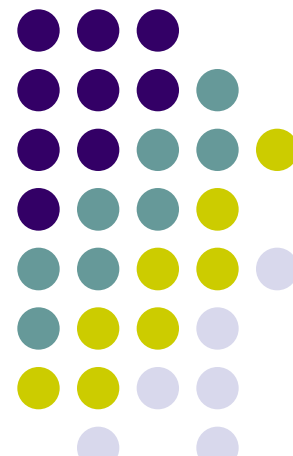


Violence au travail et harcèlement psychologique: normes juridiques régissant la prévention et l'indemnisation

Katherine Lippel

CRC en droit de la SST

Université d'Ottawa



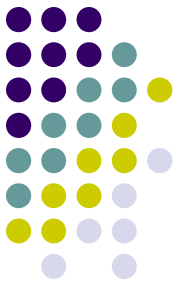
SCFP, St. Jean, Terre Neuve, le 24 octobre 2008



**L'invisible
qui fait mal**

Partenariat de recherche
UQAM-CSN-CSQ-FTQ sur
la santé des travailleuses

Équipe de recherche et partenaires



- Assistants de recherche:

Marie-Pier Champagne

Mélanie Danakas

Marie-Josée Leclair

Annick Legault

Nancy Malo

Solange Pronovost

Ivry Rosenstein

Louise Savard

Anette Sikka

Frederick Sweet

- Partenaires:

Comités de santé et sécurité du travail et de condition féminine de la CSN, de la CSQ et de la FTQ

- Financement:

FQRSC, CRSH

Présentation en deux parties



- Législations régissant la prévention de la violence et du harcèlement psychologique au travail
- Accès à l'indemnisation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour l'incapacité attribuable au harcèlement psychologique

Législation visant la prévention



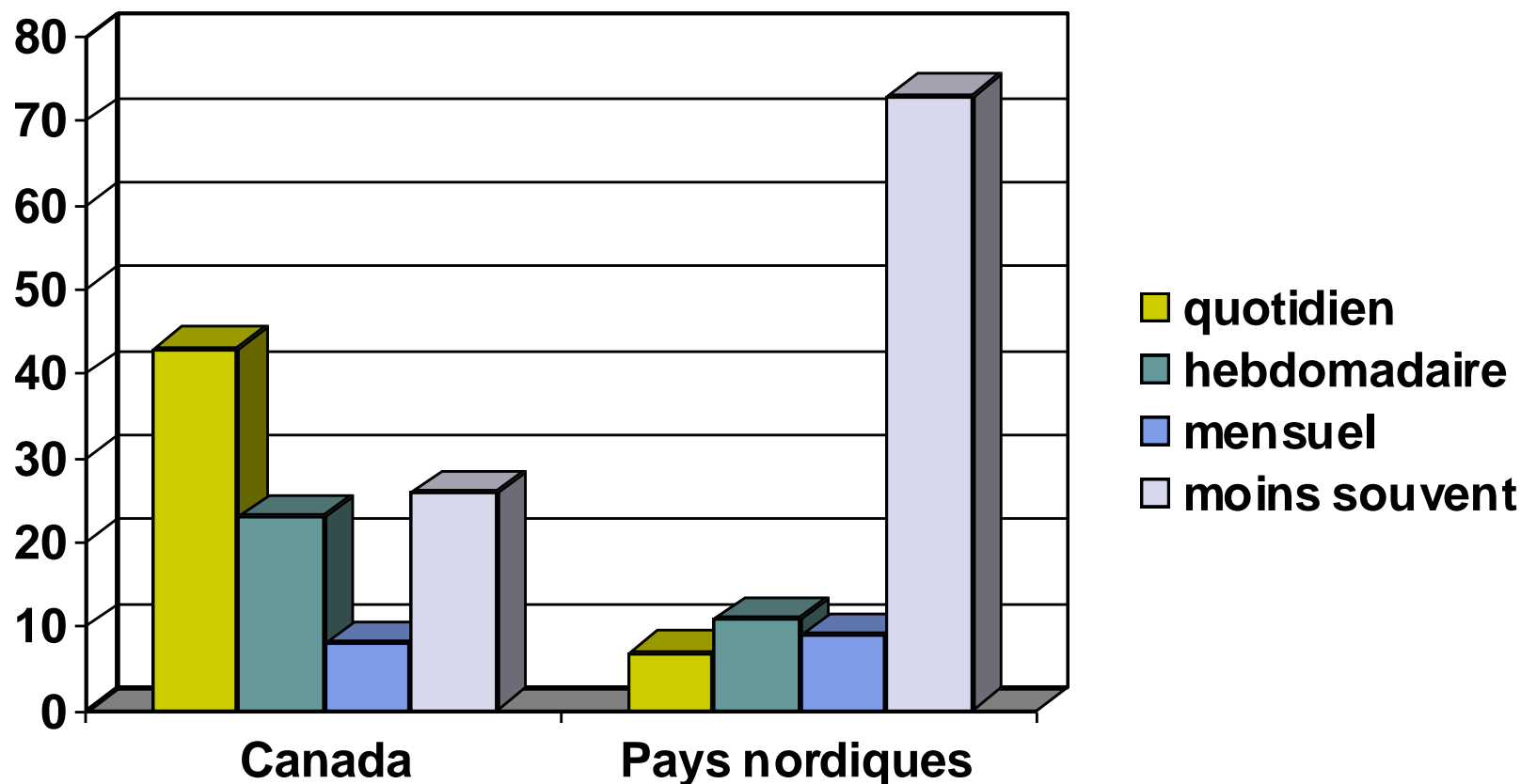
- Législation analysée
 - Législation générale applicable à la violence au travail
 - Législation spécialisée visant la violence au travail
 - Risque d'agressions physiques
 - Harcèlement psychologique

La violence au travail: un défi pour la santé et la sécurité du travail



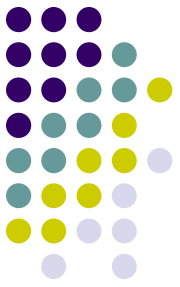
- La violence au travail est un problème partout dans le monde
 - Di Martino and Chappell, 2006
 - Le crime violent au travail
 - En 2005, aux États-Unis: 792 décès au travail attribuable à la violence
 - NIOSH
 - En 2004 au Canada : 17% de la violence criminelle est survenue au travail.
 - dans 12% de ces incidents l'agresseur était un collègue
 - De Léséleuc, 2004

Fréquence d'incidents de violence physique à l'égard de préposés aux bénéficiaires travaillant dans des centres de soins de longue durée

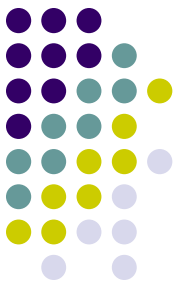


Banerjee et al, 2008

Les résidents d'établissements canadiens sont-ils plus méchants que ceux des pays nordiques?



Il faut croire que ce sont les conditions de travail qui sont différentes (Banerjee et al, 2008)



	Canada	Pays nordiques
Manque quotidien de personnel	44%	15%
Possibilité de discuter des difficultés avec des collègues la plupart du temps	22%	54%
Rapporte souffrir d'épuisement mental à la fin de la journée	44%	11%

Comment les politiques d'austérité contribuent-elles à la violence au travail?



- Mesures pour contrôler les coûts au Canada:
 - Coupures dans les budgets des unités



- Manque de personnel
- Augmentation d'absentéisme
- Manque de personnel accru
- La ligne bleue sur la couche du patient

- Questions sur les politiques:

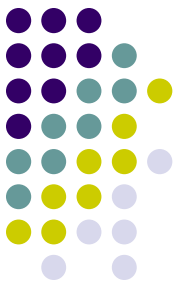
- La législation en SST permet-elle de contester l'insuffisance du nombre d'employés?
- Est-elle appliquée?
- Existe-t-il une obligation d'évaluation des risques?
- Si oui, les travailleurs sont-ils consultés?

Législation pour prévenir la violence au travail



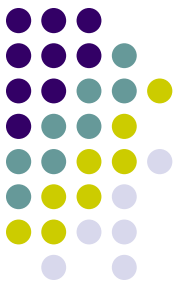
- Devoir général de prévention
- Règlements qui visent spécifiquement à prévenir la violence physique ou verbale
 - Nova Scotia, 1996
 - British Columbia, 1998
 - Canada : Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, 2008
 - Le harcèlement psychologique est considéré comme une cause de la violence
- Règlements régissant le travail solitaire

Prévention du harcèlement psychologique /mobbing/bullying



- Droit général :
 - Devoir général de prévention et d'évaluation des risques
 - protection contre congédiement injustifié
 - Dommages-intérêts pour faute civile
- Législation sur le harcèlement psychologique

Harcèlement psychologique: initiatives législatives



- Lois adoptées:
 - Suède, 1993: Ordonnance sur la victimisation au travail.
 - Finlande, 2002: «violence, harcèlement et autre traitement inapproprié»
 - France, 2002: dispositions pénales régissant le harcèlement moral dans le Code du travail
 - Belgique, 2002: obligation d'avoir un contrat avec une «organisation de prévention»
 - Québec, 1er juin, 2004: l'employeur doit assurer un milieu sans harcèlement psychologique
 - Australie du sud, 2005: dispositions pénales régissent le défaut de bien gérer le bullying au travail
 - Saskatchewan, 1er oct. 1, 2007: Tribunal administratif spécialisé reçoit le mandat de gérer les plaintes pour harcèlement psychologique

L'importance d'une définition



- Lorsque la définition du comportement interdit est formulée de manière large et générale cela facilite le travail des intervenants/inspecteurs:
 - Finlande: législation régit «la violence, le harcèlement et autres traitements inappropriés»

Harcèlement psychologique: Québec



Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, 2002 S.Q. c. 80 (LNT)

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/harcelement.asp>

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/recours/index.asp>

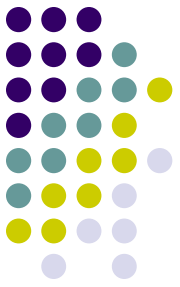


Le harcèlement psychologique: définition législative (art. 81.18 (1) *LNT*)

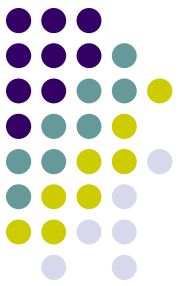


- une conduite vexatoire
- se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés,
- qui sont hostiles ou non désirés,
- laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
- et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste....

Le harcèlement psychologique: définition législative (art. 81.18(2) *LNT*)

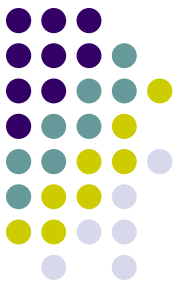


... Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.



LNT: Principes nouveaux

- Reconnaissance législative du phénomène du harcèlement psychologique, de nouveaux droits et obligations
- Introduction de recours pour les victimes
- La législation n'a pas d'effet sur la reconnaissance des lésions professionnelles à caractère psychologique.
 - Adopté en décembre 2002; en vigueur depuis juin 2004

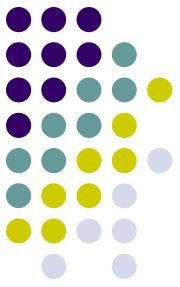


Modifications apportées à la LNT

- Législation à portée provinciale applicable à tous les travailleurs et travailleuses, qu'ils soient syndiqués ou non
- dispositions intégrées dans les conventions collectives de par la loi

- Définit le harcèlement psychologique
- Établit le droit à un milieu exempt de harcèlement
- Définit les obligations de l'employeur
- Prévoit divers recours et le délai pour déposer un grief
- CNT pour les non syndiqués seulement

Recours distincts selon que le travailleur a subi une lésion professionnelle ou pas



- L'arbitre/la CRT pourra notamment ordonner à l'employeur de
 - réintégrer le salarié
 - prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
 - modifier le dossier disciplinaire de la victime
 - payer une indemnité pour perte d'emploi*
 - payer des indemnités pour perte de salaire et des dommages punitifs et moraux*
 - financer le soutien psychologique*
- 123.15 L.N.T.

Responsabilité accrue du syndicat



Depuis le 1er juin 2004, le salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique pourra porter plainte contre le syndicat en vertu de l'article 47.3 C.T. (47.2) s'il se croit mal représenté à cet égard.

Le syndicat ne doit pas agir de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de mauvaise foi ou de négligence grave.

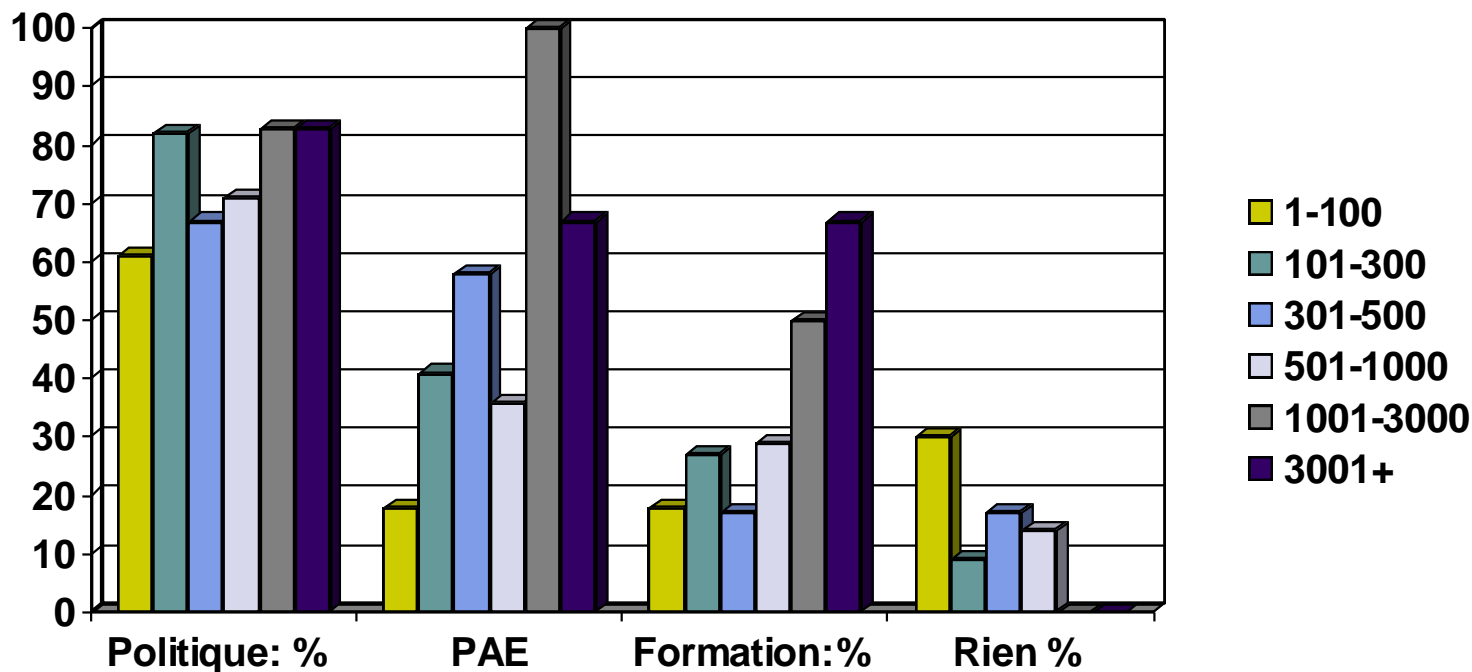
De 2004-2007 il y a eu plus de jugements de la C.R.T. portant sur l'article 47.3 que de jugements d'arbitres relatifs aux réclamations pour harcèlement psychologique.

Comment la législation contribue à la prévention



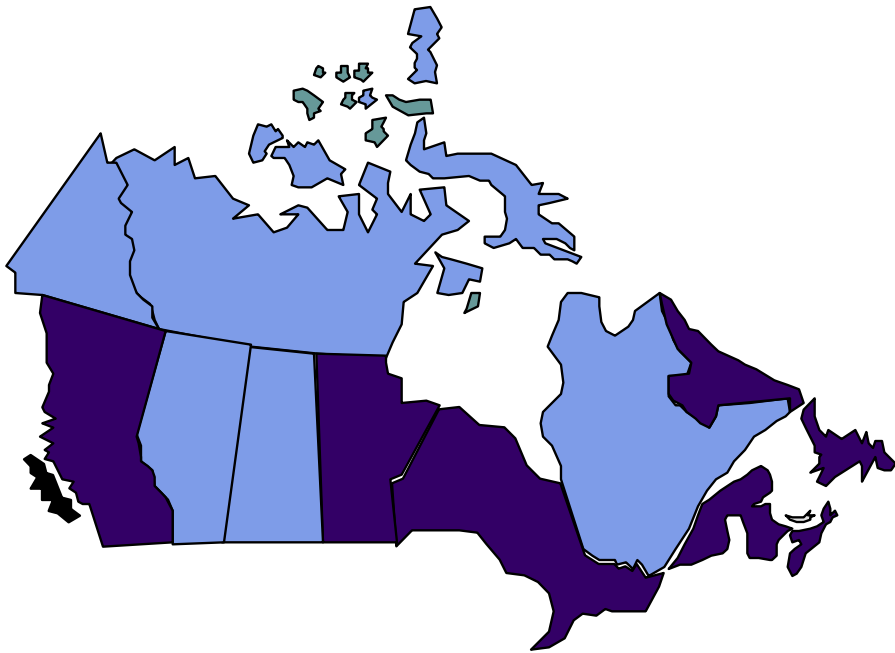
- Peu importe le nombre de plaintes acceptées l'existence de la loi force les employeurs et les syndicats à se familiariser avec les concepts nécessaires à la prévention du harcèlement
 - Les employeurs sont légalement responsables de la prévention du harcèlement psychologique
 - Les syndicats doivent pouvoir mettre en oeuvre les recours de leurs membres
- SCFP, 2008
- Cox, 2008

Stratégies de prévention de l'employeur selon la taille du syndicat (SCFP)





Lésions psychiques entraînées par l'exposition chronique aux risques psycho-sociaux



- L'indemnisation pour les lésions psychiques liées au stress chronique existe, en principe, dans cinq provinces/territoires
 - Yukon
 - Territoires de Nord-ouest-Nunavut
 - Alberta
 - Saskatchewan
 - Québec

L'indemnisation pour les lésions psychiques hors Québec?



- Plusieurs provinces ont exclu les lésions psychiques reliées au stress chronique de la portée de leur législation sur l'indemnisation:
 - Ontario, Colombie-Britannique, Manitoba, Terre-Neuve, Ile de Prince Edouard, Nouveau Brunswick, Nouvelle-Écosse.
- Pourtant l'application réelle de ces lois est fort variable.

Accès à l'indemnisation: Québec



- Lésion professionnelle
 - accident du travail
 - maladie professionnelle
- L'accès aux indemnités ne dépend pas de la preuve du harcèlement comme tel, même si le travailleur attribue sa lésion au harcèlement psychologique; il faut prouver l'existence d'une «**lésion professionnelle**».



La santé psychique peut être compromise



par un stress

- aigu: un seul événement très stressant:
 - Vol de banque, prise d'otage
- chronique: une série d'événements, même banals, dont l'effet cumulatif mine la santé

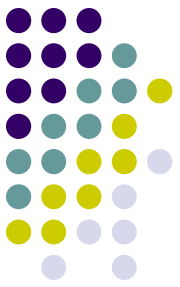


Accident du travail: art. 2 LATMP

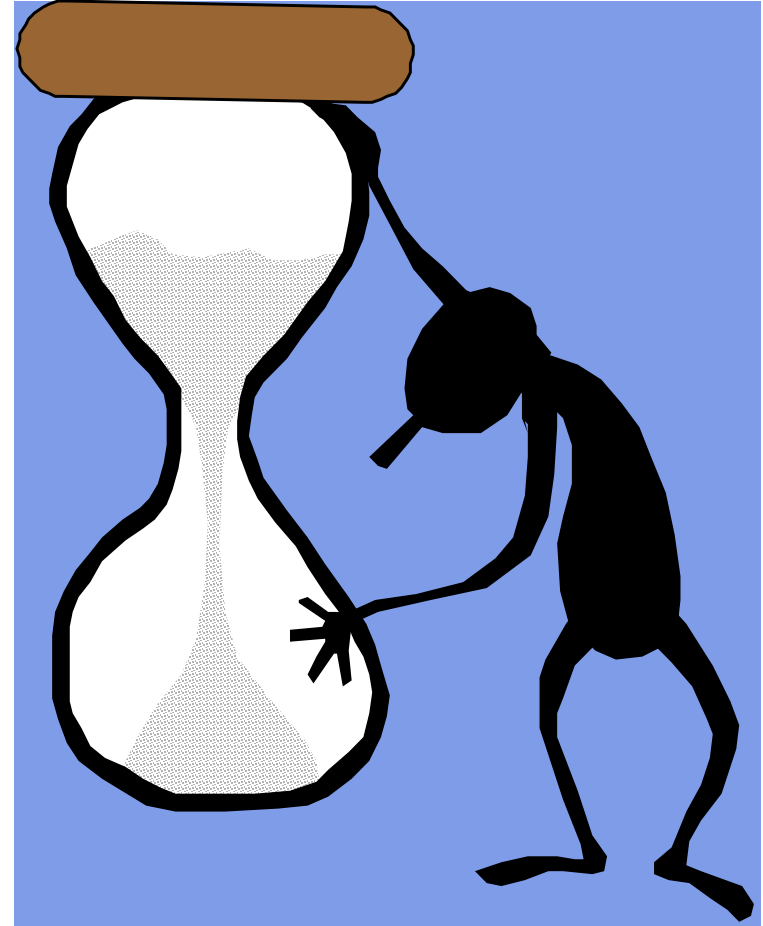
- «Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle».
- 91% des réclamations acceptées par la CLP sont acceptées à titre de maladies attribuables à un accident du travail.
- 9% sont acceptées à titre de maladies professionnelles

Jurisprudence majoritaire

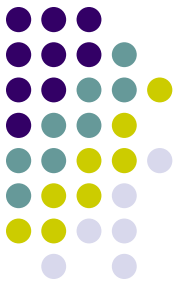
CLP/CALP: accident du travail



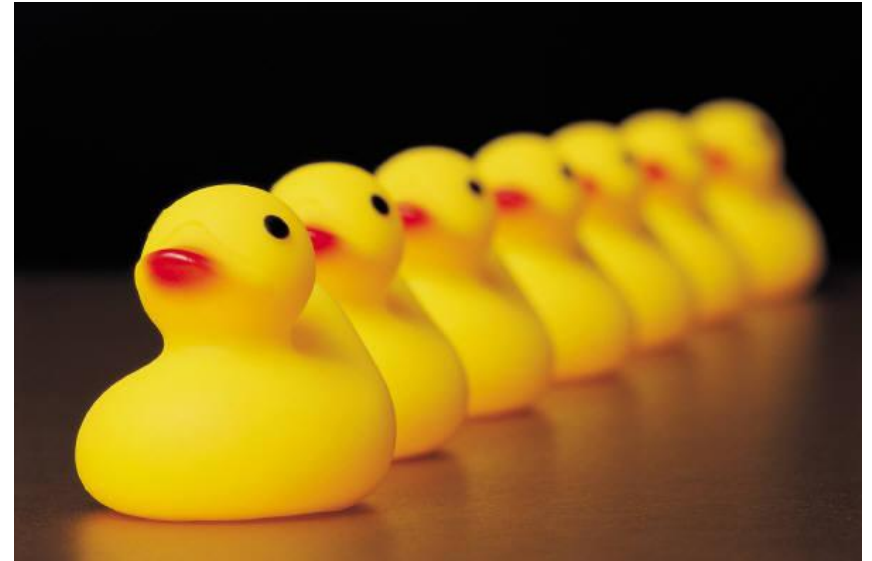
- «la conjonction de certains événements survenus par le fait ou à l'occasion du travail, considérés isolément, paraissent bénins, mais peuvent néanmoins, par leur superposition, devenir significatifs et présenter le caractère imprévu et soudain prévu à la loi».



Le stress chronique en tant qu'accident du travail



- Il faut démontrer que les stressseurs pris séparément ou cumulativement dépassent le stress qu'on estime «**normal**» auquel les travailleurs sont exposés dans un milieu de travail «moderne».

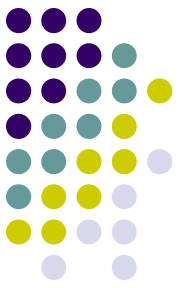


Indemnisation pour problèmes attribuables à la violence au travail (CSST 2003-2006)



- Lésions physiques
 - 2003-2006 taux d'acceptation constante: entre 93% et 95%
 - Pas d'augmentation des demandes durant la période
 - 1084 réclamations acceptées, en moyenne, depuis 2003
 - Lésions psychologiques
 - Chute du taux d'acceptation de 58% à 31% de 2003-2006
 - La réduction coïncide avec la nouvelle loi sur le h.p. adoptée en 2004
 - 70 dossiers h.p. acceptés en moyenne depuis 2004
 - 11 h.s. durant la même période
- CSST, 2008

Portrait de l'ensemble des décisions (CLP)



Méthodologie

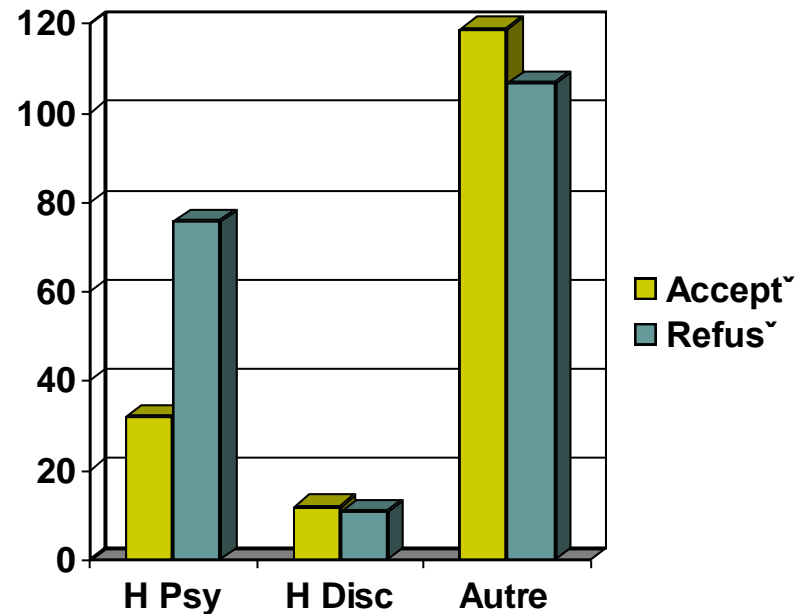


- Analyse de 355* décisions motivées rendues par la C.L.P. entre **04/1998 - 09/2002**.
- Analyse de 85 décisions CLP **2007-2008**
- Lésions psychiques attribuées, par la travailleuse ou le travailleur, à des événements stressants vécus au travail.
- 100% des décisions rendues durant la période.
- Grille analytique (Filemaker) comportant 452 champs.
- Analyse différenciée selon le sexe.

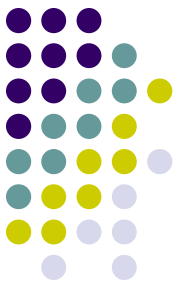
% d'acceptation en appel selon la nature des stressseurs: 357 cas (1998-2002)



- Harcèlement psychologique: 29%
- Harcèlement discriminatoire: 52%
- Autres sources de stress: 52%

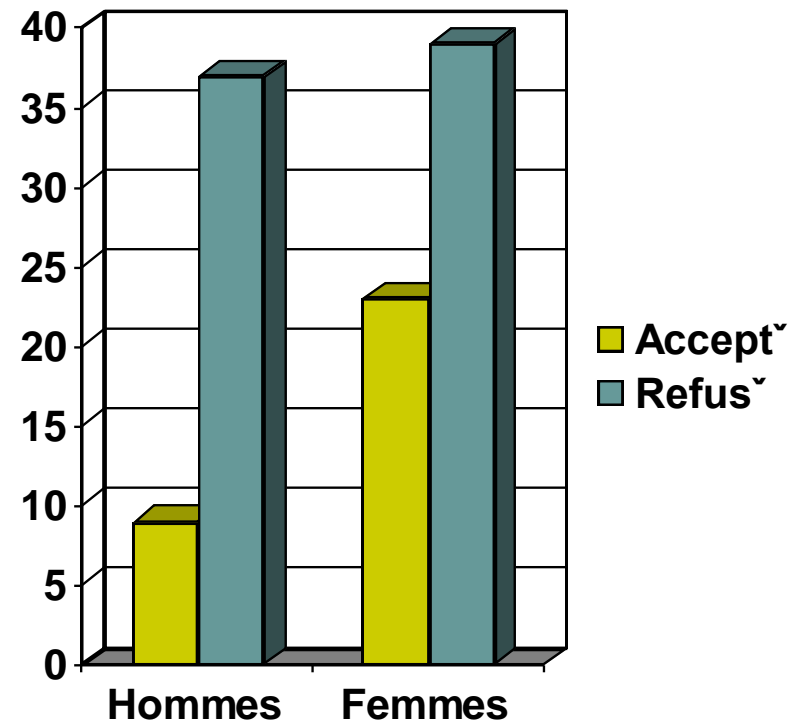


Harcèlement psy et sexe/genre



- Les réclamations de 20% des travailleurs et de 37% des travailleuses qui invoquent le harcèlement psychologique non-discriminatoire sont acceptées par la CLP

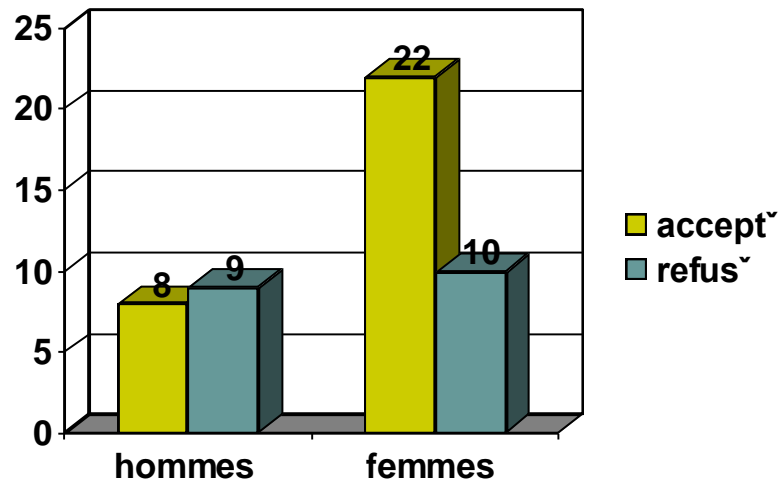
- Lippel, 2005, *Pistes*



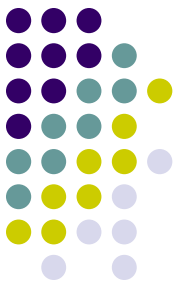
Acceptation selon le sexe H.P. 2007-2008 CLP



Acceptation selon le sexe:CLP

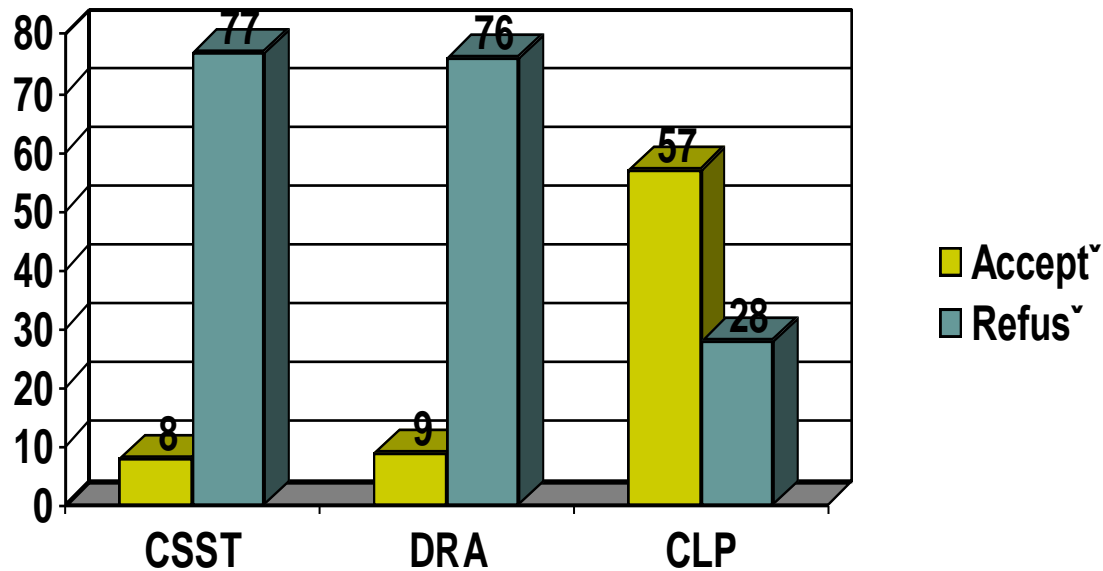


- Les hommes réussissent dans 47% des cas
- Les femmes réussissent dans 69% des cas
- Taux d'acceptation global (HP): 61%

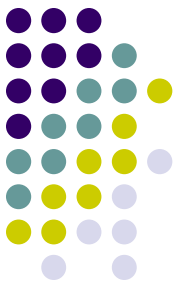


Lésions psychologiques CLP: 2007-2008

Acceptation selon les instances
toutes les réclamations



- La CSST a accepté 9% des réclamations
- La DRA a accepté 11% des réclamations
- La CLP a accepté 67% des réclamations



Conclusion

- L'existence de la législation sur le harcèlement psychologique change la manière d'agir des employeurs, des syndicats et des tribunaux à l'égard des questions relatives au harcèlement au travail.
- L'existence d'une législation spécifique et l'accès à l'indemnisation incitent à la formation, à la mise en place des politiques et à l'accroissement du nombre accru d'activités de prévention.
- L'existence de la loi ne garantit pas que celle-ci sera mise en oeuvre correctement.

Pour plus d'information:

*International Journal of Law
and Psychiatry*, vol.30: 4-5,
2007

<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm>

Chaire de recherche du Canada
en droit de la santé et de la
sécurité du travail:

<http://www.droitcivil.uottawa.ca/chaireendroitst>

