979, p. 264.

[19] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 45.

[20] Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522, à la page 2541 (C.A.), madame la juge Deschamps, dissidente sur un autre point

> *« L'expression « **conduite non sollicitée** » utilisée par le juge Dickson **semble faire référence uniquement à la perception de la victime. Pourtant,** tel que déjà mentionné, **il ne serait pas prudent de prendre comme baromètre la perception subjective des victimes**.*
>
> ***Tout en écartant la motivation du harceleur ou son intention, les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables.** La jurisprudence des tribunaux des droits de la personne n'est pas uniforme en ce qui a trait au modèle à adopter. Mon collègue Jean-Louis Baudouin, sous sa plume d'auteur, approuve l'approche adoptée par la juge de première instance, qui est celle de la « tolérance qu'une personne raisonnable aurait à l'endroit d'un acte posé envers une femme qui lui est proche telle sa sœur, sa fille ou sa mère ». J'estime, quant à moi, qu'il n'est pas pertinent d'ajouter un facteur subjectif – un proche - là où la recherche vise justement à déterminer le caractère objectivement acceptable d'une conduite donnée.*
>
> ***Comme le critère est objectif, il devrait y avoir convergence de perspectives, que l'étude soit faite en fonction de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la victime ou suivant celles de l'auteur du comportement reproché**. L'évaluation de la conduite devrait être la même. Je ne vois donc pas l'utilité de se reporter, comme point de repère, à la réaction d'une personne vis-à-vis d'une victime qu'elle chérit. **Seules les attitudes et les gestes qui peuvent être perçus comme non désirés par une personne raisonnable, soit un modèle neutre et abstrait, devraient être sanctionnés**. »*
> (caractères gras ajoutés)

La Cour d'appel fait référence à l'expression « conduite non sollicitée » que le juge Dickson avait retenu dans l'arrêt Janzen[21] alors que la Cour suprême était saisie d'une demande visant à sanctionner les auteurs de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cet arrêt demeure l'arrêt de référence en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le test retenu par la Cour d'appel dans l'arrêt Habachi[22] a été retenu dans l'affaire Clair Foyer[23] où l'arbitre Louise Doyon a considéré que les attitudes et les gestes dont la plaignante a été l'objet sont des gestes et des attitudes qu'une personne raisonnable ne peut désirer.

---

[21] Janzen c. Platy Enterprises Ltd, [1989] 1 R.C.S. 1252 , à la page 1284.
[22] Habachi c. Commission des droits de la personne, précité, note 20.
[23] Clair Foyer inc. et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair Foyer inc., précitée, note 12, au par. 211.

Dans l'affaire Saargumi Québec[24], il s'agit d'un grief contestant l'imposition d'une suspension de cinq jours à un délégué syndical pour avoir harcelé trois collègues de travail et avoir formulé à leur endroit des paroles qui dénotent un manque de respect envers eux. L'arbitre Richard Marcheterre a examiné la notion de harcèlement et a retenu le reproche concernant le harcèlement à l'endroit d'une collègue selon le critère de la « personne raisonnable, bien informée et mise dans une situation semblable, ayant des attributs semblables » à ceux de la salariée.

L'identification du harcèlement n'est pas aisée puisque le tout est souvent affaire de perception. Les auteurs Côté et Rivest[25] soulignent que les tribunaux ont tenté d'objectiver le processus :

> *« (...) Dans l'analyse permettant de déterminer s'il y a effectivement harcèlement, le point de vue pertinent est donc celui de la personne raisonnable, objective et bien informée des circonstances et de ses conditions de travail se trouvant dans une situation semblable à celle relatée par le salarié invoquant le harcèlement. »*

Récemment, dans l'affaire Centre hospitalier régional de Trois-Rivières[26], l'arbitre Hamelin expose comme suit les règles applicables :

> *« [196] **En matière de harcèlement, c'est d'abord et avant tout la conduite de la victime présumée qui doit être examinée**, parce que la définition de harcèlement psychologique introduit des éléments qui ne se comprennent que du point de vue de cette dernière. Il en va ainsi de la conduite vexatoire, du caractère non désiré de la conduite, de l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la victime, et de la dégradation de son milieu de travail. **Tous ces éléments ne peuvent être compris que dans la perspective de la victime présumée**.*
>
> *[197] **L'appréciation de la conduite de la victime présumée ne doit toutefois pas être purement subjective si l'on veut éviter de sombrer dans la pure subjectivité. La conduite de la victime présumée doit être appréciée objectivement et le critère retenu sera celui de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la victime présumée.** »*
> (caractères gras ajoutés)

---

[24] Saargumi Québec, division encapsulation et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414, D.T.E. 2005T-234, au par. 232.

[25] Luc CôTÉ et Robert L. RIVEST, « Harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique au travail », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Barreau du Québec, Développements récents en santé et sécurité, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, (2004), n° 210, p. 219, à la page 231.

[26] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 51.

2.1.2 Une conduite vexatoire qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié

Pour être qualifiée de harcèlement au sens de la Loi sur les normes, la conduite vexatoire doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ou les deux à la fois.

Le droit à la sauvegarde de la dignité, à l'intégrité de la personne et à des conditions de travail justes et raisonnables est déjà prévu aux articles 1, 4 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[27] (ci-après citée la « charte québécoise ») et toute personne en bénéficie.

Rappelons brièvement que depuis l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire Parry Sound[28], ces dispositions de la charte québécoise font partie intégrante de toute convention collective et ce, même si les parties n'ont inclus aucune disposition spécifique à cet effet. La jurisprudence qui s'est développée en vertu de ces dispositions va donc servir de guide pour interpréter le nouvel article 81.18 de la Loi sur les normes.

Par ailleurs, les notions d'atteinte à la dignité et à l'intégrité de la personne ont été interprétées par la Cour suprême dans l'arrêt Hôpital St-Ferdinand[29]. La notion de dignité renvoie à la notion de respect de soi alors que l'atteinte à l'intégrité est définie par la Cour en reprenant le sens courant des mots :

> *« (...) Le sens courant du mot « intégrité » laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit 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 fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. »*

En ce qui concerne la notion de « dignité », la Cour reprend un passage du Tribunal des droits de la personne qui, à son avis, exprime correctement l'essence du droit à la sauvegarde de la dignité de la personne[30] :

---

[27] Précitée, note 2.
[28] Parry Sound (District) Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S.157, à la page 173.
[29] Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211, à la page 253.
[30] Id., à la page 255.

> *« En conséquence, chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect. Pour la même raison, chaque être humain a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne. »*
> (les soulignés sont dans le texte)

La dignité d'une personne est bafouée lorsque celle-ci est marginalisée, mise de côté ou dévalorisée.

2.1.3 Une conduite vexatoire qui entraîne pour le salarié un milieu de travail néfaste

La dernière caractéristique de la conduite vexatoire que l'on retrouve dans la définition légale de harcèlement psychologique, est celle d'entraîner un milieu de travail néfaste, c'est-à-dire malsain, mauvais, déplorable pour le salarié concerné.

L'atmosphère créée par la conduite vexatoire provoquera l'isolement de la victime dans un milieu où normalement la collaboration et la coopération devraient être à la base du travail.

Il s'agit donc de déterminer si la conduite reprochée entraîne un milieu de travail qui est néfaste « pour le salarié ». Faut-il conclure qu'il faudra évaluer de façon subjective (du point de vue du salarié) si le milieu de travail est néfaste? Chose certaine, la jurisprudence relative à la qualification de la conduite reprochée pourrait donner lieu à du cas par cas puisque la conclusion dans une situation donnée peut être différente en tout autre milieu de travail.

Dans l'affaire Centre hospitalier régional de Trois-Rivières[31], l'arbitre Hamelin écrit :

> *« [180] Un milieu de travail néfaste pour un salarié est un milieu qui est nuisible et négatif, un environnement de travail psychologiquement défavorable.*
>
> *[181] Un effet néfaste sur le milieu de travail est donc beaucoup plus large que la simple matérialisation d'un préjudice ou la perte d'une condition de travail qui existait avant la conduite vexatoire. »*

2.2 Une seule conduite vexatoire grave

[31] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 48.

81.18 L.N.T. 2e paragraphe

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

Nous avons vu que la règle générale est à l'effet que la conduite vexatoire doit se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés avant de conclure à du harcèlement au sens de la Loi sur les normes.

Le législateur a cependant prévu qu'à titre exceptionnel, une seule conduite grave suffirait. Examinant la définition légale de harcèlement psychologique, l'arbitre Bernard Lefebvre écrit ce qui suit dans l'affaire Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915[32] :

> *« Ainsi, une plainte de dérogation au droit à un travail exempt de harcèlement psychologique qui repose sur une seule conduite doit démontrer de façon prépondérante que cette conduite est grave et produit un effet nocif continu sur la personne salariée. »*

Dans le cas d'une seule conduite, il faut donc démontrer de façon prépondérante:

- une conduite grave
- qui produit un effet nocif continu pour le salarié.

La preuve devrait donc porter tant sur le caractère grave et vexatoire de la conduite que sur son effet nocif continu pour le salarié.

Récemment, l'arbitre Denis Provençal a été appelé à interpréter la notion « une seule conduite grave » [33]. Aux paragraphes 33 et 34, l'arbitre écrit ce qui suit :

> *« [33] Une seule conduite grave au sens où l'entend le deuxième alinéa de l'article 81.18 de la Loi doit être comprise en regard de la définition du harcèlement contenue au premier alinéa. La seule conduite doit être d'une gravité telle qu'elle produit sans qu'il soit nécessaire d'évaluer un ensemble de comportements, paroles, actes ou gestes dans un espace temps déterminé;* ***elle possède alors, dès qu'elle se manifeste, tous les attributs et caractéristiques afin de produire de façon continue pour l'avenir un effet nocif dans le milieu de travail du salarié.***

---

[32] Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 et Ville de Baie-Comeau, précitée, note 9, à la page 43.

[33] Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ), D.T.E. 2006T-231.

[34] Le 30 octobre, Mme Vigneault veut la chaise où est assise Mme Clouet parce que c'est elle qui l'a apportée. Mme Clouet ne veut pas la lui remettre parce que son nom n'y est pas inscrit. Mme Vigneault réagit à cette bravade, fait pivoter la chaise et Mme Clouet tombe par terre. Je ne prétend pas que le geste de Mme Vigneault ne constitue pas une faute, une conduite répréhensible et condamnable mais je ne crois pas qu'une personne raisonnable puisse conclure du geste posé qu'elle est victime de harcèlement psychologique et qu'il s'agit d'une conduite grave. Il s'agit d'un événement non prémédité et imprévisible qui s'est déroulé en quelques instants et qu'à cette occasion les deux employées se sont mutuellement défiées à propos de leur droit à s'asseoir sur une chaise. »
(caractères gras ajoutés)

La position retenue par le législateur à l'effet qu'un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut être qualifié de harcèlement, a déjà été exprimée par la Cour d'appel dans l'arrêt Habachi[34], dans lequel la Cour soulignait que le harcèlement sexuel peut résulter d'un seul événement à la condition qu'il soit grave et produise des effets continus dans l'avenir. À la page 2528, le juge Baudouin, au nom de la majorité, écrit ce qui suit :

« Cependant, à moins de vider complètement le concept de harcèlement de tout son sens, de le banaliser et de réduire ainsi l'impact que voulait donner le législateur à cet acte, ***il faut pour qu'un seul acte puisse être ainsi qualifié, que celui-ci présente un certain degré objectif de gravité****. Les auteurs précités parlent de viol ou de tentative de viol, donc d'agression sexuelle. On peut probablement ajouter à ceux-ci la sollicitation insistante d'obtenir des faveurs sexuelles sous menace, par exemple, de congédiement dans le cas d'une employée. Alors, en effet,* ***l'acte ne reste pas véritablement isolé puisque son impact*** *(la menace de congédiement)* ***se perpétue dans le temps****. »*
(caractères gras ajoutés)

Les tribunaux d'arbitrage appelés à trancher des griefs portant sur le harcèlement psychologique en milieu de travail réfèrent maintenant à la définition de harcèlement psychologique de la Loi sur les normes que nous venons d'examiner[35].

3. Les obligations de l'employeur

[34] Habachi c. Commission des droits de la personne, précité, note 20.
[35] Par exemple : Expertech Bâtisseur de réseaux et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), D.T.E. 2005T-512, arbitre François Hamelin.

Pour fournir au salarié un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, le législateur québécois impose aux employeurs des obligations qui se présentent sous deux volets : une obligation de prévention et une obligation de correction. L'article 81.19 de la Loi sur les normes se lit en partie comme suit :

81.19 L.N.T. 2° et 3° paragraphes

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Peu importe le lien qui existe entre l'agresseur et l'employeur, ce dernier doit protéger son personnel. Le présumé harceleur peut être un client, un fournisseur, un visiteur, un collègue de travail, un représentant de l'employeur ou l'employeur lui-même.

3.1 l'employeur a une obligation de prévention

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

- il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat[36];
- pour remplir son obligation, l'employeur pourrait adopter une politique interne pour contrer le harcèlement en milieu de travail, sous quelque forme que ce soit;
    - une telle politique de l'employeur doit être portée à la connaissance de tous ses employés et il doit voir à sa compréhension et à son respect;
- l'employeur peut également mettre en place un mécanisme interne de traitement des plaintes et il doit s'assurer que le traitement sera rapide;

[36] I. CANTIN et J.-M. CANTIN., op.cit., note 11, p. 126.

- ce traitement des plaintes doit être confié à une personne représentant des garanties d'intégrité, d'objectivité et de neutralité.

3.2 l'employeur a une obligation de correction

Lorsqu'une conduite de harcèlement psychologique est portée à la connaissance de l'employeur, ce dernier doit :

- jouer un rôle actif et faire son enquête[37];
- prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser et
- s'il y a lieu, prendre les sanctions appropriées.

Par exemple, récemment dans un cas de conflit entre deux salariées, l'employeur a pris une mesure administrative en faisant en sorte que les deux employées ne travaillent plus ensemble en les assignant dans des sections ou des lieux de travail différents[38].

Sur la responsabilité de l'employeur, l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit[39] :

> *« [211] Pour ces motifs, le tribunal conclut que la responsabilité de l'employeur est objectivement engagée dès qu'une personne cadre ou un salarié sous sa direction et son contrôle s'adonne à une forme de harcèlement répondant à la définition de l'article 81.18 de la LNT et ce, sans égard à l'intention malveillante de l'agent harceleur. »*

Dans l'affaire Magasin Coop L'Unité[40], l'arbitre Huguette Gagnon a examiné le comportement de l'employeur en regard de l'article 2087 du *Code civil du Québec*[41]. À la page 29, on peut lire ce qui suit :

> *« (...) Or, il s'agissait du comportement d'un salarié qui empoisonnait systématiquement la vie d'un autre salarié au travail de telle façon qu'il*

---

[37] SCFP, section locale 2294 et Châteauguay (Ville de), D.T.E. 2006T-104, arbitre Yvan Saintonge, aux par. 45 à 47.
[38] Capital HRS et Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ), précitée, note 33, au par. 37.
[39] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 55.
[40] Magasin Coop L'Unité et Syndicat des employés de Magasin Coop Lavernière, D.T.E. 95T-994, arbitre Huguette Gagnon.
[41] Reproduit à la page 6 du présent document.

affectait la santé de celui-ci. ***L'employeur avait l'obligation de prendre les mesures appropriées pour assurer au plaignant un milieu de travail sain.*** *»*

et plus loin à la page 31 :

« Quant à la réintégration du plaignant, pour qu'elle puisse se faire dans un milieu de travail sain, il faut absolument que l'employeur intervienne auprès de M. Vigneau pour que celui-ci modifie son comportement. Je rendrai donc une ordonnance à ce sujet. »

(...)

J'ORDONNE à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour amener M. Réjean Vigneau à cesser de dénigrer et de déprécier le plaignant et pour assurer un climat de travail sain pour le plaignant; *»*
(caractères gras ajoutés)

Dans l'affaire Clair Foyer[42], l'employeur s'était défendu de n'avoir rien fait en affirmant avoir eu recours au service d'un consultant externe qui avait le mandat d'évaluer les causes du climat de travail tendu et d'émettre des recommandations. L'arbitre Louise Doyon ne retient pas cette défense puisque le consultant externe n'avait pas le mandat de vérifier les allégations de harcèlement de la plaignante et son intervention n'avait pas permis de régler la situation.

Précisons que cette obligation imposée à l'employeur, par le nouvel article 81.19 de la Loi sur les normes, s'ajoute aux articles 46 de la charte québécoise et 2087 du *Code civil du Québec*[43]. La jurisprudence qui s'est développée en vertu de ces deux dispositions pourra être utilisée dans les litiges portant sur le nouvel article 81.19 de la Loi sur les normes.

Rappelons également que le point de départ de la jurisprudence arbitrale sur la question du harcèlement psychologique est la reconnaissance par les arbitres et les tribunaux de droit commun de l'obligation de l'employeur d'assurer un cadre convenable d'exécution du travail à l'employé, ce qui exclut notamment l'existence d'un contexte de harcèlement quel qu'en soit le motif. Cette obligation qui découle du contrat individuel de travail s'applique à l'employeur même en milieu syndiqué (de juridiction provinciale ou fédérale) peu importe que la convention collective prohibe expressément le harcèlement psychologique ou non.

---

[42] Clair Foyer inc. et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair Foyer inc., précitée, note 12, aux par. 182 et 206.
[43] Les textes sont reproduits à la page 6 du présent document.

La responsabilité de l'employeur a déjà été reconnue par la Cour suprême dans un cas de harcèlement sexuel dans l'arrêt Janzen[44].

De plus, la négligence d'un employeur de prendre les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement sexuel exercé par un salarié contre une collègue de travail a déjà été sanctionnée par la Cour suprême dans l'arrêt Robichaud[45]. La Cour a tenu l'employeur responsable du dommage résultant de sa négligence et avait éliminé la nécessité de prouver l'intention de l'agresseur dans les cas de harcèlement sexuel. S'appuyant sur cet arrêt, l'arbitre Jean-Yves Durand[46] a déjà accordé 3 000$ à titre de dommages moraux à une salarié victime de harcèlement racial pour manquement de l'employeur à son obligation de fournir un environnement de travail sain et de fournir les services adéquats pour remédier au problème.

Sur la responsabilité de l'employeur, l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit[47] :

> *« [260] Cette responsabilité de l'employeur implique l'existence d'une politique ou de directives implicites ou explicites prohibant toute forme d'intimidation et surtout, la mise sur pied d'actions diligentes (enquête, décision) dès que des indices sérieux permettent de croire qu'il y a harcèlement au sein de l'entreprise ou qu'une plainte formelle et crédible est déposée en ce sens.*
>
> *[261] Compte tenu de son pouvoir de direction et de contrôle, l'employeur a donc le devoir et l'obligation d'intervenir pour prévenir ou faire cesser tout harcèlement dans son entreprise, en ayant recours aux mesures coercitives appropriées, de nature disciplinaire ou administrative selon le cas. »*

3.3 Les mécanismes internes de l'employeur en matière de harcèlement psychologique et la convention collective

3.3.1 Politiques internes et conventions collectives

Une politique étant par définition un geste unilatéral de l'employeur et non un accord, elle ne saurait modifier de quelque façon que ce soit les droits et obligations découlant de la convention collective en vigueur. Celle-ci demeure donc l'instrument privilégié des droits

---

[44] Janzen c. Platy Enterprises Ltd, précité, note 21.
[45] Robichaud c. Canada (Conseil du trésor), [1987] 2 R.C.S. 84, à la page 95.
[46] Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. Hôpital Royal Victoria, [1993] T.A. 983.
[47] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 69.

des salariés pour la protection contre le harcèlement psychologique en milieu de travail. Rappelons qu'aux termes de l'article 81.20 de la Loi sur les normes, les nouvelles dispositions relatives au harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective en vigueur.

Nous verrons plus loin qu'un salarié qui est visé par une telle convention et qui croit nécessaire (lui-même ou par l'entremise de son syndicat) d'exercer un recours suite à du harcèlement subi en milieu de travail, devra le faire par le biais d'un grief et non par le dépôt d'une plainte à la Commission des normes du travail.

Précisons que s'il existe une politique interne concernant la problématique du harcèlement psychologique en milieu de travail, le droit de faire un grief existe et ce, même si la politique contient ou non une clause relative au droit de faire des griefs. Ce droit existe en vertu de la convention collective et pourra, si nécessaire, être exercé en tout temps dans le respect des dispositions spécifiques de la convention, sauf en ce qui concerne le délai de prescription qui est de 90 jours en vertu de l'article 123.7 de la Loi, à moins que la convention prévoit un délai plus favorable au salarié.

De plus, même si la politique interne prévoit une procédure informelle, une procédure formelle, le dépôt d'un grief et d'une réclamation à la C.S.S.T., les salariés ont toujours le droit de déposer un grief dans les délais et dans le cas d'une lésion professionnelle, de faire une réclamation à la C.S.S.T. Les salariés ne sont pas limités aux autres procédures prévues dans la politique interne de l'employeur.

3.3.2 Participation syndicale à l'élaboration d'une politique interne

La participation syndicale à la mise sur pied d'une politique contre le harcèlement est une question politique. Par contre, une telle participation pourrait potentiellement causer un problème quant à la contestation de la politique par voie de grief. Par ailleurs, il est clair qu'une participation syndicale n'enlèvera aucun droit aux salariés de déposer éventuellement un grief contre le harcèlement subi au travail.

Il faudrait, bien sûr, s'assurer que la politique en question ne se transforme pas en une lettre d'entente annexée à la convention collective, mais demeure, malgré la participation syndicale, un document émanant de l'employeur. Il faut par ailleurs, distinguer la participation syndicale à <u>l'élaboration</u> de la politique avec une participation syndicale à son <u>application</u>.

Selon le SCFP, le syndicat peut très bien participer à l'élaboration d'une politique patronale. Rappelons ici les sept critères que le SCFP retient pour la rédaction d'une politique[48] :

1- Débuter sur un préambule ou évoquer une mission ou un principe bien défini

[48] Les dossiers du SCFP - Québec, no 2, « Des milieux de travail sans harcèlement », aux pages 31 et 32.

2- Donner des objectifs clairs avec des mécanismes d'adoption, de révision et des approches d'action

3- Évoquer les principes fondamentaux supportant la politique (lois, principes de gestion ou de morale)

4- Définir les termes utilisés de façon claire

5- Délimiter le champ d'action de la politique en indiquant à qui elle s'adresse et dans quel contexte

6- Créer des procédures : mécanismes d'entente, de plainte et d'appel, délais applicables, désignation des représentants

7- Désigner la personne responsable de l'application de la politique et définir son pouvoir

3.3.3 Participation syndicale à l'application d'une politique interne

Il faut distinguer le rôle du syndicat envers le salarié qui se dit harcelé et son rôle envers celui à qui l'employeur reproche d'avoir harcelé un collègue. Le salarié qui se dit victime de harcèlement devrait être informé de la politique contre le harcèlement de l'employeur et être invité à s'en prévaloir, s'il le juge nécessaire. Le salarié « accusé » de harcèlement doit être représenté par le syndicat comme tout autre salarié ayant des difficultés dans ses relations de travail avec l'employeur.

La participation syndicale à l'application de la politique pose non seulement un problème politique, comme on peut l'imaginer, mais également un problème juridique. En effet, si le syndicat est partie prenante dans la procédure d'application de la politique en voulant aider le salarié qui se dit harcelé, il risque dans le feu de l'action, de prendre fait et cause pour ce salarié ce qui aura pour effet de le placer dans une situation fort délicate le jour où le salarié « accusé » de harcèlement viendra demander au syndicat de l'aider ou de le défendre contre une mesure disciplinaire qu'il juge non fondée ou trop sévère.

Aussi lorsque le syndicat dirige le salarié qui se dit harcelé à la personne ressource en charge de l'application de la politique pour l'employeur, il doit prendre garde de ne pas s'impliquer d'une manière telle qu'il deviendrait évident qu'il ne pourrait recevoir en toute objectivité la personne dite « harcelante » qui voudrait à son tour être représentée par le syndicat.

Finalement, rappelons que la position du SCFP est à l'effet que le syndicat devrait user de prudence lorsqu'il s'agit d'assurer l'application d'une politique patronale. Il

recommande de plus de ne pas intégrer ces politiques aux statuts et règlements syndicaux[49]. De plus, la position du SCFP est la suivante[50]:

> *« Le SCFP ne recommande pas non plus de cosigner des politiques patronales, mais incite plutôt à la prudence lorsqu'un employeur demande à des employés de signer – parfois par voie d'accusés de réception déguisés -, des engagements individuels en vertu ou en lien avec ces politiques. »*

À moyen terme, les syndicats devront certainement offrir de la formation et possiblement un forum de discussion pour leurs membres. Mais à court terme, il serait prudent de laisser l'employeur s'acquitter de ses obligations en la matière. Qu'en est-il des obligations du syndicat?

4. Les obligations du syndicat face au membre qui se plaint de harcèlement psychologique

Bien que la prévention contre le harcèlement psychologique soit clairement la responsabilité de l'employeur aux termes de la Loi sur les normes, le syndicat a également des responsabilités particulières en regard des membres de l'unité de négociation qui sollicitent son aide.

4.1 Le devoir de juste représentation

Comme dans tous les cas de représentation syndicale, les obligations du syndicat sont celles prévues à l'article 47.2 du *Code du travail* en vertu duquel le syndicat devra s'assurer de ne pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit de son membre qui le consulte et lui demande de l'aide.

En matière de plainte pour manquement au devoir de juste représentation, rappelons qu'en vertu du nouvel article 116 du *Code du travail*, la Commission des relations du travail (ci-après citée la « C.R.T. ») a, depuis le 1er janvier 2004, compétence non seulement dans les cas de renvoi ou de mesure disciplinaire, mais également dans tous les cas de violation du devoir de juste représentation, y compris en matière de harcèlement psychologique.

Une violation du devoir de représentation à l'occasion d'un problème de harcèlement psychologique peut donc donner naissance à une plainte à la C.R.T. en vertu de l'article 47.3 du *Code du travail*.

---

[49] Id., à la page 35.
[50] Id., à la page 42.

Le dépôt d'un grief de harcèlement psychologique risque d'entraîner un problème politique lorsque deux membres sont impliqués. Dans ce cas, le syndicat devra agir avec circonspection.

Le droit d'un salarié à la procédure de grief n'est pas un droit absolu et ce, même dans le cas d'un salarié qui se plaint de harcèlement psychologique. Récemment, la C.R.T. a été appelée à disposer d'une telle plainte pour manquement au devoir de représentation[51]. Pour disposer de la plainte envers le syndicat, la commissaire Hélène Bédard a retenu les éléments de preuve suivants :

- le syndicat a agi avec rigueur, sérieux et diligence dès que le plaignant l'a informé qu'il se croyait victime de harcèlement psychologique;

- il a procédé sans délai au dépôt de la plainte auprès de l'employeur;

- il a rapidement été pris en charge par le représentant du syndicat à la santé et à la sécurité pour lui apporter l'assistance requise par son état de santé;

- lorsque l'employeur a conclu à l'absence de harcèlement, le syndicat a procédé à une enquête indépendante pour vérifier les faits auprès de personnes qu'il avait ciblées.

Dans les faits, le syndicat avait conclu qu'il n'y avait pas lieu de déposer un grief en raison de l'absence de preuve de harcèlement. En l'espèce, la C.R.T. a conclu que le syndicat avait correctement exercé sa discrétion de ne pas soumettre de grief et a rejeté la plainte pour manquement au devoir de représentation.

4.2 L'enquête du syndicat

Suite à une plainte de harcèlement psychologique, l'employeur va procéder à une enquête. Le syndicat doit toujours faire sa propre enquête et ne pas se fier au résultat de l'enquête patronale. L'enquête syndicale s'avère nécessaire non seulement afin de déterminer s'il y a lieu de déposer un grief, mais également si le membre désire régler son dossier en utilisant la politique interne de l'employeur.

Le SCFP recommande un CODE d'enquête[52] qui se résume comme suit :

- **C**élérité
- **O**bjectivité
- **D**iscrétion
- **É**quité

---

[51] Raymond c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada), 2005 QCCRT 0578, commissaire Hélène Bédard.
[52] Les dossiers du SCFP - Québec, no 2, précité, note 48, à la page 43.

En ce qui concerne le contenu de l'enquête à effectuer, nous vous référons au document préparé par le SCFP en juin 2004 et intitulé « Dossier d'enquête – le harcèlement ».

La liste non exhaustive d'agissements que nous avons énoncés aux pages 9 à 12 du présent texte, peut servir de guide afin d'identifier certains signes de harcèlement.

Rappelons que le syndicat doit rencontrer la présumée victime, le présumé harceleur ainsi que tous les témoins. Si la plainte est portée contre un autre membre du syndicat, l'enquête pour chaque partie impliquée sera effectuée par des personnes différentes, désignées par le syndicat afin de garantir l'impartialité tant pour la présumée victime que pour le présumé agresseur. Le syndicat ne doit jamais confirmer la culpabilité d'un présumé agresseur avant la fin des procédures.

5. Les recours possibles

5.1 Le dépôt d'un grief

L'article 81.20 de la Loi sur les normes se lit en partie comme suit :

81.20 L.N.T. 1er paragraphe

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

La compétence des arbitres de griefs pour trancher les litiges relatifs au harcèlement psychologique est maintenant bien acquise.

► Question : est-ce que les salariés valablement exclus de la procédure de grief prévue à la convention collective, comme par exemple les salariés en probation, disposent du droit au grief en cas de harcèlement psychologique ou s'ils doivent plutôt exercer le recours général prévu à l'article 123.6 de la Loi sur les normes 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. »*

On pourrait prétendre qu'en vertu de l'arrêt Parry Sound,[53] les salariés en probation auraient droit à la procédure de grief en cas de harcèlement psychologique. Rappelons brièvement que dans cette affaire, il s'agissait d'une employée, qui avant la fin de sa période d'essai, a pris un congé de maternité. Quelques jours après son retour au travail, l'employeur l'a congédiée. Une clause de la convention prévoyait que « *l'employeur peut à son entière discrétion, congédier un employé à l'essai pour tout motif qu'il juge acceptable et une telle mesure ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage...*). À la page 173, la Cour a conclu, malgré la clause de la convention collective, que l'employée pouvait déposer un grief pour contester son congédiement.

> *« Pour les motifs exposés ci-après, je juge que le Conseil a eu raison de conclure que les droits et obligations substantiels prévus par le Code des droits de la personne sont incorporés dans toute convention collective à l'égard de laquelle il a compétence. En vertu d'une convention collective, le droit général de l'employeur de gérer l'entreprise et de diriger le personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi aux dispositions du Code des droits de la personne et aux autres lois de l'emploi. »*

Soulignons que les faits à l'origine de cette affaire Parry Sound se sont déroulés en Ontario. Dans ce contexte, on peut se demander si le législateur québécois a expressément voulu restreindre ce droit à la procédure de grief en précisant les mots « d*ans la mesure où un tel recours existe à son égard* » à la fin de l'article 81.20 de la Loi sur les normes.

Par ailleurs, rappelons que pour les entreprises de juridiction fédérale, même s'il n'y a pas d'assise législative à une prohibition de harcèlement psychologique, les salariés peuvent déposer un grief alléguant harcèlement psychologique au travail. Tel que mentionné précédemment, les arbitres peuvent s'inspirer de la définition de ce type de harcèlement adoptée par la législation québécoise dans la *Loi sur les normes du travail*.[54]

Finalement, dans le cadre d'une problématique de harcèlement psychologique en milieu de travail, le dépôt d'un grief peut également survenir suite à l'imposition d'une mesure

---

[53] Parry Sound (District) Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, précité, note 28.

[54] Société canadienne des postes et Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes (factrices et facteurs ruraux et suburbains), précitée, note 4.

disciplinaire au présumé harceleur. Par exemple, dans l'affaire Saargumi[55], l'arbitre Marcheterre devait disposer d'un grief contestant une suspension de cinq jours imposée à un délégué syndical pour avoir notamment harcelé psychologiquement une collègue. Le grief a été rejeté et l'arbitre considère à titre de facteurs aggravants le fait que le plaignant ait occupé des fonctions syndicales, qu'il ait recherché la complicité d'un collègue et qu'il ait menti à l'employeur.

5.1.1 L'application de la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite »

On peut de demander si la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite » s'applique également lorsqu'un salarié allègue être victime de harcèlement psychologique au travail.

Dans l'affaire Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP)[56], l'arbitre Bernard Lefebvre s'est penché sur le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et son devoir d'obéir. À la page 40, il écrit ce qui suit :

> *« Or, **ni la L.N.T., ni la convention collective applicables en l'espèce ne confèrent au salarié le droit de refuser de travailler au motif de harcèlement psychologique**. On doit conclure que toute allégation d'infraction au droit prévu à l'article 81.19 L.N.T. ne confère pas au salarié le droit de refuser d'exécuter sa prestation de travail convenue, ni de différer la régularité de son exécution même si l'employeur commet les actes et gestes caractéristiques du harcèlement psychologique au sens de la disposition 81.18 L.N.T..*
>
> ***On convient par contre que le salarié peut refuser de travailler si le harcèlement psychologique constitue un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychologique, à l'instar du droit de refus prévu à l'article 12 de la LSST**. Dans certains de ces cas, la personne prouve le bien-fondé de son refus au moyen d'une preuve de nature médicale.*
>
> ***Hormis ces cas, le salarié doit respecter le règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite »** et accomplir la prestation de travail convenue même si l'exercice du pouvoir de gérance de l'employeur est empreint de harcèlement psychologique, au sens des caractères énumérés à l'article 81.18 L.N.T.. »*
> (caractères gras ajoutés)

5.1.2 Le délai pour déposer un grief

---

[55] Saargumi Québec, division encapsulation et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414, précitée, note 24.
[56] Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP) et Ville de Baie Comeau, précitée, note 9.

En vertu de l'article 81.20 de la Loi sur les normes, l'article 123.7 est réputé faire partie de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. L'article 123.7 stipule ce qui suit :

123.7 L.N.T.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite

Le délai de prescription de 90 jours est donc applicable à toute convention collective et ce, peu importe les délais prévus dans la procédure de grief de la convention collective applicable, à moins que la convention collective ne prévoit un délai plus long. Ainsi, dans l'éventualité où le délai prévu à la convention collective pour déposer un grief serait de plus de 90 jours, c'est le délai de la convention qui s'appliquerait.

Le grief doit être déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite vexatoire. Le point de départ de la prescription est le dernier comportement au sujet duquel le salarié se plaint. Dans le cas d'un événement culminant, seul le dernier événement est pris en considération au niveau du calcul du délai.

Dans une décision récente[57], la C.R.T. a eu à examiner la question de la prescription. Dans le cadre d'une plainte en vertu de l'article 47.3 du *Code du travail*, le plaignant reprochait notamment au syndicat d'avoir laissé expirer le délai pour déposer un grief. Le syndicat croyait à tort, que le délai applicable était celui de la convention collective soit vingt jours ouvrables de la connaissance de la décision de l'employeur c'est-à-dire de la remise de son rapport d'enquête. Sur cette question, la commissaire Hélène Bédard écrit ce qui suit :

> *« [41] Également, le plaignant reproche au syndicat d'avoir laissé expirer le délai de soumission du grief. La Commission constate qu'il y a eu confusion de la part du représentant syndical sur le délai dans lequel devait être soumis un éventuel grief de harcèlement psychologique. Cette confusion s'explique en raison de la récente entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur les normes du travail visant à contrer le harcèlement psychologique et de la politique de l'employeur qui y fait suite.*

[57] Raymond c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada), précitée, note 51.

[42] Quoi qu'il en soit, cette confusion n'a pas d'incidence sur la présente plainte et ne peut, dans les circonstances, constituer de la négligence grave.

[43] Ainsi, monsieur Lambert croyait, à tort, que le délai de soumission d'un grief, en cette matière, était celui prévu à la convention collective : vingt jours ouvrables de la connaissance de la décision de l'employeur soient, à compter du 12 octobre 2004, date de la remise du rapport d'enquête de l'employeur. À l'intérieur de ce délai, le syndicat a procédé à son enquête et a décidé de ne pas soumettre de grief, faute de preuve à offrir lors d'un éventuel arbitrage. »

Règle générale, le harcèlement n'est pas le résultat d'un seul fait mais plutôt de plusieurs faits dans le temps. Le délai de prescription devra être compté en tenant compte de cet élément.

Dans le cas d'un acte grave et isolé, il y aurait prescription 90 jours après l'acte reproché.

Il est important de souligner que le délai court à compter du dernier événement dont se plaint un salarié et non de la date où l'employeur a connaissance de la possibilité d'une conduite de harcèlement psychologique.

5.1.3 Le libellé du grief

Au moment de la rédaction d'un grief contestant le harcèlement psychologique subi par un salarié, il importe de se rappeler les éléments suivants :

- le grief doit viser l'employeur et non le prétendu harceleur ;
- il faut mentionner l'existence de harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes;
- il faut réclamer à l'employeur les dommages auxquels le salarié a droit selon les circonstances;
- il faut réclamer le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- il faut évaluer la qualité de la preuve recueillie à l'enquête pour déterminer si l'on a suffisamment d'éléments pour réussir à démontrer le harcèlement psychologique. Il serait alors prudent de prévoir une rédaction qui permettrait, le cas échéant, de démontrer une atteinte à la dignité (art. 4 de la charte québécoise), une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables (art. 46 de la charte) ou encore à une clause spécifique de la convention collective.

Par ailleurs, les exigences de la convention collective quant au libellé du grief doivent être respectées quant à l'obligation ou non d'exposer les faits. Il est à prévoir que l'employeur demande des précisions avant d'entreprendre l'audition quant aux faits qui sont à l'origine du grief.

Rappelons que le grief vise non pas à punir le prétendu harceleur, mais plutôt à faire cesser le harcèlement à l'égard du salarié harcelé et à obliger l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour que le salarié ait un milieu de travail exempt de harcèlement. D'ailleurs, nous verrons plus loin que les pouvoirs d'ordonnance de l'arbitre visent l'employeur et non le salarié.

5.1.4 Le droit d'une personne d'intervenir dans un grief lui reprochant des actes de harcèlement

Nous avons vu que le grief alléguant du harcèlement psychologique est adressé à l'employeur. Cependant, l'auteur des actes reprochés est personnellement visé parce qu'il s'agit d'une plainte de harcèlement.

Par exemple, dans le cadre d'un grief alléguant langage abusif et harcèlement de la part de la supérieure immédiate du plaignant, le représentant de l'Association québécoise du personnel de direction des écoles de la Commission scolaire a soumis une requête en intervention en vue d'obtenir l'autorisation de représenter la directrice en question au motif que le litige concernait des faits pouvant porter atteinte à sa dignité, à son honneur et à sa réputation»[58]. La requête a été autorisée verbalement et l'intervention a été encadrée comme suit :

> *« [13] Nous retenons donc que tout en considérant qu'il s'agit ici d'un litige entre les deux parties à la convention collective, madame Anctil détient des intérêts suffisants pour que lui soit reconnu un droit d'être représentée et d'intervenir en revue [sic] de la sauvegarde de ses droits fondamentaux qui lui sont garantis par la Charte.*
>
> *[14] Dans ce cadre, le tribunal, autorise donc madame Anctil à être assistée de son propre représentant au cours de l'enquête sur le grief, livrer son propre témoignage, faire les représentations appropriées et pertinentes sur les points qui la concernent directement. En ce qui concerne le débat qui oppose l'employeur et le syndicat au sujet de l'application de la convention collective, son intérêt en cette matière se confond avec celui de l'employeur.*

[58] Syndicat du soutien scolaire Bellimont (CSN) et Commission scolaire de la Côte-du-Sud, D.T.E. 2005T-674, arbitre Gilles Lavoie, aux paragraphes 10 à 15.

Par ailleurs, dans une décision récente la C.R.T. a rejeté une demande d'intervention dans un dossier de plainte alléguant harcèlement psychologique[59]. Dans cette affaire, monsieur Pierre Marois, à titre de président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, a déposé une demande d'intervention que la C.R.T. présente comme suit :

> *« [3] En somme, Pierre Marois demande d'être reconnu comme partie au litige au même titre que l'employeur et la plaignante, ce qui diffère d'une simple possibilité d'intervention limitée à la sauvegarde de ses droits fondamentaux qui devrait être justifiée à chaque fois, à l'instar de ce qu'ont accordé certains tribunaux d'arbitrage dans des circonstances semblables. »*

Sur le motif invoqué par monsieur Marois qui s'appuyait sur son droit de défendre son honneur et sa réputation, la C.R.T. conclut comme suit :

> *« [11] Le deuxième aspect sous lequel Pierre Marois souhaite intervenir s'appuie sur la défense de son honneur et de sa réputation protégés par la Charte. À cet égard, il est dans la même situation que toute personne, salariée, cadre ou dirigeante dont on allègue que la conduite a pu constituer du harcèlement psychologique à l'égard d'un plaignant. Si la décision de la Commission des relations du travail peut certes avoir des conséquences éventuelles vis-à-vis de ces personnes, ces effets seront indirects puisque, comme déjà indiqué, ce n'est que l'employeur qui est visé. Bien sûr, dans les mesures que ce dernier sera amené à prendre à la suite d'une décision accueillant les plaintes, ces personnes peuvent être blâmées, sanctionnées peut-être même congédiées. La justesse de ces mesures ne constitue cependant aucunement un enjeu dans l'examen de la plainte devant la Commission des relations du travail. C'est un autre recours exercé qui, le cas échéant, disposera de ces questions. L'honneur et la réputation de Pierre Marois ne sont pas en jeu devant la Commission des relations du travail. Si des témoignages, le sien inclus, peuvent les froisser au passage, la preuve qu'entendra la Commission des relations du travail ne concerne pas ces aspects.*
>
> *[12] **Pierre Marois n'a donc pas un intérêt juridique suffisant pour pouvoir intervenir. Son intérêt se confond avec celui de l'employeur lorsqu'il porte sur son administration. Quant à sa volonté de défendre son honneur et sa réputation, le moins qu'on puisse dire c'est que son intérêt n'est pas né et actuel. Il est donc insuffisant.***
>
> *[13] Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande d'intervention pour saisir la Commission des relations du travail de sujets ou de litiges sur*

[59] Marois et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2006 QCCRT 0067, D.T.E. 2006T-245, commissaire Jacques Vignola. Requête en révision interne CM-2002-4620.

lesquels elle n'a pas compétence. Faire autrement transformerait l'examen d'une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail en une vaste commission d'enquête sur la conduite du président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse mettant en jeu son honneur et sa réputation. Ce n'est ni possible, ni souhaitable. »
(caractères gras ajoutés)

5.1.5 Le fardeau de la preuve incombe au syndicat

Dans le cadre d'un grief portant sur le harcèlement, le salarié qui s'estime victime d'une atteinte à son droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique doit d'abord faire la preuve de cette violation. Après cette preuve du salarié, il appartient à l'employeur d'établir qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir un tel harcèlement et le faire cesser, le cas échéant.

Soulignons que dans une affaire récente, l'arbitre Jean-Guy Ménard a rejeté une plainte qui, selon lui, reposait largement sur des impressions, des déductions, des spéculations et sur des situations auxquelles le plaignant n'était pas mêlé[60].

La question de la recevabilité en preuve de faits antérieurs à l'incident qui est à l'origine du grief ne peut être tranchée de façon préliminaire car il s'agit là d'une question de fond. En effet, dans le cas où le syndicat veut faire valoir que l'incident dénoncé par les griefs est l'élément culminant d'une série de comportements ou de gestes qui constituaient du harcèlement à l'égard des plaignants, refuser de recevoir en preuve les faits antérieurs constitutifs du harcèlement psychologique équivaudrait à empêcher le syndicat de faire la démonstration de cette forme de harcèlement[61].

5.1.5.1 La question de la recevabilité en preuve des faits postérieurs

La question de la recevabilité en preuve des faits postérieurs a été soulevée par l'arbitre Bernard Lefebvre dans l'affaire Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP)[62] dans le cadre d'une objection de l'employeur à la recevabilité des faits postérieurs au grief contestant du harcèlement psychologique.

> *« Il est bien connu que les faits postérieurs à un grief ne sont pas recevables pour statuer sur les situations ayant donné lieu à ce grief mais l'arbitre peut se fonder sur une telle preuve si elle est pertinente*

---

[60] Syndicat des employées et employés de la Société immobilière du Québec, section locale 2929 (SCFP) et Société immobilière du Québec, D.T.E. 2006T-159, à la page 41.
[61] Expertech Bâtisseur de réseaux et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), précitée, note 35, au par. 45.
[62] Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP) et Ville de Baie Comeau précitée, note 9, à la page 38.

relativement à la question dont il est saisi. Cette règle émane de l'arrêt (SCFP)Québec Cartier[63].

Ainsi, ***les faits subséquents au grief du 3 août 2004 ne sont pas admissibles pour décider si l'employeur a fait preuve de harcèlement psychologique à l'égard de M. Lévesque les 20 février et 8 juin 2004 à moins que ces faits soient une suite des faits antérieurs, mais ils sont pertinents, le cas échéant, pour vérifier si l'employeur a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.*** *(art. 81.19 L.N.T.)* .
(caractères gras ajoutés)

5.1.5.2 La preuve par expert (psychologue, psychologue industriel, psychiatre, ...)

Dans le cadre d'un grief alléguant du harcèlement psychologique, la preuve par expert peut s'avérer utile pour :

- établir que le salarié a été victime de harcèlement psychologique selon la définition prévue dans la Loi sur les normes;
- établir les dommages subis;
- identifier les mesures que l'employeur devrait prendre pour mettre fin au harcèlement psychologique dans le contexte particulier du milieu de travail en question.

Le manque d'objectivité d'un expert est un élément qui a été examiné par l'arbitre Morin dans l'affaire Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec[64]. Ce dernier a retiré la qualité d'expert à un professeur qui avait eu des entrevues seulement avec la plaignante, qui n'avait pas pris connaissance de toutes les lettres, expertises et rapports médicaux au dossier et qui n'avait pas assisté à toutes les séances d'arbitrage.

5.1.6 La possibilité de recourir à la médiation

La convention collective peut prévoir un processus de médiation. Cependant, si les parties n'ont pas élaboré un processus préalable de médiation à la convention collective, elles peuvent néanmoins avoir recours au ministre pour emprunter cette voie et même lui

---

[63] Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre), [1995] 2 R.C.S. 1095.
[64] Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (section locale 4250 SCFP-FTQ) c. Hydro-Québec, précitée, note 8, au par. 248.

proposer le nom d'une personne pour l'exercice de cette fonction. Cette demande est faite conjointement par les parties à la convention, soit l'employeur et le syndicat en vertu du deuxième paragraphe de l'article 81.20 de la Loi sur les normes qui prévoit la possibilité de recourir à la médiation.

81.20 L.N.T. 2e paragraphe

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Pendant la médiation, l'arbitre saisi du grief doit alors suspendre les auditions et à défaut de règlement, il lui faudra reprendre les auditions et disposer du grief.

Si les parties entreprennent une médiation, l'article 123.11 de la Loi précise que :

123.11 L.N.T.

Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

Note : malgré l'absence de l'article 123.11 à l'article 81.20 L.N.T., nous croyons qu'il faut prétendre que cette disposition s'applique à toute médiation liée à un grief de harcèlement psychologique au sens de la L.N.T.

► Question : qu'en est-il du prétendu harceleur salarié? Est-ce qu'il participe à la médiation? Si oui, est-il rémunéré pendant ce temps?

Selon les termes de la Loi sur les normes, il nous semble que l'employeur n'aurait pas l'obligation de le payer.

5.1.7 Les pouvoirs d'ordonnances de l'arbitre de grief

Si l'arbitre de grief saisi de l'affaire juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19 L.N.T., il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu ;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

L'arbitre de grief pourrait ainsi ordonner le retrait de lettres disciplinaires au dossier du salarié victime de harcèlement psychologique.

On peut noter que les pouvoirs d'ordonnances prévus à l'article 123.15 L.N.T. visent l'employeur et non l'individu harceleur. On doit en effet cibler l'employeur dans les correctifs recherchés par le grief et ainsi demander que ce dernier prenne les mesures nécessaires pour que la personne responsable cesse le comportement reproché.

Dans les sentences récentes où l'arbitre arrive à la conclusion que l'employeur a engagé sa responsabilité, les arbitres se réservent compétence pour déterminer les mesures de réparation à défaut d'entente entre les parties[65].

Par ailleurs, dans l'affaire Clair Foyer inc. et Syndicat des employés de Clair Foyer inc[66], l'arbitre Louis B. Courtemanche a rejeté le grief contestant du harcèlement psychologique et réclamant des dommages-intérêts de 5 000$. Quant à la partie du grief réclamant que l'employeur prenne les mesures pour faire cesser le harcèlement, l'arbitre a conclu que cette partie du grief est devenue sans objet puisque les salariés impliqués ne travaillent

---

[65] À titre d'exemples : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2915 (SCFP) et Ville de Baie-Comeau, précitée, note 9 ; Clair Foyer inc. et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair Foyer inc. (CSN), précitée, note 12.
[66] D.T.E. 2005T-983.

plus ensemble et ne risquent pas de travailler ensemble à l'avenir car elles prendront leur retraite sous peu.

On peut également noter que toute la discipline entourant la conduite du harceleur est exclue de la Loi sur les normes. Ce sont les règles habituelles de la convention collective qui s'appliquent.

Soulignons ici la décision rendue par l'arbitre Marcel Morin dans l'affaire Le Conseil canadien des Teamsters et Purolator Courrier Ltée,[67]. Il s'agit d'un grief contestant le congédiement d'un salarié pour harcèlement psychologique à l'endroit d'une collègue dans une entreprise de compétence fédérale. Le syndicat soutenait qu'il s'agissait simplement de taquineries entre employés et non de harcèlement. À la page 389, on peut lire ce qui suit :

> *« Les plaisanteries font partie du milieu du travail tout comme les taquineries. On dit même que la taquinerie est la fine fleur de l'amitié. Toutefois la taquinerie peut dans certains cas se transformer en harcèlement. En effet, lorsque la personne qui est visée par les taquineries ou par certains gestes physiques tels le tirage de couettes, les coups de doigt sur l'épaule, manifeste d'une façon claire sa désapprobation et son désir que cela cesse, la continuation de tels comportements à répétition peut facilement devenir du harcèlement. À titre d'exemple, le supplice de la goutte d'eau, supplice qui consiste à faire tomber sur la tête de la victime de l'eau goutte à goutte pendant une longue période de temps, fait en sorte qu'au bout d'un certain temps la goutte d'eau qui tombe a l'effet d'un coup de massue. Ainsi, le harcèlement, disséqué geste par geste, parole par parole, indépendamment de l'ensemble, peut n'être rien de répréhensible. C'est la juxtaposition de toutes ces paroles ou de tous ces gestes qui fait en sorte que ce qui était une plaisanterie ou un geste relativement anodin est devenu avec le temps parfaitement insupportable. »*

L'arbitre maintient le congédiement et rend une ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties en ces termes :

> *« Ordonne au plaignant, Alain Lavoie, de ne communiquer avec Mme Maryse Morin ou son conjoint, directement ou indirectement, que ce soit dans les lieux de travail ou ailleurs, sous toutes peines que de droit. »*

Quant à l'octroi de dommages, la jurisprudence concernant l'octroi de dommages matériels, moraux et punitifs dans les griefs de harcèlement en milieu de travail va continuer de s'appliquer et peut servir de guide. À titre d'exemple, l'arbitre Jean-Guy Ménard[68] a octroyé les dommages suivants dans le cas d'un grief où la salariée affirmait

---

[67] [2005] R.J.D.T. 374, arbitre Marcel Morin.

[68] Fédération des infirmières et infirmiers du Québec et CHUQ - Pavillon Hôtel-Dieu de Québec, [2003] R.J.D.T. 387, arbitre Jean-Guy Ménard.

que pendant deux ans, elle a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur immédiat qui remettait en question sa compétence.

- violence organisationnelle : 4 000$
- atteinte à la dignité et à l'intégrité : 2 000$
- atteinte à la réputation : 2 000$
- dommages exemplaires : 2 000$
- remboursement des frais d'honoraires professionnels : 5 458$

Sur la question des dommages exemplaires, l'arbitre Hamelin écrit ce qui suit[69] :

> *« [216] En matière de harcèlement psychologique, aucune disposition spécifique de la LNT ne donne ouverture à des dommages exemplaires. De tels dommages ne pourront donc être octroyés que dans la mesure où l'atteinte illicite met en cause « la dignité et l'intégrité » du salarié, au sens de la Charte. »*

Finalement, soulignons que dans une affaire récente où la convention collective prévoyait expressément que « L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts... », la Cour du Québec s'est déclarée compétente pour entendre un recours en dommages-intérêts pour cause d'abus de pouvoir et de harcèlement intenté par un employé syndiqué des services correctionnels[70].

5.2 Le dépôt d'une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.)

Un travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi, peut soumettre une réclamation à la C.S.S.T. en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[71] (ci-après citée la « L.A.T.M.P. ») pour réclamer les traitements et l'indemnité de remplacement du revenu auxquels il aurait droit.

Récemment, la Cour d'appel du Québec a rappelé qu'un salarié qui allègue avoir subi du harcèlement psychologique sur les lieux du travail de la part de sa supérieure, ne peut poursuivre son employeur devant les tribunaux civils pour lui réclamer des dommages[72]. Aussi le fait que le salarié n'a pas présenté de demande d'indemnisation à la C.S.S.T. ne l'autorise pas à intenter un recours en responsabilité civile devant les tribunaux civils.

---

[69] 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/Cœur-du-Québec), précitée, note 5, à la page 57.

[70] Beaudet c. Deschamps, D.T.E. 2005T-390, (C.Q.), juge Raoul P. Barbe.

[71] La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001 a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires (article 1).

[72] Skelling c. Québec (Procureur général), (C.A.), 2006 QCCA 148, D.T.E. 199.

5.2.1 Le délai pour déposer une réclamation à la C.S.S.T.

En vertu de l'article 270 de la L.A.T.M.P., le délai pour déposer une réclamation est de six mois à compter de la lésion :

> *« Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas. (...) »*

5.2.2 Les conséquences du dépôt d'une réclamation à la C.S.S.T. sur le traitement d'un grief de harcèlement

Dans le cadre d'un grief alléguant harcèlement psychologique, lorsque l'arbitre estime probable que le harcèlement a entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, l'article 123.16 de la Loi sur les normes trouve application :

123.16 L.N.T.

Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

Dans ce cas, en attendant qu'une décision de la C.S.S.T. soit rendue quant à l'existence ou non d'une lésion professionnelle, l'arbitre saisi du grief réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 de la Loi sur les normes, c'est-à-dire sur les ordonnances concernant l'indemnité relative au salaire perdu, aux dommages et intérêts punitifs et moraux et au financement du soutien psychologique requis pour le salarié.

Cette position retenue par le législateur à l'article 123.16 de la Loi sur les normes rejoint celle exprimée par la Cour suprême dans l'arrêt Béliveau St-Jacques[73] où le juge Gonthier, au nom de la majorité, écrit ce qui suit au sujet du rôle de l'arbitre de grief :

> *« (...) Je m'abstiens donc de déterminer s'il aurait pu y avoir dépôt d'un grief en l'espèce. Si tel avait été le cas, cependant, il est entendu que l'arbitre n'aurait pu octroyer des dommages intérêts en raison du préjudice subi suite à la lésion professionnelle. L'exclusion du recours en responsabilité civile vaut également pour l'arbitre de griefs. Ceci dit, 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. »*

Précisons que même si l'arbitre de grief estime probable qu'il y a une lésion professionnelle, cette conclusion ne lie pas la C.S.S.T., ni la Commission des lésions professionnelles (ci-après citée la « C.L.P. ») qui ont un pouvoir exclusif sur cette question (art. 349 et 369 L.A.T.M.P.). La C.S.S.T. et la C.L.P. conservent leur compétence pour déterminer si le travailleur a subi une lésion professionnelle et pour statuer sur tous les droits de ce dernier résultant de la L.A.T.M.P.

5.2.3 Le fardeau de la preuve incombe au travailleur

Mentionnons d'abord que la quasi-totalité des lésions diagnostiquées à la suite de harcèlement au travail sont des lésions d'ordre psychologique[74]. Les diagnostics que l'on retrouvent dans les décisions de la C.L.P. sont la dépression, l'anxiété, les troubles de l'adaptation avec affect anxieux.

Concernant le fardeau de preuve, la jurisprudence de la C.L.P. fait la mise en garde suivante lorsqu'il est question de lésions psychologiques[75] :

> *« Le tribunal reconnaît qu'une certaine prudence, sinon une prudence certaine, s'impose lorsqu'il est question de lésions psychiques, par définition plus difficilement objectivables et, surtout, dont les causes*

---

[73] Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés, [1996] 2 R.C.S. 345, à la page 413.

[74] L. COTÉ et R. L. RIVEST., op.cit., note 25, à la page 244.

[75] Larochelle et Cascades inc., (C.L.P.), AZ-50294824, Me Luce Boudreault, au paragraphe 328. Requête en révision demandée.

peuvent être multiples et également difficilement identifiables. Par contre :

> ***il est hors de question d'imposer un fardeau de preuve plus lourd à un travailleur invoquant une lésion psychique qu'à celui invoquant une lésion physique. Il doit toujours n'être question que d'une preuve prépondérante,*** *notamment de relation, soit de ce qui semble le plus probable, le plus vraisemblable, et non d'une preuve scientifique hors de tout doute.[références omises] »*
> (caractères gras ajoutés)

Comment faire la preuve qu'une lésion de nature psychologique constitue une lésion professionnelle ?

Concernant les lésions psychologiques, la jurisprudence récente de la C.L.P. tente de donner un cadre d'analyse correspondant à de nouvelles réalités. Que l'on traite ce problème sous l'angle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on peut retenir certaines décisions qui font le point sur ces questions. La décision rendue dans l'affaire Larochelle[76] fait état de cette jurisprudence.

5.2.3.1 La présomption de l'article 28 L.A.T.M.P. ne trouve pas application

Dans les cas de problèmes d'ordre psychologique, le travailleur ne peut bénéficier de la présomption de l'article 28 L.A.T.M.P. puisque selon la jurisprudence constante de la C.L.P. [77] les problèmes d'ordre psychologique ne constituent pas des blessures au sens de l'article 28 qui se lit comme suit :

> *« Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle. »*

5.2.3.2 La présomption de l'article 29 L.A.T.M.P. ne trouve pas application

Le travailleur ne peut non plus bénéficier de la présomption prévue à l'article 29 L.A.T.M.P. puisqu'on ne retrouve pas de lésions d'ordre psychologique énumérées à l'annexe 1 de la L.A.T.M.P.

---

[76] La rochelle et Cascades inc., précitée, note 75. Notamment les affaires suivantes : A.F.G. Industries ltée et Bhérer, C.L.P. 178446-32-0202, 29 janvier 2003, G. Tardif; Groulx et Ville de St-Adèle, C.L.P. 186531-64-0206, 18 février 2003, G. Perreault; Létourneau et Aéroports de Montréal, [2004] C.L.P. 63.

[77] Cormier et CTR Défi Intel Mauricie Centre Québec, (C.L.P.), AZ-50310446, décision de Me Jean-François Clément, aux paragraphes 87 à 89.

5.2.3.3 Application de la notion d'accident du travail de l'article 2 L.A.T.M.P.

En matière de lésion psychologique, le travailleur ne peut bénéficier d'aucune présomption. Il doit donc démontrer qu'il a été victime soit d'un accident de travail ou que sa maladie est reliée directement aux risques de son travail. La quasi-totalité des décisions de la C.L.P. en matière de harcèlement psychologique porte sur l'existence ou non d'un accident du travail au sens de l'article 2 de la L.A.T.M.P.

> *« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. »*

En matière de lésions professionnelles d'ordre psychologique, la jurisprudence de la C.L.P. a élaboré certains paramètres[78] :

- une réclamation pour une lésion d'ordre psychologique est davantage analysée sous l'angle d'un accident du travail que d'une maladie professionnelle;

- un seul événement[79] ou une succession d'événements peuvent être à l'origine d'une lésion professionnelle de nature psychologique;

- le ou les événements doivent dépasser le cadre habituel de travail et les conditions normales de travail[80];

- quoiqu'une partie demande à la C.L.P. de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement, la C.L.P. doit statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle et non pas sur l'existence de harcèlement tel que défini par la jurisprudence ou selon la nouvelle définition de la L.N.T.;

- la C.L.P. peut, dans l'analyse de la survenance d'une lésion professionnelle d'ordre psychologique, s'inspirer de la définition du harcèlement;

- l'événement traumatique doit revêtir une certaine objectivité et ne pas être traumatique uniquement dans la perception d'un travailleur;

---

[78] Bonvalot et Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont, (C.L.P.), AZ-50339876, décision de Me Lucie Landriault, aux pages 4 et 5. Voir aussi Coulombe et Industries perfection inc., C.L.P. 169922-61-0110, 21 janvier 2003, G. Morin et la jurisprudence citée.

[79] Perron et Conseil Montagnais Sept-Îles, (C.L.P.)., AZ-50281257, commissaire Diane Beauregard, propos injurieux tenus dans un endroit public et attaquant l'intégrité personnelle et professionnelle de la travailleuse.

[80] Cormier et CTR Défi Intel Mauricie Mauricie Centre Québec, (C.L.P.), AZ-50310446, décision de Me Jean-François Clément.

- bien que le caractère ou les traits de personnalité d'un travailleur puissent contribuer à la détérioration du climat de travail, cela n'est pas un empêchement à la reconnaissance d'une lésion professionnelle d'ordre psychologique;

- la présence d'une condition préexistante n'est pas un empêchement à la reconnaissance d'une lésion professionnelle d'ordre psychologique. Cependant, il faut qu'un événement imprévu et soudain ait aggravé la condition préexistante pour que celle-ci puisse être reconnue comme étant une lésion professionnelle[81].

Ces critères développés par la C.L.P. en matière de lésions d'ordre psychologique sont également applicables aux cas de harcèlement psychologique puisque la C.L.P. doit statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle et non sur l'existence de harcèlement. En effet, la C.L.P. peut conclure que la travailleuse a subi un accident de travail mais ne pas retenir qu'elle a été victime de harcèlement, si les faits mis en preuve ne rencontrent pas la notion de harcèlement.

Par exemple, la tenue d'une réunion d'équipe au cours de laquelle une personne de l'équipe semble tenue responsable d'une bonne partie des problèmes de relations de travail, peut constituer de façon objective, un événement traumatique au plan psychologique qui sort du cadre habituel de ce que l'on peut s'attendre dans le cours normal du travail[82]. Lors d'une réunion d'équipe dirigée par un psychologue et qui devait porter sur la consolidation du travail d'équipe :

- les discussions ont porté en bonne partie sur un conflit entre la travailleuse et une autre collègue;

- leurs noms ont été révélés;

- les acétates font état à plusieurs reprises d'un seul conflit;

- des reproches sont dirigés vers la travailleuse, dans le langage verbal et non verbal, dans l'attitude et le ton agressifs, les regards réprobateurs, l'insistance dans le regard. On la tient responsable en bonne partie, des difficultés à travailler en équipe et du climat de travail.

Examinons plus spécifiquement, les critères retenus par la C.L.P. afin de déterminer ce qui peut constituer un événement imprévu et soudain dans les cas de harcèlement psychologique au travail. Soulignons que déjà en 1988, la C.A.L.P. - l'ancêtre de la C.L.P. – avait commencé à développer les principes applicables en cette matière dans

---

[81] Labrie et Sport Maska inc., (C.L.P.), AZ-50293521, décision de M. Alain Vaillancourt, aux paragraphes 35 à 38, diagnostic de dépression.
[82] Bonvalot et Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont, précitée, note 78, à la page 15.

l'affaire Anglade[83]. Les auteurs Côté et Rivest rapportent ces principes dans les termes qui suivent[84] :

- lorsqu'il est question de harcèlement, il est nécessairement question d'une certaine période de temps;

- chacun des événements conduisant à une preuve de harcèlement, pris isolément, ne constitue pas du harcèlement en soi. C'est l'ensemble des événements répétés sur une période de temps qui amène à conclure au harcèlement;

- la preuve d'un événement unique dans le temps ne permet pas de conclure au harcèlement;

- le fait que le harcèlement ait perduré dans le temps ne permet pas de lui enlever le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté exigé pas la définition d'accident du travail si, pas ailleurs, chacun des événements, pris isolément, reçoit la qualification d'imprévu et soudain.

Depuis, la jurisprudence s'est développée et les critères qui sont retenus par la C.L.P. en matière d'indemnisation des lésions professionnelles reliés au harcèlement peuvent se résumer comme suit :[85]

- des événements qui peuvent paraître bénins lorsqu'ils sont pris isolément deviennent par leur superposition significatifs et présentent ainsi le caractère imprévu et soudain requis par l'article 2 L.A.T.M.P.;

- le harcèlement moral dont se plaint un travailleur sera qualifié d'imprévu et soudain si les événements qui constituent le harcèlement peuvent eux-mêmes individuellement être qualifiés de la sorte;

- les perceptions du travailleur à l'égard d'une situation ne sauraient suffire à établir la survenance d'un événement imprévu et soudain. Les faits allégués doivent être prouvés de manière prépondérante et revêtir un caractère réel, objectif et bien identifiable. On se demande donc si les événements mis en preuve sont compatibles avec ce qu'une personne raisonnable pourrait objectivement percevoir comme du harcèlement;

- la C.L.P. exige la preuve d'une relation causale entre les événements décrits et le diagnostic posé pour conclure à l'existence d'une lésion professionnelle;

---

[83] Anglade et Communauté urbaine de Montréal, (C.A.L.P.), D.T.E. 88T-730, commissaire Ginette Godin.
[84] L. COTÉ et R. L. RIVEST., op.cit., note 25, aux pages 247 et 248.
[85] Id., , aux pages 248 et suivantes.

- la nécessité d'établir que ces événements présentent un caractère particulier dans la mesure où ils débordent du cadre habituel, normal ou prévisible de ce qui est susceptible de se produire dans les milieux de travail[86];

- il faut distinguer l'exercice normal du droit de gérance d'un employeur et les comportements qui débordent du cadre habituel du droit de gérance. Il faut donc examiner s'il y a abus d'autorité et voir si la superposition de divers événements ou inconvénients contrariants sont des conditions de travail normales dans une entreprise ou s'il y a débordement[87]

  - lorsqu'une lésion de nature psychologique se développe autour de la relation entre un travailleur et son supérieur, la jurisprudence exige la preuve que l'employeur s'est comporté de façon à déborder le sain exercice de son droit de gérance[88]

  - par exemple, recevoir des avis prévenant la travailleuse qu'elle ne rencontrait pas les normes de l'entreprise et où on lui demandait d'améliorer sa prestation de travail pour atteindre la qualité et le rendement attendus et conduisant à un changement de poste, ne dépasse pas le cadre normal et prévisible du travail[89]

  - par contre, le comportement d'une nouvelle gestionnaire débordait clairement le cadre habituel de son droit de gérance[90] dans une affaire où le tribunal a retenu les faits suivants :

    - la nouvelle gestionnaire avait peu de respect pour la réceptionniste;
    - elle avait une attitude très directive;
    - elle communiquait avec le personnel de façon arrogante et autoritaire;
    - elle provoquait chez le personnel des sentiments de culpabilité et d'infériorité lorsqu'il ne répondait pas aux attentes;
    - elle posait à leur endroit des gestes d'intimidation;
    - elle exerçait du chantage à leur endroit;
    - elle les menaçait de poursuites;
    - elle modifiait sans motif les horaires et les conditions de travail.

Dans cette dernière affaire, la travailleuse avait porté plainte à la C.R.T. contre son employeur pour harcèlement psychologique. Cette plainte a été réglée au moyen d'une

---

[86] St-Martin et Commission scolaire de la Capitale, C.L.P. 195077-31-0211, 30-09-2004, M. Carignan; Labrie et Sport Maska inc., AZ-50293521, M. Vaillancourt, aux paragraphes 39 à 44.
[87] Larochelle et Cascades inc., précitée, note 75, au paragraphe 333.
[88] Roussel et Sûreté du Québec, [2003] C.L.P. 1294, au paragraphe 15, rapportée dans T...P... et S....R...M..., AZ-50337755, au paragraphe 36.
[89] Labrie et Sport Maska inc., (C.L.P.), AZ-50293521, décision de M. Alain Vaillancourt, aux paragraphes 41 et suivants.
[90] T...P... et S...R...M...(l'employeur), (C.L.P.), AZ-50337755, décision de Me Jean-Pierre Arsenault, diagnostic de trouble de l'adaptation avec humeur anxiodépressive.

entente entre la travailleuse et l'employeur dans laquelle l'employeur s'est engagé à mettre en place une politique pour contrer le harcèlement psychologique.

5.2.3.4 Application de la notion de maladie reliée aux risques particuliers du travail de l'article 30 de la L.A.T.M.P.

L'article 30 L.A.T.M.P. se lit comme suit :

> *« 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. »*

Il existe très peu de cas où une réclamation a été accueillie en application des dispositions de l'article 30 L.A.T.M.P.[91]. On peut mentionner l'affaire Langevin[92], dans laquelle la C.A.L.P. a conclu que l'appel du travailleur pouvait être accueilli sur la base d'un accident de travail et également sur la base que la dépression réactionnelle du travailleur était reliée aux risques particuliers de son travail selon l'article 30 L.AT.M.P.

Conclusion

Le harcèlement psychologique au travail et ses conséquences sur la productivité, la santé, l'intégrité et le bien-être des salariés sont maintenant des sujets incontournables des rapports collectifs de travail. En ce sens, l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* traduit l'évolution de la préoccupation du législateur quant à la promotion d'un milieu de travail protégeant l'intégrité et la dignité des travailleurs au même titre que leur santé et leur sécurité.

L'objectif poursuivi par les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* est de mettre sur pied un recours préventif qui, on l'espère, encouragera les interventions avant que le salarié ne subisse des conséquences préjudiciables.

Tout en ajoutant une nouvelle protection pour les employés syndiqués et non syndiqués au Québec, les règles juridiques entourant le harcèlement psychologique révèlent une

---

[91] Les auteurs Côté et Rivest, précitée, note 25, à la page 245. Ils ont repéré seulement cinq affaires où l'on a appliqué l'article 30 L.A.T.M.P..

[92] Langevin et Ministère du loisir, chasse et pêche, [1993] C.A.L.P. 453, à la page 464.

certaine complexité qui implique nécessairement une analyse périodique de la jurisprudence et des pratiques syndicales.

ANNEXE I

Nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » 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.

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

123.6 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.

123.7 Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

123.8 Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 et 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

123.9 En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

123.10 La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

123.11 Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

123.12 À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

123.13 La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

123.14 Les dispositions du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

123.15 Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16 Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

3

Comment faire l'enquête dans un dossier de harcèlement psychologique

Maître Céline Giguère

Atelier 2A

Atelier sur la procédure d'enquête en cas de plainte de harcèlement

Introduction

Le 1er juin 2004, a été amendé la loi sur les normes du travail afin d'y ajouter une nouvelle norme du travail, à savoir le droit de tous les travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Les amendements ont créé, d'un côté, un accès plus facile à des recours pour les travailleurs et d'un autre coté, des obligations pour les employeurs et les syndicats qui doivent maintenant prendre les moyens nécessaires afin d'assurer aux travailleurs un cadre de travail sain.

L'objectif de cet atelier est de vous fournir des outils et des méthodes d'enquête lors de plainte de harcèlement. Il vise seulement une enquête pouvant mener à un grief.

Sources de droit

Avant les modifications à la Loi sur les Normes du Travail, le harcèlement existait et différents recours pouvaient être utilisés, les conventions collectives qui le prévoyaient, la Charte à l'article 46, ainsi que le code civil à l'article 2087.

Ces recours pour les personnes non-syndiquées étaient peu accessibles pour différentes raisons, le coût et la longueur des recours.

Maintenant avec la loi sur les normes du travail, les recours sont plus accessibles et toutes les entreprises de juridiction provinciale doivent s'y conformer.

Art. 81.19 LNT

> *« Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique »*

Art. 81.20 LNT

> *« Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. »*

Art. 81.18 LNT définit le harcèlement psychologique :

> *« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit pas 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.

Une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés.

Plusieurs formations ont été données par le mouvement syndical afin d'expliquer ce qu'est le harcèlement et comment il se manifeste. Ce n'est pas le but de mon propos, je veux seulement vous rappeler qu'on parle de :

- Harcèlement sexuel
- Harcèlement discriminatoire
- Harcèlement hiérarchique
- Harcèlement psychologique

Obligations syndicales

Le code du travail crée à l'article 47.2 des obligations légales au syndicat :

> *« Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient membres ou non. »*

Nous devons donc traiter les plaintes en fonction de notre devoir de juste représentation et ne pas laisser toute la responsabilité à l'employeur dans le traitement de ces plaintes. Nous devons prendre tous les moyens nécessaires afin de bien représenter nos membres.

Dans les cas de plainte pour harcèlement psychologique, nous devons procéder à une enquête sérieuse, afin de compiler toute l'information nécessaire à la prise de décision sur le dépôt ou non d'un grief.

L'enquête

Qui :

Les responsables du dossier harcèlement dans chacune des sections doivent être des personnes crédibles, compétentes, reconnues dans leur milieu pour leur jugement et leur impartialité.

Ce n'est pas toujours le responsable du dossier harcèlement qui procède à l'enquête, les autres personnes nommées doivent posséder les mêmes qualités.

En plus, de faire le consensus dans son milieu, l'enquêteur doit être formé, il doit bien connaître les définitions légales sur le harcèlement, avoir de la rigueur, du respect, sans préjugés, ni parti pris, et être capable de mener une entrevue sans susciter de résistances, ni d'imbroglio.

Il est quelquefois nécessaire de nommer deux enquêteurs lorsque la plainte vise un autre membre de l'unité syndicale. Traiter ce genre de plainte, nécessite pour le syndicat une attitude neutre, impartiale, objective à la recherche de la vérité. Une politique de tolérance zéro face au harcèlement adopté par le syndicat nous aidera à justifier notre position face à une situation où le résultat de l'enquête mettrait en cause un de nos membres.

L'enquêteur doit s'assurer que le processus d'enquête n'est pas biaisé, qu'il rencontre toutes les personnes impliquées ou témoins. Il cherchera à connaître tous les faits, événements en relation avec la plainte. Il doit expliquer clairement son mandat aux personnes interrogées afin de ne pas déborder de son mandat.

Comment :

En préambule, toute personne qui porte plainte ou est le sujet de la plainte doit être traitée équitablement. La personne qui fait l'objet de la plainte est présumée innocente et a droit de se défendre.

- Rencontrer rapidement le ou la plaignante.

- Rencontrer l'auteur présumé du harcèlement.
    - Il a le droit de connaître les faits qu'on lui reproche
    - Il peut faire valoir son point de vue
    - Le droit d'être accompagné par la personne de son choix
    - Le droit à la confidentialité, à la protection de sa réputation

- Prendre en note tous les faits rapportés.
    - Quand
    - Où
    - Que s'est-il dit, fait....
    - Témoins
    - Conséquences

- Rencontrer tous les témoins ou personnes pouvant apporter un éclairage sur la situation.

- Protéger la confidentialité des déclarations.

- Obtenir les documents pertinents.

- Vérifier les déclarations.

  Reprendre les rencontres s'il y a lieu, afin d'obtenir des clarifications ou des précisions.

- Examiner chacune des déclarations, afin d'en tirer des conclusions.

L'enquêteur devra par la suite, rédiger un rapport contenant ses conclusions. Il ne peut laisser filtrer aucune conclusion avant d'avoir terminé l'enquête et rédigé son rapport. Le rapport doit comprendre entre autres :

- Son mandat
- La nature de la plainte
- Les déclarations
- Résumé de la preuve recueillie
- Analyse des éléments de preuve
- Conclusions
- Recommandations

L'enquêteur peut aussi agir, dans certains cas, comme médiateur, pour amener les parties à trouver une solution afin de tenter de régler le litige.

Si la plainte est retenue, un grief doit être déposé dans les 90 jours de la survenance du dernier événement faisant l'objet de la plainte. De là, l'importance de débuter l'enquête le plus tôt possible.

Conclusion

Il ne faut pas oublier que l'enquête est la base de notre grief et nous prépare à un éventuel arbitrage. Il faut donc dans tout le processus agir avec :

- Célérité
- Objectivité
- Discrétion
- Equité

4

Les mutuelles de prévention

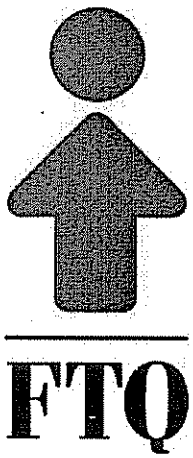
Serge Beaulieu

– Conférencier –

Les Mutuelles de prévention : Un constat inquiétant

Présentation de :

Serge Beaulieu
Service de l'éducation FTQ en santé et sécurité du travail



Réunion du comité de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ

15 et 16 Septembre 2005

Les Mutuelles de prévention : Un constat inquiétant

Petit Historique

Le concept des mutuelles de prévention est arrivé à maturité après plusieurs années de réflexion de la part des spécialistes en financement et en actuariat de la CSST. Cette démarche faisait suite aux demandes répétées des employeurs qui voulaient payer une prime reflétant leurs efforts en SST. C'est en 1990 que la CSST a entrepris une réforme de la tarification qui visait à offrir aux employeurs un régime d'assurance plus équitable contre les lésions professionnelles en plus de les inciter à faire de la prévention. Malgré la réforme, plusieurs employeurs (près de 145 000) demeuraient toujours tarifés au taux de l'unité qui tient compte, notamment, de la performance collective des entreprises d'un même secteur d'activité. Ainsi, lorsqu'un accident se produit, c'est l'ensemble du secteur qui en supporte les coûts, ce qui est loin d'encourager les initiatives individuelles en matière de prévention.

Pour résoudre cette problématique, la CSST avait commencé en parallèle l'analyse des possibilités d'adapter au Québec une approche états-unienne appelée les « Safety groups ». En 1995, après plusieurs consultations auprès des employeurs, elle à donc mis à l'avant le concept des regroupements d'employeurs dans une même entité afin de diminuer les coûts en leur fixant un taux personnalisé. Consécutivement aux modifications législatives sanctionnées en décembre 1996, un nouveau produit d'assurance, les mutuelles de prévention, pouvait voir le jour à l'automne 1997 à la suite de l'adoption, par le gouvernement, du règlement spécifiant ses diverses modalités. Les premières mutuelles furent donc en vigueur à compter du 1er janvier 1998 et ne cessent depuis de progresser et de se multiplier.

Qui sont les mutuelles de prévention?

Une mutuelle de prévention est définie comme étant un regroupement d'employeurs qui choisissent de s'engager dans une démarche afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour à l'emploi des travailleuses et travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification de la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) qui reflète leurs efforts. Ceci dit, en constituant une mutuelle les employeurs seront collectivement assurés, selon le régime, au taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de santé et sécurité au travail.

Ce n'est pas le nombre de mutuelles de prévention qui manquent : AON dans tous les secteurs confondus, APCHQ pour le secteur de la construction, l'ARQ pour la restauration, etc., il en existe pour tous les goûts et tous les secteurs. Toutes ont un point en commun : faire de l'argent à même les économies réalisées par les employeurs grâce à leurs judicieux (!!??) conseils en matière de

prévention. Le dernier rapport d'activité de la CSST révèle que le nombre de mutuelle est passé de 153 à 158 au cours des 5 dernières années, et le nombre d'employeurs y adhérant a plus que doublé pour atteindre 23 563. Les mutuelles rassemblent donc maintenant 12,7% de l'ensemble des employeurs, ce qui représente 13,2% de la masse salariale et 20% de la cotisation.

Selon les mutuelles au Québec, les employeurs qui participent à une mutuelle de prévention sont assurés selon un taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de SST. En faisant partie d'une mutuelle,, les entreprises peuvent obtenir, à moyen terme, des économies de 20% à 70% sur leur cotisation annuelle.

Le principe est simple: moins il y a de réclamations à la CSST, plus la prime d'assurance à la CSST baisse. Avec comme conséquence (et nous y reviendrons plus loin) une gestion serrée de réclamations par les employeurs: assignations temporaires très répandues, contestations systématiques des lésions professionnelles, imputation de la facture à d'autres employeurs, transfert des coûts en assurance-salaire plutôt qu'à la CSST, etc. Ces stratégies de gestion ont entraîné une baisse importante du nombre des réclamations à la CSST sans toutefois occasionner une baisse de la gravité des lésions. Ainsi, selon les derniers rapports annuels de la CSST, le nombre de réclamations acceptées et indemnisées par la CSST ne cesse de diminuer alors que dans les faits, il n'y a pas de véritable diminution du nombre de lésions mais plutôt une dissimulation de ces dernières ou une guerre sans merci pour éviter qu'elles soient reconnues, et par le fait même, comptabilisées. En agissant ainsi, les employeurs membres se déresponsabilisent au profit du gestionnaire de la mutuelle qui leur dicte quelle ligne de conduite à accepter.

Pourtant, l'objectif au départ était de favoriser la prévention des lésions professionnelles en obligeant, par contrat, les employeurs à rendre conforme les milieux de travail aux lois et règlements en vigueur et ainsi respecter le but premier d'éliminer à la source les dangers pour les travailleuses et travailleurs...

Que s'est-il donc passé?

Un constat inquiétant

Comme tout nouveau projet que la CSST met de l'avant, nous restons souvent sceptique, mais nous devions à l'époque donner une chance à cette nouvelle façon de faire et regarder les résultats avant d'en tirer des conclusions. Nous devons avouer que l'idée de base des regroupements pour former des mutuelles de prévention n'est pas forcément mauvaise. En effet, faire profiter d'une cotisation moins élevée à la CSST, un employeur qui fait de réels efforts en prévention comparativement à un employeur peu soucieux de la prévention, peut sembler logique et même juste aux yeux de plusieurs. Pour ce faire, les

mutuelles doivent s'engager à mettre en œuvre pour chacun des établissements un programme de prévention conforme à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce programme doit être affiché dans l'entreprise et indiquer que l'employeur est membre d'une mutuelle de prévention. Cette dernière doit aussi soumettre chaque année à la CSST un bilan des moyens mis en œuvre pour atteindre ses objectifs ainsi que les résultats obtenus.

C'est ici qu'il y a un problème majeur et que se soulèvent le plus de questions quant à l'intention réelle des mutuelles de faire de la véritable prévention. Les témoignages des syndicats affiliés à la FTQ pleuvent à cet effet. D'après eux, il ne se fait pas plus de prévention en milieu de travail qu'avant l'arrivée des mutuelles et des dénonciations de certaines aberrations sont souvent mises de l'avant par ceux qui ont vécu l'expérience de voir leur employeur en faire partie. Les syndicats n'ont aucune place dans la gestion et l'orientation de ces mutuelles, si ce n'est de dénoncer leurs actions contraires aux engagements pris lors des leurs créations. Ces dernières contournent également les mécanismes paritaires déjà en place, i.e. les associations sectorielles paritaires et souvent les comités de santé et de sécurité du travail déjà implantés dans les entreprises syndiquées!

Une contestation systématique des lésions professionnelles

La plupart des mutuelles, peu scrupuleuses de leurs engagements, sont plutôt devenues des « mutuelles de contestation » plutôt que de prévention. Afin de faire diminuer les statistiques de lésions professionnelles, elles contestent presque systématiquement toute réclamation d'accident ou de maladie reliée au travail. C'est ce qu'elles appellent la gestion des coûts par le contrôle serré des réclamations à la CSST. Certains employeurs sont même forcés par des mutuelles de contester des accidents de travail contre leur gré, malgré le fait qu'ils savent que l'accident en question est clairement lié au travail, sous la menace de se faire exclure de celles-ci s'il y a trop d'accidents déclarés à la CSST.

Un autre effet pervers se manifeste lorsqu'une ou un salarié voit sa réclamation acceptée par la CSST. Il doit alors faire face à toute une équipe de spécialistes diversifiés (avocats, médecins-experts, ergonomes, etc.) qui vont tout mettre en œuvre pour faire refuser la réclamation lors du processus d'indemnisation et plus particulièrement lors des auditions à la Commission des lésions professionnelles (CLP). Ces spécialistes, que les mutuelles présentaient au départ comme des ressources disponibles pour la prévention en milieu de travail, se retrouvent essentiellement devant les tribunaux pour les convaincre que la lésion professionnelle de la victime n'est pas reliée au travail. N'y a-t-il pas là un déséquilibre flagrant lorsqu'un plaideur se présente à la CLP avec l'accidenté et qu'il fait face à tous ces spécialistes (médecins, ergonomes, etc.), fournis par les mutuelles à l'employeur, dans le but de s'assurer que sa lésion professionnelle ne soit pas reconnue par la CSST? Le processus juridique que doit traverser

l'accidenté n'est-il pas déjà assez éprouvant sans avoir en plus à faire face aux mutuelles?

Le transfert des coûts en assurance-salaire plutôt qu'à la CSST devient alors un autre moyen facile de contourner le système. On prétend que si les travailleuses et travailleurs accidentés font une réclamation aux assurances collectives, il n'y aura pas de contestation de la part de l'employeur, donc plus facile, moins de tracasseries, etc....surtout que les salariés ont vu et senti l'effet de l'arrivée d'une mutuelle qui est bien outillée pour contester une réclamation à la CSST!

L'assignation temporaire comme outil de contrôle des coûts

C'est une des principales réalisations des mutuelles : l'utilisation abusive de l'assignation temporaire. Nous savons que la facture reliée à une réclamation à la CSST est beaucoup plus élevée pour l'employeur que lorsqu'une ou un salarié victime d'une lésion professionnelle est en assignation temporaire. Cette situation s'explique par le système de tarification de la CSST et des calculs des facteurs de chargements (en plus simple, plus il y a de réclamations à la CSST, plus la prime d'assurance à la CSST va coûter plus chère). C'est ce qui permet surtout de dissimuler les accidents de travail car les employeurs n'ont plus l'obligation de remplir un formulaire « Avis de l'employeur et demande de remboursement » (ADR) si ce dernier procède immédiatement à une assignation temporaire. Il ne verse pas d'indemnité de remplacement de revenu (IRR) mais continue de verser à la travailleuse ou au travailleur son salaire habituel et ne réclame aucun remboursement à la CSST. Cette directive administrative, contraire aux dispositions de la LATMP, existe depuis la décision rendue par le juge Robert Burns en 1993 dans le dossier de *CSST c. Produits Forestiers Canadien Pacifique Ltée.* C'est une façon pour le moins originale de diminuer la facture des employeurs : Cacher les lésions professionnelles, avec l'aide et l'assentiment des mutuelles!

Les ergonomes des mutuelles présentés comme des ressources en prévention, ont soulevé un petit espoir chez les travailleurs et les syndicats, qui ont vu la possibilité d'obtenir des études ergonomiques pour rendre leurs postes de travail plus sécuritaires. Encore une fois, nous nous sommes trompés! Les seules fois que l'on a vu les ergonomes en usine, c'est pour faire des analyses prédéterminées et standardisées de postes selon le siège de la lésion en vue de permettre les assignations temporaires le plus rapidement possible au moindre coût!

Le 8 juin 2005 se tenait à St-Hyacinthe un colloque présenté conjointement par l'IRSST et la mutuelle AON intitulé « *L'assignation temporaire, une solution gagnant-gagnant* ». On est venu présenter tous les bienfaits de l'assignation temporaire . D'entrée de jeu, le directeur des opérations de IRSST et le vice-président principal du groupe-conseil AON annonce ce que plusieurs syndicats dénoncent depuis des années : «*L'assignation temporaire, qui était au départ et*

selon l'intention du législateur, une mesure de réadaptation suite à une lésion professionnelle, est devenue aujourd'hui un excellent moyen de réduire les coûts des employeurs à la CSST. Nous espérons que les invités à ce colloque pourront vous informer sur les façons de l'utiliser pour vous permettre de diminuer davantage vos coûts suite à une lésion professionnelle. »

Ils ont eu au moins le mérite de dire la vérité quant à leurs intentions au sujet de l'utilisation de l'assignation temporaire et d'affirmer qu'il s'agit uniquement d'un outil de contrôle des coûts. Il y a aussi lieu de se questionner sur la présence de l'IRSST auprès d'une mutuelle de prévention pour faire la promotion de l'assignation temporaire. Est-ce que les mutuelles ont atteint la taille nécessaire pour influencer ainsi l'IRSST?

Il reste aussi difficile de comprendre de quoi elles parlent lorsqu'elles font la promotion du maintien du lien d'emploi lorsque la personne accidentée est en assignation temporaire. Nous savons tous que l'assignation temporaire n'interrompt pas la période d'absence continue de la personne accidentée des suites de sa lésion, eu égard à l'application du droit au retour au travail et qu'il faut que la lésion soit consolidée pour l'interrompre. Nous avons entendu des témoignages de salariés en assignation temporaire depuis des mois, congédiés au lendemain de la date de la fin de maintien du lien d'emploi. Doit-on en conclure que les mutuelles donnent de fausses informations aux travailleurs et travailleuses ?

Finalement, il est toujours remarquable de constater à quel point les mutuelles aident les employeurs à trouver des solutions et débordent d'imagination lorsque c'est le temps de trouver des postes de travail pour procéder à des assignations temporaires...et que cette imagination et collaboration n'existent plus lorsque vient le temps de trouver un poste de travail pour une personne accidentée qui reste avec des limitations fonctionnelles ou des atteintes permanentes qui l'empêche d'effectuer le même travail pré-lésionnel.

Conclusion

Suite à ces informations, le comité de santé et de sécurité du travail de la FTQ a décidé de former un sous-comité (mutuelle et imputation). Ce comité est chargé de documenter davantage le sujet et surtout de tenter d'avoir des réponses concernant les problèmes soulevés par les affiliés sur les mutuelles de prévention.

Deux rencontres ont eu lieu avec des intervenants de la CSST. La première rencontre a eu lieu le 3 décembre 2003 avec des actuaires, elle nous a pas permis d'avoir de réponses claires à nos questions.

Une deuxième rencontre a eu lieu le 9 mars 2005,avec la direction du Service de l'organisation du travail, des comptes majeurs et des mutuelles de prévention. Cette fois, on nous explique que chaque année la CSST procède à une opération de vérification des obligations des employeurs qui font partie d'une mutuelle, comme par exemple l'existence d'un programme de prévention. La CSST a le pouvoir de refuser un renouvellement et même d'annuler unilatéralement une entente, si elle constate que la mutuelle n'a pas été constituée en vue de favoriser la prévention, la réadaptation et le retour en emploi des victimes de lésions professionnelles. Le problème se situe surtout par le fait que très peu d'entreprises sont vérifiées par les inspecteurs de la CSST.
De l'aveu même du chef du service des mutuelles, la CSST n'a aucun contrôle sur la qualité des services rendus par les mutuelles et sur l'orientation stratégique qu'elles offrent aux employeurs. Par ailleurs, ils savent que plusieurs mutuelles sont peu ou pas portées sur la prévention des lésions professionnelles mais agissent surtout au niveau de la réparation. Au moment de la présentation de ce document, nous attendons encore la version écrite des présentations faites lors de cette rencontre...

Ainsi, les réponses de la CSST ne viendront peut-être pas. Mais il est grand temps pour nous de tirer nos propres conclusions car les faits parlent d'eux même. Cela fait maintenant sept ans que les mutuelles de prévention existent. Les témoignages sont nombreux à l'effet qu'elles ne font pas le travail pour lequel elles ont été constituées. Le constat devient de plus en plus inquiétant et l'ensemble du mouvement syndical se doit de réagir pour éviter que la problématique actuelle entourant l'existence même des mutuelles de prévention devienne encore pire qu'elle ne l'est actuellement. Plusieurs affirment que nous assistons présentement à une forme de privatisation de la CSST tellement cette dernière semble impuissante devant les mutuelles...peut-être ils n'ont pas tort!

Que devons nous faire syndicalement face à ce constat?

2005-08-19

Comprendre les mutuelles de prévention

FTQ

Serge Beaulieu
Service de l'éducation F.T.Q.

Colloque en santé et sécurité du travail du S.C.F.P.
Trois-Rivières 11 avril 2006

Historique des mutuelles

- Pressions des employeurs sur la C.S.S.T.
- L'approche états-unienne des « Safety groups »
- Décembre 1996 : modifications législatives
- Automne 1997 : règlements sur les mutuelles
- 1er janvier 1998 : premières mutuelles

Qui sont les mutuelles ?

- Une mutuelle de prévention est définie comme étant un regroupement d'employeurs qui choisissent de s'engager dans une démarche afin de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour à l'emploi des travailleuses et travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification de la C.S.S.T. qui reflète leurs efforts.

Le taux moyen provincial

Les besoins financiers:

- Totalité du coût des lésions professionnelles qui surviendront au cours de l'année.
- Le coût du programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.
- Les dépenses relatives à la prévention, aux frais d'administration et autres frais.
- Les sommes nécessaires à la capitalisation.

Le taux de l'unité

- Pour la petite entreprise
- Employeurs tarifés de façon collective
- L'ensemble du groupe supporte les coûts des lésions professionnelles
- Prime inférieure à 4 000$ par année
- 135 000 employeurs en 2003.

Le taux personnalisé

- Pour la moyenne et grande entreprise
- Taux de l'unité ajusté afin de tenir compte des efforts investis en prévention
- Prime de 4 000$ à 300 000$ environ par année
- 45 000 employeurs environ en 2003

Promesse des mutuelles

- Être assuré selon un taux personnalisé qui tient compte de leur performance en matière de santé et sécurité au travail
- À moyen terme, une économie de 20 % à 70 % sur la cotisation annuelle de l'employeur à la CSST

Obligation des mutuelles

- Mettre en place, par contrat, un programme de prévention dans le but de rendre conforme les milieux de travail aux lois et règlements en vigueur et ainsi respecter le but premier d'éliminer à la source les dangers pour les travailleuses et les travailleurs

Les effets pervers

- Une contestation systématique des lésions professionnelles
- Imputation de la facture à d'autres employeurs
- Transfert des coûts à l'assurance salaire
- Multiplication des assignations temporaires

Multiplication des assignations temporaires

- Principales réalisation des mutuelles
- L'assignation temporaire est devenue un outil de réduction des coûts de cotisation de l'employeur à la CSST
- Dissimulation des accidents de travail
- Beaucoup d'énergie et de ressources sont déployés par les mutuelles
- Maintien du lien d'emploi?

Conclusion : un constat inquiétant

- Mutuelles de « contestations »
- Déséquilibre entre les parties encore plus flagrant devant la CLP
- Presque aucun contrôle sur les mutuelles par la CSST
- Dissimulation des lésions professionnelles

Conclusion : un constat inquiétant

- Le système général de tarification actuel ne favorise pas la prévention
- Les mutuelles passent complètement à côté de l'objectif de favoriser la prévention des lésions professionnelles et ne font pas le travail pour lequel elles ont été constituées
- Forme de privatisation de la CSST???

5

Comprendre un dossier de la *Commission des lésions professionnelles*

Christian Pitel – René Miron

Atelier 1B

COMPRENDRE UN DOSSIER DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Important

Cet atelier ne remplace pas le cours donné par le Service de l'éducation du SCFP :

« DOSSIER D'APPEL »

De plus, cet atelier vise à comprendre un dossier de contestation à la Commission des lésions professionnelles et non à la Direction de la révision administrative (DRA) de la CSST.

A – LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

La Commission des lésions professionnelles (CLP) est chargée d'entendre les contestations des décisions rendues par la Commission de santé et sécurité du travail (CSST) à la suite d'une révision administrative.

La Commission des lésions professionnelles est un *tribunal indépendant* de la Commission de santé et sécurité du travail.

La CLP détient de vastes pouvoirs dont celui de rendre la décision qui aurait dû, initialement, être rendue; par conséquent, elle peut maintenir, modifier ou infirmer toute décision.

B – COMMENT CONTESTER UNE DÉCISION DE LA RÉVISION ADMINISTRATIVE À LA CLP

Si vous désirez contester une décision rendue par la Direction de la révision administrative (DRA) de la CSST, vous devez la contester devant la CLP en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

Conseil

Quand vous recevez une décision de la DRA, il est important de bien lire et comprendre la décision, car, dans certains cas, une décision peut sembler favorable et nécessiter tout de même d'être contestée.

Voici les informations devant figurer sur le formulaire de contestation[1].

1. Identification de la décision contestée
   Numéro de dossier, date de la décision et son objet.
2. Motif de la contestation
   Décision non fondée en faits et en droit.
3. Identification des parties
4. Identification des témoins

[1] Formulaire disponible sur le site Internet de la CLP

C – QUELS SONT LES DÉLAIS POUR CONTESTER

Le délai pour contester à la CLP est de 10 ou 45 jours suivant la réception de la décision de la CSST.

☞☞☞ Gardez toujours les enveloppes de réception.

DÉLAIS POUR CONTESTER		
CAS	**10 jours**	**45 jours**
	▪ l'affectation à d'autres tâches à la suite d'un retrait préventif	**TOUS LES AUTRES CAS** Exemples :
	▪ l'assignation temporaire à la suite d'une lésion professionnelle	▪ l'indemnité ou la prestation versée par la CSST
	▪ la décision d'un inspecteur CSST	▪ la reconnaissance d'une lésion professionnelle
		▪ une question médicale
		▪ les mesures disciplinaires

D – OÙ DOIT ÊTRE ENVOYÉ LE FORMULAIRE DE CONTESTATION

Le formulaire de contestation doit être envoyé au bureau de la CLP situé dans la région où habite le travailleur ou la travailleuse.

Vous trouverez, sur le site Internet de la CLP, les coordonnées de ses 15 bureaux de direction régionale et de ses 5 bureaux locaux. (www.clp.gouv.qc.ca)

E – DE QUELLE FAÇON DOIT ÊTRE TRANSMIS LE FORMULAIRE DE CONTESTATION

Le formulaire de contestation et une copie de la décision contestée doivent être transmis par la poste ou par télécopieur.

Il est essentiel que vous conserviez une preuve de cet envoi.
(Courrier recommandé ou rapport d'activité du télécopieur)

☞ *Notez qu'il est dorénavant possible de remplir directement le formulaire de contestation sur le site internet de la CLP en cliquant sur* **Formulaire de contestation en ligne.**

Par ce moyen, il n'est pas nécessaire d'envoyer une copie de la décision contestée.

F – LA RÉCEPTION DE L'AVIS D'ENQUÊTE ET D'AUDITION – LE DOSSIER CLP

La CLP ouvre un dossier et transmet aux parties un avis de convocation et une copie du dossier comme suite à la réception du formulaire de contestation. Une copie du dossier est aussi envoyée au commissaire et aux membres du tribunal, qui en prendront connaissance avant la tenue de l'audition.

G – COMPRENDRE LE DOSSIER REÇU DE LA CLP

Voici les principales étapes devant être suivies pour une bonne compréhension d'un dossier de la CLP.

1. Identifier le litige

- Vérifier, sur l'avis de convocation, les numéros des dossiers contestés.
- Lire les décisions contestées de la Direction de la révision administrative.
- Vérifier qui a contesté.
- S'assurer que vous avez bien compris l'objet et la raison des décisions contestées.

2. Vérifier les délais

- Consulter les formulaires de contestation au dossier.
- Vérifiez si toutes les étapes et les délais de procédure ont été respectés par la ou les personnes qui contestent.

3. Lire le dossier dans son entièreté

- Lire les notes évolutives de la CSST. Elles peuvent permettent notamment de :

  - ✗ COMPRENDRE pourquoi la CSST a accepté ou refusé une réclamation;
  - ✗ SAVOIR une partie de l'argumentation de l'employeur;
  - ✗ CONNAÎTRE l'opinion du médecin consulté par la CSST.

- Lire et comprendre la section médicale

  Lorsqu'on consulte les notes médicales contenues au dossier, il ne faut jamais perdre de vue l'*objet du litige* (admissibilité, diagnostic, date de consolidation, pourcentage d'atteinte permanente, etc.)

  Il est recommandé de faire un résumé des opinions de chacun des médecins consultés par le travailleur ou la travailleuse dont les notes se retrouvent au dossier .

- Lire les autres documents

  Faites une analyse des documents lus et posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

  ✗ Y a–t-il des documents qui aident ou qui nuisent à mon dossier ?
  ✗ D'où proviennent ces documents ?
  ✗ Ces documents sont-ils complets ?

H – VÉRIFIER LES FAITS ET COMPLÉTER LE DOSSIER

Après avoir lu et compris l'objet du litige, il est important de vérifier les faits contenus au dossier et de le compléter.

Pour ce faire, vous devez rencontrer :

a) La travailleuse ou le travailleur. Pour obtenir sa version des faits et de plus amples explications.

b) Les personnes témoins impliquées.

Vous devez compléter le dossier par divers documents, tels :

- des photos du poste de travail, de l'emplacement de l'accident ou de l'équipement utilisé;
- une copie du registre des accidents de l'employeur;
- les notes médicales depuis la contestation;
- les notes d'évolution du médecin traitant;
- les notes de physiothérapie;
- des études générales faites par des organismes reconnus;
- une expertise ergonomique ou médicale (consultez votre conseillère ou conseiller syndical);
- les documents contenus au dossier de la CSST depuis la contestation;
- etc.

Important

*Avisez vos membres qu'à partir du début du processus, il est **primordial** que vous soyez informé de tout développement dans leur dossier (les démarches, la correspondance, les reçus, etc.).*

Demandez à la travailleuse ou au travailleur concerné de vous apporter les documents dès leur réception.

Portez une grande attention au dossier déjà commencé par la travailleuse ou le travailleur lui-même.

I – LA CONCILIATION

La CLP met à votre disposition un Service de conciliation. Ce service est gratuit et offert sur une base volontaire à ceux et celles qui veulent régler un dossier à l'amiable.

Avant d'entreprendre une conciliation, il est important que le dossier soit bien compris et complété.

Si vous recevez un appel téléphonique d'un conciliateur, communiquez aussitôt avec votre conseillère ou conseiller syndical.

J – L'AUDITION

Lors d'une audition, il est très important d'arriver à l'heure. Dès votre arrivée, présentez-vous au comptoir pour les informer de votre présence.

La composition du tribunal

Le tribunal est invariablement composé d'un commissaire qui préside l'audience ainsi que de deux membres, soit un membre issu des associations syndicales et un membre issu des associations d'employeurs.

Dans certains cas, le commissaire demande la présence d'un assesseur qui devra agir à titre d'expert – généralement un médecin – toutefois, il pourrait également s'agir d'un expert dans un autre domaine. Celui-ci donne son avis au commissaire sur des aspects techniques ou complexes d'un dossier.

Le déroulement de l'audition

Le commissaire dirige l'audience. Dès l'ouverture de l'audience, il se présente et fait la présentation des personnes qui l'accompagnent en mentionnant leur rôle respectif.

Par la suite, le commissaire invite la partie qui conteste à présenter sa preuve et à faire entendre ses témoins.

Les autres parties pourront contre-interroger les témoins. À tour de rôle, les autres parties poursuivent en présentant leur preuve et font entendre, s'il y a lieu, leurs témoins.

Les membres du tribunal et l'assesseur peuvent, en tout temps, poser des questions pour obtenir des précisions ou des renseignements complémentaires.

La présentation de leur preuve respective étant faite, les parties sont alors invitées par le commissaire à soumettre leur argumentation.

K – LA DÉCISION DE LA CLP

Après l'audience, le membre issu des associations syndicales ainsi que celui issu des associations d'employeurs donnent leur avis au commissaire.

Seul le commissaire a l'autorité de rendre la décision. Il doit rendre une décision écrite et motivée qui sera finale et sans appel. Toutes les personnes concernées par cette décision devront s'y conformer sans délai.

JULIE CLOUTIER, AVOCATE
Conseillère syndicale p. i.

JC/nr_sepb 491_Avril 2006

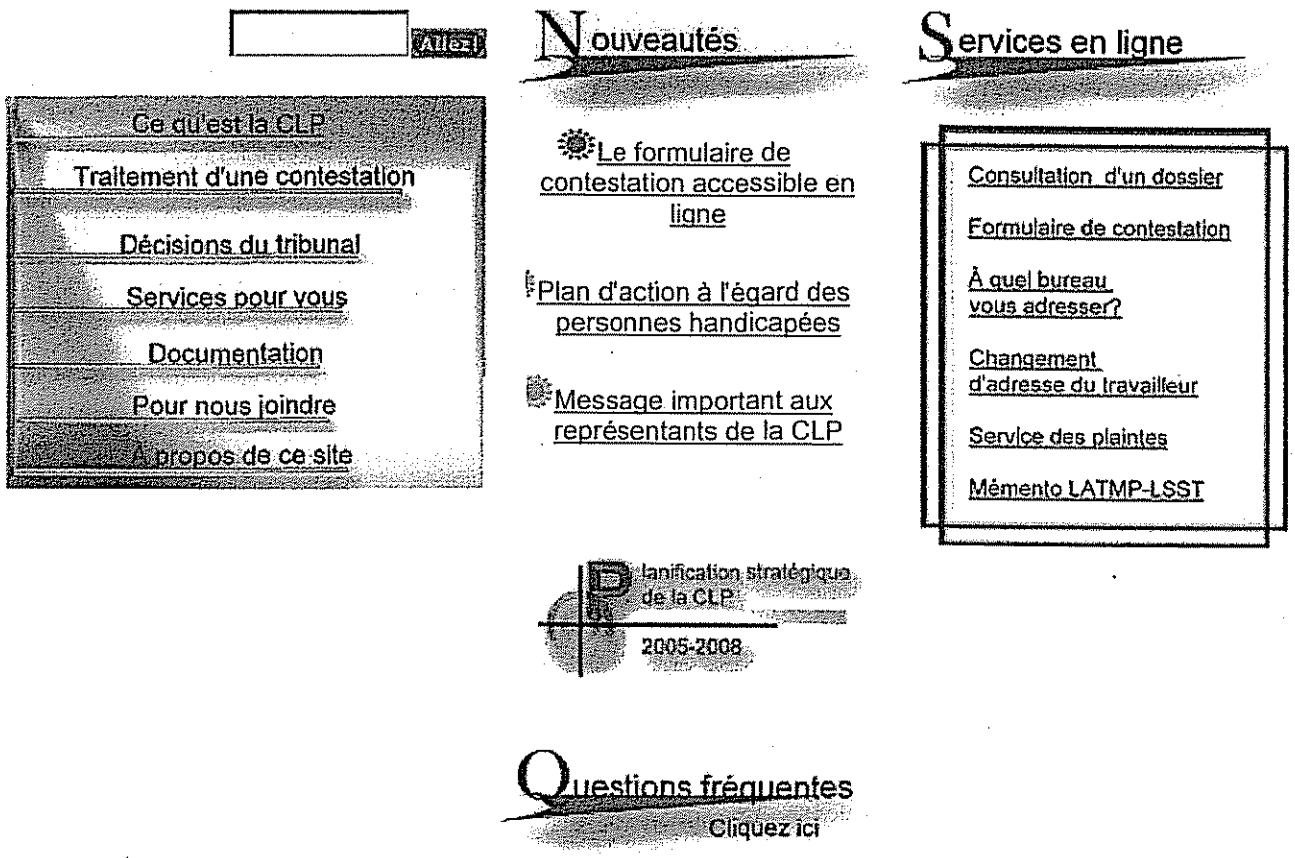
LISTE DES PRINCIPALES RESSOURCES

- **COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES :** www.clp.gouv.qc.ca

  Sur le site de la CLP, en plus de donner une grande quantité d'informations, vous pouvez obtenir les adresses des bureaux de direction régionale. Vous pouvez également consulter un dossier et accéder au mémento.

☞ Il est possible d'accéder gratuitement à toutes les décisions rendues par la CLP depuis le 1er avril 1998 sur le site www.jugements.qc.ca.

Ci-dessous, une copie du portail du site de la CLP :



- **COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL :** www.csst.qc.ca

- **INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (IRSST)** www.irsst.qc.ca/fr/accueil.html

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A D R	Avis de l'employeur et demande de remboursement
A P I P P	Atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique
A T	Arrêt de travail
B E M	Bureau d'évaluation médicale
B R P	Bureau de révision paritaire (remplacé par la CLP)
C A L P	Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (remplacé par la CLP)
C L P	Commission des lésions professionnelles
C S S T	Commission de la santé et de la sécurité du travail
D A P	Déficit anatomo-physiologique
D P J V	Douleur et perte de jouissance de la vie
D R A	Direction de la révision administrative
I R R	Indemnité de remplacement du revenu
L A T M P	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
L S S T	Loi sur la santé et sécurité du travail
P E	Préjudice esthétique
P I R	Plan individualisé de réadaptation
R A T	Retour au travail
R E M	Rapport d'évaluation medical
R M F	Rapport médical final
R R A	Rechute, récidive ou aggravation
R T	Réclamation du travailleur

Exemples de lettres

Montréal, le _____

AU MÉDECIN TRAITANT

À lire attentivement
avant la rédaction d'un formulaire
Assignation temporaire d'un travail

Objet : Assignation temporaire

Madame, Monsieur,

L'employeur peut *assigner temporairement* un travail à une personne accidentée même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée. De votre côté, avant toute décision, vous devez connaître exactement les tâches devant être confiées à votre patient.

Ainsi, votre rôle est de déterminer :

1. Si les tâches proposées par l'employeur peuvent être accomplies de façon sécuritaire par la personne accidentée;
2. Que ces tâches ne représentent pas de risques pour votre patient, et surtout,
3. Que le fait de retourner la personne accidentée en assignation temporaire est, en soi, une mesure favorisant la réadaptation et non une question d'économie pour l'employeur.

Nous tenons à vous informer que le fait de recommander ou ne pas recommander l'assignation temporaire a un impact considérable pour la suite des évènements.

Dans le cas où vous ne recommanderiez pas l'assignation temporaire, c'est-à-dire si l'un des trois énoncés ci-dessus ne reflétait pas d'une façon concrète le travail proposé, **votre décision ne pourrait être contestée** ni par les médecins de l'employeur ni par ceux de la CSST. La décision est finale.

Si, au contraire, vous recommandiez l'assignation temporaire, votre patient peut contester la décision de l'employeur (et non votre décision) de lui assigner un tel travail. Dès que le travailleur conteste, il n'est alors plus tenu d'effectuer l'assignation temporaire.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

SIGNATAIRE

MANDAT DE REPRÉSENTATION

Je donne mandat à _____, de me représenter devant un conciliateur-décideur, à la Commission des lésions professionnelles ou un tribunal judiciaire susceptible de rendre une décision, de maintenir ou modifier une décision concernant ma réclamation ou ma plainte auprès de la CSST.

J'autorise _____ à recueillir, utiliser, reproduire ou conserver tout document d'ordre médical ou administratif utile à la gestion de ma réclamation à la CSST, en possession de mes employeurs, thérapeute ou médecins ainsi que toute clinique, tout hôpital, assureur ou organisme public ou privé détenant de telles informations.

Et j'ai signé à_____ ce _____200___.
Ville date

_____
Nom du travailleur ou de la travailleuse
Coordonnées complètes

PAR TÉLÉCOPIEUR
514 906-3133

Montréal, le 5 octobre 2005

Commission de la santé et de la sécurité du travail
Direction régionale Île de Montréal – 1
Tour Sud, Succursale Desjardin s
1, Complexe Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1

Réf. : Travailleur : Untel
Employeur : Étobus inc.
Dossier CSST : 123456789

Objet : Mandat de représentation

Madame,
Monsieur,

Par la présente, je soussigné mandate _____du Syndicat canadien de la fonction publique afin de me représenter auprès des différentes instances de la CSST dans mon dossier mentionné en rubrique.

Je vous demande de lui transmettre les renseignements *qu'il ou elle* pourrait vous demander dans le but de me représenter. Veuillez lui faire parvenir une copie complète de mon dossier ainsi que toute autre pièce pouvant s'y rajouter par la suite selon les coordonnées suivantes :

M./Mme _____
Syndicat canadien de la fonction publique
565, boul. Crémazie Est, bureau 7100
Montréal (Québec) H2M 2V9
Tél. : 514 384-9681, poste ___, Téléc. : 514 384-9680

Recevez, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Untel
Adresse complète

PAR TÉLÉCOPIEUR

Montréal, le _____

Commission de la santé et de la sécurité du travail
Direction régionale de _____
_____
_____
_____

Objet : DEMANDE DE REVISION ADMINISTRATIVE
Travailleur ou travailleuse : _____
N° du dossier : _____
Numéro d'assurance sociale : _____
Employeur : _____

Madame, Monsieur,

Par la présente, je demande la révision de la décision datée du _____, puisqu'elle est non fondée en faits et en droit.

Pour me représenter dans cette cause, je désigne :

Nom de la représentante syndicale, titre
ou du représentant syndical , titre
Adresse complète
Numéros de téléphone et de télécopieur

De ce fait, j'autorise monsieur ou madame (nom représentant-e syndical-e) à prendre connaissance de tous les documents relatifs à mon accident de travail, y compris les rapports médicaux, et à me représenter dans toutes les procédures nécessaires pour que j'obtienne pleine compensation ainsi que tous les avantages pouvant s'y rattacher.

Une copie complète de mon dossier ainsi que toute correspondance future qui pourrait y être versée devront lui être acheminées.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

NOM DU TRAVAILLEUR OU DE LA TRAVAILLEUSE
Adresse complète
Numéro de téléphone

PAR TÉLÉCOPIEUR

Montréal, le _____

Commission des lésions professionnelles (CLP)
Adresse complète

Objet : N° dossier CLP :
Nom du travailleur ou de la travailleuse
Employeur :
Date de l'audition :
COMPARUTION

Madame,
Monsieur,

La présente est pour vous aviser que la travailleuse ou le travailleur cité en rubrique est représenté par la personne soussignée.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

NOM DU REPRESENTANT
Adresse

c. c. Représentant de l'employeur

RECOURS DEVANT LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

IDENTIFICATION DE LA DÉCISION CONTESTÉE

Date de la décision : _____ No de dossier CSST : _____

No du dossier de révision administrative : _____

MOTIFS DE LA CONTESTATION

Expliquez les RAISONS pour lesquelles vous êtes EN DÉSACCORD avec la décision contestée :

_____

IDENTIFICATION DE LA PARTIE QUI CONTESTE

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

_____ Code postal : _____

Tél. rés. : (___)_____-_____ Tél. trav. : (___)_____-_____ poste _____

N.A.S. : _____-_____-_____

IDENTIFICATION DE L'AUTRE PARTIE

Nom : _____

Adresse : _____

_____ Code postal : _____

Téléphone : (___)_____-_____ Télécopieur : (___)_____-_____

RENSEIGNEMENTS POUR D'AUDIENCE

Nom du représentant : _____ Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Adresse : _____

_____ Code postal : _____

☐ OUI ☐ NON J'aimerais tenter un RÈGLEMENT À L'AMIABLE par la conciliation

☐ OUI ☐ NON Veuillez rendre une DÉCISION SUR DOSSIER

☐ OUI ☐ NON Je ferai entendre un ou des TÉMOINS à l'audience. Si OUI, inscrire son ou leurs noms

TÉMOINS

Nom et profession	Nom et profession
1. _____	2. _____
3. _____	4. _____

Signature de la partie qui conteste Date :

x _____ _____

p.j. : Décision(s) contestée(s)

CLP Montréal (514) 873-7188 Téléc. : (514) 873-6778	Direction régionale de Montréal 500, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 17.401 Montréal (Québec) H2Z 1W7
CLP Lanaudière (interurbain) (450) 757-7956 Téléc. : (450) 757-7980	Direction régionale de Lanaudière Édifice Louis-Cyr 440, rue Saint-Louis, 1er étage Joliette (Québec) J6E 2Y8
CLP Laurentides (interurbain) 1-800-803-9019 (450) 569-7600 Téléc. : (450) 569-7626	Direction régionale des Laurentides 500, boul. des Laurentides, bureau 249 Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2
CLP Laval (450) 680-6244 Téléc. : (450) 680-6261	Direction régionale de Laval 2800, boul. Saint-Martin Ouest, bureau 211 Laval (Québec) H7T 2S9
CLP Yamaska (interurbain) (450) 778-5670 Téléc. : (450) 778-5691	Direction régionale de Yamaska 1050, boul. Casavant Ouest, tour #2, bureau 2005 Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 8B9
CLP Montérégie (450) 928-5047 Téléc. : (450) 928-7979	Direction régionale de la Montérégie 1111, rue Saint-Charles Ouest Tour de l'Est, bureau 6.54 Longueuil (Québec) J4K 5G4
CLP Richelieu-Salaberry Valleyfield (interurbain) (450) 370-6866 Téléc. : (450) 370-6864	Direction régionale du Richelieu-Salaberry Bureau local de Salaberry-de-Valleyfield 157, rue Victoria, bureau 116 Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 1A5
CLP Richelieu-Salaberry Saint-Jean (450) 349-6252 Téléc. : (450) 349-6137	Direction régionale du Richelieu-Salaberry 1005, boul. du Séminaire Nord, bureau 120 Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3A 1R7

Montréal, le _____

Commission des lésions professionnelles (CLP)
Adresse complète

OBJET : Mandat de désistement et acceptation de l'entente

RÉF : Dossier CLP :
Dossier CSST/DRA :

Bonjour,

Par la présente, je soussignée_____*(nom)*, domiciliée et résident au_____*(adresse)*, à _____*(ville)*, confirme mon accord avec l'entente proposée par mon employeur, _____*(nom de l'employeur)*.

Cette entente prévoit que : *(inscrire l'entente convenue avec la CSST et la CLP et/ou l'employeur)*.

En contrepartie, je consens *(inscrire ici, s'il y a lieu)*.

De ce fait, je mandate _____*(représentant ou représentante syndicale)* à faire les démarches nécessaires auprès du représentant ou de la représentante de l'employeur et de la Commission des lésions professionnelles pour que cette entente soit conclue et signée.

Je déclare avoir lu et compris les termes du présent mandat et déclare que je comprends les conséquences se rattachant à mon désistement et les accepte en toute connaissance de cause.

Et j'ai signé, à _____*(ville)*, ce _____e jour du mois de _____ de l'an 20____.

_____

_____
Témoin

Mandat de renonciation en date du :_____

Je soussignée, _____*(nom)*, domiciliée et résident à _____*(ville)*, au _____ *(adresse et rue)*, déclare avoir lu et compris les termes du présent mandat, avoir discuté avec le responsable du dossier de toutes les conséquences qui s'y rattachent, les avoir acceptées et, malgré une évaluation positive de ma contestation devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) et une recommandation de poursuivre la contestation faite par le représentant ou la représentante du SCFP responsable de mon dossier, je demande formellement qu'un retrait de ma contestation soit signifié à la Commission chargée d'entendre ma cause.

Je mandate également mon représentant ou ma représentante, qui acceptera d'exécuter le présent mandat, afin de convenir d'une entente pour le remboursement des sommes dues sur la base des paramètres mis de l'avant par la conciliatrice de la Commission, et ce, conformément à l'article 434 de la LATMP.

Et j'ai signé à _____ *(ville)*, ce ____e jour de l'an 20____.

_____ _____

(mandataire) *(mandataire)*

_____

M. ou Mme (témoin)

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

Montréal, le _____

Je soussigné _____, dégage le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale _____, de toutes responsabilités dans mon dossier en santé et sécurité du travail.

Numéro du dossier : _____

J'assume l'entière responsabilité de ma défense par le biais de mon propre procureur.

_____
signature

le : _____

à : _____

témoin : _____

6

Comprendre l'assignation temporaire

Maître Julie Cloutier

Atelier 2B

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Assignation temporaire

Service Santé et sécurité du travail

Produit par Michel Poirier
2005-01_ Refonte 2006-04 – J. CLoutier

Diapositive 1

Diapositive 2

Diapositive 3

Nous développerons le présent exposé en quatre parties

1° La **présentation** et les **principes** de l'assignation temporaire.

2° Les **conditions d'application** pour qu'un travailleur accidenté soit «placé» en assignation temporaire ainsi que la procédure de contestation en cas d'insatisfaction.

3° Le **salaire** et **les avantages** qui doivent être versés durant l'assignation temporaire ainsi que la procédure juridique à suivre, s'ils ne sont pas versés.

4° L'**indemnité de remplacement du revenu** de la CSST et l'assignation temporaire.

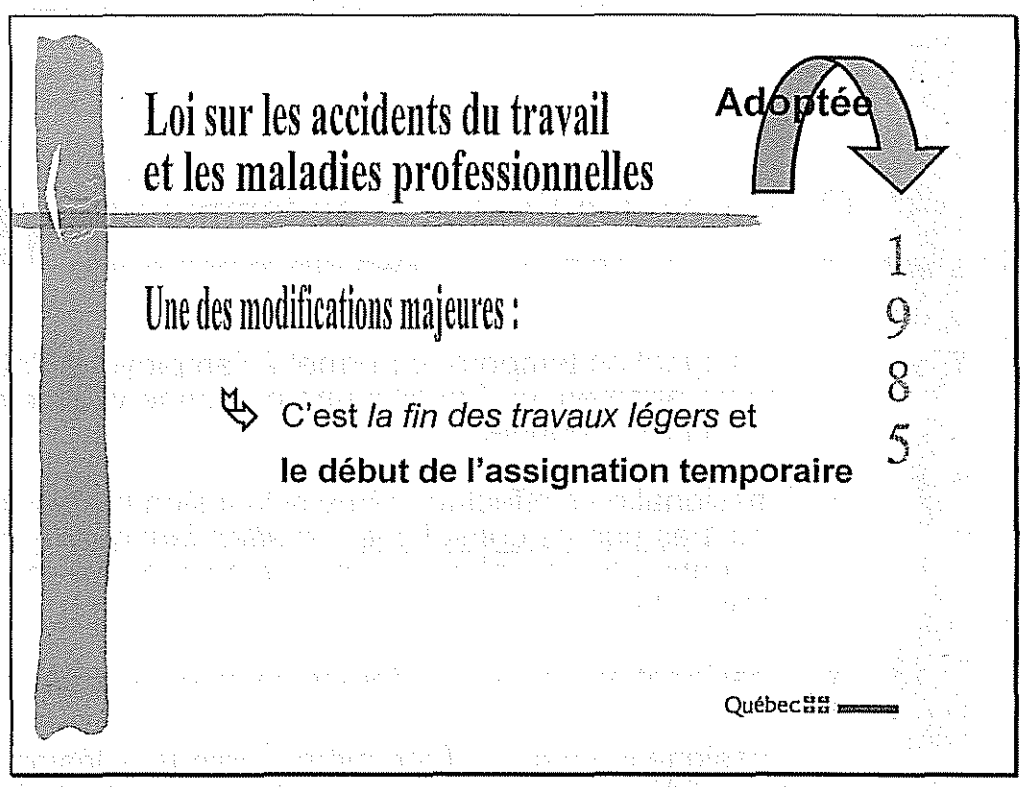
Diapositive 4

1re Partie

Présentation

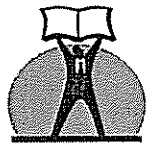
Principes

Diapositive 5



Diapositive 6

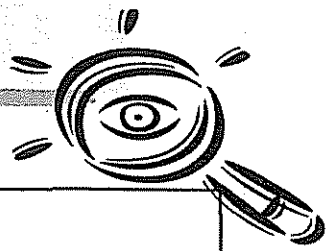
Qu'est-ce que l'assignation temporaire



- L'assignation temporaire permet à l'employeur d'attribuer temporairement un travail à une personne victime d'une lésion professionnelle.
- L'assignation s'effectue même si la lésion professionnelle n'est pas encore consolidée, *en attendant* que le travailleur devienne capable d'exercer son emploi ou un emploi convenable.
- L'assignation peut être à temps complet ou à temps partiel.
- L'assignation peut se faire même lorsque la lésion est consolidée *en même temps* que l'exercice du droit à la réadaptation après la détermination d'un emploi convenable.

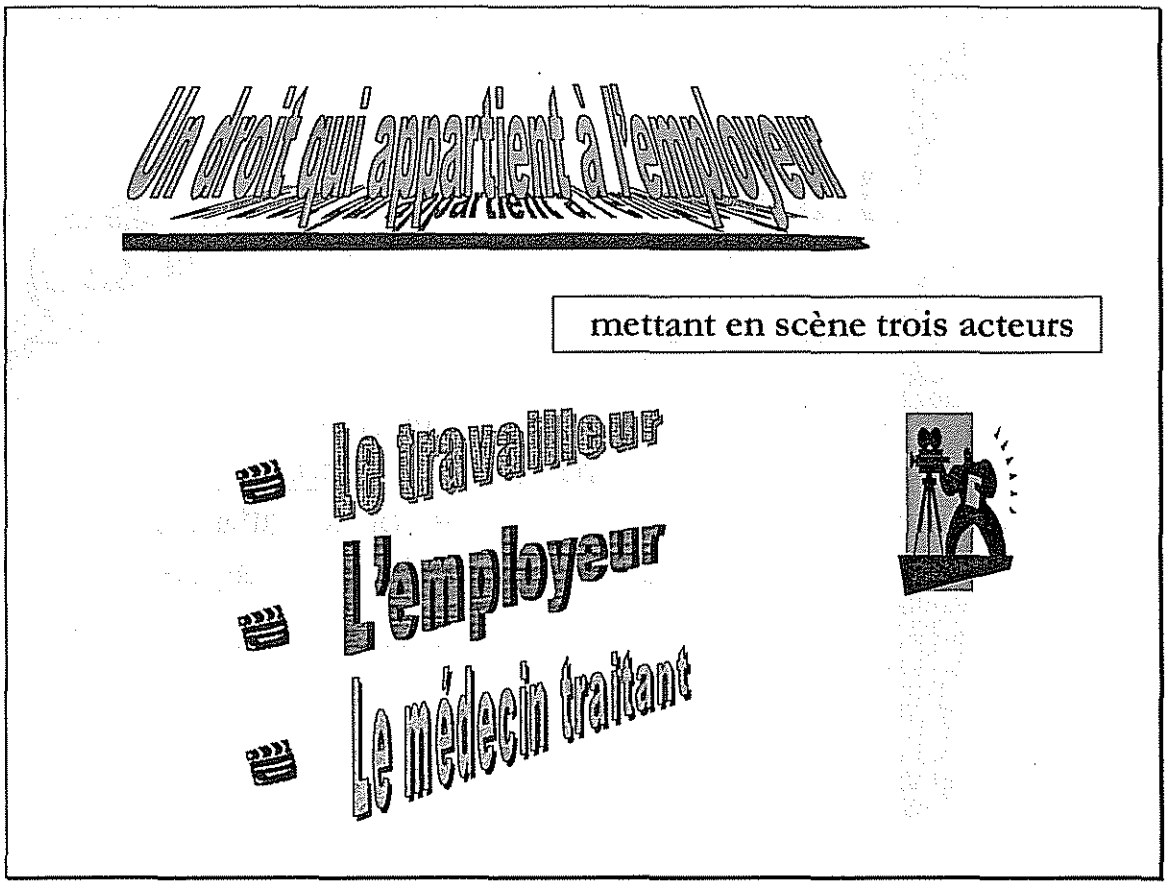
Diapositive 7

La Loi



Les articles pertinents de la Loi
se retrouvent *en annexe*
et méritent que l'on s'y attarde
pour ensuite en faire l'analyse.

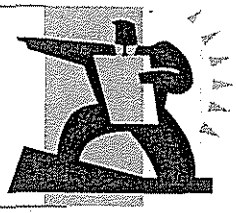
Diapositive 8



Diapositive 9

Réadaptation du travailleur

- **L'ASSIGNATION TEMPORAIRE** est définie au Chapitre **IV** de la LATMP, qui traite de la réadaptation



- **La réadaptation** est physique, sociale ou professionnelle

(Réf. : Art. 146 *et al.*)

Diapositive 10

Principe

Si l'assignation temporaire
ne favorise pas la réadaptation :

elle ne doit pas avoir lieu

L'assignation temporaire, une approche qui doit être :

un outil de réadaptation

et *non pas* un objectif financier pour l'entreprise

Diapositive 11

2e Partie

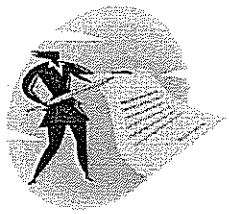
Conditions d'application

Procédure de contestation

Diapositive 12

Les conditions d'application

Article 179 de la LATMP



1° Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail qu'on veut lui assigner;

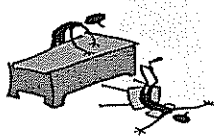
2° Ce travail ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et;

3° Ce travail est favorable à sa réadaptation.

Diapositive 13

Comment l'employeur doit-il procéder?

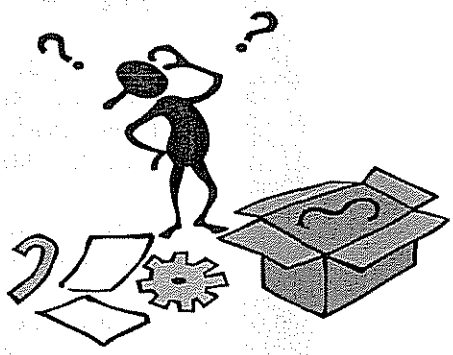
- L'employeur voulant assigner temporairement un travail à un travailleur victime d'une lésion professionnelle doit en faire la demande au médecin qui a charge du travailleur.
- L'employeur doit fournir une description complète du travail envisagé, sa durée, les tâches à accomplir, la charge de travail et les horaires. L'utilisation de l'expression « travaux légers » n'est pas suffisante.
- L'employeur doit attendre **l'accord du médecin** qui a charge du travailleur avant de procéder à l'assignation temporaire.
- L'employeur doit assigner un véritable emploi au travailleur et l'emploi assigné doit être réel.



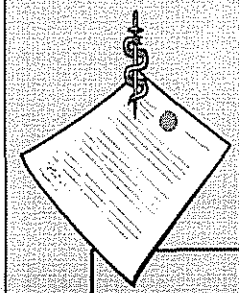
Diapositive 14

Le travail assigné

Une **activité productive** qui concourt directement aux fins de l'entreprise et qui ***fait partie des activités normales*** de celle-ci.



Diapositive 15

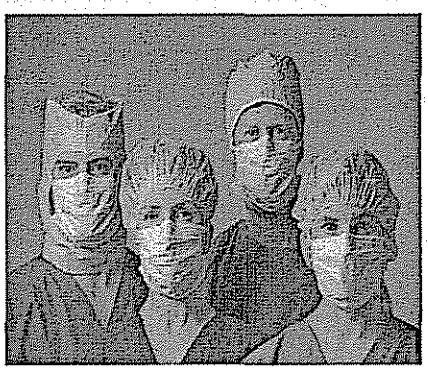


L'avis du médecin
qui a charge du travailleur

- L'avis du médecin doit indiquer que le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir le travail que veut lui assigner l'employeur, que le travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur et que ce travail favorise sa réadaptation.
- Le formulaire de la CSST **Assignation temporaire d'un travail** n'est *pas obligatoire*. ***Nous devrions l'imposer…***
- Le médecin peut donner *verbalement* son avis et l'écrire par la suite.
- L'avis ne peut être rétroactif.

Diapositive 16

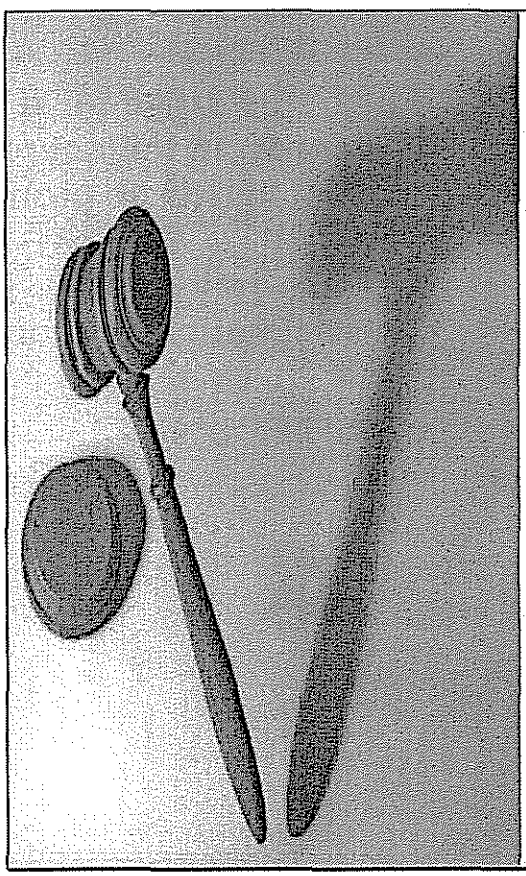
Le médecin qui a charge du travailleur



- Le médecin traitant ou à charge n'est pas le médecin de garde à l'urgence d'un hôpital.
- Le médecin à charge n'est pas un médecin du Bureau d'évaluation médicale (BÉM)
- Le médecin qui a charge est nécessairement un médecin choisi par le travailleur
- Il ne faut jamais choisir le médecin de l'employeur comme médecin à charge.

Diapositive 17

Diapositive 18

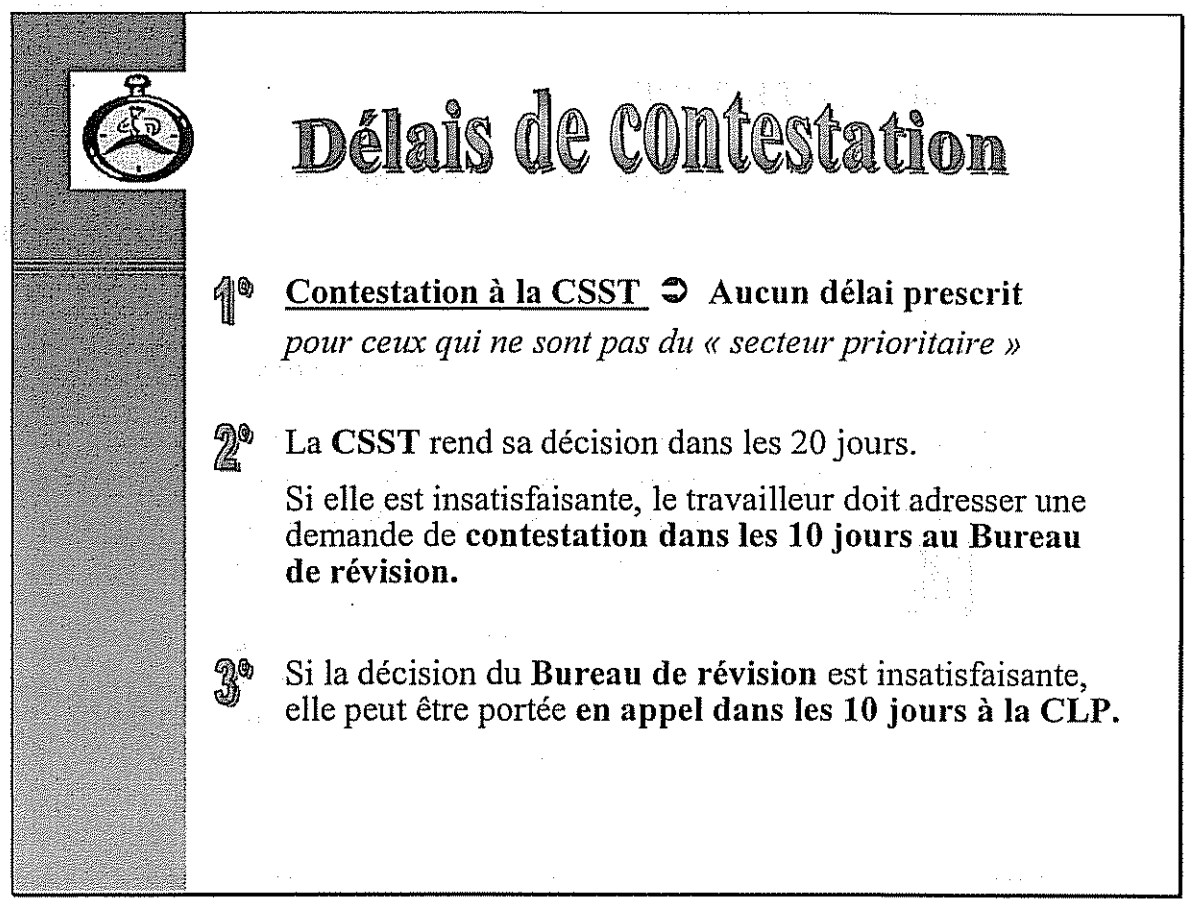


Qu'arrive-t-il si **le médecin traitant accepte** l'assignation temporaire ?

Article 179 - LATMP

Si le travailleur croit qu'il
n'est pas en mesure
d'accomplir les tâches,
que le travail n'est pas productif
ou pour toute autre raison justifiable
le travailleur peut contester
l'assignation temporaire
et se prévaloir de la procédure
prévue aux articles
37 à 37.3 de la LSST

Diapositive 19



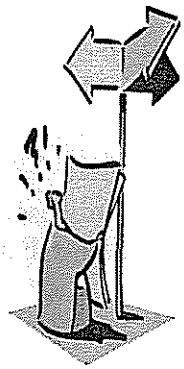
Diapositive 20

QUE SE PRODUIT-IL...

EN ATTENDANT LA DÉCISION FINALE ?

Le travailleur n'est pas tenu de faire le travail qui lui serait assigné.

L'IRR continue à être versée*



À LA SUITE DE LA DÉCISION FINALE ?

Même si la contestation est rejetée,
la CSST ne pourra recouvrer l'argent versé au travailleur
si la contestation a été faite validement dans les délais,
et que le travailleur n'était pas de mauvaise foi.

- Toute **décision devient finale** lorsqu'elle n'est pas contestée

* Indemnité de remplacement du revenu

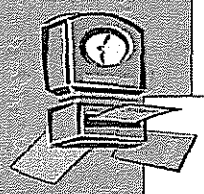
Diapositive 21

3e Partie

Le salaire et les avantages liés à l'emploi prélésionnel

Procédure de réclamation

Diapositive 22

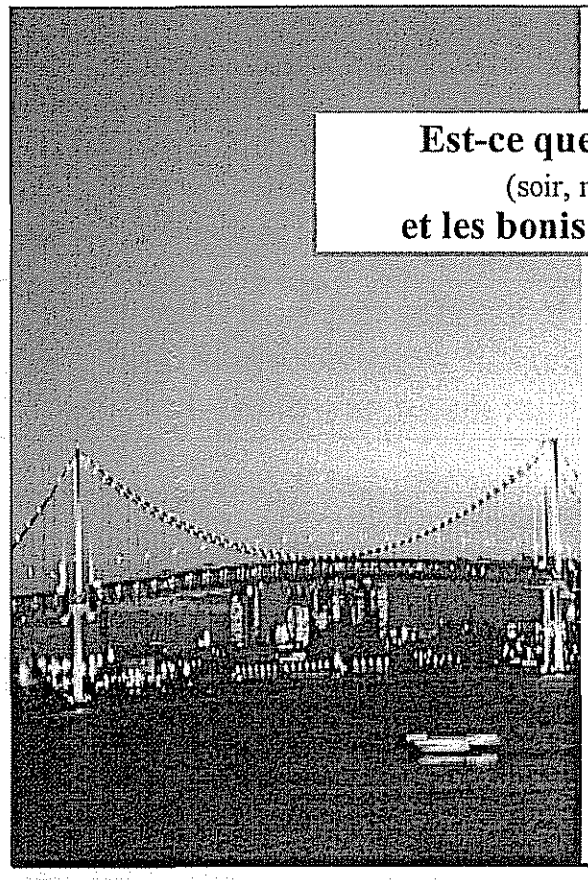


Le travailleur doit-il être payé pour les **heures supplémentaires** qu'il aurait normalement effectuées n'eût été de sa lésion professionnelle?

- **Oui**, s'il est probable que le travailleur aurait effectué des heures supplémentaires.
- Cette **probabilité** de faire des heures supplémentaires constitue **un avantage lié à l'emploi** au sens de l'article 180 de la Loi.

Le travailleur a donc droit à l'équivalent des heures supplémentaires

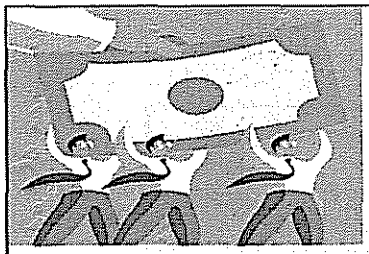
Diapositive 23



Est-ce que les primes
(soir, nuit, etc.)
et les bonis sont inclus?

- **Oui**, les primes constituent **un avantage lié à l'emploi** et doivent donc être versées au travailleur en assignation temporaire.

Diapositive 24



Quel sera **le salaire payé** au travailleur qui occupait ***différents postes*** à des taux de salaire différents?

Celui qu'il recevait au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

ATTENTION

2 Tendances

Diapositive 25

LES RECOURS

Advenant que le travailleur ne reçoive
ni le salaire ni les avantages liés à l'emploi qu'il occupait
lorsque s'est manifestée la lésion professionnelle,
il dispose alors des recours suivants :

- **Article 32** → Plainte à la Commission

OU

- **Grief** (même si la convention ne prévoit rien à cet égard)

On ne peut exercer, à la fois, l'un et l'autre de ces recours

Un choix doit être fait dès le départ

Diapositive 26

4e Partie

L'indemnité de remplacement du revenu

(IRR)

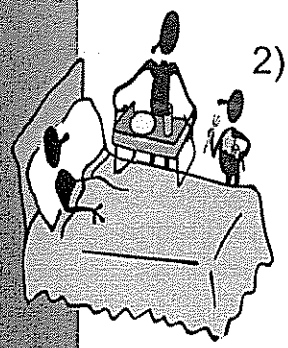
Diapositive 27

Qu'arrive t-il au travailleur qui doit cesser son assignation temporaire à cause d'une maladie personnelle ?

2 écoles de pensée

1) Le travailleur **a toujours droit** à l'IRR, car il demeure *incapable* d'occuper son emploi prélésionnel; OU

Courant majoritaire



2) Le travailleur incapable d'occuper son emploi prélésionnel **n'a pas droit** à l'IRR.

Diapositive 28

L'indemnité de remplacement du revenu subsiste t-elle lors des vacances?

1) **Oui**, le droit à l'IRR subsiste parce que l'employeur n'est pas en mesure de fournir l'assignation temporaire.
   - Il ne s'agit pas d'une double rémunération; **OU**

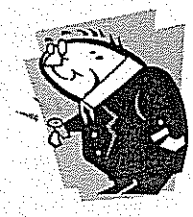
2) **Non**, le travailleur n'a pas droit à l'IRR, car il reçoit sa paie de vacances de l'employeur. L'assignation temporaire est suspendue pendant cette période, sinon, il y aurait double rémunération.

Courant majoritaire

Diapositive 29

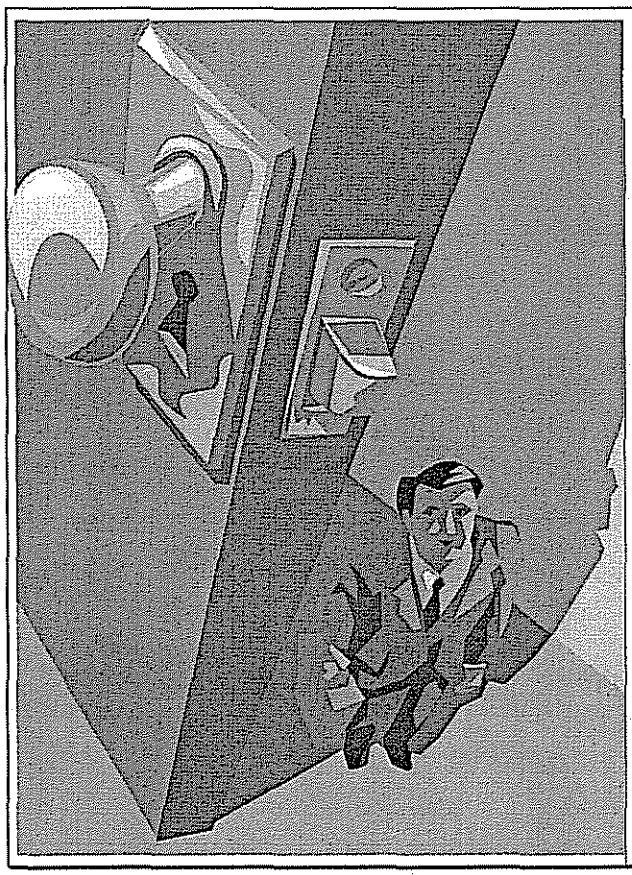
Qu'arrive-t-il au moment de la retraite?

- **Si** l'employeur propose une retraite anticipée au travailleur, celui-ci **retrouve le droit** à l'IRR



- **Si** le travailleur décide de prendre sa retraite, il met fin de lui-même à l'assignation et **perd son droit** à l'IRR

Diapositive 30



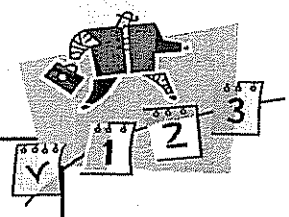
Cas de démission

- Si le travailleur en assignation temporaire démissionne, la **CLP** considère fondé de **suspendre l'IRR**, ainsi l'assignation est rendue impossible par le fait du travailleur.

Diapositive 31

Diapositive 32

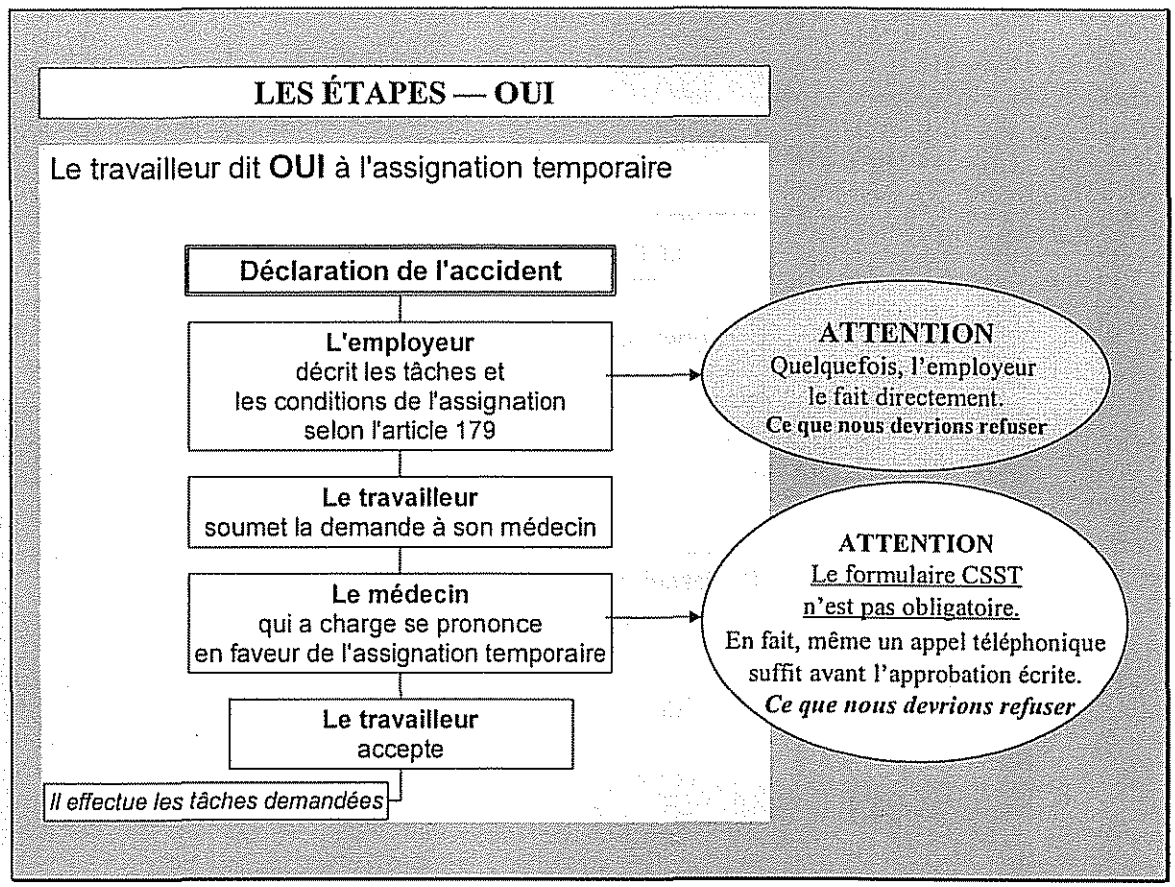
Conclusion



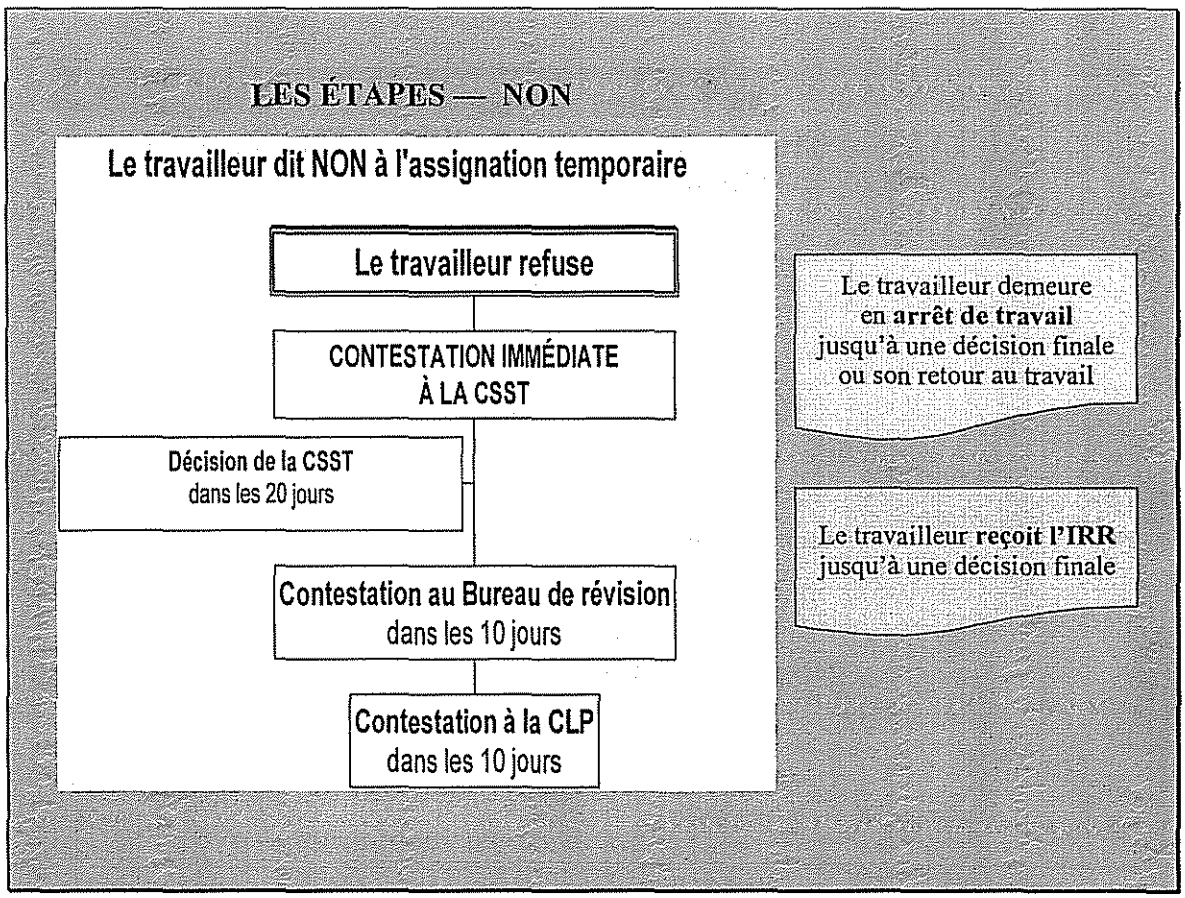
Une assignation peut s'avérer positive si elle respecte les critères de la Loi

- Mais de plus en plus – et notamment la venue des mutuelles aidant – **les employeurs** se servent de l'assignation **pour éviter des coûts**. *L'assignation devient un outil de gestion des absences.*
- Certains employeurs **font des pressions** sur le médecin traitant.
- Certains autres **contestent** les réclamations **et assignent** en même temps.
- D'autres employeurs ne fournissent pas au médecin traitant une **description détaillée du travail**. Le travailleur l'obtiendra après son acceptation.

Diapositive 33



Diapositive 34



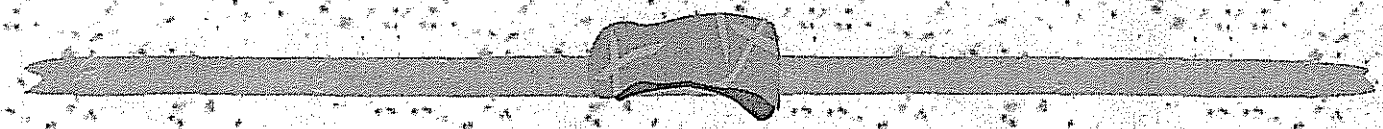
Diapositive 35

LES ANNEXES

- **ANNEXE I**
  Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)
- **ANNEXE II**
  Lettre au médecin traitant
- **ANNEXE III**
  L'assignation temporaire – Pour un prompt retour au travail (CSST)
- **ANNEXE IV**
  Politique de réadaptation-indemnisation (CSST)
- **ANNEXE V**
  Assignation temporaire d'un travail – Formulaire CSST

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

LATMP



- Extrait -

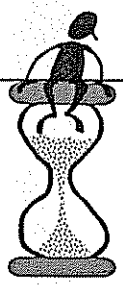
Annexe I

Diapositive 36

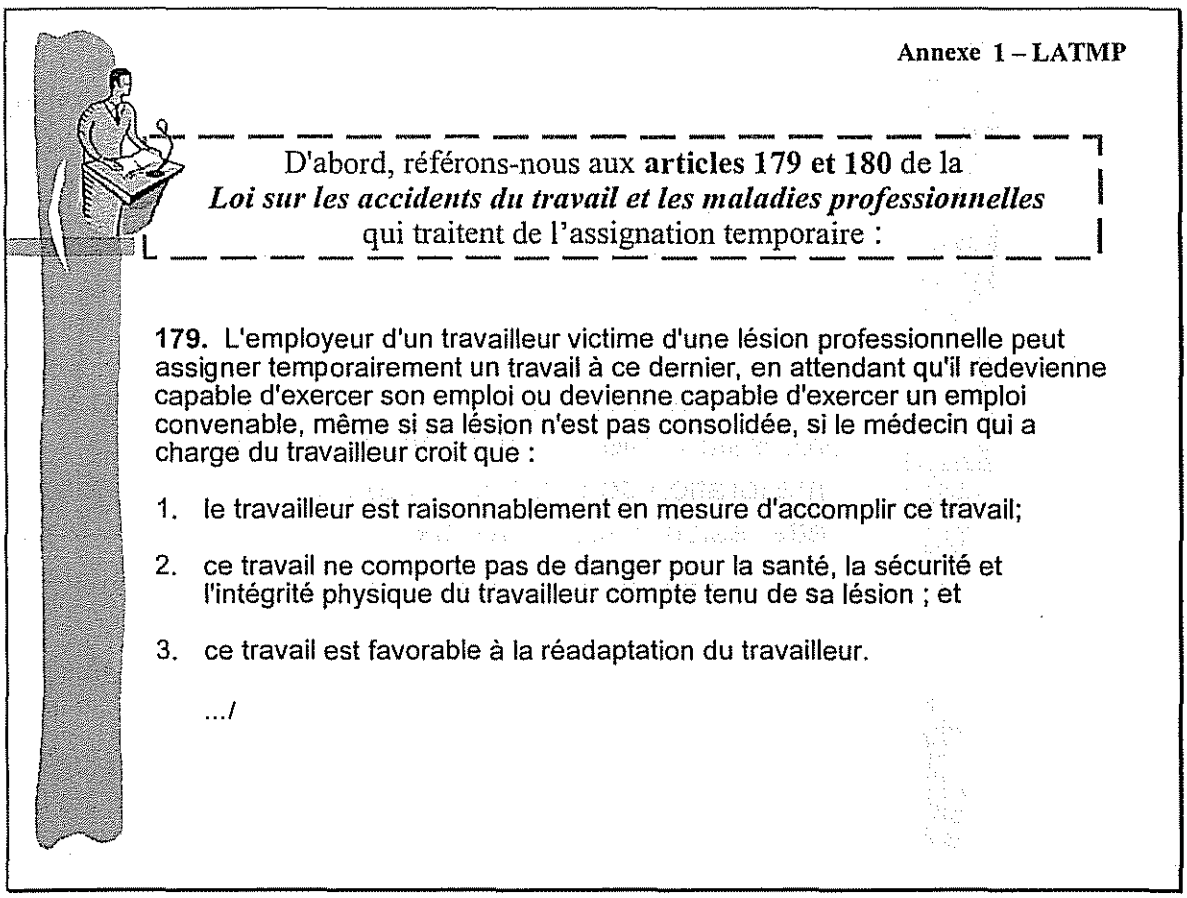
Annexe 1 – LATMP Extrait

CONSOLIDATION

[...] la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du travailleur victime de cette lésion n'est prévisible.



Diapositive 37



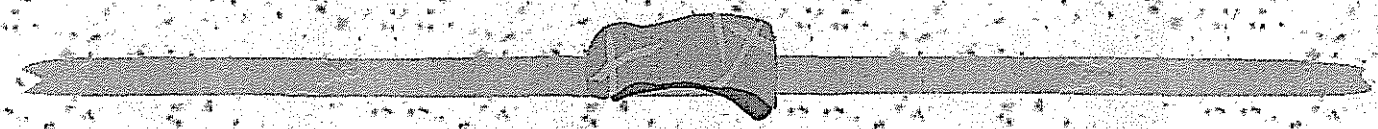
Diapositive 38

Annexe 1– LATMP / Suite

179...
Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

180. L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Lettre au médecin traitant



Modèle

Annexe II

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

Syndicat canadien de la fonction publique

Montréal, le _____

AU MÉDECIN TRAITANT

Réf. : N° dossier du travailleur
Nom du travailleur

Objet : Information importante avant rédaction d'un formulaire Assignation temporaire d'un travail

Docteur,

L'employeur peut *assigner temporairement* un travail à une personne accidentée même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée. De votre côté, avant toute décision, vous devez connaître exactement les tâches devant être confiées à votre patient.

Ainsi, votre rôle est de déterminer :

1. Si les tâches proposées par l'employeur peuvent être accomplies de façon sécuritaire par la personne accidentée;
2. Que ces tâches ne représentent pas de risques pour votre patient, et surtout :
3. Que le fait de retourner la personne accidentée en assignation temporaire est, en soi, une mesure favorisant la réadaptation et non une question d'économie pour l'employeur.

Nous tenons à vous informer que le fait de recommander ou ne pas recommander l'assignation temporaire a un impact considérable pour la suite des évènements.

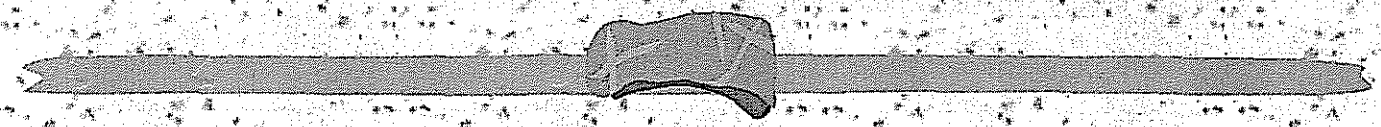
Dans le cas où vous ne recommanderiez pas l'assignation temporaire, c'est-à-dire si l'un des trois énoncés ci-dessus ne reflétait pas d'une façon concrète le travail proposé, votre décision ne pourrait être contestée ni par les médecins de l'employeur ni par ceux de la CSST. La décision est finale.

Si, au contraire, vous recommandiez l'assignation temporaire, votre patient peut contester la décision de l'employeur (et non votre décision) de lui assigner un tel travail. Dès que le travailleur conteste, il n'est alors plus tenu d'effectuer l'assignation temporaire.

Recevez, Docteur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

REPRÉSENTANT SYNDICAL

L'assignation temporaire pour un prompt retour au travail



http://www.csst.qc.ca/portail/fr/publications/dc_400_1341_2.htm

Brochure CSST

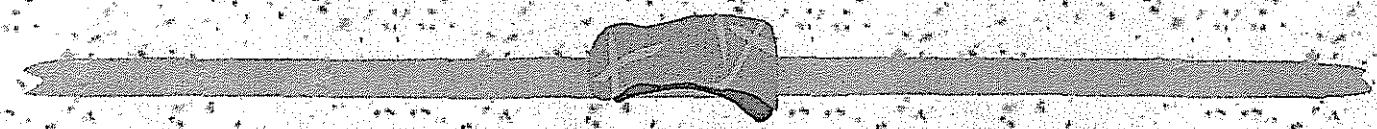
Annexe III

L'assignation temporaire

Pour un prompt retour au travail

La prévention, j'y travaille !
CSST

Politique de réadaptation-indemnisation



Document CSST

Annexe IV

91-08-26 Mise à jour 98-04-01 Vice-Prés. à la programmation et à l'expertise-conseil

L'assignation temporaire permet à l'employeur d'assigner temporairement un travail à un travailleur, même si sa lésion n'est pas consolidée en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable et ce, dans la mesure où le médecin qui a charge y consent.

L'assignation temporaire est donc un moyen qui doit favoriser la réadaptation du travailleur en réduisant la durée d'absence de son milieu de travail. La présente politique précise le rôle des responsables, la nature de l'assignation temporaire et ses modalités d'application.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, articles 52, 142 (2°), 179, 180, 184 (5°), 253, 268, 278 et 354.
Loi sur la santé et la sécurité du travail, articles 37 à 37.3.

Le travailleur dont la lésion n'est pas encore consolidée, mais qui peut remplir d'autres fonctions chez son employeur.

Le travailleur dont la lésion est consolidée, mais qui est toujours incapable d'exercer son emploi, ou qui n'est pas encore capable d'exercer un emploi convenable.

La mise en oeuvre d'une assignation temporaire est le fait de l'employeur, du travailleur, et du médecin qui a charge de ce dernier.

La Commission fournit aux responsables l'information nécessaire pour qu'ils procèdent correctement à l'assignation, et elle s'assure, lorsque saisie d'une demande, que cette assignation respecte les conditions édictées dans la loi. En cas de désaccord de la part du travailleur, la Commission peut être amenée à rendre une décision.

L'assignation temporaire est un droit que la loi confère à l'employeur.

1. Nature du travail assigné temporairement

Dans tous les cas, le travail assigné doit être une activité productive qui concourt directement aux fins de l'entreprise.

Le travail assigné doit être différent du travail exécuté au moment de la lésion.

Il peut s'agir du même emploi temporairement modifié, c'est-à-dire que le travailleur exécute le même travail, à l'exception de certaines tâches déterminées par le médecin qui en a charge ou avec un horaire adapté. La charge, le rythme, l'intensité du travail peuvent également être réduits, selon l'avis du médecin qui a charge du travailleur.

Le travail assigné peut également être tout autre, y compris la possibilité que soit offert au travailleur un ensemble de tâches normalement exécutées à différents postes.

Le travail assigné peut être accompli à plein temps ou à temps partiel.

2. Application

2.1 Conditions préalables

L'employeur peut assigner temporairement un travail à un travailleur victime d'une lésion professionnelle en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou qu'il devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui en a charge croit que

- le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
- ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

2.2 Accord du médecin qui a charge du travailleur

L'accord du médecin qui a charge du travailleur est **préalable et obligatoire** pour que l'employeur assigne temporairement un travail à un travailleur.

Les échanges d'information entre l'employeur et le médecin qui a charge du travailleur peuvent être verbaux mais, à des fins de preuve, la Commission met à leur disposition un formulaire d'assignation temporaire.

Par ailleurs, la loi ne prévoit aucun recours lorsque le médecin qui a charge néglige ou refuse de se prononcer sur l'assignation temporaire, de même que l'employeur et la Commission ne peuvent contester l'opinion du médecin qui a charge à ce sujet.

2.3 Salaire et avantages

Que le travail temporairement assigné s'accomplisse à plein temps ou à temps partiel, l'employeur doit verser le salaire et les avantages liés à l'emploi que le travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et **dont il bénéficierait s'il avait continué à l'occuper.**

Si le salaire et les avantages de son emploi habituel sont modifiés pendant que le travailleur est en assignation temporaire, il bénéficie de ces changements comme s'il occupait normalement son emploi.

La plainte en vertu de l'article 32 est transmise au service de la conciliation

2.4 Avis à la Commission

Lorsque l'employeur procède à l'assignation temporaire, il avise la Commission de la date du début et de la durée de cette assignation. Ceci permet à la Commission de réduire l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur considérant que l'employeur est tenu de verser le plein salaire au travailleur temporairement assigné à un travail. La Commission cesse alors d'imputer les coûts de l'indemnité de remplacement du revenu à l'employeur, puisqu'aucune indemnité de remplacement du revenu ne sera versée tant que le travailleur sera temporairement assigné. Le travailleur transmet également ces renseignements à la Commission.

Par ailleurs, soulignons que l'employeur est obligé d'inscrire au registre des accidents, tout fait accidentel qui n'a pas fait l'objet d'un *Avis de l'employeur et demande de remboursement* à la CSST.

3. Désaccord du travailleur

Lorsque, malgré l'avis du médecin qui en a charge, un travailleur est en désaccord avec l'assignation temporaire projetée, il peut se prévaloir des modalités de contestation prévues aux articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

3.1 Si le travailleur se prévaut des modalités de contestation prévues

Dans ce cas, le travailleur n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne l'employeur, tant que le rapport du médecin qui en a charge n'est pas confirmé par une décision finale.

Les étapes prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail sont les suivantes :

- le travailleur demande au comité de santé et de sécurité de l'établissement, formé en vertu de la loi, ou à défaut de comité, au représentant à la prévention et à l'employeur, d'examiner et de décider de la question.

  Ces personnes doivent prendre avis auprès du médecin responsable des services de santé de l'établissement choisi et nommé selon l'article 117 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou, à défaut de celui-ci, avec le chef du département de santé communautaire du territoire où se trouve l'établissement;
- en l'absence d'un comité de santé et de sécurité et d'un représentant à la prévention, le travailleur peut adresser directement sa demande au bureau de la Commission de la région où est situé son domicile, et celle-ci rend sa décision dans les 20 jours de la demande du travailleur;

- si le travailleur ou l'employeur se croit lésé par la décision du comité de santé et de sécurité ou, à défaut, par celle du représentant à la prévention et de l'employeur ou, à défaut, par celle de la Commission, il peut, dans les 10 jours de la notification de cette décision, en demander la révision.

  La Commission étudie **d'urgence** la demande;

- le travailleur ou l'employeur qui se croit lésé par une décision rendue par la Commission conformément aux articles 358.1 à 358.5 de la LATMP concernant l'assignation temporaire d'un travail peut dans les 10 jours de sa notification, en interjeter appel devant la Commission des lésions professionnelles.

Au cas où la **décision finale** de la Commission ou de la Commission des lésions professionnelles confirme l'avis du médecin qui a charge, le travailleur doit faire le **travail qui lui est assigné.** Dans ce cas, le travailleur n'a pas à rembourser l'indemnité de remplacement du revenu reçue pour la période entre son refus et la décision finale (voir la politique 2.05 *Le recouvrement des prestations versées en trop au travailleur ou à ses bénéficiaires).* S'il refuse sans raison valable, la Commission peut suspendre son indemnité de remplacement du revenu (voir la politique 2.03 *La réduction, la suspension et la cessation de l'indemnité de remplacement du revenu*).

3.2 <u>Si le travailleur omet ou refuse l'assignation temporaire et ne se prévaut pas des modalités de contestation prévues</u>

Lorsque le travailleur omet ou refuse d'occuper le poste qui lui est temporairement assigné par son employeur, la Commission doit examiner l'opportunité de suspendre l'indemnité de remplacement du revenu en vertu de l'article 142 (2° e.) de la loi. À cette fin, elle doit s'assurer que l'assignation temporaire a été valablement faite, et si tel est le cas, s'assurer que le travailleur l'a contestée. S'il ne l'a pas contestée, elle doit vérifier si le travailleur a des motifs raisonnables justifiant son omission ou son refus. S'il y a lieu, elle rend une décision écrite, motivée et notifiée, pour suspendre l'indemnité de remplacement du revenu du travailleur. S'il y a suspension, elle s'applique immédiatement, jusqu'à la date où le travailleur se prévaudra des modalités de contestation prévues à l'article 37 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, ou jusqu'à ce qu'il occupe l'emploi.

4. L'assignation temporaire et le droit au retour au travail

L'assignation temporaire n'interrompt pas la période d'absence continue du travailleur des suites de sa lésion, eu égard à l'application du droit au retour au travail. En effet, au sens de l'application de ce droit, la période d'absence du travailleur se poursuit tant qu'il n'est pas de retour dans son emploi ou, s'il n'existe plus, un emploi équivalent ou dans un emploi convenable chez son employeur, ce qui n'est pas le cas lors de l'assignation temporaire d'un travail.

91-08-26 Vice-Prés. à la programmation et à l'expertise-conseil

La présente politique précise la limite des responsabilités de la Commission en matière de réadaptation relativement aux aléas du marché du travail, à un choix personnel du travailleur, à une condition personnelle et à une caractéristique personnelle.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, articles 1, 2, 44, 49, 145, 183.

Le travailleur admis en réadaptation.

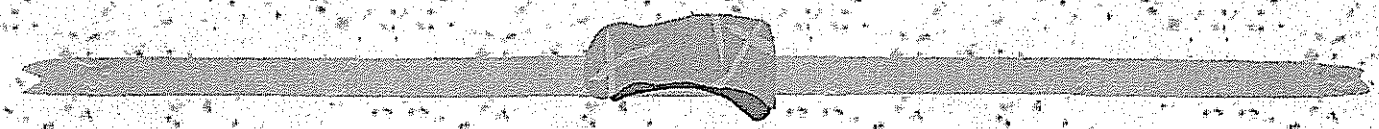
La LATMP a pour objet la réparation des conséquences de la lésion professionnelle.

Il n'appartient cependant pas à la Commission de compenser ou de réparer les conséquences dues:

- aux aléas du marché du travail (une récession, une hausse du taux de chômage provinciale ou régionale, des mises à pied massives, etc.);
- aux conditions extrinsèques à la lésion (une condition, une caractéristique et un choix personnels).

La Commission a toutefois la responsabilité de s'assurer que l'emploi déterminé répond aux caractéristiques de l'emploi convenable dont le respect des limitations fonctionnelles liées à la lésion professionnelle, la capacité de gains du travailleur et une possibilité raisonnable d'embauche qui se situe à la limite, au niveau provincial.

Assignation temporaire d'un travail



Formulaire CSST

Annexe V

La prévention, j'y travaille !

CSST

www.csst.qc.ca

Assignation temporaire d'un travail

Employeur

Veuillez utiliser un stylo-bille et appuyer fortement

A Identification du travailleur ou de la travailleuse

Nom et prénom		Numéro de demande de prestations	
Adresse		Numéro de téléphone	Ind. rég.
Date de l'événement: Année / Mois / Jour	Emploi occupé au moment de la lésion	Numéro d'assurance sociale	Numéro d'assurance maladie

B Identification de l'employeur

Nom et adresse	Nom de la personne qui peut fournir des renseignements
Nom et adresse de l'établissement où est prévue l'assignation temporaire	Numéro de dossier d'expérience
	Numéro de téléphone — Ind. rég.

C Nature de l'assignation temporaire

Travail proposé	Durée prévue de l'assignation — Du: Année / Mois / Jour — Au: Année / Mois / Jour
Description (positions et mouvements, objets à manipuler, conditions environnantes, horaire de travail : voir le Guide au verso)	
Nom de la personne qui a rédigé la description (en lettres majuscules)	Signature

Médecin qui a charge du travailleur ou de la travailleuse

D Le médecin qui a charge du travailleur ou de la travailleuse se prononce sur les *trois* points de l'article 179 de la LATMP (voir au verso). Une réponse positive aux *trois* questions suivantes permet de procéder à l'assignation temporaire.

1. Est-ce que le travailleur ou la travailleuse est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail ? ☐ Oui ☐ Non
2. Ce travail est-il sans danger pour sa santé, sa sécurité et son intégré physique compte tenu de sa lésion ? ☐ Oui ☐ Non
3. Ce travail est-il favorable à sa réadaptation ? ☐ Oui ☐ Non

Commentaires

Nom du médecin (en lettres majuscules)	Numéro de corporation	Signature	Date: Année / Mois / Jour

Les sections A, B, C et D du formulaire doivent être remplies avant de détacher les exemplaires

Québec

2001 (01-12)

Blanc: **Employeur** Vert: **Médecin qui a charge** Jaune: **Travailleur/Travailleuse** Rosé: **CSST**

Comment remplir le formulaire d'assignation temporaire

Les sections A, B et C sont réservées à l'employeur.

Section A • Identification du travailleur ou de la travailleuse

Remplir toutes les cases de cette section. Si le travailleur ou la travailleuse possède un dossier à la CSST se rapportant à l'événement, inscrire le numéro de demande de prestations.

Section B • Identification de l'employeur

Inscrire la raison sociale de votre entreprise ou organisme et donner les coordonnées de l'établissement où est prévue l'assignation. Inscrire également le nom d'une personne auprès de qui des renseignements complémentaires peuvent être obtenus.

Section C • Nature de l'assignation temporaire

Il peut s'agir du même travail temporaire modifié. Le travail assigné peut en effet comporter les mêmes tâches que celles de l'emploi qu'occupait le travailleur ou la travailleuse, mais elles seront exécutées soit selon un horaire allégé, soit sous réserve des contre-indications de son médecin, ou comporter les deux possibilités. Ce peut être aussi un tout autre travail qui, possiblement, comporterait un ensemble de tâches normalement exécutées à différents postes dans l'établissement.

Guide pour la description du travail assigné

Pour fournir au médecin qui a charge du travailleur ou de la travailleuse une description juste et précise du travail proposé, il faut préciser les caractéristiques suivantes :

1. **Positions et mouvements**
   a) **Colonne cervicale (cou)**
   Décrire les positions ou les mouvements du cou (flexion, extension, rotation...). Indiquer leur fréquence (nombre de fois par heure) et préciser leur ampleur (flexion modéré ou maximale).
   b) **Membres supérieurs (épaule, bras, coude, avant-bras, poignet, main)**
   Indiquer si un seul membre ou si les deux membres sont sollicités simultanément ou alternativement et, selon le cas, préciser la position du ou des membres. Décrire le mouvement et, s'il s'agit de mouvements répétitifs, indiquer leur fréquence (pourcentage de la durée d'une période de travail ou nombre de fois par heure).
   c) **Colonne lombo-sacrée (bas du dos)**
   Décrire les positions ou les mouvements (assis, debout, flexion, extension, rotation...) et indiquer leur fréquence (pourcentage de la durée d'une période de travail ou nombre de fois par heure).
   d) **Membres inférieurs (hanche, cuisse, genou, jambe, cheville, pied)**
   Décrire la position (debout, assise, accroupie), les mouvement (marcher sur terrain inégal, monter des escaliers ou sur des échelles...) et indiquer leur fréquence (pourcentage de la durée d'une période de travail par heure).

IMPORTANT : Il est également recommendé de décrire les mouvements des membres supérieurs en plus de ceux de la colonne cervicale dans le cas de blessures au cou. Il en est de même pour les membres inférieurs et ceux de la colonne lombo-sacrée dans le cas de blessures au bas du dos.

2. **Objet à manipuler**
   Inscrire le poids en kilos (ou en livres), décrire la manière de manipuler (soulever, tirer, pousser...), et la position qu'exige la manipulation (flexion, rotation, accroupie...). Indiquer aussi la fréquence des manipulations (pourcentage de la durée d'une période de travail ou nombre de fois par heure).
3. **Conditions environnantes**
   Préciser si les conditions suivantes sont présentes toujours, souvent, rarement, jamais : bruit (ex. 85 dbA), humidité, froid (ex. travail à proximité des portes d'un garage, ouvertes 6 heures par jour), chaleur, vibrations, autres.
4. **Horaire de travail**
   Préciser l'horaire et le nombre d'heures de travail par semaine.

Exemples :

1. L'infirmière qui occupe un poste à temps plein (35h/sem.) à l'unité des soins orthopédiques s'est blessée au dos dans l'exercice de ses fonctions. Elle sera temporairement affectée à l'unité de soins de médecine où elle sera responsable des patients autonomes hospitalisés pour investigation. Elle s'occupera du suivi des dossiers et donnera les injections et les médicaments prescrits. L'infirmière travaillera 3 jours par semaine à raison de 5 heures par jour.

2. Le travailleur est préposé à une chaîne de fabrication et d'emballage d'enveloppes. Il travaille debout, 40 heures par semaine. Son travail consiste, entre autres, à placer des paquets d'enveloppes sur un convoyeur. Il s'est blessé au genou en travaillant. Nous prévoyons lui assigner un poste à la machine qui sert à poser des fermetures sur les enveloppes. Son horaire sera de 40 heures par semaine à raison de 8 heures par jour. L'ouvrier pourra travailler en position assise et aura la possibilité d'allonger la jambe blessée. Il n'aura pas à déplacer de charges.

Section D • Cette partie du formulaire est réservée au médecin qui a charge du travailleur ou de la travailleuse.
Pour la remplir, vous référer à l'article 179 de la LATMP.

Pour tout renseignement supplémentaire, n'hésitez pas à téléphoner au bureau de la CSST de votre région : son personnel est là pour vous aider.

Renseignements généraux

Article 179 de la LATMP *(Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)*

L'employeur d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut assigner temporairement un travail à ce dernier, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si la lésion n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge du travailleur croit que :

1. le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail.
2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 et 37.3 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Article 180 de la LATMP *(Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)*

L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce travailleur occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Note - La personne doit recevoir son plein salaire et les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait au moment de la lésion même lorsque le travail qui lui est assigné temporairement est accompli à temps partiel.

Diapositive 39

7

Utiliser judicieusement
les relevés de conditions dangereuses
et le droit de refus

Chantal Primeau

Atelier 3B

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Le droit de refus

Ça fait du bien
de dire non…

Produit par : Chantal Primeau
Avril 2006

Notez ceci

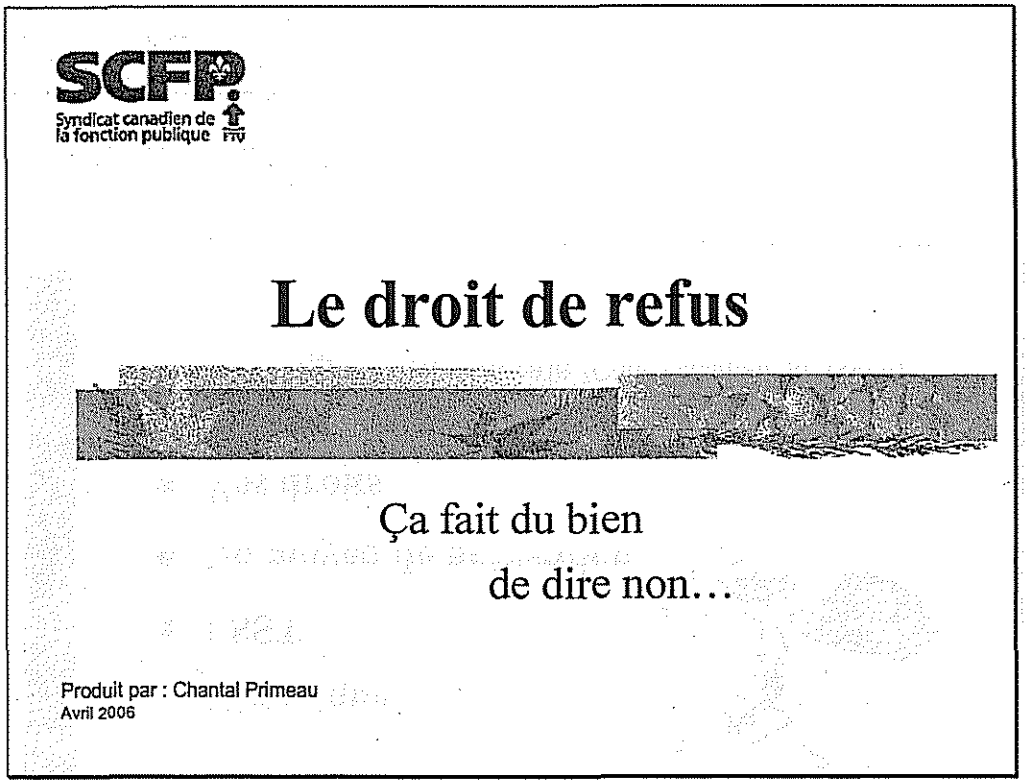
Dans ce document,

l'emploi du masculin pour désigner des personnes

n'a d'autres fins que se conformer aux textes des lois citées

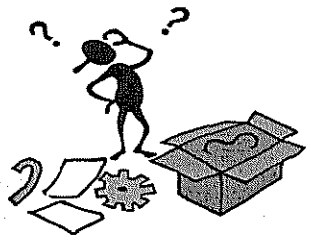
et n'a ***aucune intention discriminatoire***

Diapositive 1



Diapositive 2

Le droit de refus



- **Historique**
- **LSST**
- **Un moyen de prévention**
- **Vos droits**
  - LSST
  - Législation fédérale (Code canadien du travail)

Diapositive 3

Un peu d'histoire

- Le droit de refus est apparu pour la 1re fois dans la loi en **1979**.
- Cependant, il est issu de longues luttes syndicales et de pressions politiques, en 1962, par le Syndicat des Métallos (FTQ).

C'était une première :
Inscription, dans une convention collective, du **droit de refuser un travail dangereux**.

Diapositive 4

Le droit de refus - Le contexte

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, adoptée en 1979, a sensiblement modifié l'encadrement légal en cette matière.
- Introduction d'un nouveau droit dans les pratiques de prévention : le droit de refuser un travail dangereux.
- Par exemple, de 1981 à 1986, plus de 1200 refus de travail ont requis l'intervention d'un inspecteur, faute d'entente entre employeurs et travailleurs.

Diapositive 5

Le droit de refus - Suite

- En 2004, la CSST estimait que près de 80 % des droits e refus se réglaient localement sans l'intervention d'un inspecteur.
- Les travailleurs syndiqués représentent 98 % des utilisateurs de ce droit.
- Un moyen de prévention efficace : des corrections ont été imposées dans plus de 60 % des cas.

Diapositive 6

Le droit de refus - Suite

- La Loi permet le refus, seulement si le travailleur entretient des motifs raisonnables de croire en l'existence d'un danger.

  La jurisprudence demeure encore divisée quant à la portée de cette exigence.

Deux courants s'affrontent:

- Le refus est légal dès que le travailleur fait sont geste de bonne foi;

  et
- L'exigence « que le travailleur agisse comme une personne raisonnable l'aurait fait dans les mêmes circonstances ».

Diapositive 7

Le droit de refus - Suite

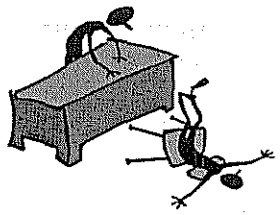
- Pour ce qui est de l'abus du droit de refus et au pouvoir disciplinaire que l'employeur est susceptible d'utiliser, la jurisprudence est encore bien *incertaine*, mais il incombe toujours à l'employeur d'en faire la preuve.

- Le droit de refus, selon l'IRSST, n'a pas conduit aux exagérations que le milieu patronal craignait, et son effet sur la prévention des risques est véritablement significatif.

Diapositive 8

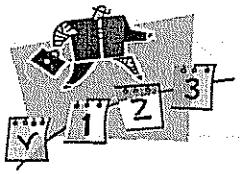
Le droit de refus - Une lacune

- Il est a noter que le très faible taux d'exercice du droitde refus par les travailleurs non syndiqués apparaît comme « une limite sérieuse » à une application efficace de ce droit.



Diapositive 9

Vos droits



- En vertu de la LSST, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou sont intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. (LSST, Art.12)

Diapositive 10

Vos droits - Suite

- Votre convention collective peut contenir des dispositions plus avantageuses. À vous de les vérifier.
- Une personne ne peut pas exercer ce droit, si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne. (Ex. : un pompier en service) (LSST, Art.13)
- La Loi parle de ***condition normale*** de travail.

Attention !
Une condition ***habituelle***, n'est pas nécessairement ***normale***.

Diapositive 11

Voici la démarche

en vertu de la Loi

- Aviser votre syndicat, si possible, avant de refuser le travail.
- Aviser votre supérieur immédiat, dès que vous arrêtez de travailler et lui en donner les raisons. (LSST, Art.15)
- Rester disponible sur les lieux de travail pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu. (LSST, Art.25)

Diapositive 12

Démarche - Suite

- L'employeur doit convoquer le syndicat (représentant à la prévention) pour se prononcer sur les correctifs à apporter. (LSST, Art.16)

- S'assurer que l'employeur ne fait pas exécuter le travail par un autre travailleur ou une personne hors de l'établissement, c'est **interdit par la loi**, sauf dans les cas suivants:

  - Si l'employeur et le syndicat sont d'avis qu'il n'y a pas de danger justifiant votre refus; (LSST, Art.17)

Diapositive 13

Démarche - Suite

C'est interdit par la loi, suite

- Si l'employeur et le syndicat sont d'avis que le refus repose sur des motifs acceptables dans ce cas, mais non justifiés pour un autre travailleur. (LSST, Art. 17 et 19)

- Lorsque le délai de 6 heures est écoulé, à partir de la demande d'intervention d'un inspecteur de la CSST et si au moins 2 autres travailleurs ne peuvent pas exercer leur travail à cause du droit de refus. (LSST, Art. 26)

Dans tous ces cas, l'employeur doit informer l'autre travailleur du droit de refus et des raisons de celui-ci. Le travailleur peut lui aussi refuser. (LSST, Art. 17)

Diapositive 14

Démarche - Suite

- Si les correctifs ne sont pas satisfaisants selon le travailleur ou le syndicat, le travailleur peut maintenir son droit de refus. (LSST, Art.17)
- L'intervention de l'inspecteur peut être demandée par le travailleur, le syndicat ou l'employeur. (LSST, Art.18)
- L'inspecteur peut exiger des correctifs ou ordonner de reprendre le travail. Sa décision est exécutoire et doit être motivée et confirmée par écrit. (LSST, Art.19 et 191)

Diapositive 15

Démarche - Le droit d'appel

- Vous avez **10 jours**, à partir de la réception de la décision écrite pour demander une révision à la CSST. (LSST, Art. 20 et 191.1)

- Si cette révision ne vous satisfait pas, vous pouvez en faire appel à la CLP dans les **10 jours** de sa notification (LSST, Art. 193)

Diapositive 16

Démarche – La protection du travailleur

- L'employeur ne peut imposer de sanctions, de représailles, de mesures disciplinaires ou congédier un travailleur suite à l'exercice du droit de refus ni au représentant qui l'a assisté (CCT - Art. 30 et 31) à moins que le droit n'ait été exercé de façon abusive.

  Si l'employeur considère que le travailleur abuse de ce droit, c'est lui qui doit en faire la preuve.

Diapositive 17

Démarche - Les recours

- Toutes représailles reliées au droit de refus peuvent être contestées, au choix. (LSST, Art. 30, 31 et 227)
  - soit par **grief**, selon votre convention collective
  - soit, dans les 30 jours, par une **plainte** à la CSST

Diapositive 18

Démarche au fédéral

- Un employé peut refuser d'effectuer un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu ou que le travail constitue un danger pour lui-même ou un autre employé
  Art.128(1) du Code canadien du travail, partie II

- **Danger** étant défini comme étant une situation, une tâche ou un risque – existant ou éventuel – susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée ou de nature à la rendre malade, même si non immédiat.
  CCT - Art. 122(1)

Diapositive 19

Démarche au fédéral - Suite

- Le refus ne peut être exercé s'il met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger constitue une condition normale de l'emploi. CCT - Art. 128(2)

- Le commandant d'un navire ou le pilote d'un aéronef, pour les fins de garantir la sécurité générale, peut suspendre ce droit de refus lorsque le navire ou l'aéronef est en service. CCT - Art. 128(3) et (4)

Diapositive 20

Démarche au fédéral - Suite

- Le travailleur informe son employeur de son refus en vertu du Code canadien du travail. CCT - Art. 122(7)

- Celui-ci est réputé être au travail pour le calcul du salaire et des avantages qui s'y rattachent lors de son quart de travail.

Cela s'applique également aux travailleurs censés travailler pendant le quart de travail subséquent à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail. CCT - Art. 128.1(1) et (2)

Diapositive 21

Démarche au fédéral - Suite

- Il existe une protection contre le congédiement, les mesures disciplinaires ou autres sanctions, si l'on agit conformément au Code, ainsi que le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), le fardeau de la preuve incombant à l'employeur.
  CCT - Art. 133, 134 et 147

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique FTQ

Section Locale _____

Relevé de conditions dangereuses ou d'atteintes à la Santé

_____ _____ _____

DATE: LIEU DE TRAVAIL: DÉPARTEMENT:

(UNE SEULE CONDITION DANGEREUSE PAR FORMULAIRE)

DESCRIPTION:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

REMIS A: _____ Date: _____
(supérieur immédiat)

PAR: _____ TÉMOIN: _____
(signature)

L'employeur a-t-il tenté de corriger le problème?

Comment? _____ Oui ☐

_____ Non ☐

_____

_____ Date: _____

La solution proposée par l'employeur élimine-t-elle le danger?

Oui ☐ Non ☐

Distribution des copies		
	1° supérieur immédiat	3° délégué(e) ou travailleur(euse)
	2° direction (employeur) ou bureau du personnel	4° membre du comité syndical en santé sécurité du travail