

Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ?

Anne-Marie Laflamme* et Jennifer Nadeau**

RÉSUMÉ	439
INTRODUCTION	441
1. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET LA LÉSION PROFESSIONNELLE : DES VOIES DE RÉPARATION DISTINCTES	442
1.1 Le recours en vertu du régime prévu à la <i>Loi sur les normes du travail</i>	444
1.1.1 L'objectif du recours prévu par la LNT	444
1.1.2 La réparation des conséquences du harcèlement psychologique selon la LNT	450

* Professeure, directrice des programmes de premier cycle, Faculté de droit, Université Laval ; avocate et chercheure au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) ; membre de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (CGSST). L'auteure remercie le *Fonds québécois de recherche sur la société et la culture* pour son soutien financier.

** Avocate à la Commission de l'équité salariale et étudiante à la maîtrise en droit, Université Laval. Le mémoire de maîtrise de M^e Nadeau porte sur les conflits juridictionnels en droit du travail et plus particulièrement, en matière de harcèlement psychologique. La documentation nécessaire à la réalisation de cet article est à jour au 15 décembre 2010.

1.2	Le recours en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	455
1.2.1	L'objectif du recours en vertu de la LATMP	455
1.2.2	La réparation de l'atteinte à la santé sous le régime de la LATMP	459
2.	LA DIFFICILE COHABITATION DES RECOURS ET LES CONSÉQUENCES POUR LES VICTIMES	465
2.1	La lésion professionnelle et le principe de l'immunité civile	466
2.2	L'article 123.16 LNT : une compétence partagée en contexte de lésion professionnelle	469
2.2.1	Des pouvoirs limités	469
2.2.2	Des litiges procéduraux.	473
2.3	La réparation des conséquences du harcèlement psychologique compromise ?	476
	CONCLUSION	480

RÉSUMÉ

En 2004, le législateur québécois a consacré, dans la *Loi sur les normes du travail*, le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, prévoyant du même coup de nouvelles voies de réparation en cas d'atteinte à ce droit. Ce faisant, il choisissait de maintenir les recours préexistants, notamment l'exclusivité du recours prévu dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* lorsque la victime a subi une atteinte à la santé constituant une lésion professionnelle. La jurisprudence des dernières années a mis en lumière les nombreux conflits de compétence entre les tribunaux susceptibles d'analyser les litiges en matière de harcèlement psychologique. Toutefois, le conflit entre le régime des normes du travail et le régime d'indemnisation des lésions professionnelles semble plus problématique. Cet article vise à exposer les difficultés résultant de cette dualité de recours et ses conséquences pour les victimes.

INTRODUCTION

Le parcours du salarié victime de harcèlement psychologique au travail qui souhaite obtenir réparation est parsemé d'embûches. Celui-ci doit réussir à faire la difficile démonstration qu'il a subi les affres d'un tel comportement et, dans sa quête d'une juste réparation, il risque de se heurter à de nombreux conflits juridictionnels. La situation est particulièrement délicate pour le salarié qui a subi une atteinte à sa santé en raison du harcèlement au travail dont il a été victime. En effet, l'exclusivité du régime de réparation des lésions professionnelles limite considérablement la possibilité d'obtenir des dommages-intérêts de la part du harceleur, employeur ou collègue de travail, lorsque le comportement harcelant a entraîné une lésion professionnelle.

En 2002, le législateur québécois décidait d'adopter des mesures afin de faciliter les recours du salarié victime de harcèlement psychologique au travail. Il omettait toutefois d'arbitrer les conflits de compétence qui existaient déjà entre les différents tribunaux administratifs et judiciaires chargés de trancher les questions relatives à la réparation des multiples atteintes causées par ce comportement. Qui plus est, le législateur maintenait expressément le recours prévu dans le régime de réparation des lésions professionnelles lorsque la lésion résulte du harcèlement psychologique au travail. Or, ce régime obligatoire limite les recours de la victime puisqu'il tient lieu de toute indemnisation du préjudice matériel, moral et punitif relié à la lésion professionnelle. Pour la victime de harcèlement psychologique qui a également subi une atteinte à sa santé, le problème se pose dans les termes suivants : le régime de responsabilité sans faute institué par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹ compromet-il le droit à une compensation juste et équitable du préjudice qu'elle a subi ? C'est à cette question que nous tenterons de répondre dans cet article.

Dans la première partie, nous brosserons le tableau des recours qui sont disponibles pour les victimes de harcèlement psychologique au travail selon qu'elles ont subi ou non une atteinte à leur santé, en

1. L.R.Q., c. A-3.001 [LATMP].

précisant la nature des réparations auxquelles ils donnent droit [1]. Nous examinerons ensuite les problèmes concrets auxquels se heurtent les salariés victimes de harcèlement psychologique au travail qui ont également subi une atteinte à leur santé, de même que les iniquités susceptibles d'en découler [2].

1. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET LA LÉSION PROFESSIONNELLE : DES VOIES DE RÉPARATION DISTINCTES

Au début des années 2000, plusieurs travaux mirent en évidence le fait que les salariés victimes de harcèlement psychologique ne bénéficiaient pas de recours efficaces et facilement accessibles². Bien que ce type de comportement était prohibé par l'entremise de plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*³ et le *Code civil du Québec*⁴, les recours de la victime, particulièrement celle non syndiquée⁵, se révélaient difficiles à exercer. Devant ce constat et sous la pression de divers groupes de défense des droits des victimes, le législateur québécois décidait que le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique constituerait dorénavant une norme minimale du travail.

Ainsi, depuis le 1^{er} juin 2004, la *Loi sur les normes du travail*⁶ impose à l'employeur l'obligation de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique au travail⁷. Afin d'assurer le respect de cette norme minimale, le législateur a institué un recours permettant au salarié d'obtenir réparation

-
2. Ministère du Travail, *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, Gouvernement du Québec, 2001 [*Rapport du Comité interministériel*], à la p. 77 ; Ministère du Travail, *Violence ou harcèlement psychologique au travail ? Problématique*, par Nicole Moreau, Québec, Direction des études et des politiques, 1999.
 3. L.R.Q., c. C-12, art. 1, 4, 10.1 et 46 [*Charte québécoise*].
 4. L.Q. 1991, c. 64, sous l'angle de la faute civile, art. 1457, ou sous celui du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, art. 2087 [C.c.Q.].
 5. Les salariés syndiqués pouvaient plus facilement exercer leurs droits puisque les arbitres de griefs avaient généralement compétence pour statuer sur un grief de harcèlement psychologique en raison des dispositions expresses ou implicites de la convention collective prohibant ce type de comportement. Voir Francine LAMY, « Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué : les hésitations des uns, les difficultés des autres », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 190, *Développements récents en droit du travail* (2003), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 179 [« Définir le harcèlement »].
 6. L.R.Q., c. N-1.1 [LNT].
 7. LNT, art. 81.19.

lorsque l'employeur manque à ses obligations⁸. Ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective de travail⁹, de sorte que l'arbitre de griefs a compétence pour en assurer l'application. Ce nouveau recours vise exclusivement l'employeur. En ce qui concerne les autres acteurs du milieu de travail, le salarié victime de harcèlement psychologique conserve contre eux les recours qu'il possédait avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, notamment son droit de les poursuivre devant les tribunaux de droit commun en vertu du régime de responsabilité civile prévu au *Code civil du Québec*, en démontrant la faute, le préjudice et le lien de causalité¹⁰. Ceci, sous réserve de l'immunité civile dont peuvent jouir ces acteurs en vertu de la LATMP.

Le nouveau recours inséré à la LNT venait donc s'ajouter aux recours préexistants prévus dans d'autres régimes¹¹, notamment celui relevant de la LATMP lorsque la victime a subi une atteinte à sa santé qui constitue une lésion professionnelle au sens de cette loi. Le législateur a tenté d'harmoniser les deux régimes en adoptant des dispositions qui limitent les pouvoirs de la Commission des relations du travail (CRT) (ou, selon le cas, de l'arbitre de griefs ou de la Commission de la fonction publique)¹² lorsque le harcèlement a entraîné une lésion professionnelle. Cette restriction visait à éviter la double indemnisation et à préserver la compétence exclusive de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (ou de la Commission des lésions professionnelles)¹³ en matière de lésion professionnelle¹⁴. Toutefois, elle ne règle pas les multiples problèmes résultant de la dualité des régimes.

8. LNT, art. 123.15.

9. LNT, art. 81.20.

10. Soulignons également qu'en cas de harcèlement discriminatoire, le salarié peut se prévaloir des dispositions particulières prévues dans la *Charte québécoise*. Toutefois, ce recours est peu utilisé depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en 2004.

11. Julie BOURGAULT, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006 ; Guy POIRIER et Robert L. RIVEST, avec la collaboration d'Hélène FRÉCHETTE, *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 80.

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

13. La Commission des lésions professionnelles (CLP), tribunal d'appel des décisions de la CSST, détient également une compétence exclusive en matière de lésion professionnelle en vertu de l'article 369 LATMP.

14. LATMP, art. 349 et 369.

Déjà, lors de l'entrée en vigueur des dispositions relatives au harcèlement psychologique, plusieurs auteurs voyaient les conflits se profiler à l'horizon¹⁵. Les avocats Poirier et Rivest, responsables des affaires juridiques à la Commission des normes du travail, misaient sur l'intervention concertée des divers organismes afin d'éviter que les employeurs et les travailleurs ne soient embourbés « dans un enchevêtrement de recours »¹⁶. Malheureusement, les problèmes redoutés se sont rapidement concrétisés.

Nous examinerons les objectifs respectifs du recours en cas de harcèlement psychologique au travail prévu dans la LNT et de celui découlant du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, de même que les réparations qu'ils autorisent. Ceci nous permettra de mieux comprendre les problèmes que pose leur interaction.

1.1 Le recours en vertu du régime prévu à la *Loi sur les normes du travail*

1.1.1 L'objectif du recours prévu par la LNT

La LNT impose à l'employeur l'obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail. Le salarié voulant intenter un recours en vertu de cette loi devra d'abord faire la preuve des différents éléments constitutifs du harcèlement psychologique, mentionnés à l'article 81.18 LNT¹⁷. Il devra ensuite démontrer que son employeur a omis de respecter ses obligations.

Aux termes de l'article 81.18 LNT, le harcèlement psychologique consiste en 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 néfaste¹⁸. Il peut également s'agir d'une seule conduite grave, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et qui produit un effet nocif

15. POIRIER, RIVEST et FRÉCHETTE, *supra*, note 11 et BOURGAULT, *supra*, note 11.

16. POIRIER, RIVEST et FRÉCHETTE, *ibid.*, p. 80.

17. Comme l'a précisé la CRT dans la décision *Bangia c. Nadler Danino, s.e.n.c.*, [2006] R.J.D.T. 1200 (C.T.), requête en révision rejetée, C.R.T., 8 février 2007, par. 108 : « il ne suffit pas d'affirmer que l'on fait l'objet de harcèlement, encore faut-il en prouver les éléments constitutifs [...] ».

18. LNT, art. 81.18, al. 1.

continu¹⁹. Afin de bien comprendre le type de conduite dont il est question, il faut examiner la signification des différents éléments que l'on retrouve dans ces définitions²⁰.

De manière générale, la conduite vexatoire a été interprétée comme étant « un comportement qui blesse, contrarie ou humilie la personne qui en est victime »²¹. L'arbitre Rodrigue Blouin a précisé ainsi le sens qu'il faut donner à cette expression :

[...] conduite qui contrarie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre. Qui contrarie, c'est-à-dire qui cause du mécontentement, qui ennuie. Qui blesse, c'est-à-dire qui crée une sensation désagréable, un sentiment d'inconfort. Dans son amour-propre, c'est-à-dire dans le sentiment qu'a une personne de sa valeur. Il suffit donc d'une conduite qui rabaisse quelqu'un en le faisant apparaître inférieur ou méprisable ou encore, non fréquentable.²²

Le salarié devra ensuite démontrer le caractère hostile ou non désiré des comportements, paroles, gestes ou actes constitutifs de harcèlement psychologique. Dans la décision-clé *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, largement suivie par la jurisprudence subséquente²³, l'arbitre François Hamelin examine la portée de ces termes, en s'en remettant à leur sens usuel :

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

[173] Quant au comportement non désiré, il s'agit d'un comportement qui n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement, ni implicitement.²⁴

19. LNT, art. 81.18, al. 2.

20. Pour une étude détaillée, voir Francine LAMY, « Le harcèlement psychologique : un terreau fertile à l'imprévisibilité », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2009)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009 [« Le harcèlement psychologique »].

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

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

23. *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)*, (Lisette Gauthier), D.T.E. 2006T-209 [Centre hospitalier régional de Trois-Rivières]. Cette décision a été appliquée dans 34 décisions et mentionnée dans 68 décisions.

24. *Ibid.*

Le comportement non désiré n'implique pas que la victime ait manifesté clairement son refus²⁵. Les tribunaux se sont inspirés de la jurisprudence et de la doctrine en matière de harcèlement discriminatoire, et notamment de harcèlement sexuel, pour en arriver à pareille conclusion. Ainsi, dans la décision *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, l'arbitre Hamelin reprenait les propos de l'auteur Maurice Drapeau dans son ouvrage portant sur le harcèlement sexuel au travail :

[...] le refus actif et exprès n'est pas un élément essentiel mais plutôt un indice du caractère non désiré de la conduite. L'absence d'un refus manifeste ne doit donc pas être interprétée comme une acceptation. [...] Le refus doit donc être évalué en fonction du contexte et, si sa présence est un indice que l'auteur de l'acte connaissait son importunité, son absence ne démontre pas pour autant qu'il y a acceptation de la conduite.

En fait, le refus peut fort bien être « passif », « implicite », « faible », exprimé par le « langage corporel » ou une « tolérance ennuyée ».²⁶

En ce qui a trait au caractère répétitif des comportements, la jurisprudence considère que le harcèlement est constitué du « [...] 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 »²⁷. En d'autres termes, l'accumulation d'événements qui, à eux seuls, peuvent paraître anodins, entraîne des conséquences sérieuses²⁸.

25. Christian BRUNELLE, « La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail (2000)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 194, à la p. 201 [« La protection quasi constitutionnelle »] ; LAMY, « Définir le harcèlement », *supra*, note 5 ; Luc CÔTÉ et Robert L. RIVEST, « Le harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2004)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004 [« Le harcèlement : indemnisation »].

26. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23, par. 175 (le passage est tiré de : Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, p. 98).

27. *Pierre-Louis c. Syndicat des copropriétaires de Tropiques Nord 1*, 2008 QCCRT 59, par. 83. Voir également : *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23 ; *Larivière c. Centres jeunesse de l'Outaouais*, 2010 QCCRT 324 ; *Dupuis c. Commission scolaire de la Riveraine*, 2008 QCCRT 408 ; *Breton c. Compagnie d'échantillons "National" ltée*, 2006 QCCRT 601.

28. CÔTÉ et RIVEST, « Le harcèlement : indemnisation », *supra*, note 25.

Finalement, pour être qualifiée de harcèlement psychologique, la conduite vexatoire doit avoir pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié et entraîner un milieu de travail néfaste²⁹. Les notions d'atteinte à la dignité et d'atteinte à l'intégrité ont été précisées par la Cour suprême dans l'arrêt *Hôpital St-Ferdinand*³⁰. Selon la Cour, l'atteinte à l'intégrité « [...] doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que passagère l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime »³¹. L'atteinte à la dignité constitue pour sa part une atteinte « [...] aux attributs fondamentaux de l'être humain »³². Toutefois, à la différence de l'atteinte à l'intégrité, « le droit à la dignité de la personne n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation »³³. Lorsqu'un tribunal conclut à l'existence d'une conduite vexatoire, il conclut presque systématiquement à la présence d'une atteinte à la dignité et à un milieu de travail néfaste³⁴.

En ce qui concerne l'existence d'un milieu de travail néfaste, les auteurs Côté et Rivest soutiennent qu'il s'agit d'un environnement où « l'atmosphère ainsi créée provoquera l'isolement de la victime dans un milieu où normalement, la collaboration et la coopération sont la base du travail. Cet isolement de la personne fera en sorte qu'elle sera considérée comme un « empêchement » de fonctionner ! »³⁵. Il s'agit en réalité d'un environnement de travail négatif, nuisible et psychologiquement défavorable³⁶.

Le législateur québécois a prévu une exception au caractère répétitif des actes. En effet, conformément au deuxième alinéa de l'article 81.18 LNT, un seul événement grave peut être considéré comme constituant du harcèlement psychologique. Les décisions à ce sujet sont plus rares. Dans la décision *Champlain*, l'arbitre Rodrigue Blouin définissait cette exception comme ceci :

[...] un seul événement grave qui produit un effet nocif continu peut constituer exceptionnellement une conduite vexatoire. Une attitude

29. LAMY, « Le harcèlement psychologique », *supra*, note 20.

30. *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211 [*Hôpital St-Ferdinand*].

31. *Ibid.*, par. 97.

32. *Ibid.*, par. 105. Voir également Christian BRUNELLE, « La dignité, ce digne concept juridique », dans Collection de droit 2008-2009, *Justice, société et personnes vulnérables*, volume hors série, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.

33. *Hôpital St-Ferdinand*, *ibid.*, par. 106.

34. LAMY, « Le harcèlement psychologique », *supra*, note 20, p. 193.

35. CÔTÉ et RIVEST, « Le harcèlement : indemnisation », *supra*, note 25.

36. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23.

grave, c'est-à-dire qui doit être évaluée en elle-même, bien qu'il n'y ait pas d'autre écart de conduite, pour déterminer si elle a produit un effet nocif continu. Une conduite est susceptible d'être évaluée en elle-même dès lors qu'elle apparaît manifestement hors de l'ordinaire et qu'elle est carrément inexcusable. Il faut par ailleurs constater une nocivité découlant de cette conduite grave, c'est-à-dire identifier à un moment donné dans le temps des conséquences fâcheuses résultant de cette conduite isolée. L'effet nocif continu renvoie à un diagnostic qui porte sur une certaine période de temps et non seulement dans l'immédiat ou à très court terme. Il s'ensuit donc qu'une preuve de cause à effet doit être assumée entre l'incident unique et l'effet nocif.³⁷

En somme, pour qu'un tribunal puisse conclure qu'une seule conduite grave constitue du harcèlement psychologique, le salarié devra démontrer quatre éléments : (1) il doit y avoir une conduite vexatoire, (2) elle doit être grave, (3) elle doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la victime, (4) enfin, l'atteinte doit produire un effet nocif continu pour le salarié³⁸.

Dans tous les cas, pour déterminer si un salarié est victime de harcèlement psychologique au sens de la LNT, il faut examiner les événements dans leur ensemble et sous l'angle de la « victime raisonnable », c'est-à-dire la « personne raisonnable » placée « dans les mêmes circonstances »³⁹. Cela dit, certaines situations ne sont pas constitutives de harcèlement psychologique, même si elles peuvent s'y apparenter. Il s'agit, par exemple, des situations de stress au travail, des conflits de personnalité, de la victimisation, des mauvaises conditions de travail ou de l'exercice légitime du droit de direction⁴⁰.

Dans la décision *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, l'arbitre Hamelin s'est employé à définir les différentes limites aux situations de harcèlement psychologique⁴¹. Les rapports sociaux difficiles consistent en des « conduites, paroles et gestes courants qui, en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût, demeurent

37. Champlain, précitée, note 22, par. 22.

38. 2533-0507 *Québec inc. c. Louise J. Barre*, 2007 QCCRT 332.

39. BRUNELLE, « La protection quasi constitutionnelle », *supra*, note 25, p. 199.

40. Jean-Carol BOUCHER, « Le harcèlement psychologique et la Commission des relations du travail – Prise un ! », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit municipal (2007)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007 ; Katherine LIPPEL, Rachel COX et Isabelle AUBÉ, « Interdiction du harcèlement et protection de la vie privée et des droits fondamentaux », dans Guylaine VALLÉE et Katherine LIPPEL (dir.), *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. Droit du travail, Montréal, LexisNexis, 2009, par. 177.

41. LIPPEL, COX et AUBÉ, *ibid.*, par. 177.

tolérables »⁴². Il en va de même des relations avec des personnes ayant mauvais caractère⁴³. L'arbitre cite les enseignements du psychologue Heinz Leymann selon lesquels les frictions au travail sont courantes et ne sont pas nécessairement constitutives de harcèlement, surtout s'il s'agit d'incidents isolés⁴⁴.

Pour différencier le simple conflit du harcèlement, il faudra vérifier le comportement des protagonistes. L'arbitre Hamelin souligne que « dans une situation conflictuelle, la conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre, tandis que dans une situation de harcèlement, la conduite de l'une des parties est centrée sur l'autre [...] »⁴⁵. S'inspirant de l'ouvrage de la psychiatre française Marie-France Hirigoyen, il retient que « certaines personnes peuvent se complaire dans une position de victime. Dans ce cas, elles ne cherchent pas à trouver une issue à leur situation difficile, car cela leur confère une identité et une occasion de se plaindre »⁴⁶. La réelle victime de harcèlement psychologique, pour sa part, cherche véritablement à faire cesser cette situation⁴⁷. Quant au salarié ayant une personnalité paranoïde, il ne doute pas, il accuse et affirme être victime de harcèlement contrairement aux vraies victimes qui « sont dans le doute, s'interrogent sur leurs propres agissements, et cherchent des solutions pour mettre fin à leur tourment »⁴⁸.

Finalement, il faut distinguer le harcèlement psychologique et l'exercice légitime du droit de direction. En effet, l'employeur a raison d'intervenir auprès d'un salarié qui n'effectue pas correctement le travail pour lequel il a été engagé⁴⁹. L'arbitre Hamelin décrit ainsi le droit de direction et ses limites :

[...] dans la direction et le contrôle de son personnel, l'employeur possède une discrétion étendue lorsqu'il s'agit d'établir et de faire respecter les procédures de travail, les règles et les usages du milieu de travail, d'évaluer le rendement des salariés et de contrôler la qualité du travail qu'ils accomplissent : tout cela fait partie de l'exercice normal du droit de direction et il est entendu qu'il peut en résulter du stress et des désagréments. Tout cela fait partie de la normalité des choses.

42. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23, par. 219.

43. *Ibid.*

44. Heinz LEYMAN, *La persécution au travail*, Paris, Éditions du Seuil, 1996.

45. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23, par. 227.

46. Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux*, Paris, Éditions Pocket, 2001, p. 83.

47. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23, par. 232.

48. HIRIGOYEN, *supra*, note 46, p. 89.

49. LIPPEL, COX et AUBÉ, *supra*, note 40, par. 182.

Ce n'est donc qu'en cas d'exercice déraisonnable du droit de direction que l'on peut parler d'abus de droit.⁵⁰ (nos soulignés)

Ainsi, la victime doit démontrer qu'elle a véritablement été victime de harcèlement psychologique au travail, et non simplement d'un conflit entre collègues ou encore de l'exercice par son employeur de son autorité légitime. Une fois le harcèlement démontré, elle devra ensuite faire la preuve que son employeur a omis de prendre les mesures nécessaires afin de prévenir et de faire cesser cette conduite. Le recours en vertu de la LNT repose sur la responsabilité de l'employeur ; en cas de manquement, celui-ci s'expose à devoir réparer la faute qu'il a commise et ce, même si le harcèlement ne résulte pas de son fait mais de celui d'un autre acteur du milieu de travail. Lorsque la situation de harcèlement psychologique est reconnue par la CRT (l'arbitre ou la CFP) et qu'il est constaté que l'employeur a fait défaut de remplir ses obligations, le salarié pourra obtenir diverses réparations de nature pécuniaire et non pécuniaire.

1.1.2 La réparation des conséquences du harcèlement psychologique selon la LNT

Lorsqu'elle juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a omis de respecter ses obligations, la CRT (l'arbitre ou la CFP) peut rendre les différentes ordonnances prévues à l'article 123.15 de la LNT. Elle peut notamment :

- 1) ordonner la réintégration du salarié dans son emploi ;
- 2) ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité correspondant au salaire perdu, le cas échéant ;
- 3) ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- 4) ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages-intérêts punitifs et moraux ;
- 5) ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;

50. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières*, précitée, note 23, par. 250.

- 6) ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié pour une période raisonnable qu'il détermine ; et
- 7) ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié.

Cette énumération n'est pas limitative puisque l'alinéa premier de cette disposition prévoit que la CRT (l'arbitre ou la CFP) pourra rendre « toute décision qui lui paraîtra juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances »⁵¹. Une recension de la jurisprudence rendue en matière de harcèlement psychologique par les tribunaux chargés d'appliquer cette loi permet de répertorier les différents types de réparations auxquelles ont eu droit les victimes jusqu'ici. Il faut souligner toutefois que dans plusieurs cas, le décideur réserve sa décision quant au *quantum* des dommages. Il est intéressant d'examiner ce corpus jurisprudentiel afin d'identifier les réparations qui sont les plus fréquemment accordées et celles qui sont refusées.

Selon notre étude, le financement du soutien psychologique est le type de réparation le moins souvent accordé. En effet, nous n'avons identifié aucune décision comportant une telle ordonnance. Les décideurs ont refusé d'ordonner cette réparation, soit parce que le salarié n'avait pas eu recours à des soins psychologiques⁵² ou en raison de l'absence de preuve à cet effet⁵³. La modification du dossier disciplinaire du salarié ne semble pas constituer non plus une mesure de réparation fréquente ; nous n'avons repéré qu'une seule décision comportant une telle ordonnance⁵⁴.

Nous avons repéré très peu de décisions dans lesquelles le tribunal ordonnait la réintégration du salarié⁵⁵. Il faut dire qu'en règle générale les salariés ayant perdu leur emploi déposent également des plaintes en vertu des articles 122 LNT (plainte de congédiement pour pratique interdite) ou 124 LNT (plainte de congédiement sans cause juste et suffisante)⁵⁶. Cela peut également être lié au fait que les salariés n'expriment pas tous le désir de retourner travailler en présence

51. LNT, art. 123.15, al. 1.

52. *Allaire c. Research House inc. (Québec Recherches)*, 2008 QCCRT 530.

53. *Cadioux c. Dollorama S.E.C.*, 2010 QCCRT 124, requête en révision (C.R.T.), CM-2010-1651 [*Cadioux*].

54. *Allaire c. Research House inc. (Québec Recherches)*, 2008 QCCRT 530.

55. *Cheikh-Bandar c. Pfizer Canada inc.*, 2008 QCCRT 124 ; *Syndicat des travailleurs et travailleuses des centres jeunesse Mauricie – Centre-du-Québec (CSN) et Le Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec*, D.T.E. 2009T-875 (T.A.).

56. LIPPEL, COX et AUBÉ, *supra*, note 40, par. 264.

de leur harceleur et qu'en certaines circonstances la réintégration n'est pas souhaitable⁵⁷. En effet, les répercussions du harcèlement psychologique sur le milieu de travail sont importantes ; il peut y avoir des conflits avec l'employeur et les collègues lorsque le salarié tente de dénoncer la situation. S'ensuivent une démotivation, un sentiment d'incompétence et une perte de confiance peu favorables à un retour au travail⁵⁸. À titre d'exemple, dans une affaire où le harcèlement provenait de l'employeur, la CRT en est venue à la conclusion qu'il serait difficile de réintégrer le plaignant dans son emploi en raison de l'animosité de l'employeur envers ce dernier⁵⁹.

Quant aux moyens pour faire cesser le harcèlement psychologique, seules quelques décisions comportent une ordonnance en ce sens⁶⁰ et la plupart proviennent des tribunaux d'arbitrage. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que dans une grande proportion des cas, les personnes ayant porté plainte à la CNT pour une situation de harcèlement psychologique sont sans emploi⁶¹.

57. Isabelle AUBÉ, *Analyse du traitement des plaintes pour harcèlement psychologique par le processus de médiation de la Commission des normes du travail (C.N.T.) et du traitement des réclamations pour lésions professionnelles attribuables au harcèlement psychologique par le processus de conciliation de la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.)*, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2008, p. 230.

58. Nancy GUBERMAN, « La banalisation de la violence en milieu de travail », *Options CEQ*, n^o 19, printemps 2000, p. 176.

59. *Mercure Monongo c. Coffres-forts C.B. 2000 inc.*, 2010 QCCRT 290 [*Mercure*]. Il est vraisemblable de croire que lorsque le harcèlement provient de l'employeur lui-même, il n'est pas souhaitable d'ordonner la réintégration. Or, dans près de 75 % des cas, l'employeur ou ses représentants sont identifiés comme étant à l'origine du harcèlement. Voir Carole DUPÉRÉ, *Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail*, Direction de la recherche, de la planification et de la prévention de la Commission des normes du travail, 2008, p. 8. Cette étude est fondée sur l'analyse des plaintes à la CNT entre 2004 et 2007.

60. *Chouinard c. Ressourcerie Lévis*, 2009 QCCRT 288 ; *Rouleau et Université de Montréal*, 2009 QCCRT 277 [*Rouleau*] ; *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et Ville de Montréal*, D.T.E. 2009T-72 (T.A.) ; *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest – Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet*, D.T.E. 2008T-126 (T.A.) ; *Ville A et Syndicat des cols bleus de la Ville A (CSN)*, D.T.E. 2007T-289 (T.A.) ; *Syndicat des enseignants et enseignantes du Cégep Beauce-Appalaches et Cégep Beauce-Appalaches*, D.T.E. 2006T-815 (T.A.).

61. Jean-Pierre BRUN et Evelyn KEDL, *Portrait et analyse des plaintes déposées pour harcèlement psychologique au travail à la Commission des normes du travail*, Québec, CGSST, 2006, p. 8. Selon cette étude, fondée sur l'analyse des plaintes déposées à la CNT entre 2004 et 2005, 57 % des personnes ayant déposé des plaintes de harcèlement psychologique étaient sans emploi.

Les dommages pécuniaires constituent le type de réparation le plus souvent accordé. Dans de nombreuses décisions, le tribunal accorde une indemnité pour perte salariale ainsi qu'une indemnité pour dommages moraux et punitifs. L'indemnité pour perte d'emploi est plus rare⁶². On constate donc que les salariés victimes de harcèlement psychologique semblent majoritairement demander une réparation pour les dommages pécuniaires qu'ils ont subis.

Certaines des décisions que nous avons répertoriées accordent des dommages moraux et punitifs relativement élevés⁶³. À titre d'exemple, dans l'affaire *Rouleau*, la CRT a ordonné à l'employeur, qui avait harcelé la plaignante pendant de nombreuses années, de lui verser 15 000 \$ à titre de dommages moraux ainsi que 15 000 \$ à titre de dommages punitifs. Dans l'affaire *Allaire*, la CRT a ordonné le versement de dommages moraux pour un montant de 20 000 \$ et 10 000 \$ de dommages punitifs. Le Commissaire mentionne ce qui suit relativement aux éléments à prendre en considération pour fixer le quantum des dommages moraux :

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

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

[43] À la maison, la perte de libido, la perturbation de sa relation conjugale, le manque de sommeil, ses cauchemars, son irritabilité, son incapacité à bénéficier de ses relations sociales, ses préoccupations quotidiennes au sujet de son travail, son stress, sa fatigue, sa nervosité

62. *Baillie et Technologies Digital Shape inc.*, 2008 QCCRT 549 [*Baillie*] ; *Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. Café Art Java*, 2009 QCCRT 535 ; *G...S... c. H...F...*, 2007 QCCRT 295 ; *L...B... c. Compagnie A.*, 2006 QCCRT 608 ; *Cadieux*, précitée, note 53 ; *Roy c. Maisons Laprise*, 2008 QCCRT 86.

63. *C...C... c. Gestion A. Bossé inc.*, 2008 QCCRT 399 ; *Baillie, ibid.* ; *Roc c. Poulbec*, 2007 QCCRT 441 ; *Rouleau*, précitée, note 60 ; *Allaire c. Research House inc.*, 2008 QCCRT 530 [*Allaire*] ; *Ovide Morin inc. c. Morin-Arpin*, 2009 QCCRT 89 ; *Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)*, D.T.E. 2010T-739 (T.A.) [*Syndicat des employés de la FIQ*].

et ses migraines découlent aussi du harcèlement psychologique par l'employeur.

[44] L'intensité, la gravité et la période qu'ont duré ces préjudices justifient des dommages moraux de 20 000 \$.⁶⁴

Dans l'affaire *Syndicat des employés de la FIQ*, l'arbitre a ordonné à l'employeur de verser à la plaignante une somme de 60 000 \$ à titre de dommages moraux ainsi qu'une somme de 10 000 \$ à titre de dommages punitifs. Pour fixer le quantum des dommages moraux, l'arbitre a considéré plusieurs éléments incluant : la durée des comportements harcelants, qui se sont déroulés sur près de trois ans, les effets néfastes sur la santé de la victime (insomnie, anxiété, perte de mémoire, détresse psychologique, douleurs au cou et aux épaules, etc.) et le fait que durant toute cette période l'employeur n'a fait aucun geste pour faire cesser le harcèlement. L'arbitre souligne que la plaignante a été profondément affectée par le comportement de son employeur, si bien qu'elle ne pouvait plus fonctionner normalement sur les plans professionnel et personnel ainsi que sur les plans familial et social. Il estime donc raisonnable de fixer l'indemnité à 60 000 \$, soit environ 20 000 \$ pour chaque année durant laquelle les événements se sont déroulés. Au chapitre des dommages punitifs, l'arbitre rappelle que l'octroi de tels dommages en vertu de l'article 123.16 LNT ne requiert pas que l'atteinte illicite soit intentionnelle, c'est-à-dire que l'auteur du harcèlement psychologique ait désiré les conséquences néfastes de son comportement fautif, mais ne vise qu'à le punir afin de l'en dissuader pour l'avenir.

Ainsi, on remarque que les dommages moraux, accordés en sus des dommages matériels, permettent de réparer dans une certaine mesure l'atteinte à la dignité subie par le salarié victime de harcèlement psychologique. Les dommages punitifs assurent, pour leur part, une fonction préventive.

Lorsque le harcèlement psychologique a entraîné une atteinte à la santé qui constitue une lésion professionnelle, le salarié bénéficie du régime de réparation prévu à la LATMP. Afin d'éviter la double indemnisation, le législateur a adopté l'article 123.16 LNT. Aux termes de cet article, les ordonnances relatives au salaire perdu, aux dommages et intérêts punitifs et moraux et au financement du soutien psychologique (art. 123.15 par. 2, 4 et 6 LNT) ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique.

64. *Allaire, ibid.*, par. 41 à 43.

Notons qu'à l'inverse, l'article 144.1 LATMP régit les modalités de remboursement que doit appliquer la CSST en faveur de l'employeur si jamais elle accepte la réclamation d'un salarié qui a précédemment obtenu des dommages pour la même période en vertu des paragraphes 2) ou 6) de l'article 123.15 LNT (salaire perdu et financement du soutien psychologique). Ces dispositions confirment l'exclusivité et le caractère obligatoire du régime de la LATMP, comme nous le verrons plus loin.

Examinons maintenant l'objet du recours en vertu de la LATMP de même que les types de réparations auxquelles ce régime donne droit.

1.2 Le recours en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

1.2.1 *L'objectif du recours en vertu de la LATMP*

Le régime d'indemnisation des lésions professionnelles permet aux victimes de recevoir une indemnisation partielle, mais facilement accessible, dont les modalités sont expressément prévues par la loi. Les coûts de ce régime sont entièrement à la charge des employeurs.

La LATMP s'applique au salarié victime d'une lésion professionnelle, c'est-à-dire « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation »⁶⁵. Le concept de harcèlement psychologique n'apparaît nulle part dans la LATMP. Toutefois cette conduite peut être assimilée à un accident du travail ou être constitutive d'une maladie professionnelle au sens de cette loi⁶⁶.

Afin de faciliter la preuve d'un « accident du travail », l'article 28 LATMP prévoit qu'« une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle ». En matière de harcèlement psychologique, selon la

65. LATMP, art. 2.

66. LATMP, art. 2 : « accident du travail » 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 ; « maladie professionnelle » une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

jurisprudence quasi unanime, cette présomption ne trouve pas application car les troubles psychologiques ne sont pas considérés comme étant des « blessures »⁶⁷. En effet, une « blessure » est associée à l'intégrité physique plutôt qu'à une atteinte à l'intégrité psychologique⁶⁸. En conséquence, le salarié victime d'une atteinte psychologique devra faire la preuve des éléments constitutifs d'un accident du travail, c'est-à-dire (1) un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause (2) qui survient par le fait ou à l'occasion de son travail et (3) qui entraîne une lésion professionnelle⁶⁹.

En matière de lésion psychologique, une série d'événements bénins peuvent cumulativement constituer la preuve d'un « événement imprévu et soudain »⁷⁰. La « théorie des microtraumatismes » a été développée par la C.A.L.P.⁷¹ et appliquée à une situation de harcèlement discriminatoire dès 1988 dans la décision *Anglade et Montréal (Communauté urbaine de)*⁷². En révision judiciaire, la Cour supérieure a confirmé le bien-fondé d'une telle interprétation, précisant que pour être considérés comme « imprévus et soudains », les événements doivent « déborder du cadre habituel et normal » de ce qui se produit dans un milieu de travail. En application de cette théorie, les événements suivants ont été considérés comme constitutifs d'un accident du travail :

- le fait d'être l'objet de critiques négatives constantes de la part d'un supérieur, de subir des questions insistantes et répétées et d'être la cible des hurlements d'un supérieur⁷³ ;

67. Bernard CLICHE *et al.*, *Le harcèlement psychologique et les lésions psychologiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 26. Voir, en ce sens, *Fontaine et RHDC Direction travail*, 2010 QCCLP 7825 ; *Cleary et Velan inc.*, 2010 QCCLP 7903 ; *Tambeau et HRT Direct inc.*, 2010 QCCLP 7248 ; *M.R. et Compagnie A*, 2010 QCCLP 7057 ; *M.C. et Compagnie*, 2010 QCCLP 6763. À l'inverse, dans l'affaire *Commission scolaire A et H.M.*, 2010 QCCLP 5516, le commissaire Pierre Simard considère qu'en certaines circonstances, la présomption prévue à l'article 28 LATMP pourrait trouver application en matière de lésions psychologiques.

68. Voir notamment Francine MERCURE, « L'admissibilité à titre de lésions professionnelles des maladies à caractère psychologique : où en sommes-nous ? », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1995)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1995 ; Isabelle SIOUI, « La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans École du Barreau du Québec, Collection de droit 2008-2009, vol. 8, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.

69. LATMP, art. 2.

70. CLICHE *et al.*, *supra*, note 67, p. 30.

71. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (devenue aujourd'hui la C.L.P.).

72. C.A.L.P. 60-00247-8609, 17/06/1988, G. Godin.

73. *Drolet et Excalibur inc.*, 2007 QCCLP 6100.

- le fait qu'un supérieur crie, fasse des reproches, tienne des propos méprisants et menace une salariée⁷⁴ ;
- le fait d'être victime d'intimidation ou de chantage de la part d'un supérieur⁷⁵ ;
- le fait qu'un supérieur regarde les employés sans leur adresser la parole, tente de surprendre leurs conversations, engage des gardes de sécurité, etc.⁷⁶

Cependant, l'exercice raisonnable et non abusif des droits de direction de l'employeur ne constitue pas un événement « imprévu et soudain »⁷⁷. Ainsi, la jurisprudence a établi que l'évaluation⁷⁸, la surveillance des travailleurs⁷⁹, les avis⁸⁰, les rencontres disciplinaires⁸¹, les ordres d'un supérieur immédiat⁸², les avertissements⁸³, une réorganisation administrative⁸⁴, des modifications aux méthodes de travail⁸⁵ ainsi que des changements aux conditions de travail⁸⁶ sont des événements « normaux » en matière de relations de travail et ne peuvent être assimilés à des événements « imprévus et soudains »⁸⁷. La perte d'un emploi est également considérée comme un événement qui ne revêt pas le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la loi⁸⁸.

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

75. *T...P... et S...R...M...*, C.L.P., Joliette, 252684-63-0501, 14 octobre 2005, J.-P. Arsenault.

76. *L. et Marché Bélair inc.*, C.L.P.E. 2003 LP-332 (C.L.P.).

77. CLICHE *et al.*, *supra*, note 67, p. 44-45.

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

79. Voir notamment : *St-Jean et Société canadienne des postes*, C.A.L.P., Québec, 65510-60-9412, 12 décembre 1997, J.-M. Dubois.

80. *Bouchard et Provigo Distribution*, C.A.L.P., Jonquière, 58297-02-9404, 28 juillet 1995, C. Bérubé.

81. *Boivin et C.L.S.C. Villeray*, C.L.P.E. 2001 LP-120 (C.L.P.).

82. *Archambault et S.T.C.U.M.*, [1989] C.A.L.P. 1142.

83. *Marcoux et C.S.S.T.*, D.T.E. 96T-887 (C.A.L.P.) (requête en révision pour cause rejetée (C.A.L.P., 1997-02-24), 64179-60-9411 ; requête en révision pour cause rejetée (C.A.L.P., 1997-09-05), 64179-60-9411).

84. *Desmeules et Montréal (Ville de)*, D.T.E. 95T-733 (C.A.L.P.).

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

86. *Ruz et Protech Chimie Ltée*, C.A.L.P., Montréal, 52454-60-9307, 31 août 1994, S. Di Pasquale.

87. CLICHE *et al.*, *supra*, note 67, p. 46-47.

88. CLICHE *et al.*, *ibid.*, *Lafrenière et Sodema*, C.L.P.E. 2001LP-13 (C.L.P.).

Depuis l'affaire *Anglade*, plusieurs situations de harcèlement au travail ont été considérées comme des événements sortant du cadre normal et habituel du travail qui revêtent le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté exigé par la LATMP⁸⁹.

Le salarié victime de harcèlement psychologique pourrait aussi tenter de démontrer qu'il a développé une maladie professionnelle, soit une maladie caractéristique ou reliée aux risques particuliers de son travail. Ici encore, le salarié ne jouit d'aucune présomption. Pour faire la démonstration d'une « maladie caractéristique » de son travail, les tribunaux ont exigé la preuve prépondérante que d'autres travailleurs exerçant le même genre de travail sont atteints de la même maladie⁹⁰. En ce qui concerne la maladie « reliée directement aux risques particuliers du travail », elle requiert la démonstration que les risques particuliers du travail ont contribué, de manière prépondérante, à l'apparition et au développement de la maladie⁹¹. Ces fardeaux de preuve étant difficiles à renverser en contexte de harcèlement psychologique, ce type de comportement sera généralement examiné sous l'angle de l'accident du travail plutôt que sous celui de la maladie professionnelle⁹².

Le régime de la LATMP a fait l'objet de critiques en raison du fait que le principe de l'« indemnisation automatique » a été remplacé au fil du temps par une « indemnisation aléatoire des victimes de la « lésion », au terme d'une procédure contradictoire »⁹³. En matière de lésion psychologique, le principe de l'indemnisation automatique est encore plus illusoire. En effet, tel que le démontrent les études, ces lésions sont plus difficilement reconnues par la CSST en raison de leur caractère subjectif et les salariés doivent souvent « épuiser leurs droits d'appel pour améliorer leurs chances de réussite »⁹⁴.

89. Voir notamment *Fouché et Établissement de détention Québec*, C.L.P. Montréal, n° 103573-73-9807, 17 février 1999 ; *Forget Chagnon et Marché Bel-Air inc.*, C.L.P.E. 2000LP-48 ; *Halfaoui et Carrefour Providence*, 2008 QCCLP 1278.

90. CLICHE, *supra*, note 67, p. 52.

91. CLICHE, *ibid.*, p. 54. Voir également Anne-Marie LAFLAMME, *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais / Bruxelles, Bruylant, 2008, aux p. 404 et s. [*Le droit à la protection*].

92. CLICHE, *ibid.*, p. 25.

93. Marie-Claude PRÉMONT et Maurice TANCELIN, « L'indemnisation des victimes d'accidents du travail : une histoire de contre-courants », (1988) 39 *C. de D.* 233, 259.

94. Katherine LIPPEL, « Portrait du traitement accordé aux lésions professionnelles psychiques par la Commission des lésions professionnelles : 1998-2002 », Congrès de l'ACFAS, Université d'Ottawa, 19 mai 2006 [non publié]. Disponible en ligne : <<http://www.invisiblequifaitmal.uqam.ca/fr/publications/acfassante%20mentale.pdf>>, à la p. 11.

Cela étant, lorsque la lésion professionnelle est reconnue, le salarié pourra bénéficier de différents types de réparations offerts par la LATMP.

1.2.2 La réparation de l'atteinte à la santé sous le régime de la LATMP

Le salarié victime d'une lésion professionnelle pourra bénéficier de réparations pécuniaires et non pécuniaires, notamment l'indemnité de remplacement de revenu⁹⁵, l'indemnité pour préjudice corporel⁹⁶, le remboursement des frais liés aux soins ou traitements nécessaires à la consolidation de la lésion⁹⁷, le droit à la réadaptation⁹⁸ et le droit au retour au travail⁹⁹.

Le salarié atteint d'une lésion qui le rend incapable d'exercer son emploi a droit à une indemnité correspondant à 90 % de son revenu net calculé sur la base d'un revenu brut jusqu'à concurrence d'un montant maximum annuel assurable¹⁰⁰. Pour l'année 2011, le montant maximum assurable en vertu de ce régime est de 64 000 \$¹⁰¹. Cette indemnité lui est versée pendant la période de consolidation de sa lésion¹⁰² et, par la suite, tant qu'il a besoin de réadaptation pour redevenir apte à exercer son emploi ou un emploi convenable¹⁰³. Nous examinerons plus loin les modalités relatives à la réadaptation et au droit au retour au travail.

Une indemnité pour préjudice corporel peut également être versée au salarié qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique¹⁰⁴, selon le pourcentage prévu par le *Règlement sur le barème des dommages corporels*. L'article 83 LATMP prévoit que :

Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, pour chaque

95. LATMP, art. 44 à 82.

96. LATMP, art. 83 à 91 ; *Règlement sur le barème des dommages corporels*, c. A-3.001, r. 0.01, chapitre XV [*Barème*].

97. LATMP, art. 188 à 198.1.

98. LATMP, art. 145 à 178.

99. LATMP, art. 234 à 246.

100. LATMP, art. 45.

101. LATMP, art. 65 et 66.

102. La consolidation de la lésion correspond à sa guérison ou à sa stabilisation à la suite de laquelle aucune amélioration n'est prévisible (art. 2 LATMP).

103. LATMP, art. 44 à 47

104. LATMP, art. 83 à 91.

accident du travail ou maladie professionnelle pour lequel il réclame à la Commission, à une indemnité pour préjudice corporel qui tient compte du déficit anatomo-physiologique et du préjudice esthétique qui résultent de cette atteinte et des douleurs et de la perte de jouissance de la vie qui résultent de ce déficit ou de ce préjudice. (nos soulignés).

Afin de calculer le pourcentage de déficit anatomo-physiologique résultant d'une lésion psychologique, il faut se référer au barème d'évaluation applicable au système psychique, prévu au chapitre XV du règlement. Ce pourcentage est déterminé suite à un examen clinique psychiatrique complété par des tests psychologiques¹⁰⁵. S'ajoute un pourcentage pour « douleurs et perte de jouissance de la vie », lequel est fixé en fonction de celui accordé à titre de déficit anatomo-physiologique. Ce dernier pourcentage est relativement faible et ne peut en aucun cas représenter plus de 50 % du déficit anatomo-physiologique¹⁰⁶.

En présence d'une atteinte à une fonction psychique, il est nécessaire de démontrer des symptômes « vraisemblables, complets et cohérents ». Le règlement précise :

Le déficit des fonctions psychiques doit se manifester par des modifications des activités quotidiennes et des relations interpersonnelles du sujet et s'accompagner dans certains cas, de signes physiopathologiques. La présence de symptômes pendant un temps suffisamment long est nécessaire et elle doit d'ordinaire s'accompagner de la poursuite assidue et de l'insuccès des méthodes thérapeutiques habituelles. L'état mental anormal est habituellement l'objet de documentation ou information objective supplémentaire provenant de l'entourage du sujet et des soignants ; un syndrome purement subjectif et peu contrôlable est rarement indicatif d'un déficit anatomo-physiologique de grande importance.¹⁰⁷

Les déficits permanents des fonctions psychiques des accidentés peuvent résulter de i) syndromes cérébraux ; ii) psychoses ; iii) névroses, ou iv) troubles de la personnalité. Selon les effets objectifs du syndrome évalué, l'évaluateur conclura à un déficit mineur (5 %), un déficit modéré (15 %), un déficit grave (45 %) ou un déficit très grave (100 %). Le barème reconnaît les difficultés reliées à l'évaluation des séquelles psychologiques¹⁰⁸. En cas de doute, il est conseillé d'atten-

105. *Barème*, p. 252.

106. *Barème*, chapitre XIX.

107. *Barème*, p. 253.

108. *Barème*, p. 14 et s.

dre deux ans avant de procéder à une telle évaluation¹⁰⁹. D'emblée, on remarque que ces dispositions s'adressent essentiellement aux manifestations psychologiques secondaires à une lésion physique ou encore aux séquelles résultant d'un choc post-traumatique. Elles ne sont pas adaptées à l'évaluation des lésions psychologiques résultant d'une exposition chronique à des conditions de travail délétères et qui entraînent des troubles de santé de nature plutôt transitoire, tels que l'anxiété, les troubles d'adaptation et la dépression. Aussi, même si la victime de harcèlement au travail a été soumise à une souffrance psychologique importante, il sera difficile de lui reconnaître des séquelles quantifiables en vertu du barème. Or, en l'absence d'un déficit anatomo-physiologique, la victime n'aura pas droit non plus au pourcentage prévu par le barème pour les « douleurs et pertes de jouissance de la vie ».

La loi permet au salarié victime d'une lésion professionnelle de recevoir l'assistance médicale que requiert son état. Les articles 188 à 198.1 LATMP régissent les modalités de remboursement des frais relatifs à l'assistance médicale rendus nécessaires en raison de la lésion professionnelle. Les services admissibles selon la LATMP peuvent excéder ceux qui sont couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec, dans la mesure où ils sont prescrits par un professionnel de la santé¹¹⁰. L'accessibilité aux soins en santé mentale dans le réseau public est problématique au Québec¹¹¹. Afin de pallier cette difficulté, la CSST rembourse, du moins en partie, le coût des soins et traitements prodigués par divers intervenants du réseau privé, dont les psychologues¹¹².

109. *Barème*, p. 255.

110. Katherine LIPPEL et Marie-Claire LEFEBVRE, *La réparation des lésions professionnelles : analyse jurisprudentielle*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, aux p. 427-428. *Rathé et Groupe Alcan Primaire*, C.L.P.E. 2003LP-283, la CLP a reconnu au travailleur le droit d'obtenir le remboursement des frais de médicament. Voir Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Politique 5.03 : les médicaments et autres produits pharmaceutiques*, Québec, Direction de l'indemnisation et de la réadaptation, CSST, 2010. Le remboursement des médicaments est à la charge de la CSST et aucun montant ne peut être réclamé au travailleur pour une prestation d'assistance médicale à laquelle il a droit (art. 194 LATMP), contrairement au régime public qui nécessite le paiement d'une franchise.

111. Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Plan d'action en santé mentale 2005-2010 : la force des liens*, Québec, MSSS, 2005, aux p. 10 et 11.

112. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, *À propos des frais d'assistance médicale couverts par la CSST*, Québec, Direction de l'indemnisation et de la réadaptation, CSST, 2004, p. 3. Les frais couverts par la CSST sont prévus au *Règlement sur l'assistance médicale*, c. A-3.001, r. 0.002. Le remboursement des frais relatifs aux soins de psychologie sont de 65,00 \$ par heure. Pour de plus amples renseignements consulter : Commission de la santé

Une fois la lésion consolidée, le salarié qui demeure avec une atteinte permanente à son intégrité psychique a droit à la réadaptation en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle¹¹³. Heureusement, cette disposition a été interprétée par la jurisprudence de manière telle que la présence d'une atteinte quantifiable en vertu du barème ne soit pas indispensable ; la seule présence de limitations fonctionnelles permanentes suffit à donner accès aux services de la réadaptation¹¹⁴. Les modalités d'application du droit à la réadaptation seront prévues dans un plan individualisé de réadaptation (PIR)¹¹⁵. Celui-ci sera établi en fonction des besoins du salarié ; il pourra comporter des services de réadaptation physique, sociale ou professionnelle.

La réadaptation physique vise à permettre au salarié de développer sa capacité résiduelle afin de pallier ses limitations fonctionnelles ; il peut s'agir ici de soins ou de traitements jugés nécessaires à la réhabilitation¹¹⁶. La réadaptation sociale aide le travailleur à surmonter les conséquences personnelles et sociales entraînées par sa lésion, à s'adapter à sa nouvelle situation et à redevenir autonome dans ses activités habituelles¹¹⁷. Les programmes offerts en cette matière peuvent comporter l'aide personnelle à domicile, des consultations auprès d'un psychologue, le remboursement des frais de garde d'enfants et le remboursement des frais pour des travaux d'entretien¹¹⁸. La plupart de ces mesures de réadaptation s'adressent davantage aux victimes de lésions physiques qu'à celles qui ont subi une atteinte à leur santé psychologique.

La réadaptation professionnelle vise à faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi, ou à défaut, dans un emploi convenable¹¹⁹. Afin d'en déterminer les modalités, la CSST devra d'abord évaluer les capacités du salarié en considérant les limitations fonctionnelles découlant de sa lésion¹²⁰. S'il est possible, à l'aide d'une

et de la sécurité du travail du Québec, *Application du règlement sur l'assistance médicale*, Québec, Direction des communications et des relations publiques, CSST, 2004.

113. LATMP, art. 145.

114. LIPPEL et LEFEBVRE, *supra*, note 110, p. 293.

115. LATMP, art. 146.

116. LATMP, art. 148.

117. LATMP, art. 151.

118. LATMP, art. 151 à 165 ; LIPPEL et LEFEBVRE, *supra*, note 110, p. 336 à 350. Voir également : Commission de la santé et de la sécurité du travail, *Politique 4.04 : les frais de réadaptation*, Québec, Direction l'indemnisation et de la réadaptation, CSST, 2010.

119. LATMP, art. 166.

120. SIOUI, *supra*, note 68.

mesure de réadaptation, que le salarié redevienne apte à exercer son emploi, un programme de réadaptation devra être mis en place à cette fin¹²¹. Si aucune mesure de réadaptation n'est susceptible de rendre le salarié apte à exercer son emploi, la CSST vérifiera auprès de l'employeur s'il a un emploi convenable et disponible qu'il peut lui offrir¹²². En l'absence d'un tel emploi, le salarié pourra bénéficier d'un service d'évaluation qui l'aidera à déterminer un emploi convenable qu'il pourra exercer ailleurs sur le marché du travail¹²³. L'emploi convenable est un emploi approprié permettant au salarié d'utiliser ses capacités résiduelles et ses qualifications professionnelles tout en présentant une possibilité raisonnable d'embauche et des conditions d'exercice qui ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique¹²⁴. Tant en doctrine¹²⁵ qu'en jurisprudence¹²⁶, on reconnaît que les termes « emploi approprié » impliquent qu'il faille, dans une certaine mesure, tenir compte des goûts, des préférences et de la personnalité du travailleur.

Le droit au retour au travail vise à faciliter le maintien du lien d'emploi du salarié accidenté. Il lui confère le droit de réintégrer prioritairement son emploi, lorsqu'il est apte à le faire, et ce, avec tous ses bénéfices¹²⁷. Les modalités d'exercice de ce droit varieront selon que le salarié est lié à son employeur par un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, il pourra réintégrer son emploi jusqu'à la date où son contrat prend fin¹²⁸. Si le salarié est lié par un contrat à durée indéterminée, les

121. LATMP, art. 169.

122. LATMP, art. 170.

123. LATMP, art. 171.

124. LATMP, art. 2.

125. SIOUI, *supra*, note 68 et Michel LETREIZ, « Les circonstances nouvelles permettant la modification du plan de réadaptation et l'emploi convenable à temps partiel : mythe ou réalité », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail* (2009), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009.

126. Voir notamment *Boivin et Dicom Express inc.*, [2005] C.L.P. 1678 ; *Geoffroy et Fernand Gilbert ltée*, [2005] C.L.P. 152 ; *Prévost et Bois Omega ltée (faillite)*, 291442-64-0605, 07-07-24, M. Montplaisir ; *Côté et Buanderie HMR inc.*, 358860-31-0809, 09-03-19, Monique Lamarre (08LP-290) ; *Provost et Laboratoires Ville-Marie inc.*, 33847-04-9111, 92-05-27, P. Brazeau, révision rejetée, 92-11-05, R. Chartier ; *Lapointe et Atelier de mécanique Lapointe enr.*, 62422-64-9409, 96-01-23, S. Di Pasquale ; *Venet et Électrique Haco inc.*, 105755-61-9810, 99-02-25, M. Cuddihy ; *Jalbert et La Boîte à coupe*, 151993-32-0011, 02-03-25, G. Tardif ; *Moreau et C. & G. Fortin inc.*, 15553-04-8911, 92-06-05, P. Brazeau ; *St-Amant et Domtar inc.*, 12788-05-8904, 92-06-17, É. Harvey (J4-11-13).

127. LATMP, art. 236.

128. LATMP, art. 237.

modalités d'exercice sont modulées en fonction de la taille de l'entreprise. Dans une entreprise comptant 20 travailleurs ou moins, le droit à la réintégration prioritaire est d'une durée d'un an suivant le début de l'absence continue alors que cette durée est de deux ans dans le cas d'une entreprise de plus de 20 travailleurs¹²⁹. Si le salarié devient apte à exercer son emploi après l'expiration du délai pour l'exercice de son droit de retour au travail, il aura droit à l'indemnité de remplacement du revenu pendant une période maximale d'un an¹³⁰.

Lorsque le salarié conserve des limitations fonctionnelles incompatibles avec l'emploi qu'il occupait au moment de sa lésion, la CSST détermine un emploi convenable qu'il peut exercer, soit chez son employeur ou, si tel emploi n'est pas disponible chez ce dernier, ailleurs sur le marché du travail. À compter de la date où il sera jugé apte à exercer cet emploi convenable, le salarié aura droit à l'indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il occupe cet emploi et ce, pendant une période maximale d'un an¹³¹. Par la suite, il recevra une indemnité réduite correspondant à la différence entre le salaire qu'il tirait de l'emploi qu'il occupait au moment de sa lésion professionnelle, et celui estimé de l'emploi jugé convenable¹³².

Il est important de souligner que dans le cadre de cet exercice de détermination d'un emploi convenable, la LATMP n'impose pas à l'employeur une obligation de modifier l'emploi du salarié accidenté ou un autre emploi existant dans son entreprise pour l'adapter aux limitations fonctionnelles de ce dernier. C'est du moins l'interprétation qui fut donnée jusqu'à présent aux termes « emploi convenable disponible »¹³³. Or, en contexte de lésion psychologique, les limitations fonctionnelles relèvent souvent du contexte organisationnel du travail. Il peut s'agir, par exemple, d'une prohibition d'être en contact avec les personnes dont le comportement a entraîné la lésion, ou encore de retourner dans un milieu de travail au climat délétère. En pareilles circonstances, le salarié ne pourra pas exercer son droit au

129. LATMP, art. 240.

130. LATMP, art. 48.

131. LATMP, art. 49, al. 2.

132. LATMP, art. 49, al. 1.

133. Anne-Marie LAFLAMME, « Le maintien en emploi du salarié handicapé : effets et limites de l'obligation d'accommodement raisonnable en droit québécois », dans *Pistes*, vol. 12, n° 1, 2010, p. 9, en ligne : <<http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a1.htm>> ; Anne-Marie LAFLAMME, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur ? », (2007) 48 *Les Cahiers de Droit* 215-247.

retour au travail chez son employeur si celui-ci omet d'éliminer les contraintes incompatibles avec ses limitations fonctionnelles. Cette situation est préjudiciable aux victimes de harcèlement psychologique, tel que l'illustre la décision *Blouin et A.F.G. Industries ltée*¹³⁴. Dans cette affaire, le médecin traitant du salarié a jugé qu'il ne pouvait plus entrer en contact avec les collègues de travail qui lui avaient fait subir du harcèlement psychologique sur une longue période. Comme ces harceleurs étaient toujours au service de l'employeur, la CLP a considéré que les limitations fonctionnelles empêchaient le salarié de retourner dans son emploi prélésionnel, malgré la volonté de ce dernier, précisant qu'elle n'avait pas compétence pour ordonner à l'employeur de modifier l'environnement de travail. Cette décision confirma donc la perte d'emploi du salarié, qui bénéficia de l'indemnité de remplacement du revenu pendant une période maximale d'un an, afin de se replacer ailleurs sur le marché du travail.

Somme toute, l'étude du régime de réparation des lésions professionnelles démontre qu'il n'a pas été conçu pour répondre aux besoins particuliers des salariés ayant subi une atteinte à leur santé psychologique, et encore moins aux victimes de harcèlement psychologique. D'une part, le barème des dommages corporels ne permet pas d'indemniser adéquatement l'atteinte à l'intégrité psychologique de ces victimes et d'autre part, aucune compensation n'est prévue pour réparer leur préjudice moral et en particulier, l'atteinte à leur dignité découlant d'un comportement vexatoire. Quant au droit à la réadaptation et au retour au travail, il n'est pas toujours d'un grand secours pour ces salariés qui ne sont généralement pas en mesure de réintégrer un emploi chez leur employeur initial et dont le remplacement sur le marché du travail peut s'avérer difficile.

Finalement, la dualité des recours entraîne des embûches additionnelles pour les victimes en raison de la difficulté de circonscrire la compétence respective des tribunaux chargés de statuer sur ces litiges et sur les différents types de réparation appropriés. Nous examinerons ces difficultés dans la section qui suit.

2. LA DIFFICILE COHABITATION DES RECOURS ET LES CONSÉQUENCES POUR LES VICTIMES

La difficile conciliation du recours prévu à la LNT et de celui découlant du régime de la LATMP trouve sa source dans le principe de l'immunité civile consacré par le compromis social sur lequel

134. 2007 QCCLP 2577 [*Blouin*].

repose le régime de réparation des lésions professionnelles. Nous examinerons d'abord les origines et la portée de ce principe avant d'analyser les problèmes particuliers découlant de l'application de l'article 123.16 LNT.

2.1 La lésion professionnelle et le principe de l'immunité civile

La LATMP confère une immunité civile à l'employeur et au collègue de travail, pour les dommages reliés à une lésion professionnelle¹³⁵. Ce principe remonte à l'adoption des premières lois sur les accidents du travail. À l'époque, une telle législation était devenue nécessaire en raison de l'industrialisation et du recours accru à la machinerie qui avaient fait augmenter de manière considérable le risque d'accidents pour les travailleurs. Ces derniers, ne bénéficiant d'aucune mesure de protection du revenu en cas de blessure, devaient se tourner vers le régime de la responsabilité civile afin d'obtenir une compensation. Toutefois, en raison du fardeau de preuve et du fait que la moitié des accidents du travail étaient dus à une cause non déterminée¹³⁶, le droit à la réparation se trouvait compromis. Les employeurs invoquaient fréquemment le cas fortuit ou la force majeure afin d'être exonérés de leur responsabilité¹³⁷. Par voie de conséquence, les travailleurs qui intentaient des recours demeuraient des années sans indemnité en raison de débats longs et coûteux¹³⁸. En 1909, la *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*¹³⁹ était adoptée dans le but de réduire les difficultés liées aux réclamations fondées sur la responsabilité civile. En contrepartie d'une indemnisation des accidents du travail sans égard à la faute et à la charge des employeurs, cette loi accordait une

135. LATMP, art. 438 et 442.

136. Horace ARCHAMBAULT, *Loi relative aux dommages résultant des accidents du travail, Discours prononcé au Conseil législatif*, le 1^{er} juin 1904, Québec, 1904, p. 8 ; Jean NADON, « Législation des accidents du travail », (1943) 3 *R. du B.* 13, 15.

137. Jean-H. GAGNÉ et Gérard TRUDEL, *La législation du travail dans la province de Québec 1900-1953*, Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, Québec, 1955, p. 21.

138. Joseph Cléophas LAMOTHE, *Responsabilité du patron dans les accidents du travail*, Montréal, Carswell, 1905, p. 114 et 115.

139. S.Q. 1909, c. 66. Cette loi est fondée sur le rapport de la Commission Globensky. Voir Commission sur les accidents du travail, *Rapport de la Commission d'enquête sur les accidents du travail*, par Arthur Globensky, Québec, 1908.

immunité civile à ces derniers ainsi qu'aux travailleurs dont ils risquaient d'assumer les faits fautifs¹⁴⁰.

Ce principe immunitaire est demeuré au fil des années malgré les modifications apportées aux lois sur les accidents du travail et à leur champ d'application. En 1996, il a été au cœur d'un débat devant la Cour suprême du Canada qui a alors confirmé sa large portée. Dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques*¹⁴¹, la Cour suprême fut appelée à préciser la portée des articles 438 et 442 LATMP, dans le contexte où une victime de harcèlement sexuel au travail avait obtenu une compensation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles. Jugeant que cette indemnisation ne suffisait pas à réparer les conséquences réelles du harcèlement dont elle avait été victime, celle-ci tenta d'obtenir des dommages moraux et punitifs de la part de son employeur, un syndicat, en se fondant sur l'article 49 de la *Charte québécoise*. Après avoir analysé le régime de la LATMP et ses objectifs, les juges majoritaires de la Cour suprême ont considéré que l'immunité civile qui y était consacrée prohibait tout recours à l'encontre de l'employeur et du coemployé fautif et ce, pour tous les dommages matériels, moraux et punitifs en lien avec les événements ayant entraîné la lésion professionnelle. La Cour écrit :

[...] l'art. 438 a pour effet de valablement interdire à la victime d'une lésion professionnelle l'usage du recours en dommages-intérêts prévu à la *Charte*. Par cette exclusion, la *LATMP* ne contrevient évidemment pas à l'un des droits garantis aux art. 1 à 38 de la *Charte*. D'ailleurs, la victime d'une lésion professionnelle ne se trouve pas privée de toute forme de compensation monétaire. Elle se voit plutôt soumise à un régime particulier, qui offre nombre d'avantages, mais qui ne permet d'obtenir qu'une indemnisation partielle et forfaitaire.¹⁴²

La large portée accordée au principe de l'immunité civile conférée par la LATMP peut avoir pour effet de priver le salarié victime de harcèlement psychologique d'une juste réparation pour le préjudice

140. Lucille DUBÉ, « L'immunité civile des employeurs en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 83 à 85.

141. [1996] 2 R.C.S. 345 [*Béliveau St-Jacques*].

142. *Ibid.*, par. 133. La Cour suprême a eu l'occasion de préciser récemment que les particularités propres aux régimes publics d'indemnisation tel que celui de la LATMP justifiaient cette immunité, même à l'égard des dommages punitifs, qui ont pourtant un caractère autonome. Voir *de Montigny c. Brossard (Succession)*, 2010 CSC 51, par. 45.

réellement subi. Par exemple, l'affaire *Blouin*¹⁴³, dont nous avons traité dans la section précédente, a également été portée devant un arbitre de griefs lorsque le salarié, débouté de son recours en réintégration par la CLP, a voulu obtenir des dommages-intérêts pour compenser la perte de son emploi. Or, l'arbitre a soutenu qu'il ne pouvait accorder des dommages liés à la perte d'emploi du plaignant puisque celle-ci était directement reliée à sa lésion professionnelle, de sorte que le principe de l'immunité était pleinement applicable¹⁴⁴.

La Cour d'appel du Québec a également énoncé, dans l'arrêt *Genest*¹⁴⁵, que le régime de la LATMP était non seulement exclusif, mais également obligatoire. En l'espèce, la Cour devait décider si le recours en dommages-intérêts prévu à la *Charte québécoise* était ouvert à la victime qui s'absente de son travail en raison de la maladie résultant du harcèlement sexuel qu'elle a subi en milieu de travail, lorsque celle-ci ne s'est pas prévaluée des droits qui résultent de la LATMP¹⁴⁶. La Cour rappela d'abord les principes établis dans l'arrêt *Béliveau St-Jacques* :

- l'immunité civile de l'employeur et du coemployé est de grande portée et elle vise le recours en dommages qui résulte d'un événement constitutif de la lésion professionnelle ;
- la LATMP repose sur le principe de la responsabilité sans faute et prévoit un mécanisme d'indemnisation forfaitaire ;
- l'article 49 de la Charte doit céder le pas à l'article 438 LATMP¹⁴⁷.

Au regard de ces principes, elle en est venue à la conclusion que l'immunité civile de l'employeur devait prévaloir, peu importe que le salarié ait déposé ou non une réclamation à la CSST, dès lors qu'il avait été victime d'une lésion professionnelle susceptible d'indemnisation au sens de cette loi.

143. *AFG Industries ltée et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Québec)*, D.T.E. 2008T-204 (T.A.).

144. *Ibid.*, p. 13.

145. *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, D.T.E. 2001T-99 [*Genest*]. Voir également *Ghanouchi c. Lapointe*, D.T.E. 2009T-81. Dans cet arrêt, la Cour d'appel confirme la grande portée de l'immunité civile tout en précisant que celle-ci ne s'applique pas aux dommages découlant d'une atteinte à la réputation.

146. *Ibid.*, par. 13.

147. *Ibid.*, par. 18.

Cette exclusivité et ce caractère obligatoire du régime de réparation de la LATMP ont été consacrés par le législateur à l'article 123.16 LNT, qui limite les pouvoirs de la CRT (de l'arbitre ou de la CFP) en contexte de lésion professionnelle. Cette disposition suscite toutefois des difficultés d'interprétation en plus d'engendrer de nombreux litiges procéduraux.

2.2 L'article 123.16 LNT : une compétence partagée en contexte de lésion professionnelle

Tel que mentionné précédemment, l'article 123.16 LNT précise que la CRT (l'arbitre ou la CFP) ne peut accorder les réparations prévues aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15, soit le salaire perdu, les dommages-intérêts punitifs et moraux et le financement du soutien psychologique, pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique. Cet article précise également que le tribunal doit réserver sa décision au regard de ces paragraphes s'il « estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle ».

2.2.1 Des pouvoirs limités

Dans la décision *Clavet*¹⁴⁸, la Cour supérieure, saisie d'une requête en révision judiciaire, a indiqué à la CRT qu'elle devait soulever d'office la question de l'existence probable d'une lésion professionnelle, parce que la compétence de la CSST à cet égard est une question d'ordre public. Elle a ajouté que la CRT devait exercer pleinement la compétence qui lui était conférée par la LNT afin de déterminer la probabilité de l'existence d'une lésion professionnelle et ce, même si le salarié n'a pas produit de réclamation auprès de la CSST :

Si un salarié choisit de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail et de réclamer une indemnisation en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, [...] l'exercice doit se faire jusqu'au bout, devant la Commission des relations du travail, pour déterminer s'il doit être estimé probable qu'il y a eu lésion professionnelle, et non sur la seule foi des apparences.¹⁴⁹

148. *Clavet c. Commission des relations du travail*, 2007 QCCS 4450 [*Clavet*].

149. *Ibid.*, par. 64.

Au sujet des termes « estime probable », la Cour supérieure s'exprimait comme suit :

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

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

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

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

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

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

Manière de penser, de juger ; attitude de l'esprit qui tient pour vraie une assertion ; assertion que l'esprit accepte ou rejette (généralement en admettant une possibilité d'erreur).¹⁵⁰

Ainsi, même si la question ne relève aucunement de son champ d'expertise, la CRT pourra être tenue de statuer sur l'existence probable d'une lésion professionnelle. La CRT a exercé cette compétence dans la décision *Roy c. Maisons Laprise*¹⁵¹. Il s'agissait dans cette affaire d'une salariée qui avait été insultée et humiliée de manière constante par des collègues de travail. Elle avait également été agressée physiquement à deux reprises par l'un d'entre eux, sans toutefois devoir s'absenter du travail suite à ces agressions. Forcée de démissionner, elle réclamait de son employeur une indemnité pour perte d'emploi ainsi que des dommages moraux et punitifs. La CRT a conclu que les paroles, les actes et les gestes qu'elle avait subis constituaient bel et bien du harcèlement psychologique mais qu'elle n'estimait pas probable qu'elle ait subi une lésion professionnelle, faute de preuve d'une lésion psychologique. Cependant, en ce qui a trait aux agressions physiques, la CRT a réservé sa décision sur les

150. *Ibid.*, par. 57 à 60.

151. Précitée, note 62.

dommages moraux et punitifs, au motif qu'elle estimait probable que ces gestes aient entraîné chez la victime une lésion professionnelle :

« *Sans en être absolument certaine* », la Commission a tout lieu de croire que les marques que montrait la plaignante le 8 janvier 2006 et la douleur qu'elle a ressentie aux deux occasions avaient été entraînées par ces agressions ; qu'elles constituaient des lésions professionnelles.¹⁵²

Cette distinction amène ensuite la CRT à conclure, au sujet des dommages :

Les réclamations de la plaignante en regard de sa perte salariale et de l'indemnité de perte d'emploi ne nécessitent pas l'application de l'article 123.16 puisqu'en aucune façon il n'est question, à leur propos, de lésion professionnelle. La perte salariale est liée à un congédiement qui découle de l'accumulation des gestes et comportements constituant la trame de fond du harcèlement psychologique subi, et l'autre indemnité est liée, comme son nom l'indique, à la perte d'emploi.

La situation est différente en ce qui concerne les dommages moraux et les dommages punitifs que réclame la plaignante qui sont, en partie, reliés aux deux agressions. C'est sans les prendre en compte que la Commission analysera donc les demandes de la plaignante quant aux mesures de réparation reliées au reste des actes et des gestes de harcèlement psychologique.¹⁵³

On peut déplorer que la question complexe de l'existence probable d'une lésion professionnelle soit dévolue à un tribunal dont ce n'est pas le champ d'expertise et ce, alors que la CLP elle-même peine à trancher ces litiges. De plus, il va sans dire que cette distinction au sujet de la source du dommage, selon que les gestes constitutifs de harcèlement ont causé ou non une lésion professionnelle, est difficile à appliquer lorsqu'il s'agit d'évaluer le quantum. À cet égard, la LNT exige de la CRT qu'elle distingue également « la période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle » afin de déterminer les réparations prévues aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 LNT.

Ainsi, dans la décision *Ovide Morin inc. et Morin Arpin*¹⁵⁴, la plaignante avait été victime d'une lésion professionnelle découlant d'événements harcelants survenus entre le 1^{er} septembre et 20 octobre 2004. Or, le harcèlement s'était poursuivi après le congédiement

152. *Ibid.*, par. 67.

153. *Ibid.*, par. 80 et 81

154. 2009 QCCRT 89.

de la plaignante, et ce, même pendant les audiences. De plus, la preuve avait démontré que certains comportements dérogatoires des harceleurs étaient survenus avant le 1^{er} septembre 2004. Dans ce contexte, la CRT a considéré qu'elle pouvait accorder des dommages moraux et punitifs en lien avec les événements « autres » que ceux survenus pendant la période du 1^{er} septembre au 20 octobre 2004, permettant ainsi à la victime de recevoir une indemnisation, mais seulement pour *certain*s des gestes harcelants qu'elle avait subis¹⁵⁵...

Ultimement, cette exclusivité du régime de réparation est susceptible de priver les victimes de tout recours en vertu de la LNT, dans la mesure où la réclamation se limite à l'octroi de dommages-intérêts en lien avec des événements qui, selon toute probabilité, sont susceptibles d'avoir causé une lésion professionnelle. Cette embûche n'a pas échappé aux organismes défenseurs des droits des victimes. Ainsi, l'organisme Au bas de l'échelle met en garde les salariés qui déposent une plainte fondée sur le harcèlement psychologique à la CNT, de ne pas réclamer uniquement les réparations prévues aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 LNT, précisant que si la CSST accepte la réclamation pour toute la période où le salarié a été sans salaire, la CRT pourra rejeter la plainte devenue sans objet¹⁵⁶. Cette situation s'est produite dans l'affaire *Haddad c. Vêtements Va-Yola ltée*¹⁵⁷ où le plaignant réclamait 100 000 \$ à titre de dommages moraux et punitifs. La CLP ayant conclu que le plaignant avait subi une lésion psychique en raison des mêmes événements, la CRT rejette la plainte dans les termes suivants :

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

[34] Ainsi, il n'est pas utile que la Commission se prononce sur la présence de harcèlement psychologique car, même si elle concluait en ce

155. *Ibid.*, par. 50 et 51.

156. AU BAS DE L'ÉCHELLE, *La plainte relative au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16)*, section 11.6, document non daté, en ligne : <http://www.aubasdelechelle.ca/vos-droits-au-travail/11.-les-plaintes-a-la-commission-des-normes-du-travail.html#reclamation_csst>, page consultée le 11 octobre 2010 [*La plainte relative au harcèlement*].

157. 2008 QCCRT 177.

sens, elle ne pourrait ordonner la réparation demandée. En effet, le paiement d'une somme pour dommages et intérêts constituerait alors une double indemnisation d'une lésion professionnelle, alors que la *LATMP* est fondée sur un système sans responsabilité.¹⁵⁸

Ces difficultés liées à la dualité des recours et à l'exclusivité du régime de la *LATMP* entraînent aussi un autre effet pervers. En effet, un important contentieux s'est développé portant sur des questions préliminaires, telles que l'application du principe de la chose jugée, la litispendance ou encore la suspension des procédures. Ces litiges procéduraux ne sont pas sans impact sur le droit des victimes à une réparation efficace.

2.2.2 Des litiges procéduraux

La dualité des recours prévus à la LNT et à la *LATMP* a amené la CRT et les arbitres de grief à s'interroger sur l'application du principe de l'autorité de la chose jugée. Ce moyen a été invoqué lorsqu'une décision de la CLP avait conclu à l'absence de harcèlement psychologique dans le cadre d'un litige relatif à l'existence d'un accident du travail. La jurisprudence est partagée sur la question. Certains arbitres de griefs et commissaires de la CRT ont rejeté ce moyen au motif que l'objet des deux litiges était différent¹⁵⁹ ; par contre d'autres l'ont accueilli¹⁶⁰, et cette interprétation a été confirmée récemment par la Cour supérieure¹⁶¹ dans le cadre d'un litige qui avait été porté initialement devant l'arbitre de griefs. En l'espèce, la Cour supérieure a confirmé l'interprétation voulant qu'il y ait chose jugée sur la question du harcèlement psychologique au travail en raison de la décision défavorable de la CLP portant sur l'admissibilité d'une lésion professionnelle dans le cadre d'une réclamation fondée sur les mêmes faits.

Cette interprétation nous semble faire fi de la règle de la triple identité prévue à l'article 2848 C.c.Q., selon laquelle la partie qui invoque l'autorité de la chose jugée doit démontrer l'existence d'une

158. *Ibid.*, par. 33 et 34.

159. *H.H. c. Hôpital chinois de Montréal*, 2007 QCCRT 277 ; *Wood c. Willis Brazolot & Cie inc.*, 2009 QCCRT 377 ; *Cadieux*, précitée, note 53.

160. *Cargill ltée c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500*, 2009 QCAG 34611 ; *Conseil du Québec, Unite Here c. Beaulieu Canada inc.*, 2006 QCAG 40685.

161. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier-SCEP c. Amdocs Gestion de services canadiens inc.*, 2009 QCCS 467, désistement de la requête pour permission d'appeler ; règlement hors cour (C.A., 2010-02-11), 500-09-019472-091.

même cause, des mêmes parties et du même objet¹⁶². En premier lieu, l'identité des parties est discutable. En effet, dans le contexte d'un arbitrage de grief, c'est le syndicat (et non le salarié) qui est partie au litige en raison du monopole de représentation dont il jouit. En ce qui concerne le recours en vertu de la LATMP, celui-ci est dirigé contre la CSST et non contre l'employeur, même si ce dernier, dans les faits, défend la décision qui lui est favorable. Ensuite, il nous apparaît clair que la cause et l'objet des litiges sont foncièrement différents. En particulier, l'identité de cause suppose non seulement une identité des faits mais aussi de la qualification juridique de ces faits¹⁶³. La cause d'action constitue le fait juridique qui donne ouverture au droit réclamé. Il s'agit de ce que l'on doit prouver pour obtenir gain de cause¹⁶⁴. Dans l'arrêt *Rocois Construction c. Dominion Ready Mix inc.*¹⁶⁵, la Cour suprême nous enseigne que :

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

Il est vrai que la preuve requise afin de démontrer le harcèlement sera parfois la même que celle qui permettra de démontrer la présence d'un accident du travail. En effet, on peut facilement imaginer que la conduite constitutive de harcèlement psychologique au travail, au sens de la LNT, pourra également constituer un événement « sortant du cadre normal et habituel du travail » et être ainsi assimilée à un « accident du travail » au sens de la LATMP. D'ailleurs, la CLP elle-même s'est parfois inspirée du concept de harcèlement psychologique afin de statuer sur l'admissibilité de ce type de réclamation¹⁶⁶. Il n'en demeure pas moins que la qualification juridique

162. Jean-Yves BRIÈRE, « Quand la chose jugée devient déraisonnable ! », *Bulletin travail*, CCH, vol. 11, n^o 5, mai 2009, p. 1.

163. Jean-Claude ROYER, *La preuve civile*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, par. 831.

164. *Angers c. Centre Start Montréal inc.*, J.E. 2005-646 (C.S.).

165. [1990] 2 R.C.S. 440 [*Rocois*].

166. Voir notamment *Dumont et Hôpital de l'Enfant-Jésus (St-Sacrement)*, 2010 QCCLP 5199 ; *Larivière et Corp. d'aliments Ronzoni du Canada*, 2010 QCCLP 5320 [*Larivière*] ; *Compagnie A et C.H.*, 2010 QCCLP 5704 ; *S.B. et Compagnie A*, 2010 QCCLP 5748 ; *Claveau et CSSS Chicoutimi-CHSLD Chicoutimi*, C.L.P. 320102-02-0706, 11 juin 2008, J.-F. Clément ; *P...B... N... et S...L...*, C.L.P. 317957-31-0705, 1^{er} octobre 2007, M. Beaudoin.

des faits est forcément différente en raison des concepts distincts sur lesquels s'appuie la réparation dans les deux régimes. Dans le cas de la LATMP, le droit à la réparation est lié à l'existence d'une lésion professionnelle et nécessite non seulement la preuve d'un « événement imprévu et soudain », mais également celle de la relation causale entre la maladie et l'événement. Du côté de la LNT, le droit à la réparation trouve sa source dans le manquement par l'employeur de respecter ses obligations de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique en milieu de travail. Dans la décision *Larivière*, la CLP exprime ainsi ses réserves quant à l'assimilation des concepts :

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

Le principe de la chose jugée nous apparaît donc inapplicable en pareilles circonstances. Il en va tout autant de la litispendance, qui a été invoquée dans quelques décisions. Tout comme pour la chose jugée, une requête en litispendance doit établir qu'il y a, entre les deux affaires, identité de parties, d'objet et de cause. Cependant, selon la jurisprudence, le tribunal doit redoubler de prudence puisque le rejet erroné d'une action pour cause de litispendance entraîne la négation définitive des droits d'un justiciable, sans examen de l'affaire au mérite¹⁶⁷. Jusqu'à présent, la CRT a estimé qu'il n'y avait pas litispendance entre une plainte pour harcèlement psychologique et une réclamation effectuée en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles¹⁶⁸.

La CRT a par contre décidé, dans quelques affaires, de suspendre les procédures et ce, même en l'absence de litispendance¹⁶⁹. Une telle manière de procéder n'est pas systématique puisque le tribunal doit considérer qu'il en résultera une meilleure administration

167. *Rocois*, précitée, note 165, par. 31.

168. Voir notamment *Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here*, 2006 QCCRT 478 ; *Ha c. Hôpital chinois de Montréal*, 2007 QCCRT 277 et *Rajeb c. Solutions d'affaires Konica Minolta (Montréal) inc.*, 2008 QCCRT 169. Voir également la décision arbitrale suivante dans laquelle l'arbitre conclut à l'absence de litispendance : *Syndicat des employé(e)s des aéroports de Montréal c. Archambault*, 2010 QCAG 72280.

169. *Abouellella et Société hôtelière Hunsons inc.*, 2009 QCCRT 85.

de la justice¹⁷⁰. Dans l'affaire *Rajeb et Solutions d'affaires Konica Minolta inc.*¹⁷¹, la plaignante réclamait devant la CRT les réparations prévues aux paragraphes (2), (4) et (6) de l'article 123.15 LNT, alors qu'un litige était également porté devant la CLP concernant l'admissibilité de sa réclamation pour une lésion professionnelle en rapport avec les mêmes faits. Considérant que l'enquête s'annonçait très longue et qu'il y avait une juxtaposition presque parfaite entre les dommages recherchés par la plaignante en vertu des deux lois, la CRT a accueilli la demande de l'employeur et accepté de suspendre l'examen de la plainte jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par la CLP, précisant que la plainte pourrait alors devenir sans objet. Cette décision démontre bien les écueils du régime pour la victime de harcèlement psychologique qui risque ainsi d'être privée de son recours en vertu de la LNT.

Les moyens préliminaires soulevés en réaction aux conflits juridictionnels ont pour effet d'allonger le processus menant à la réparation des conséquences du harcèlement psychologique au travail. Ils peuvent également décourager les victimes d'entreprendre des démarches pour obtenir réparation. La porte-parole de l'organisme Au bas de l'échelle souligne à cet égard : « les personnes sont souvent craintives et vulnérables, et elles peuvent reculer facilement si les démarches sont trop complexes ou décourageantes »¹⁷².

Au demeurant, il faut se demander si cette dualité de recours ne constitue pas un obstacle à l'obtention d'une réparation juste et équitable.

2.3 La réparation des conséquences du harcèlement psychologique compromise ?

Le harcèlement psychologique en milieu de travail a des effets dévastateurs pour la santé des victimes. Plusieurs études ont démontré les conséquences, tant sur la santé physique que psychologique du salarié. Au plan de la santé psychologique, le harcèlement peut

170. *Caluori et Fleurant c. Entourage Solutions technologiques*, 2004 QCCRT 646 ; *Parisien c. Station Mont-Tremblant, société en commandite*, 2003 QCCRT 433 ; *Lacroix c. Alliance autochtone du Québec inc.*, 2007 QCCRT 292 ; *Rajeb c. Solutions d'affaires Konica Minolta (Montréal) inc.*, 2008 QCCRT 169.

171. 2008 QCCRT 169.

172. AU BAS DE L'ÉCHELLE, *Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard où en sommes-nous ?* par Carole HENRY, Montréal, Au bas de l'échelle, 2009, p. 12 [*Le recours*].

engendrer des sentiments de colère, d'impuissance, de honte, de la peur, de l'angoisse ainsi qu'une perte de motivation au travail¹⁷³. Quant aux effets sur la santé physique, certaines personnes peuvent présenter des troubles gastro-intestinaux, de l'insomnie, de la fatigue chronique, une variation de poids alors que d'autres éprouvent des problèmes durant leur grossesse ou une perte de libido¹⁷⁴.

Les conséquences du harcèlement psychologique se font ressentir tant dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle de la victime. La fragilité psychologique découlant d'une situation de harcèlement peut causer des conflits dans le couple, de la colère ou de l'impatience envers les enfants et dans plusieurs cas elle entraîne l'isolement, des dépressions graves et parfois même le suicide¹⁷⁵. Au niveau professionnel, la victime est angoissée et constamment sous pression, ce qui peut la pousser à commettre des erreurs, à se faire critiquer et à perdre confiance en elle. S'ensuit une baisse de motivation et de l'absentéisme. Dans ce contexte, plusieurs salariés victimes de harcèlement psychologique devront prendre de longs congés de maladie et parfois même quitter leur emploi¹⁷⁶.

Les difficultés liées aux conflits juridictionnels constituent un fardeau additionnel pour ces victimes durement touchées. Le maintien de l'exclusivité du régime de la LATMP et, en particulier, la réserve de juridiction prévue à l'article 123.16 LNT ont pour effet d'obliger les salariés à déposer presque systématiquement une réclamation à la CSST et une plainte en vertu de la LNT¹⁷⁷. Cette situation entraîne plusieurs effets pervers. Comme le souligne la professeure Katherine Lippel, elle oblige les victimes à subir « [...] deux

173. Harvey H. HORNSTEIN, *Brutal Bosses and Their Prey: How To Identify and Overcome Abuse in The Workplace*, New York, Riverhead Books, 1996.

174. Voir notamment GUBERMAN, *supra*, note 58 ; Chantal AUROUSSEAU et Simone LANDRY avec la collaboration de Monique SAMSON et Pauline GAUTHIER, *Les professionnelles et professionnels aux prises avec la violence organisationnelle*, Protocole UQAM-CSN-FTQ, Document n° 64, Montréal, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, 1996, p. 67 ; Dominique DAMANT, Johanne DOMPIERRE et Nathalie JAUVIN, *La violence en milieu de travail*, Université Laval, CRI-VIFF, 1997, p. 41 ; Chantal LECLERC, Brigitte Le BLOND et Céline ROUSSIN, *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique*, Université Laval, Cahier du CRIEVAT Laval, 2000.

175. GUBERMAN, *ibid.*, p. 176.

176. *Ibid.*

177. L'organisme Au bas de l'échelle suggère d'ailleurs au travailleur de déposer les deux requêtes afin d'éviter de perdre des droits. Voir AU BAS DE L'ÉCHELLE, *La plainte relative au harcèlement*, *supra*, note 156.

procès devant deux instances, chacun visant un objectif distinct, chacun pouvant constituer une source de traumatisme »¹⁷⁸.

De plus, ce double procès a pour effet de médicaliser les cas de harcèlement psychologique, souvent au détriment de la victime. Dans le cadre du traitement de la réclamation à la CSST ou à la CLP, l'état de santé psychologique du salarié fera l'objet d'une analyse approfondie et son passé sera scruté à la loupe dans le but d'y déceler des antécédents psychologiques ou une fragilité émotive. Le débat est centré sur la victime plutôt que sur le comportement harcelant¹⁷⁹. De plus, la preuve de la relation entre le harcèlement psychologique et la lésion professionnelle n'est pas toujours aisée et fera souvent l'objet d'expertises médicales contradictoires¹⁸⁰. Ceci alourdit le processus de réclamation à la CSST qui est déjà en soi très éprouvant pour la victime¹⁸¹. Finalement, les statistiques démontrent que les réclamations pour lésions psychologiques sont souvent refusées par la CSST et que la victime devra se rendre au dernier palier d'appel pour obtenir gain de cause¹⁸². Or, les multiples examens, l'audition, les interrogatoires et contre-interrogatoires sont difficiles à supporter pour une victime souffrant de problèmes de santé psychologique¹⁸³. L'attitude des employeurs et parfois même celle de certains

-
178. Katherine LIPPEL, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », en ligne : (2005) 7:3 *Pistes* <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>> [« Portrait des recours »].
179. Katherine LIPPEL et Diane DEMERS, *L'accès à la justice pour des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision Béliveau St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation des dommages*, Ottawa, Condition féminine Canada, mars 1998. Voir également Finn MAKELA, « "Tell Me Where It Hurts": Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Hysterical Victims », (2006) 51 *McGill L.J.* 27, 39.
180. Solange PRONOVOST, « La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail (2003)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 150 à 152.
181. Katherine LIPPEL, « L'expérience du processus d'appel en matière de lésions professionnelles tel que vécu par les travailleuses et les travailleurs », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (2006)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006.
182. Une étude a démontré que le taux d'acceptation des dossiers de harcèlement soumis à la CSST est de 2,8 %, il passe à 6,8 % en révision de la CSST et à 29,6 % lorsque le cas est soumis à la CLP. LIPPEL, « Portrait des recours », *supra*, note 178.
183. Katherine LIPPEL, *Rapport interministériel sur le harcèlement psychologique au travail : commentaires de Katherine Lippel*, document non daté, p. 8.

décideurs peuvent également augmenter le stress de la victime qui doit comparaître lors de l'audition¹⁸⁴.

Les conclusions de la professeure Louise Langevin, dans une étude relative au harcèlement sexuel en milieu de travail, nous apparaissent transposables à toute situation de harcèlement psychologique au travail :

Le harcèlement sexuel se transforme en maladie et la victime, en malade. Le harceleur s'en tire (La victime ne peut le poursuivre bien qu'il puisse être l'objet de sanctions disciplinaires par l'employeur) et la victime n'obtient aucune reconnaissance sociale et juridique de l'atteinte à son droit à l'égalité. La C.S.S.T. ne peut ordonner à l'employeur aucune mesure pour faciliter le retour au travail de la travailleuse, comme muter l'employé harceleur. Sans compter que la victime devra peut-être porter en appel la décision initiale qui lui refuse l'indemnisation.¹⁸⁵

La victime dont la lésion professionnelle est reconnue aura le droit de recevoir des indemnités de remplacement du revenu durant la période pendant laquelle sa maladie l'a rendue inapte au travail. Une fois la lésion consolidée, son médecin devra déterminer si elle demeure avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles reliées à sa maladie. En l'absence de séquelles permanentes, aucune indemnisation additionnelle ne lui sera offerte et son employeur devra la réintégrer dans son poste, si elle est apte à l'occuper, et ce, sans obligation de modifier l'environnement de travail.

La LNT va plus loin et permet à la CRT de rendre des ordonnances à l'égard de l'employeur, notamment de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement. Pourtant, l'étude des décisions rendues jusqu'à présent démontre que la majorité des victimes ne souhaitent pas réintégrer leur emploi, mais plutôt obtenir une compensation monétaire pour les dommages qu'elles ont subis. À cet égard, la condamnation du harceleur à des dommages moraux et punitifs permet à la victime d'obtenir une compensation pour l'atteinte à sa dignité, tandis que la LATMP, qui ne reconnaît pas la faute de l'auteur du dommage, ne permet qu'une compensation partielle et limitée pour l'atteinte à l'intégrité physique ou psychologique.

184. GUBERMAN, *supra*, note 58, p. 209.

185. Louise LANGEVIN, « Progrès ou recul : réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec », (2005) 17 *Can. J. Women & L.* 197, 204.

CONCLUSION

La dualité des recours en matière de harcèlement psychologique, pour les victimes qui ont également subi une lésion professionnelle, priorise la réparation de l'atteinte à la santé et ce, au détriment de l'atteinte à la dignité. En effet, le recours exclusif prévu à la LATMP associe le harcèlement psychologique en milieu de travail à un problème de santé mentale sans reconnaître explicitement qu'il s'agit d'un comportement répréhensible qui doit être enrayé. L'exclusivité de ce régime prive les salariés d'un recours pour l'ensemble des dommages qu'ils ont subis, notamment les dommages moraux et punitifs. Fait encore plus inquiétant, les réparations offertes par le régime d'indemnisation des lésions professionnelles ne sont pas adaptées à la réalité des victimes de harcèlement psychologique, plus particulièrement en ce qui concerne le quantum des dommages pour l'atteinte à l'intégrité psychologique, le droit à la réadaptation et le droit au retour au travail¹⁸⁶.

Face à cette multiplicité de portes à laquelle elle peut frapper, la victime aura de la difficulté à identifier le forum compétent. Doit-elle obligatoirement déposer une réclamation en vertu du régime d'indemnisation des lésions professionnelles en plus d'une plainte en vertu de la LNT, au risque de devoir subir deux procès ? Devra-t-elle subir les aléas des nombreux problèmes procéduraux avant de pouvoir obtenir une décision sur le fond du litige ? À l'heure actuelle, certains organismes recommandent systématiquement au salarié victime de harcèlement psychologique d'intenter tous les recours possibles afin de protéger ses droits et ce, malgré les litiges procéduraux auxquels il s'expose¹⁸⁷.

En bout de piste, les victimes de harcèlement psychologique au travail sont souvent carrément démolies par le harcèlement qu'elles ont subi et la difficulté de faire reconnaître leurs droits. La porte-parole de l'organisme Au bas de l'échelle souligne que « le processus est long, exigeant et demande beaucoup de courage à des personnes dont la situation les a très souvent fragilisées »¹⁸⁸. La professeure Louise Langevin, dans une étude portant sur le harcèlement sexuel, démontre que les conflits juridictionnels ont pour effet de décourager

186. France CORMIER, « La victime de harcèlement et le processus de réadaptation professionnelle », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 263, *Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail* (2007), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2007.

187. AU BAS DE L'ÉCHELLE, *La plainte relative au harcèlement*, supra, note 156.

188. AU BAS DE L'ÉCHELLE, *Le recours*, supra, note 172, p. 36.

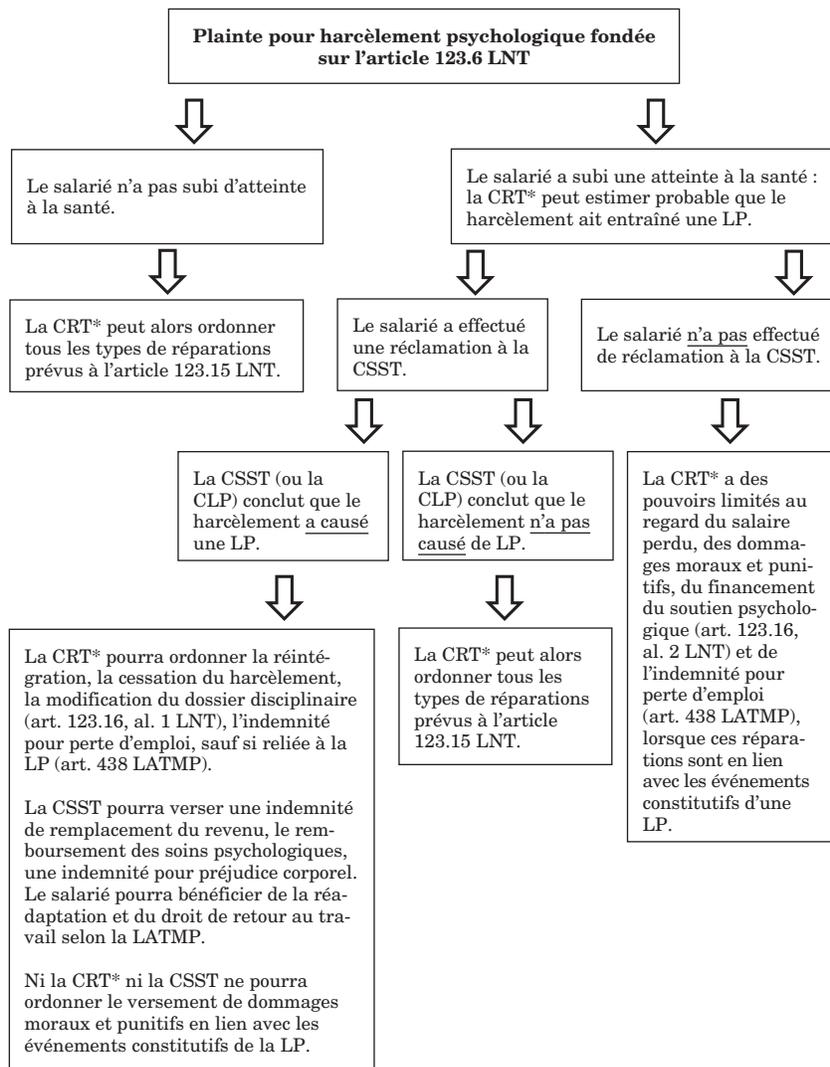
les victimes qui peuvent renoncer à porter plainte contre leur agresseur¹⁸⁹. Elle souligne qu'« en raison de la multiplicité des recours et des questions d'exclusivité de compétence, le phénomène du harcèlement sexuel disparaît pour devenir soit une lésion professionnelle, un problème de relations de travail, ou la violation d'une norme de travail »¹⁹⁰. Ces propos sont applicables à toutes les situations de harcèlement psychologique au travail. Plus de six ans après l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT, le législateur doit faire le bilan de leur interaction avec le régime de réparation des lésions professionnelles et se demander si la multiplicité des recours en cette matière ne profite pas davantage aux plaideurs qu'aux victimes...

189. LANGEVIN, *supra*, note 185, p. 216.

190. *Ibid.*

ANNEXE

**LES RÉPARATIONS ACCORDÉES SUITE À UNE
PLAINTE POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
DÉPOSÉE EN VERTU DE LA LNT**



* La CRT, l'arbitre ou la CFP.