

# Table des matières

À propos de l'auteur . . . . .	9
Remerciements . . . . .	11
Prologue . . . . .	13
Avant-propos . . . . .	15
Introduction . . . . .	37

## chapitre

<b>I</b> Harcèlement psychologique . . . . .	<b>39</b>
---	-----------

1.1 Quelle est l'origine de la protection contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	39
1.2 Quel est l'objectif premier de la protection contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	40
1.3 Quelle est la portée de cette protection? . . . . .	40
1.4 Qui a droit à la protection en cas de harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	41

1.5	Quelle est la définition du harcèlement psychologique et sexuel au sens des dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	42
1.6	De façon plus spécifique, qu'est-ce que le harcèlement psychologique au sens des dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	43
1.7	Est-ce que le harcèlement lié à de la discrimination est aussi visé? . . . . .	45
1.8	Quels sont les droits du salarié en lien avec le harcèlement psychologique au travail? . . . . .	46
1.9	Quels sont les éléments à prouver pour démontrer la présence du harcèlement psychologique au sens des dispositions de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? . . . . .	48
1.10	De façon plus précise, quels sont les éléments à prouver en cette matière? . . .	50
1.11	Pour déterminer si les allégations de harcèlement psychologique sont justifiées, quels sont les éléments qui doivent être pris en considération? . . . . .	53
1.12	Qu'est-ce que le modèle subjectif/objectif? . . . . .	55
1.13	Que vise le harcèlement psychologique et comment il engage la responsabilité de l'employeur? . . . . .	56
1.14	Qu'est-ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique? . . . . .	57

I.15	Qu'est-ce qu'une conduite vexatoire?...	<b>58</b>
I.16	Pourquoi doit-on tenir compte du critère de la personne raisonnable?.....	<b>59</b>
I.17	Pourquoi la conduite vexatoire doit s'apprécier de façon objective en fonction de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances?.....	<b>61</b>
I.18	De quel point de vue apprécie-t-on le harcèlement psychologique?.....	<b>63</b>
I.19	Pourquoi doit-on tenir compte de la version du salarié plaignant, et en fonction de quels critères? .....	<b>63</b>
I.20	Est-ce que la conduite reprochée doit être illégale, prohibée ou déraisonnable pour constituer du harcèlement psychologique?.....	<b>64</b>
I.21	Doit-on prouver la mauvaise foi ou l'intention de nuire de la personne visée pour qualifier une situation de harcèlement psychologique?.....	<b>66</b>
I.22	De quelle façon se manifeste la conduite vexatoire chez une personne? .....	<b>67</b>
I.23	Est-ce que l'on doit tenir compte, en matière de harcèlement psychologique, des caractéristiques personnelles du salarié? .....	<b>68</b>
I.24	Quelles sont les obligations des parties concernant le harcèlement psychologique en mode télétravail? .....	<b>69</b>

- I.25 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique? ..... **70**
- I.26 Est-ce que l'employeur est responsable du fait d'un tiers? ..... **71**

chapitre



**Le harcèlement psychologique et les autres situations au travail ..... 73**

- 2.1 Quelle est la distinction entre une situation conflictuelle et du harcèlement psychologique? ..... **73**
- 2.2 Quelle est la distinction entre des mésententes et du harcèlement psychologique?..... **74**
- 2.3 Quelle est la distinction entre un conflit légitime et du harcèlement psychologique?..... **74**
- 2.4 Quel est le critère applicable pour faire la distinction entre une situation conflictuelle et du harcèlement psychologique?..... **75**
- 2.5 Des problèmes relationnels peuvent-ils occasionner du harcèlement psychologique?..... **76**
- 2.6 Un conflit interpersonnel ouvert, de l'insubordination et le manque de respect peuvent-ils constituer du harcèlement psychologique? ..... **77**

2.7 Le salarié est-il tenu d'être au travail pour se plaindre de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>77</b>
2.8 Quel est le délai pour qu'apparaisse le harcèlement psychologique? . . . . .	<b>78</b>
2.9 Le salarié doit-il dénoncer le harcèlement psychologique à la première occasion? . . . . .	<b>79</b>

chapitre



**Les droits de direction . . . . . 81**

3.1 Qu'est-ce que le droit de direction? . . . . .	<b>81</b>
3.2 Concrètement, quels sont les exemples de droit de direction? . . . . .	<b>83</b>
3.3 Est-ce que la notion de harcèlement psychologique vise toutes les interventions faites par un représentant de l'employeur auprès d'un salarié? . . . . .	<b>84</b>
3.4 Quelle est la distinction entre l'exercice du pouvoir de direction et le harcèlement psychologique? . . . . .	<b>86</b>
3.5 Qu'est-ce qui a changé pour l'employeur avec l'adoption des dispositions concernant le harcèlement psychologique? . . . . .	<b>87</b>
3.6 Quels sont les éléments dont il faut tenir compte dans le cadre de l'application des droits de direction? . . . . .	<b>88</b>

3.7	Quels sont les critères applicables pour que l'exercice du pouvoir de direction ne soit pas du harcèlement psychologique? . . .	<b>89</b>
3.8	Est-ce que l'exercice normal du pouvoir de direction peut constituer du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>89</b>
3.9	Est-ce que l'exercice discrétionnaire du droit de direction de l'employeur peut constituer un abus? . . . . .	<b>90</b>
3.10	Lorsqu'il s'agit de vérifier l'attitude et le comportement d'un supérieur, quels sont les éléments dont on doit tenir compte concrètement? . . . . .	<b>91</b>
3.11	Le salarié peut-il refuser d'exécuter sa prestation de travail s'il se croit victime de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>91</b>
3.12	Les gestes de l'employeur doivent-ils être illégaux pour constituer du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>92</b>

chapitre  
**IV**

**Le harcèlement sexuel . . . . . 95**

4.1	Au Québec, à quelle époque le harcèlement sexuel a-t-il été reconnu comme constituant du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>95</b>
4.2	Pourquoi le harcèlement sexuel est-il devenu un phénomène d'actualité si présent dans notre société? . . . . .	<b>96</b>

4.3 Qui a droit à la protection en cas de harcèlement sexuel? . . . . .	97
4.4 Le salarié qui veut déposer une plainte de harcèlement sexuel doit s'adresser à qui? .	97
4.5 Quels sont les éléments que doit prouver la victime en matière de harcèlement sexuel? . . . . .	98
4.6 Concrètement, qu'est-ce que le harcèlement sexuel et comment le reconnaître? . . . . .	98
4.7 Comment évalue-t-on le caractère de l'acte non désiré? . . . . .	102
4.8 Comment interprète-t-on la notion de «qui se manifeste de façon répétée»? . . .	103
4.9 Comment évalue-t-on la question de la notion de <i>ce qui a des conséquences néfastes pour la victime</i> ? . . . . .	104
4.10 Comment évaluer la question du consentement de la personne concernée? . . . . .	105
4.11 Quelle forme peut prendre le harcèlement sexuel? . . . . .	106
4.12 Comment se manifeste le harcèlement sexuel au travail? . . . . .	107
4.13 Est-ce que le harcèlement sexuel doit se produire sur les lieux du travail pour être reconnu comme tel? . . . . .	108
4.14 Comment peut-on reconnaître le harcèlement sexuel? . . . . .	110
4.15 À quel moment le harcèlement sexuel au travail bascule dans une autre catégorie? . .	110

- 4.16 Quelles sont les obligations de l'employeur en lien avec le harcèlement sexuel au travail? . . . . . **112**
- 4.17 Quelles sont les responsabilités de l'employeur concernant la prévention du harcèlement sexuel au travail? . . . . . **113**
- 4.18 Est-ce que l'employeur est responsable de la conduite des clients, ou d'un tiers, qui harcèlent un salarié pendant les heures de travail? . . . . . **114**
- 4.19 Lorsque l'employeur a un doute qu'il se produit du harcèlement sexuel au travail doit-il agir sans délai? . . . . . **114**
- 4.20 Si une personne est témoin de harcèlement sexuel au travail et qu'elle ne dénonce pas la situation, est-ce qu'elle est complice? . . . . . **115**
- 4.21 Qui peut et comment prévenir le harcèlement sexuel au travail? . . . . . **116**
- 4.22 Qu'est-ce que le cyberharcèlement sexuel ou la cyberintimidation sexuelle? . **117**
- 4.23 Que peut faire l'employeur dans le cas du cyberharcèlement sexuel ou de la cyberintimidation sexuelle? . . . . . **119**
- 4.24 Est-ce que l'employeur peut appliquer une sanction, imposer une mesure de représailles, ou encore congédier un salarié qui a déposé une plainte en harcèlement sexuel? . . . . . **120**



4.25	Qu'est-ce que le salarié peut faire s'il se croit victime de harcèlement sexuel au travail? . . . . .	121
4.26	Que faut-il faire si la personne visée par la plainte de harcèlement sexuel et la victime ont été (ou sont encore) dans une relation intime ou conjugale? . .	122
4.27	Est-ce qu'il est préférable en premier lieu pour le salarié de dénoncer la situation sur la place publique s'il se croit victime de harcèlement sexuel au travail? . . . . .	123
4.28	Est-ce que le fait de dénoncer la situation sur la place publique, si le salarié se croit victime de harcèlement sexuel au travail, peut constituer de la diffamation? . . . . .	125
4.29	Quelles pourraient être les différentes conséquences pour la personne qui harcèle? . . . . .	126
4.30	Quelle est la sanction disciplinaire appropriée à imposer dans le cas de harcèlement sexuel au travail? . . . . .	127
4.31	Quels sont les différents recours qui sont au bénéfice de la victime en cas de harcèlement sexuel au travail? . . . . .	128
4.32	Quels sont les exemples de cas d'application constituant du harcèlement sexuel au travail? . . . . .	129

- 5.1 Quels sont les exemples de cas d'application ne constituant pas du harcèlement psychologique au travail? ... 133
- 5.2 Quels sont les exemples de cas d'application constituant du harcèlement psychologique au travail? ..... 137
- 5.3 Quelles sont les autres situations qui pourraient constituer du harcèlement psychologique ou sexuel au travail?..... 141

- 6.1 Que signifie l'expression *une seule conduite grave*? ..... 145
- 6.2 Quels sont les types de conduites que l'on retrouve et quelle est la distinction entre elles? ..... 146
- 6.3 Quels sont les critères pour déterminer la seule conduite grave? ..... 147
- 6.4 Comment évalue-t-on le niveau de gravité? ..... 148
- 6.5 Les conséquences de la conduite doivent avoir un impact sur quoi?..... 148
- 6.6 Le critère de la perspective d'ensemble ou globale s'applique-t-il à la seule conduite grave? ..... 149

- 6.7 Quels sont les exemples de cas d'application constituant une seule conduite grave? ..... **150**
- 6.8 Quels sont les exemples de cas d'application ne constituant pas une seule conduite grave? ..... **151**

chapitre

**VII**

**Les obligations de l'employeur. .... 155**

- 7.1 Qu'est-ce que l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique au travail?..... **155**
- 7.2 Comment l'employeur peut-il rencontrer ses obligations? ..... **156**
- 7.3 L'employeur doit-il être proactif et adopter une politique pour contrer le harcèlement psychologique au travail?... **158**
- 7.4 La seule adoption d'une politique est-elle suffisante pour rencontrer les obligations de l'employeur?..... **159**
- 7.5 À qui revient l'obligation de prendre les moyens raisonnables? ..... **159**
- 7.6 À quel moment l'employeur doit-il agir lorsqu'il est informé d'une situation de harcèlement psychologique?..... **160**
- 7.7 L'employeur a-t-il une obligation de nature préventive?..... **161**

7.8	Quel est l'objectif de la loi en imposant des obligations à l'employeur? . . . . .	<b>161</b>
7.9	À quel moment y a-t-il insuffisance de mesures de prévention? . . . . .	<b>162</b>
7.10	Quelles sont les exigences que l'employeur peut imposer à ses salariés pour prévenir le harcèlement psychologique? . . . . .	<b>163</b>
7.11	L'employeur est-il tenu de faire une enquête? . . . . .	<b>163</b>
7.12	Le fait de donner un mandat d'enquête à l'externe libère-t-il l'employeur de ses obligations légales? . . . . .	<b>164</b>
7.13	Peut-il y avoir exonération de responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>165</b>
7.14	L'employeur est-il responsable des gestes d'une tierce personne agissant dans son établissement? . . . . .	<b>166</b>
7.15	Quels sont les exemples de ce que constituent des moyens raisonnables? . . . . .	<b>167</b>
7.16	Qui est l'employeur visé par cette obligation? . . . . .	<b>169</b>

chapitre  
**VIII**

**Les conseils et les aspects pratiques . . . . . 171**

8.1	Quelles sont les bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	<b>171</b>
-----	--	------------

8.2	Quels moyens peut prendre l'employeur pour rencontrer son obligation de prévention?.....	<b>173</b>
8.3	Quels moyens peut prendre l'employeur pour rencontrer son obligation de faire cesser le harcèlement psychologique?...	<b>177</b>
8.4	Quels sont les avantages pour l'employeur de faire de la gestion préventive dans son entreprise?.....	<b>179</b>
8.5	Comment l'employeur peut-il prévenir les situations à risque dans son entreprise?.....	<b>180</b>
8.6	En ce concerne la question de l'exécution de la prestation de travail, que peut faire l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique au travail?.....	<b>181</b>
8.7	Quelles sont les questions à se poser pour déterminer si l'on est en situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail?.....	<b>182</b>
8.8	De quelle façon doit réagir le salarié victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail?.....	<b>183</b>
8.9	Que doit faire l'employeur et comment doit-il intervenir dans une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail?.....	<b>184</b>
8.10	Que doit faire l'employeur en cas de conflit d'intérêts?.....	<b>186</b>

8.11	Quel pourrait être le contenu de la politique sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	<b>187</b>
8.12	Est-ce que l'employeur peut simplement prendre le modèle de politique de la CNESST, ou un autre modèle, pour son entreprise et l'appliquer ainsi? . . . . .	<b>195</b>
8.13	Qui peut faire l'enquête pour et au nom de l'employeur? . . . . .	<b>196</b>
8.14	Que doit faire et comment doit procéder l'employeur lorsqu'il reçoit une dénonciation ou une plainte d'un salarié et quelles sont les bonnes pratiques en matière d'enquête? . . . . .	<b>197</b>
8.15	Quelle est la meilleure façon de rendre disponible la politique de l'employeur au sens de la loi? . . . . .	<b>200</b>
8.16	Quelles sont les conséquences potentielles du harcèlement psychologique ou sexuel au travail si l'employeur n'intervient pas ou intervient de la mauvaise façon? . . . . .	<b>201</b>
8.17	Quels sont les moyens pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel au travail? . . . . .	<b>203</b>

chapitre

**IX**

**Les recours . . . . . 205**

9.1	Quel est le tribunal compétent pour disposer d'une plainte en harcèlement psychologique et sexuel? . . . . .	<b>205</b>
-----	--	------------

9.2	Quel est le bénéfice juridique découlant d'une plainte en harcèlement psychologique et sexuel? . . . . .	<b>207</b>
9.3	Quel est le rôle du Tribunal administratif du travail ou de l'arbitre de griefs? . . . . .	<b>207</b>
9.4	Quel est le rôle de la CNESST? . . . . .	<b>208</b>
9.5	Comment contester la présence de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail? . . . . .	<b>209</b>
9.6	Qui peut déposer une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel? . . . . .	<b>210</b>
9.7	Le salarié peut-il cumuler plus d'un recours pour contester la même conduite? . . . . .	<b>211</b>
9.8	À quel endroit la plainte du salarié qui n'est pas visé par une convention collective doit-elle être déposée? . . . . .	<b>212</b>
9.9	Quel doit être le contenu d'une plainte d'un salarié non représenté par un syndicat? . . . . .	<b>213</b>
9.10	Quel est le cadre d'analyse du décideur? . . . . .	<b>214</b>
9.11	Quel est le rôle du syndicat face à un grief de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>214</b>
9.12	Quel est le délai pour déposer une plainte et que doit contenir la plainte? . . . . .	<b>215</b>
9.13	La transmission du détail des faits est-elle obligatoire? . . . . .	<b>216</b>

9.14	Quelles sont les informations que doit fournir l'employeur lorsqu'il impose une sanction à un salarié? . . . . .	<b>217</b>
9.15	Le salarié visé qui se voit imposer une mesure disciplinaire pour ses faits et gestes peut-il contester la mesure imposée? . . . . .	<b>217</b>
9.16	Qui a le fardeau de démontrer et de prouver la présence du harcèlement psychologique? . . . . .	<b>218</b>
9.17	Qu'est-ce que la médiation et est-elle obligatoire? . . . . .	<b>219</b>
9.18	Un tiers peut-il intervenir dans un débat concernant une plainte de harcèlement psychologique? . . . . .	<b>220</b>
9.19	Pour quel motif un tiers pourrait intervenir dans un litige? . . . . .	<b>221</b>
9.20	Quelle forme doit prendre l'enquête de la CNESST? . . . . .	<b>222</b>
9.21	Quelle est la distinction entre la CNESST et le Tribunal administratif du travail? . . .	<b>223</b>

chapitre

**X**

**Les remèdes . . . . . 225**

10.1	Quels sont les pouvoirs de réparation du tribunal? . . . . .	<b>225</b>
10.2	Quel est le remède qui s'impose en premier lieu? . . . . .	<b>226</b>



10.3	Quel est le remède qui s'impose en deuxième lieu? . . . . .	<b>227</b>
10.4	Quel est ce troisième remède qui est d'ordonner de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique? . . . . .	<b>227</b>
10.5	Quel est l'objectif de verser des dommages et intérêts punitifs? . . . . .	<b>228</b>
10.6	Quels sont les critères pour ordonner de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux? . . . . .	<b>228</b>
10.7	Pour quels motifs est-il permis d'indemniser le salarié? . . . . .	<b>229</b>
10.8	Sur la base de quels éléments factuels ces dommages sont-ils généralement octroyés? . . . . .	<b>230</b>
10.9	Qu'est-ce que l'indemnité pour perte d'emploi? . . . . .	<b>232</b>
10.10	Est-il possible d'indemniser le salarié pour du soutien psychologique? . . . . .	<b>233</b>
10.11	Si le salarié peut cumuler plusieurs recours, peut-il cumuler plusieurs indemnités? . . . . .	<b>233</b>
	Conclusion . . . . .	<b>237</b>
	Carnet d'adresses . . . . .	<b>239</b>
	Du même auteur . . . . .	<b>243</b>