

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE CHAMP D'ACTION SYNDICAL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL DANS UN CONTEXTE DE
MORCELLEMENT NORMATIF ET INSTITUTIONNEL DU DROIT DU TRAVAIL

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL

PAR

GUILLAUME LAVOIE

JUIN 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

La période pendant laquelle la rédaction de ce mémoire a été entamée en fut une de grands changements sur les plans personnels et professionnels. Mes premiers remerciements vont à tous les membres de ma famille, pour leur présence, leur patience et leur soutien indéfectible durant cette période.

Mes remerciements vont également envers les partenaires de la CSQ et aux participantes à l'étude sans qui la réalisation de celle-ci aurait été impossible.

Je tiens également à remercier les gestionnaires sur lesquels j'ai pu compter et qui m'ont soutenu tout au long de ce mémoire. Vous m'avez permis d'investir le temps nécessaire dans un projet qui me passionne énormément. Un merci tout spécial à Johanne Tellier pour m'avoir permis d'entamer ce projet.

Aussi, je tiens à remercier les professeurs de l'UQAM que j'ai eu la chance de côtoyer pendant mon parcours au deuxième cycle, et en particulier à Rachel Cox, dont les travaux ont été une source continue d'inspiration.

De plus, je ne pourrais passer sous silence la contribution des étudiants associés à la Chaire de recherche sur l'effectivité du droit, avec qui les échanges et les discussions furent une source de motivation constante.

Finalement, je tiens à remercier ma directrice de mémoire, Dalia Gesualdi-Fecteau. Sa perspicacité, son dévouement de tous les instants et son soutien incomparable ont rendu ce mémoire possible. Dalia, tu as été une source constante de dépassement. Je te remercie pour les remises en question et les discussions, même dans les moments d'essoufflement. Merci .

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES ANNEXES	vii
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES	viii
RÉSUMÉ	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE	4
1.1 La prévention : mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement	7
1.1.1 La prévention dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>	9
1.1.2 La prévention dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail	13
1.1.2.1 Les obligations de l'employeur	15
1.1.2.2 Les mécanismes de participation des travailleurs	17
1.1.2.3 Le droit de refus	20
1.1.2.4 Les pouvoirs d'inspection de la CNESST et les dispositions pénales	21
1.1.3 Les recours en cas de représailles de l'employeur	23
1.1.4 Des sources de prévention étrangères au droit du travail	24
1.2 La réparation : recours individuel de la personne salariée	25
1.2.1 Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel prévu par la LNT	28
1.2.1.1 L'exercice du recours en milieu non syndiqué	30
1.2.1.2 L'exercice du recours en milieu syndiqué	32

1.2.2	La réclamation pour lésion professionnelle.....	34
1.2.3	Le recours pour harcèlement discriminatoire prévu par la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	38
1.2.4	Les recours civils	39
1.3	Les effets du morcellement sur la mise en œuvre des protections prévues par le droit du travail : présentation de la question de recherche	41
1.3.1	Une prévention morcelée	42
1.3.2	Une réparation morcelée.....	44
1.3.3	Présentation de la question de recherche.....	48
CHAPITRE 2 Approche conceptuelle et méthodologique		50
2.1	L'effectivité du droit.....	50
2.2	L'action syndicale	54
2.3	Méthodologie et aspects éthiques	58
2.3.1	La recherche empirique qualitative	58
2.3.2	Paramètres de la collecte de données	59
2.3.2.1	Entretiens	60
2.3.2.2	Sources documentaires.....	62
2.3.3	Aspects éthiques	65
CHAPITRE 3 PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE		66
3.1	Le rôle et l'implication de l'acteur syndical dans la prévention et la réparation du harcèlement au travail.....	67
3.1.1	Les mécanismes de participation des travailleurs prévus dans les conventions collectives.....	68
3.1.1.1	Les comités de relations de travail	69
3.1.1.2	Les comités de santé et sécurité.....	72

3.1.2	L'implication de l'acteur syndical dans une situation de harcèlement au travail	75
3.1.2.1	La politique de prévention du harcèlement et le mécanisme de traitement des plaintes	75
3.1.2.2	La médiation	82
3.1.2.3	L'enquête	84
3.1.2.4	Le grief et l'arbitrage.....	86
3.1.3	Discussion	89
3.2	L'efficacité du recours individuel en matière de harcèlement	93
3.2.1	Les attentes des personnes plaignantes.....	93
3.2.2	Les issues possibles du recours individuel.....	94
3.2.2.1	Les constatations des personnes participantes sur l'efficacité du grief de harcèlement	95
3.2.2.2	Les mesures réparatrices obtenues dans le cadre de transactions.....	97
3.2.2.3	La jurisprudence concernant l'article 123.15 LNT	100
3.2.2.3.1	Sentences arbitrales	101
3.2.2.3.2	Décisions en matière de rapports individuels	105
3.2.3	Discussion	106
3.3	La protection contre le harcèlement au travail : à la croisée des relations de travail et de la santé et sécurité du travail.....	108
3.3.1	Interactions entre le grief et la réclamation pour lésion professionnelle	109
3.3.2	L'intervention de la CNESST et le droit de refus	110
3.3.3	La protection contre le harcèlement, une question de relations de travail ou de santé et sécurité au travail?.....	111
3.3.4	Discussion	112
	CONCLUSION	116

ANNEXE A Tableau des recours en matière de réparation	120
ANNEXE B Tableau des dispositions en matière de prévention.....	124
ANNEXE C Liste des politiques de préventions consultées	126
ANNEXE D Liste des conventions collectives consultées	127
ANNEXE E Formulaire de consentement.....	128
RÉFÉRENCES	132

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A – Tableau des recours en matière de réparation

ANNEXE B – Tableau des recours en matière de prévention

ANNEXE C – Structure de la CSQ

ANNEXE D – Liste des conventions collectives consultées

ANNEXE E – Liste des politiques de prévention consultées

ANNEXE F – Formulaire d’information et de consentement

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

CCQ	Code civil du Québec
CDLP	Charte des droits et libertés de la personne
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNT	Commission des normes du travail
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
CLP	Commission des lésions professionnelles
CRT	Comité de relations de travail OU Commission des relations du travail
CSS	Comité de santé et de sécurité
CT	Code du travail
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LITAT	Loi instituant le Tribunal administratif du travail
LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, « Loi 27 »
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
LNT	Loi sur les normes du travail

LP	Lésion professionnelle
RP	Représentant à la prévention
RPS	Risques psycho-sociaux
TA	Tribunal d'arbitrage
TAT	Tribunal administratif du travail
TAT-RT	Tribunal administratif du travail, division des relations du travail
TAT-SST	Tribunal administratif du travail, division de la santé et de la sécurité du travail
TDP	Tribunal des droits de la personne

RÉSUMÉ

Résumé

L'encadrement juridique du harcèlement psychologique dans les milieux de travail québécois se caractérise par un morcellement normatif particulièrement prononcé. De façon générale, les lois du travail en la matière ont un objectif double : d'une part, la prévention du harcèlement, en imposant à l'employeur une obligation de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement, et d'autre part, la réparation des dommages subis par la personne victime. Ces lois confinent généralement l'acteur syndical dans un rôle de représentation de la personne salariée victime de harcèlement, au stade de la réparation. Or, les recours individuels ne sont que rarement utiles à l'atteinte de l'objectif de prévention. Compte tenu du rôle limité que peuvent avoir les recours en matière de réparation, à quoi peut correspondre une implication accrue de l'acteur syndical dans la prévention du harcèlement et des risques qui en découlent? Le présent mémoire de maîtrise, dont les résultats se fondent sur une étude de terrain, s'intéresse aux interactions entre la prévention et la réparation du harcèlement, ainsi qu'à l'impact du morcellement normatif et institutionnel sur la pleine participation de l'acteur syndical à la prévention du harcèlement au travail.

Mots clés : morcellement, droit du travail, harcèlement psychologique, santé et sécurité, prévention, syndicat

ABSTRACT

Abstract

The legal framework for psychological harassment in Quebec workplaces is characterized by a particularly pronounced normative fragmentation. In general, labour laws in this area have a twofold objective: on the one hand, the prevention of harassment, by imposing on the employer an obligation to make the workplace free from harassment, and on the other hand, compensation for the damage suffered by the victim. These laws generally confine the union actor to a role of representation of the employee who is the victim of harassment, at the stage of reparation. However, individual remedies are only rarely useful in achieving the objective of prevention. Given the limited role that remedies can have in terms of redress, what can be the result of increased involvement of the trade union actor in the prevention of harassment and the risks associated with it? This master's thesis, the results of which are based on a field study, focuses on the interactions between the prevention and repair of harassment, as well as the impact of normative and institutional fragmentation on the full participation of trade unions in the prevention of harassment at work.

Keywords: fragmentation, labour law, psychological harassment, health and safety, prevention, union

INTRODUCTION

Le paysage législatif québécois de la protection contre le harcèlement au travail se caractérise par un éclatement des sources normatives. En matière de réparation, la *Loi sur les normes du travail*¹ (ci-après « LNT ») prévoit, depuis 2002, un recours en cas de harcèlement². La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*³ (ci-après « LATMP ») prévoit la possibilité pour un travailleur ayant subi une atteinte à sa santé de faire une réclamation en cas de lésion professionnelle. En matière de prévention, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁴ (ci-après « LSST ») prévoit le droit du travailleur à des conditions de travail respectant notamment sa santé psychique⁵ et donne l'obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger celle-ci, avec comme objectif l'« élimination à la source même »⁶ des dangers. La LNT, quant à elle, garantit le droit de la personne salariée à un milieu de travail exempt de harcèlement et, depuis le 1^{er} janvier 2019, confie à l'employeur une obligation spécifique concernant l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel⁷.

Les amendements de 2002 à la LNT ont eu ceci de particulier : l'obligation de prévention du harcèlement imposée à l'employeur par la LNT n'est susceptible d'être sanctionnée que par le biais d'un recours de nature individuelle.

L'évolution jurisprudentielle ayant suivi l'entrée en vigueur de ces dispositions est venue illustrer l'antinomie entre l'obligation de prévention de l'employeur, s'adressant au milieu de travail dans son ensemble, et la plainte individuelle de la personne salariée victime de harcèlement. D'une part, une psychologisation des recours⁸ a eu pour effet d'orienter le débat judiciaire vers la personnalité de la

¹ RLRQ c N -1.1

² Comme nous le verrons, lorsque le harcèlement est discriminatoire, la *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit au surplus un mécanisme de plainte qui est susceptible de se superposer aux recours découlant des lois du travail.

³ RLRQ c A-3.001

⁴ RLRQ c S-2.1

⁵ LSST, art. 9; le terme « psychique » ayant ici fait l'objet d'un amendement entré en vigueur le 6 octobre 2021.

⁶ LSST, art. 2

⁷ LNT, art. 81.19

⁸ Rachel Cox, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise », *Droit et société*, vol. 81, no. 2, 2012, pp. 343-364; voir aussi Chantal Leclerc et Cécile Sabourin, « La collégialité détournée les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. Vol. 7, n. 2, 2005

victime et de reléguer au second plan l'examen des mesures préventives mises en place par l'employeur. D'autre part, les remèdes prévus par la LNT, bien que permettant théoriquement aux tribunaux de rendre des ordonnances visant à faire cesser le harcèlement, sont essentiellement utilisés afin d'obtenir des réparations de nature individuelle qui n'ont que rarement pour effet d'inciter l'employeur à prévenir les situations de harcèlement⁹.

Compte tenu de ce morcellement législatif, comment articuler la prévention des situations de harcèlement avec la réparation des atteintes subies par la personne salariée, dès lors que la prévention de telles atteintes a échoué? La réalisation de ce double objectif législatif, dont les sources juridiques sont réparties dans une multitude de lois, et dont la mise en œuvre est confiée à une pluralité d'acteurs et d'institutions, est-elle bien servie par la multiplication des normes et recours en matière de harcèlement?

Plus particulièrement, dans le domaine des rapports collectifs de travail, où les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de la convention collective¹⁰, la mise en œuvre des protections fait appel à un acteur additionnel, soit l'association syndicale chargée de représenter les personnes salariées. En effet, les recours individuels qui s'offrent aux personnes salariées sont dans ce contexte exercés par le biais d'un grief dont l'exercice ne relève pas de la seule volonté de la personne salariée victime de harcèlement. L'acteur syndical, en plus de son devoir de représentation au stade de la réparation du harcèlement, doit aussi collaborer à l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement. Mais dans un contexte de morcellement des sources législatives, les recours individuels offrent-ils des leviers, visant la prévention, devant être mise en œuvre par les parties à la convention, ou ne servent-ils au mieux qu'à réparer les conséquences du harcèlement pour la victime? Quel est le rôle de la partie syndicale dans la prévention du harcèlement au travail, et dans quels forums de participation l'acteur syndical peut-il exercer ce rôle?

Le présent mémoire se divise en trois chapitres. Dans le premier chapitre, nous tenterons de réaliser une cartographie des droits et recours en matière de protection contre le harcèlement au travail, tant en

⁹ Anne-Marie Laflamme, « Le droit à la protection de la santé mentale au travail », Les éditions Yvon Blais, Cowansville, 2018, p. 358 : « Ces dispositions ont été intégrées à la LNT plutôt qu'à la LSST, de telle sorte que leur fonction apparaît, du moins *a priori*, d'ordre plus curatif que préventif. »

¹⁰ LNT, art. 81.20

matière de prévention qu'en matière de réparation du harcèlement, puis nous discuterons de cette cartographie sous l'angle du morcellement, afin de présenter notre question de recherche. Notre second chapitre sera consacré à la présentation de notre cadre théorique et de notre méthodologie, alors que notre dernier chapitre sera dédié à la présentation et à l'analyse des résultats de notre étude.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Le droit du travail québécois se caractérise par un morcellement des sources de droit et par la multiplicité des acteurs appelés à en assurer l'application¹¹.

En premier lieu, le contenu normatif de la relation de travail découle de trois sources distinctes. Le *Code civil du Québec*¹² (ci-après « CCQ »), et le régime civiliste régissent pour leur part les relations entre les parties à un contrat. Ensuite, le contrat lui-même, qu'il soit individuel ou collectif, découle de l'autonomie des parties. Puis, un corpus législatif imposant, le plus souvent d'ordre public, impose aux parties un ensemble de normes minimales obligatoires¹³.

En second lieu, certaines de ces lois font appel, pour leur application, à des organismes administratifs distincts et dont les champs de compétence peuvent parfois être appelés à se chevaucher¹⁴. Ainsi, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), née en 2016 de la fusion entre la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de l'équité salariale, est notamment appelée à statuer sur l'admissibilité des lésions professionnelles. La CNESST traite également les recours en cas de harcèlement psychologique des personnes salariées non syndiquées. En parallèle, en matière de prévention, la CNESST a pour fonction l'administration de la LSST¹⁵. Dans certains cas, les faits donnant ouverture à une plainte de harcèlement ou à une réclamation pour lésion professionnelle peuvent également conduire à une plainte en vertu de la Charte, laquelle, en milieu non syndiqué, sera portée devant la Commission des droits de la personne et

¹¹ Guylaine Vallée, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit unifié? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?*, Montréal, Yvon Blais, 2016

¹² RLRQ c. CCQ-1991

¹³ Guylaine Vallée, *supra* note 11, à la page 183

¹⁴ Denis Nadeau, « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : l'incontournable défi de la diversité ! » *Les Cahiers de droit*, volume 53, numéro 1, mars 2012, p. 139–159

¹⁵ LSST, art. 166 et suivants. La CNESST, résultant de la fusion de la Commission de l'équité salariale, est également responsable de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ c E-12.001; comme cette dernière ne concerne pas la protection contre le harcèlement, il n'en sera pas question ici.

des droits de la jeunesse (ci-après la CDPDJ). Celle-ci mènera son enquête de façon parallèle, dédoublant les démarches de la personne salariée¹⁶.

En troisième lieu, un important appareil de tribunaux judiciaires et administratifs est appelé à trancher les litiges, et la détermination du tribunal compétent est une source constante de litige¹⁷. Les tribunaux judiciaires sont notamment responsables des plaintes pécuniaires formulées en vertu de la LNT¹⁸ et des recours en responsabilité contractuelle intentés en vertu du Code civil du Québec; le Tribunal administratif du travail et ses divisions entendent les recours prévus par la LNT intentés par des personnes non syndiquées ou les contestations de décisions ou d'ordonnances rendues par la CNESST en vertu de la LATMP et de la LSST¹⁹; l'arbitre de grief entend les litiges découlant de la convention collective²⁰. Le Tribunal des droits de la personne entend quant à lui les recours déposés à la CDPDJ en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*²¹ (ci-après la « *CDLP* »).

La protection contre le harcèlement au travail constitue un exemple particulièrement frappant du morcellement normatif et institutionnel du droit du travail. Les interventions législatives successives ont tenté de répondre à deux impératifs : d'une part, celui de prévenir les situations de harcèlement et, d'autre part, lorsque ce premier objectif a échoué, celui de garantir une réparation des conséquences subies par la victime du harcèlement. Chacun de ces impératifs constitue une facette de la protection contre le harcèlement : la prévention et la réparation²². Quoique ces deux facettes puissent *a priori* sembler être

¹⁶ Les amendements de 2018 à la LNT ont prévu à l'article 123.6 la possibilité pour la CNESST de transmettre à la CDPDJ une plainte concernant une conduite à caractère discriminatoire, aux termes d'une entente entre les deux organismes. L'entente, entrée en vigueur le 20 juin 2019, ne prévoit cependant aucune modalité de coopération entre les organismes concernant l'enquête. Par conséquent, les enquêtes menées en vertu des deux lois le sont en silo. « Entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST concernant leurs interventions en matière de harcèlement » 10 avril 2019, sur le web : [Entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST concernant leurs interventions en matière de harcèlement](#)

¹⁷ Denis Nadeau, « L'inépuisable recherche du forum compétent...jusqu'à l'épuisement! » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?*, Montréal, Yvon Blais, 2016

¹⁸ LNT, art. 98

¹⁹ *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, art. 5 et 6

²⁰ *Code du travail*, RLRQ c C-27, art. 100 et suivants

²¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, art. 100 et suivants

²² Katherine Lippel et Rachel Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation », dans JuriClasseur Québec, coll. « Droit du travail ». *Santé et sécurité du travail*, fasc. 27, Montréal, LexisNexis Canada

intrinsèquement liées, elles font plutôt l'objet d'un traitement en silo, sans égard aux interrelations apparentes qui les caractérisent.

En 2019, l'Organisation internationale du travail a adopté sa Convention sur la violence et le harcèlement²³ ainsi que la Recommandation sur la violence et le harcèlement²⁴. Cette convention, qui a été ratifiée le 30 janvier 2023 par le Canada et qui entrera donc en vigueur le 30 janvier 2024, vise notamment à proposer une définition de la violence et du harcèlement²⁵ et à encourager les états membres à se doter de législations visant la réparation du harcèlement. La Convention comporte huit sections; après avoir énoncé sa définition du harcèlement et ses principes fondamentaux, elle contient des recommandations concernant, respectivement, la « Protection et la prévention », à la section 4, et le « Contrôle de l'application, moyens de recours et de réparation » à la section 5. Concernant la prévention, elle recommande notamment une participation des travailleurs à la mise en œuvre des politiques de prévention²⁶. En incluant la notion de risques psychosociaux à sa définition, la Convention ouvre la porte à l'intégration d'approches préventives débordant du cadre traditionnel du harcèlement, mais référant plus largement la prévention des risques psychosociaux pouvant mener à l'apparition de situations de harcèlement.²⁷ Il est intéressant de noter qu'elle recommande par ailleurs l'adoption de normes en matière de prévention et de réparation dans toute législation considérée comme pertinente : « la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination

²³ Convention 190 sur la violence et le harcèlement, Organisation internationale du travail, 2019

²⁴ Recommandation 206 sur la violence et le harcèlement, Organisation internationale du travail, 2019

²⁵ Convention, *supra*, note 23, art.1 : « l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre »

²⁶ *Ibid* art. 9; la Recommandation, *supra*, note 24, en fait aussi mention à son article 7

²⁷ *Ibid* art. 9; Rachel Cox et Katherine Lippel, Legal frameworks for preventing work-related bullying and harassment and ensuring access to remedies for targets ». In S. Einarsen et al (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice* (3rd ed) CRC Press. Boca Raton, FLA, 2019: « The convention mandates management of workplace psychosocial risk factors that can lead to workplace violence, including bullying and harassment, and therefore allows for integration of prevention approaches based on the psychosocial safety climate literature »

et aux migrations. »²⁸ La législation relative à la santé et à la sécurité du travail semble cependant être conçue comme devant posséder un rôle prédominant en la matière : « Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire. »²⁹

Dans le présent chapitre, nous visons à effectuer une cartographie des normes et recours concernant ces deux facettes de la protection contre le harcèlement. Nous débuterons par une présentation des dispositions législatives ayant pour objet la prévention du harcèlement (1.1), puis présenterons les recours visant la réparation des situations de harcèlement (1.2). Nous discuterons ensuite du morcellement de ces sources législatives afin d'en venir à la présentation de notre question de recherche (1.3).

1.1 La prévention : mise en œuvre du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement

Les stratégies d'intervention en prévention se classifient traditionnellement selon qu'elles entrent dans la catégorie de la prévention primaire, secondaire ou tertiaire³⁰ : « Il est convenu de distinguer trois niveaux de prévention : primaire, visant à combattre les risques à la source et à agir sur l'ensemble des déterminants des situations de travail afin d'empêcher la matérialisation du risque; secondaire, visant à

²⁸ *Ibid* art. 11; la Recommandation, *supra*, note 24, à son article 21, prévoit pour sa part que « Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail. »

²⁹ *Ibid* art. 12

³⁰ Anthony D. Lamontagne, Tessa Keegel, Amber M. Louie, Aleck Ostry & Paul A. Landsbergis, « A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005, » *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13:3, 2007, 268-280.

faire face aux risques et à réguler ceux qui n'auront pas pu être évités; tertiaire, visant à la prise en charge des personnes atteintes pour les aider notamment à conserver leur emploi.»³¹

En matière de prévention du harcèlement, la prévention primaire correspond donc à l'élimination à la source des risques visant à prévenir l'exposition des personnes salariées aux éléments stressants, en opérant des changements au niveau de l'environnement de travail et de l'organisation. Elle comprend notamment la présence dans l'organisation de comités de santé et de sécurité auxquels participent à la fois l'employeur et les travailleurs. La prévention secondaire vise quant à elle les conséquences du harcèlement, plutôt que les sources de ce dernier. Son objectif est de diminuer les conséquences du harcèlement sur les individus qui en sont victimes³². L'adoption d'une politique de prévention du harcèlement incluant un mécanisme de traitement des plaintes en est un exemple. Les actions mises en place par l'employeur pour faire cesser une situation de harcèlement, une fois celle-ci dénoncée, participent également de la prévention secondaire³³. La prévention tertiaire, qualifiée de réactive, vise la réparation des conséquences pour la victime et passe notamment par la réadaptation et, pour l'employeur, par les sanctions prévues par les lois du travail³⁴.

Plus une intervention est réalisée en amont de la situation de risque, plus elle est efficace; ainsi, « ideally, problems identified in secondary and tertiary interventions should feed back to stressor-focused primary prevention »³⁵. Cependant, dans les faits, cette rétroaction semble être l'exception plutôt que la règle, suggérant que les interventions de type tertiaire sont déconnectées de la prévention primaire et secondaire.

³¹ Bernard Dugué et Johann Petit, « La discussion des modèles d'action, une condition pour l'action des comités en santé et en sécurité au travail » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(2), 2018, 252–273.

³² Salima Kamoun, « L'entraide syndicale face aux risques psychosociaux en milieu de travail : le cas des déléguées sociales et des délégués sociaux de la FTQ », Thèse de doctorat, Université Laval, 2020, p.90

³³ Rachel Cox, « The right to a work environment free from psychological harassment under Quebec's Labour Standards Act » dans Loïc Lerouge, *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. Aligning perspectives on Health, Safety and Well-Being*, New York, Springer, 2017, p. 237

³⁴ IRSST, Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail, Définitions, sur le web : [Définitions \(irsst.qc.ca\)](http://www.irsst.qc.ca)

³⁵ Lamontagne, *supra*, note 30

Deux ensembles législatifs régissent la prévention du harcèlement : la LNT et la LSST, lois toutes deux administrées par la CNESST³⁶, bien que l'implication de cette dernière soit limitée en milieu non syndiqué quant à l'application de la LNT, comme nous le verrons. Une multitude d'acteurs peuvent être appelés à contribuer à la mise en œuvre de la prévention, bien que l'employeur soit l'ultime dépositaire de cette obligation³⁷. La prévention du harcèlement fait donc, en soi, l'objet d'un morcellement tant dans ses sources que dans sa mise en œuvre. Comme nous le verrons, certaines obligations en matière de prévention sont prévues à la LNT (1.1.1), alors que la LSST contient quant à elle des obligations générales qui furent interprétées comme incluant la santé psychique (1.1.2). L'ensemble des lois régissant la protection contre le harcèlement prévoient également des recours en cas de représailles de l'employeur (1.1.3). Quelques sources de droit étrangères au droit du travail sont également dignes de mention (1.1.4).

1.1.1 La prévention dans la *Loi sur les normes du travail*

La LNT est, parmi le corpus législatif régissant la protection contre le harcèlement au travail, la seule qui propose une définition du harcèlement et celle qui impose aux employeurs l'obligation la plus explicite en la matière. La définition retenue par le législateur³⁸, largement inspirée de la formule de Marie-France Hirigoyen dans son ouvrage fondateur sur le harcèlement moral³⁹, est susceptible de s'appliquer à une multitude de situations⁴⁰. Cette définition – ainsi que l'obligation de l'employeur en matière de prévention – a été intégrée dans la LNT en 2002. Ces amendements ont eu ceci de particulier : l'obligation de

³⁶ Depuis la fusion opérée le 1^{er} janvier 2016 entre la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de l'équité salariale : *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*, LQ 2015, c. 15

³⁷ LSST, art. 51

³⁸ LNT, art. 81.18

³⁹ Marie-France Hirigoyen, « Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien », Paris, La Découverte & Syros, 1998

⁴⁰ Julie Bourgault, « Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime préexistant », Montréal, Wilson et Lafleur, 2006

prévention du harcèlement imposée à l'employeur par l'article 81.20 LNT et garantissant aux personnes salariées le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique n'est susceptible d'être sanctionnée que par le biais d'un recours de nature individuelle.

Ainsi, dès 2002, l'employeur doit « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser »⁴¹. De plus, depuis 2019, il doit « notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. »

Cependant, la LNT n'offre à son organisme d'application, la CNESST, que peu d'outils afin de s'assurer du respect de cette obligation par l'employeur. Quant au recours qui y est prévu pour les destinataires du droit, les remèdes qu'ils sont en droit d'exiger⁴² sont peu adaptés à l'objet préventif de la LNT. Le choix d'insérer dans ce véhicule législatif une obligation positive de prévention semble avoir été présidé par des « considérations liées à l'efficacité générale des différents organismes »⁴³. Voyons ce qu'il en est.

La LNT confie à la CNESST la fonction de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail⁴⁴. À cette fin, elle peut notamment « informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations »⁴⁵ et « élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés »⁴⁶. C'est en application de ces responsabilités que la CNESST publie, par

⁴¹ LNT, art. 81.20; Cox, *supra*, note 33

⁴² LNT, art. 123.15

⁴³ Rachel Cox, « Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec », Thèse de doctorat, 2014, Université d'Ottawa, p.183

⁴⁴ LNT, art. 5

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid* art. 39

exemple, son Guide de l'employeur, et met à la disposition des employeurs des outils leur permettant d'élaborer une politique de prévention⁴⁷.

En cas de non-respect par l'employeur de son obligation de garantir un milieu de travail exempt de harcèlement, le recours aux dispositions pénales de la LNT peut être une composante de l'approche préventive, l'émission de constats d'infraction participant de la prévention tertiaire⁴⁸ visant à « tenter de limiter de nouvelles infractions ou le risque de récurrence par le biais d'activités dissuasives »⁴⁹. La CNESST est désignée comme poursuivante concernant les infractions commises à la LNT⁵⁰. Les amendes prévues par la LNT varient entre 600 \$ et 1 200 \$ pour une première infraction.⁵¹ En matière de harcèlement, le recours aux dispositions pénales n'est toutefois pas possible jusqu'en 2019⁵². Ceci peut s'expliquer par le fardeau de preuve imposant de la démonstration du défaut par l'employeur de respecter son obligation de prévention, surajouté aux règles de preuves sévères associées aux poursuites pénales.

À cet égard, les amendements de 2018 à la LNT ont apporté un angle préventif additionnel⁵³. L'ajout dans la LNT d'une obligation explicite, pour l'employeur, de mettre en place une politique de prévention du harcèlement semble ouvrir la porte à l'utilisation de l'outil pénal pour l'employeur qui ne mettrait pas à la disposition des personnes salariées une telle politique, ou qui adopterait une politique incomplète, ne comprenant pas de volet concernant le traitement des plaintes ou de volet portant sur le harcèlement

⁴⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique et sexuel au travail – Guide de l'employeur*, 2019, sur le web [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail – Guide pratique de l'employeur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

⁴⁸ Jean-Pierre Brun, « La santé psychologique au travail ... de la définition du problème aux solutions. » Québec : Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, 2003

⁴⁹ Dalia Gesualdi-Fecteau et Guylaine Vallée, « La mise en œuvre de la *Loi sur les normes du travail* : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11 (1), 4-31, 2017

⁵⁰ LNT, art. 145.1. La faculté d'agir en tant que poursuivant a été donnée à la CNESST lors de la fusion de 2016.

⁵¹ *Ibid* art. 139 et 140. Contrairement aux amendes prévues par la LSST, les amendes de la LNT ne sont pas revalorisées annuellement et ont connu leur dernière augmentation en 1996.

⁵² Aucune décision en matière pénale n'a pu être répertoriée en matière de harcèlement. De plus, la CNESST publie sur son site web la liste des contrevenants; or, aucune amende ne concerne une situation de harcèlement. Sur le web : [Employeurs contrevenants | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#). Pour Cox et Lippel 2019, *supra*, note 27: « the high burden of proof (beyond a reasonable doubt) that must be satisfied in penal and criminal prosecutions and the often-intangible nature of bullying and harassment means that convictions with regard to bullying behaviour will be hard to come by ».

⁵³ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21

sexuel. Cependant, au moment d'écrire ces lignes, il n'a pas été possible de répertorier un cas d'utilisation par la CNESST d'une poursuite pénale concernant une politique de prévention du harcèlement. Au surplus, l'employeur peut techniquement satisfaire à son obligation en adoptant une politique minimale, la Loi ne prévoyant aucun contenu précis devant être inclus dans la politique⁵⁴. Ces stratégies sont susceptibles, du moins théoriquement, d'être mises en œuvre indépendamment du statut syndical d'un milieu de travail. En effet, rien dans la LNT n'interdit à la CNESST de mener des enquêtes de sa propre initiative en milieu syndiqué et d'émettre un constat d'infraction si elle constate une situation dérogatoire⁵⁵, notamment l'absence d'une politique de prévention. Cependant, comme la CNESST ne fera enquête sur la politique d'un employeur qu'à la suite du dépôt d'une plainte d'une personne salariée⁵⁶, l'outil pénal ne sera, en pratique, pas susceptible d'être utilisé dans un milieu où les personnes salariées sont syndiquées. Il convient de rappeler que la personne salariée qui n'est pas membre d'une unité d'accréditation peut, lorsqu'elle croit être victime de harcèlement, adresser une plainte à la CNESST⁵⁷. Sur réception d'une telle plainte, la CNESST doit faire enquête et dispose à cette fin de larges pouvoirs⁵⁸. L'employeur qui refuserait de collaborer avec l'enquêteur en ne communiquant pas, par exemple, les documents lui étant exigé s'expose à une amende⁵⁹. L'enquête peut uniquement porter sur la situation dénoncée et ne peut en déborder afin de s'intéresser de façon plus générale aux pratiques de l'employeur en la matière, en l'absence de plainte⁶⁰.

⁵⁴ LNT, art. 81.19; voir aussi Rachel Cox, « Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 176 sur le harcèlement psychologique à caractère sexuel à la Commission de l'économie et du travail », 28 mai 2018, aux pages 19 et suivantes, qui recommande plusieurs éléments minimaux que devrait obligatoirement contenir toute politique de prévention, et notamment des références aux droits prévus à la LSST et aux dispositions pertinentes de la CDLP.

⁵⁵ *Ibid* art. 105

⁵⁶ *Ibid* art. 123.8

⁵⁷ *Ibid* art. 123.6

⁵⁸ *Ibid* art. 108 et 109. L'enquêteur de la CNESST dispose des pouvoirs prévus par la Loi sur les commissions d'enquête.

⁵⁹ *CNESST c. GM Développement inc.*, CQ, 25 septembre 2019, Yannick Couture j.p.m. Dans cette décision, l'employeur a été trouvé coupable d'une infraction au paragraphe 140 (3) de la LNT pour avoir refusé de communiquer à l'enquêteur la liste complète des personnes salariées et leurs numéros de téléphone, informations que l'enquêteur avait requis afin de pouvoir contacter les témoins du harcèlement.

⁶⁰ Hélène Fréchette et Robert Rivest, « Les mécanismes d'enquête à la Commission des normes du travail », dans RIVEST, Robert, Guy POIRIER et Hélène FRÉCHETTE. « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004

Les récentes interventions législatives et réglementaires concernant les agences de placement de personnel ont introduit une conséquence nouvelle pour certains employeurs faisant défaut de respecter leurs obligations en matière de harcèlement psychologique. Le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*⁶¹ prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'obligation pour les agences de détenir un permis d'exploitation. Parmi les conditions requises pour l'obtention et le maintien d'un tel permis, il est prévu qu'une agence ne doit pas avoir été condamnée par une décision d'un tribunal en matière de harcèlement psychologique au cours des deux dernières années ni avoir été reconnue coupable d'aucune infraction pénale que la CNESST considérerait en lien avec l'exploitation d'une agence⁶².

Ainsi, la LNT, faisant pourtant de la prévention du harcèlement par l'employeur un objectif explicite, ne fournit que peu d'outils à l'organisme chargé de la surveillance de l'application de la Loi. De plus, la CNESST interviendra sur la base de plaintes individuelles, soit en milieu non syndiqué.

1.1.2 La prévention dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Si la LNT impose à l'employeur une obligation explicite – et particulière — en matière de prévention du harcèlement, la LSST vise plus généralement l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique⁶³ des travailleurs.

Avant de passer à une revue des outils de mis en œuvre de l'objet préventif de la LSST, il convient de discuter de quelques-unes des particularités de cette loi.

⁶¹ c N-1.1, r. 0.1

⁶² *Ibid* art. 11. Le TAT a conclu que le fait pour l'administrateur d'une agence d'avoir été reconnu coupable d'agression sexuelle dans le cadre d'un emploi pouvait constituer un motif valable de refus d'un permis : 9376-4645 *Québec inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, 2020 QCTAT 3989

⁶³ LSST, art. 2. Le terme 'psychique' est intégré à l'objet de la LSST depuis le 6 octobre 2021.

Le lecteur averti aura constaté, depuis le début de cette sous-section, qu'il n'est plus question de « salarié »⁶⁴, mais plutôt de « travailleur »⁶⁵. Bien que les différentes lois du travail usent de vocables différents pour désigner les personnes à qui se destinent les protections, les définitions ont pour base commune les caractéristiques du contrat de travail tel que défini par le *Code civil du Québec* (ci-après le CCQ) – à savoir, la présence d'une prestation de travail, d'une rémunération, ainsi que d'un lien de subordination. La LSST possède cependant une particularité importante : sa définition précise qu'une personne peut être travailleur sans égard à la présence d'une rémunération, ce qui a permis à la Cour suprême d'affirmer que « le législateur avait l'intention de rejoindre un ensemble de travailleurs beaucoup plus large que celui qui est visé par la notion d'“employé” dans le Code civil. »⁶⁶ Il est donc possible de supposer que les protections offertes par la LNT visent un bassin moins large de travailleurs que celles qui sont offertes par la LSST en raison de la définition plus restrictive qu'on y trouve⁶⁷. De plus, même si la définition de travailleur de la LSST exclut certaines personnes, la plupart de celles-ci sont néanmoins couvertes par les droits et recours prévus pour les travailleurs⁶⁸.

Une autre particularité de la LSST – qui participe également à un élément caractéristique du morcellement normatif du droit du travail – est sa non-application aux entreprises de compétence fédérale, à l'instar de la totalité des lois dont l'objet est une intervention dans les conditions de travail ou les relations de travail⁶⁹ (ce qui n'est pas le cas de la LATMP). L'ensemble des obligations en matière de prévention du harcèlement, prévues tant par la LNT que la LSST, ne s'appliquent donc pas à l'employeur exerçant ses activités dans un

⁶⁴ Terme utilisé par la LNT et le *Code du travail*

⁶⁵ Terme utilisé par la LSST et la LATMP

⁶⁶ *Dionne c. Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33, [2014] 1 R.C.S. 765. Dans cet arrêt, une enseignante remplaçante avait exercé son droit de refus de façon préventive, avant le début de sa prestation de travail. Alors que les tribunaux inférieurs avaient conclu à son exclusion du régime de la LSST, la Cour suprême affirme qu'elle répondait à la définition de travailleur alors même qu'elle n'était pas au travail.

⁶⁷ L'article 2 de la LNT définit quant à lui le salarié comme la personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. Il est utile de noter que si l'article 3 LNT exclut certaines catégories de salariés de l'application de la loi, l'article 3.1 LNT a pour effet de rendre applicable à tout salarié les dispositions en matière de harcèlement psychologique, sans égard aux exclusions de l'article 3.

⁶⁸ LSST, art. 7, 8 et 11

⁶⁹ *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Victoria c 3, art. 91 et 92; *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 RCS 749. Comme l'objet de la LATMP ne porte pas sur les relations de travail, mais sur la réparation des conséquences d'une lésion professionnelle, celle-ci s'applique aux employeurs de compétence fédérale. Cependant, certaines dispositions qui touchent directement les relations de travail ne s'appliquent pas aux employeurs de compétence fédérale; c'est notamment le cas de l'article 32 LATMP concernant la protection contre les représailles et des articles 234 et suivants concernant le droit de retour au travail du travailleur.

domaine de compétence fédérale. Ces employeurs doivent respecter les obligations qui leur sont imposées par le droit du travail fédéral. À titre d'exemple, un amendement récent au *Code canadien du travail* prévoit de nouvelles obligations des employeurs spécifiques au harcèlement sexuel⁷⁰.

La LSST prévoit différents outils visant la prévention. Nous avons regroupé ceux-ci selon qu'il s'agisse des obligations générales de l'employeur (1.1.2.1), des mécanismes de participation des travailleurs (1.1.2.2), des droits prévus pour les travailleurs (1.1.2.3) ou des pouvoirs d'inspection de la CNESST (1.1.2.4).

1.1.2.1 Les obligations de l'employeur

Les articles 51 et suivants balisent les obligations générales de l'employeur. En vertu du paragraphe 3 de cet article, l'employeur doit « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur ». Le paragraphe 5 de ce même article prévoit quant à lui que l'employeur doit « utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur ». C'est en vertu de ces deux paragraphes que l'employeur a d'abord eu obligation d'avoir une politique de prévention du harcèlement psychologique⁷¹, bien avant qu'une obligation formelle à cet effet n'entre en vigueur dans l'article 81.19 de la LNT en 2019. En effet, depuis la décision *Chagnon c. Marché Bel-Air*⁷², il ne fait plus de doute que cette obligation s'applique aux risques de nature psychologique, tel que le harcèlement, malgré que l'obligation de l'employeur soit énoncée en termes généraux⁷³. Les dispositions nouvellement adoptées de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (ci-après « LMRSSST »)⁷⁴ visant à moderniser le régime de santé et de sécurité au travail viennent explicitement

⁷⁰ *Code canadien du travail*, LRC 1985 ch. R-2, section XV.1, articles 247.1 à 247.4

⁷¹ *Sobey's Québec inc. et Délég. SST & Co-pres. CSS-Sobeys*, 2010 QCCLP 3353

⁷² *Chagnon et Marché Bél-Air*, [2000] CLP 388

⁷³ Katherine Lippel, Michel Vézina et Rachel Cox, « Protection of Worker's Mental Health in Québec: Do General Duty Clauses Allow Labour Inspectors to Do Their Job? », *Safety Science*, vol. 49, no 4, 2011

⁷⁴ *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27. Le terme « psychique » est ajouté dans tous les articles où apparaissent les termes « intégrité physique », à leur suite.

étendre cette obligation aux risques de nature psychique. La LMRSST a également ajouté, depuis le 6 octobre 2021, un seizième paragraphe à l'article 51, en vertu duquel l'employeur doit dorénavant « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ».

L'article 58 LSST prévoit quant à lui l'obligation pour certains employeurs, à certaines conditions, d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention avec la participation des travailleurs, si l'établissement comporte un Comité de santé et sécurité. Actuellement, la prévention des risques en santé mentale ne fait pas partie du contenu minimal de ce programme, prévu par le *Règlement sur le programme de prévention*. De plus, seuls les employeurs œuvrant dans les secteurs déterminés par règlement ont l'obligation d'adopter un tel programme. Les secteurs visés sont majoritairement axés sur les risques physiques⁷⁵. La LMRSST a apporté deux modifications majeures à cet état de fait. D'une part, tous les employeurs, sans égard à leur secteur d'activité, auront l'obligation de procéder à l'adoption d'un programme de prévention dans les établissements regroupant au moins vingt travailleurs⁷⁶; le calcul du nombre de travailleurs devra également inclure les travailleurs d'agence de placement de personnel⁷⁷. D'autre part, l'article 59 imposera l'identification des risques psychosociaux lors de l'élaboration du programme de prévention. En plus de préciser, de façon générale, que l'objet du programme de prévention concerne dorénavant l'élimination à la source des dangers à l'intégrité psychique des travailleurs, l'article 59 sera modifié pour prévoir que le programme de prévention devra obligatoirement contenir « l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité »⁷⁸. Le contenu minimal du programme de

⁷⁵ *Règlement sur le programme de prévention*, c. S-2.1, r.10 : Les groupes prioritaires se retrouvent à l'annexe 1 du Règlement.

⁷⁶ LMRSST, art. 143. Précisons que l'exigence d'employer vingt travailleurs, nécessaire pour activer l'obligation d'adopter un programme de prévention, ne s'applique qu'à l'article 58; les obligations générales de l'employeur prévues par l'article 51 LSST, et notamment son devoir d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques, continueront à s'appliquer sans égard au nombre de travailleurs. Par ailleurs, la LNT ne pose aucune exigence de cette nature relativement à l'obligation de l'employeur d'adopter une politique de prévention du harcèlement (art. 81.19 LNT).

⁷⁷ *Ibid* art. 143 (pas encore en vigueur; art. 313(7)). Le même principe s'appliquera au CSS et au RP; sur le sujet de l'application des mesures préventives à certains travailleurs précaires, voir Gravel, Lippel, Vergara, J. Dub., Ducharme et Legendre, « Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19-2

⁷⁸ *Ibid* art. 144

prévention devra donc concerner les risques psychosociaux. Comme nous le verrons dans la prochaine section, le contenu obligatoire du programme de prévention possède une incidence directe sur le champ d'intervention du Comité de santé et de sécurité, qui est un des mécanismes de participation des travailleurs prévus par la LSST.

1.1.2.2 Les mécanismes de participation des travailleurs

Bien que l'obligation de prévention soit confiée à l'employeur, sa mise en œuvre est le fruit d'un effort collaboratif⁷⁹ dont l'objet est l'appropriation des stratégies préventives par les travailleurs⁸⁰. La LSST prévoit d'ailleurs à son article 2 qu'elle « établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. » La contribution positive de l'implication de l'acteur syndical dans la prévention des accidents du travail est démontrée à plusieurs niveaux, notamment en raison de l'établissement de canaux de communication avec l'employeur⁸¹. L'organisation de la prévention est plus efficace lorsqu'il y a représentation des travailleurs que lorsque l'employeur s'en occupe seul.⁸² En Ontario, en particulier, une étude a démontré une relation entre l'implication des travailleurs dans les comités de santé et sécurité et la réduction des accidents provoquant une absence du travail.⁸³ En matière de risques psychosociaux, plus

⁷⁹ Caroline Caron, 2008, « Regard sur l'action syndicale en prévention du harcèlement psychologique au travail : réalités et paradigmes » Mémoire de maîtrise, Université Laval

⁸⁰ Catherine Omnès, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 2009/1 N. 56-1, p. 78

⁸¹ David Walters, « One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom », *International Journal of Health Services*, vol. 36, n.1, 2006, p. 87-111

⁸² Baril-Gingras, Geneviève, « La production sociale de la santé et de la sécurité du travail », dans Montreuil, Sylvie. *L'intervention en santé et sécurité au travail : Comprendre et intervenir*, Les Presses de l'Université Laval, 2013, p. 64

⁸³ Wayne Lewchuk, Leslie Robb, and Vivienne Walters, « The effectiveness of Bill 70 and joint health and safety committees in reducing injuries at the workplace: The case of Ontario ». *Can. Public Policy* 23(3):225–243, 1996 »; Harry Shannon, et al. « Health and Safety Approaches in the Workplace. » McMaster University, Toronto, 1992.

particulièrement, « les entreprises qui gèrent la SST de manière systématique et y associent leurs employés ont plus de facilité à intégrer les RPS dans leurs démarches préventives »⁸⁴.

La LSST balise les forums de participation formels, et selon les milieux, ceux-ci peuvent prendre la forme d'un Comité de santé et sécurité (CSS)⁸⁵, auquel participent des représentants des travailleurs, et de la présence d'un représentant à la prévention (RP)⁸⁶.

L'article 68 de la LSST permettait auparavant la création d'un Comité de santé et sécurité (CSS) dans un établissement œuvrant dans un secteur d'activité visé par règlement⁸⁷ et groupant plus de 20 travailleurs. Avec l'entrée en vigueur de la LMRSST, il s'agira désormais d'une obligation pour tous les établissements comptants plus de 20 travailleurs, sans égard au secteur d'activité⁸⁸. Le CSS est un mécanisme de participation paritaire dont la moitié des membres doit être désigné parmi les travailleurs de l'établissement. Parmi ses fonctions formelles, le CSS reçoit les avis d'accident et enquête sur un événement susceptible de causer une lésion, et reçoit les avis d'inspection⁸⁹ concernant les événements susceptibles de causer une lésion⁹⁰. Comme nous l'avons vu à la sous-section précédente, le programme de prévention devra quant à lui contenir une section concernant les risques psychosociaux, conférant ainsi, du moins théoriquement, la possibilité pour le Comité de santé et de sécurité de formuler des

⁸⁴ Rafaël Weissbrodt, et al. « Prévenir les risques psychosociaux : une étude des perceptions et des pratiques des employeurs. » *Relations industrielles / Industrial Relations*, volume 73, numéro 1, hiver 2018, p. 174–203.

⁸⁵ LSST, art. 68. Sur ce sujet, voir Geneviève Baril-Gingras, Vézina et Katherine Lippel « Bilan relatif aux dispositions de la LSST : vers une application intégrale? » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 68(4), 2013, 682–708; Alain Marchand et Marcel Simard. « Les facteurs influençant l'appui des travailleurs au comité de santé-sécurité du travail. » *Recherches sociographiques*, volume 37, numéro 2, 1996, p. 229–246; Marcel Simard et al. « Services spécialisés et comités paritaires de santé-sécurité du travail : exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises syndiquées. » *Sociologie et sociétés*, volume 18, numéro 2, octobre 1986

⁸⁶ LSST, art. 87; *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement* c S-2.1, r. 12

⁸⁷ *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* c S-2.1, r.5 : seules les catégories d'établissement prévues à l'Annexe 1 peuvent former un CSS.

⁸⁸ LMRSST, art. 150; entrée en vigueur à une date fixée par le gouvernement, mais au plus tard le 6 octobre 2025.

⁸⁹ LSST, art.78

⁹⁰ *Ibid* art. 78, par. 9 : « Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont (...) 9. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission »

recommandations quant aux aspects du programme de prévention s'intéressant à la prévention du harcèlement⁹¹.

En milieu syndiqué, l'intervention du syndicat peut aussi s'effectuer par le biais d'instances créées par la convention collective, par exemple, les Comités de relation de travail (CRT), ou toute autre instance dont peuvent se doter les parties à la convention⁹². Les enjeux de santé et de sécurité peuvent également être traités dans des cadres plus informels. Les discussions informelles entre les travailleurs et les représentants de l'employeur, tout comme les négociations tenues avec le syndicat, peuvent participer à la prévention en matière de santé et de sécurité : « la rencontre (la discussion formelle ou informelle, la négociation) n'assure pas l'intégration de la prévention; cependant, la capacité d'action collective des travailleurs et l'existence de structures de représentation apparaissent comme une condition nécessaire au développement effectif des activités en prévention»⁹³. Certains milieux de travail peuvent également bénéficier de l'apport externe des associations sectorielles paritaires et de mutuelles de prévention⁹⁴.

Le représentant à la prévention est quant à lui prévu par l'article 86 de la LSST. Ce représentant, désigné par les travailleurs⁹⁵, n'est nommé que si un Comité de santé et sécurité existe dans l'établissement; il est alors membre du CSS. Il a pour fonction, notamment, d'enquêter sur les événements susceptibles de causer un accident, d'identifier les situations qui peuvent être source de danger, et d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits prévus à la LSST⁹⁶, dont le droit de refus.

⁹¹ *Ibid* art. 78, par. 5.

⁹² Geneviève Baril-Gingras & Dubois-Ouellet, « Framing, Resources and Repertoire of Local Trade Union Action for Health and Safety: A Study Conducted with a Quebec Central Labour Body » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(3), 2018, 429–460

⁹³ Geneviève Baril-Gingras, Bellemare, M. & Jean-Pierre Brun « Interventions externes en santé et en sécurité du travail : influence du contexte de l'établissement sur l'implantation de mesures préventives. » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 61(1), 9–43, 2006, p. 26

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ LSST, art. 86 et 72

⁹⁶ LSST, art. 91; voir aussi Simard, *supra*, note 85

1.1.2.3 Le droit de refus

Le travailleur qui s'estime exposé à un danger à son intégrité psychique a le droit de refuser d'exécuter son travail⁹⁷. Lorsqu'un travailleur refuse d'effectuer une tâche qu'il estime dangereuse, il doit en faire part à l'employeur et en cas de désaccord concernant le refus, ce dernier pourra faire intervenir un inspecteur de la CNESST qui sera appelé à trancher⁹⁸. Celui-ci rendra alors une décision écrite confirmant la présence d'un danger justifiant l'exercice du droit de refus, ou au contraire, ordonnant au travailleur de reprendre le travail. La décision de l'inspecteur à cet égard peut faire l'objet d'une demande de révision devant le TAT⁹⁹. Le droit de refus du travailleur fait partie des moyens de prévention offerts par la LSST puisque « sa véritable efficacité préventive tient au fait qu'il permet à tous les travailleurs, en principe du moins, de forcer l'État à se prononcer sur la dangerosité de risques déjà connus »¹⁰⁰; ainsi, « le droit de refus est une manière pour les acteurs sociaux de mettre les problèmes sur la table, d'en évaluer à peu de frais l'importance et de trouver des moyens pour les régler et les prévenir »¹⁰¹.

Le droit de refus est celui qui, le premier, a pu donner ouverture à une décision ayant pour effet d'inclure les situations de harcèlement psychologique aux droits et obligations prévues par la LSST. En 2000, la Commission des lésions professionnelles (CLP) décidait en effet que le « législateur n'a pas voulu restreindre la notion de santé à la santé physique seulement, mais plutôt à la notion de santé en général. »¹⁰² Dans cette décision, la CLP décidait à la fois de la validité de l'exercice d'un droit de refus et de l'admissibilité d'une lésion professionnelle à la suite d'une situation de harcèlement. Pourtant, peu de décisions subséquentes semblent avoir porté sur l'exercice d'un droit de refus dans un contexte de santé

⁹⁷ LSST, art. 12. Tel que noté plus haut, la LMRSSST a ajouté le terme « psychique » à de nombreux articles de la LSST; cette modification est entrée en vigueur le 6 octobre 2021. Au sujet du droit de refus, voir Lippel et Cox, *supra*, note 22

⁹⁸ Marc Renaud et Chantal Saint-Jacques, « Le droit de refus, cinq ans après : l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques. » *Sociologie et sociétés*, 18(2), 1986, 99–112.

⁹⁹ LSST, art. 20

¹⁰⁰ *Supra* note 98

¹⁰¹ *Ibid* p. 111

¹⁰² Chagnon, *supra*, note 72

psychologique. Il est possible que l'exigence de la démonstration d'un danger¹⁰³, critère exigé par l'article 12 LSST, tende à imposer un lourd fardeau à la personne qui désire invoquer son droit de refus de façon préventive, puisque le travailleur devra démontrer qu'il se trouve en danger. De plus, la portée préventive du droit de refus pour prévenir une situation de harcèlement n'est potentiellement pas aussi immédiate que dans le cas d'un danger physique, puisque l'employeur peut faire le choix de faire exécuter le travail par un autre travailleur, ce qui se justifie certainement plus aisément dans une situation de harcèlement que dans les cas d'un risque physique¹⁰⁴. Il est démontré que le droit au refus est largement plus utilisé en milieu syndiqué¹⁰⁵ qu'en milieu non syndiqué; il n'est cependant pas possible de documenter son utilisation en fonction du type de danger (physique ou psychologique, par exemple).

1.1.2.4 Les pouvoirs d'inspection de la CNESST et les dispositions pénales

Le rôle de la CNESST en matière d'inspection fait l'objet du chapitre X de la LSST. Les pouvoirs d'ordonnance des inspecteurs de la CNESST nommés en vertu de la LSST sont beaucoup plus complets que les pouvoirs découlant de la LNT. Comme nous l'avons vu plus haut, l'objet de l'enquête faisant suite à la plainte déposée en vertu de la LNT se limite à déterminer si la CNESST fournira les services d'un représentant à la personne salariée devant le TAT. Quant à eux, les pouvoirs découlant de la LSST permettent aux inspecteurs d'agir en amont, en l'absence de toute situation de harcèlement et de toute plainte, par exemple en ordonnant à l'employeur d'ajuster une politique de prévention qui serait incomplète¹⁰⁶. En effet, la visite d'un inspecteur peut faire suite à une réclamation ou une déclaration

¹⁰³ Alain Marcotte, « Droit pénal dans le contexte d l'obligation de protection du travailleur, victime potentielle : les infractions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail », dans S.F.C.B.Q., *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, 2007, vol. 263, Éditions Yvon Blais, Cowansville

¹⁰⁴ LSST, art. 17

¹⁰⁵ Garry C. Gray, « A socio-legal ethnography of the right to refuse dangerous work », *Studies in Law, Politics and Society*, 2002, vol. 24, pages 13-169, p.141

¹⁰⁶ À titre d'exemple, dans l'affaire *Sobey's*, *supra*, note 71, l'inspecteur s'est fondé sur l'article 51(5) LSST pour exiger des corrections à une politique de harcèlement. Dans la décision *Arshinoff & Cie Ltée et Arshinoff & Cie - Repr. syndical*, 2007 QCCLP 2327, une intervention des inspecteurs faisant suite à une réclamation pour lésion professionnelle visait à valider la présence d'une politique de prévention du harcèlement chez l'employeur – cependant, la visite des inspecteurs n'a pas donné lieu à l'émission d'un avis de correction.

d'accident, afin d'enquêter sur les causes d'un accident de travail, mais peut également avoir lieu en l'absence de toute lésion, soit une plainte d'un travailleur ou d'un syndicat, une dénonciation, ou encore l'exercice d'un droit de refus.

Lorsque l'inspecteur constate une situation dérogatoire à la LSST ou à ses règlements, il peut émettre un avis de correction. Cet avis, donné en vertu de l'article 182 LSST, fait habituellement l'objet d'un rapport d'inspection. L'employeur doit alors aviser l'inspecteur, le Comité de santé et sécurité et le RSS, et, dans les milieux où ces instances sont présentes¹⁰⁷, des moyens qu'il entend prendre pour y donner suite¹⁰⁸. L'avis de correction donne un délai à l'employeur pour s'y conformer, et est susceptible de contestation; cependant, un tel avis est exécutoire nonobstant une demande de révision¹⁰⁹. Le défaut de l'employeur de se conformer à l'avis de correction dans le délai imparti constitue une infraction pénale à la LSST. En cas de non-respect d'un avis de correction, ou en cas d'absence de politique de prévention ou de politique incomplète, l'article 236 de la LSST donne ouverture à une poursuite pénale, pour laquelle la CNESST est désignée comme poursuivante, tout comme pour les poursuites pénales intentées en vertu de la LNT. Les amendes prévues par la LSST sont toutefois beaucoup plus substantielles¹¹⁰. De plus, les amendes récoltées en vertu de la LSST appartiennent au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, alors que les amendes récoltées en vertu de la LNT appartiennent au Fonds consolidé du revenu¹¹¹ et ne peuvent être utilisées pour financer les activités de la CNESST. La LSST prévoit également que la Cour du Québec, dans le cadre d'une poursuite pénale, peut ordonner à l'employeur de se conformer aux dispositions de la LSST, compétence que le juge ne détient pas dans le cadre d'une poursuite pénale intentée en vertu de la LNT¹¹².

Les inspecteurs qui interviennent en vertu de la LNT, quant à eux, ne peuvent ordonner à un employeur d'adopter ou de modifier une politique de prévention qui serait incomplète; leur seul moyen

¹⁰⁷ Ces mécanismes ne sont présents, jusqu'à l'entrée en vigueur de la LMRSSST, que dans les milieux qui ont fait l'exercice d'en créer un et qui répondent aux exigences de la LSST, à savoir être dans une catégorie visée par Règlement dans un établissement de vingt travailleurs ou plus.

¹⁰⁸ LSST, art. 184

¹⁰⁹ LSST, art. 191

¹¹⁰ Ces amendes sont revalorisées annuellement : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Cadre d'émission des constats d'infraction, sur le web : [Cadre d'émission des constats d'infraction | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/fr/la-commission-des-normes-de-l-equite-de-la-sante-et-de-la-securite-du-travail/le-cadre-d-emission-des-constats-d-infraction)

¹¹¹ Code de procédure pénale, RLRQ c. 25.1, art. 318

¹¹² LSST, art. 238

d'intervention est une dénonciation pénale, le cas échéant¹¹³. En matière de risques psycho-sociaux, cependant, « Les inspecteurs visent à influencer l'attitude et le comportement des employeurs, afin de les amener à mettre en place des mesures de prévention, par de la sensibilisation, de l'information et des recommandations (mécanismes d'action); la sanction et la dissuasion ne jouent qu'un rôle marginal.¹¹⁴ » En effet, nous n'avons pu répertorier dans la jurisprudence aucun exemple d'utilisation par la CNESST des outils pénaux prévus à la LNT en matière de harcèlement. En matière de harcèlement, rares sont les décisions judiciaires ou administratives qui témoignent de l'utilisation des pouvoirs d'inspection dévolus à la CNESST, que ce soit en vertu de la LSST ou de la LNT.

1.1.3 Les recours en cas de représailles de l'employeur

Les recours en cas de représailles prévus par les différentes lois du travail méritent également une mention. La protection du travailleur contre les mesures de représailles de l'employeur auxquelles il s'expose en activant ses recours participe à l'effectivité des mesures de prévention du harcèlement. La perception du travailleur que sa plainte ne pourra servir qu'à aggraver sa situation, et qu'aucun moyen efficace de protection n'est à sa disposition, ne peut qu'avoir pour effet de le dissuader de dénoncer le harcèlement par l'activation d'un recours prévu aux lois du travail. La présence de ces recours en cas de représailles fait donc partie des stratégies de prévention offertes par les lois. Un recours en cas de représailles est prévu dans chacune des lois prévoyant un recours individuel concernant le harcèlement au travail¹¹⁵. Les remèdes que peuvent réclamer les personnes salariées victimes de représailles par le biais de ces recours sont strictement balisés. À l'exception du recours prévu par la CDLP, les remèdes offerts se limitent à la réintégration dans l'emploi, ou l'annulation de la sanction, et à l'obtention d'une indemnité pour perte salariale. La véritable distinction entre les recours se situe cependant au niveau de l'organisme chargé de les entendre et du délai pour ce faire. Alors qu'un recours en vertu de la LNT sera entendu par le TAT ou

¹¹³ Voir à ce sujet la section 1.1.1

¹¹⁴ Weissbrodt, *supra*, note 84

¹¹⁵ Les recours individuels seront détaillés dans la section 1.2. Les articles prévoyant des recours en cas de représailles, dans chacune des lois dont il sera question, sont les articles 32 LATMP, 227 LSST, 122 LNT et 82 CDLP.

l'arbitre de grief dans des délais tributaires à la procédure devant ces tribunaux, un recours en vertu de la LATMP ou de la LSST sera entendu par un conciliateur-décideur de la CNESST. La décision doit en principe être rendue dans les trente jours de la plainte¹¹⁶ et elle sera exécutoire. Au contraire de la plainte effectuée en vertu de la LNT, cependant, le travailleur ne pourra bénéficier des services de représentation de la CNESST pour des recours exercés en vertu de la LSST ou de la LATMP. Quant au recours en vertu de la CDLP, nous n'avons été en mesure de répertorier aucune décision du TDP découlant de l'article 82 CDLP depuis 2006¹¹⁷, ce qui suggère que ce recours n'est que peu usité. Dans tous les cas, il est permis de constater que les conditions d'exercices de ces recours varient grandement d'une loi à l'autre et constituent une illustration certaine du morcellement du droit du travail¹¹⁸. De plus, ces recours ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent être exercés en parallèle aux autres recours. De façon générale, l'incorporation des recours en cas de représailles dans la législation relative à la santé et à la sécurité du travail contribue à l'effectivité de la protection contre le harcèlement.¹¹⁹

1.1.4 Des sources de prévention étrangères au droit du travail

Alors que le droit criminel peut avoir une incidence sur la prévention en matière de santé et sécurité au travail¹²⁰, il est possible de supposer que le droit criminel, lorsque le harcèlement au travail se manifeste

¹¹⁶ LATMP, art. 262

¹¹⁷ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gosselin-Ross*, 2006 QCTDP 18. Nous avons exclu des résultats les décisions portant sur des recours en représailles ne concernant pas un lien d'emploi. Vu les recours alternatifs s'offrant à la personne salariée, il y a lieu de penser que le recours pour représailles en vertu de la Charte n'est utilisé que lorsque le recours en vertu de la LNT n'est pas disponible.

¹¹⁸ Plus particulièrement, quant à l'article 227 LSST : dans la situation où le travailleur est réputé être au travail et que l'employeur refuse de lui payer son salaire pendant cette période, le travailleur ne pourra s'adresser à la CNESST pour exercer un recours pécuniaire, son droit ne découlant pas de la LNT, mais de la LSST, qui ne prévoit aucun recours pour ce cas : *Lefebvre et Produits Forestiers Tembec Inc.*, QCCALP 1992 CanLII 9744. Le travailleur devra donc exercer un recours civil pour la récupération de son salaire.

¹¹⁹ Cox et Lippel 2019, *supra*, note 27

¹²⁰ Harry J. Glasbeek, « Occupational Health and Safety Law, Criminal Law as a Political Tool », dans Pierre Robert dir., « La gestion sociale par le droit pénal : La discipline du travail et la punition des pauvres » Actes de la 8^e journée de droit social et du travail, Édition Yvon Blais, 1998; voir aussi Mathieu Beauregard et Sophie Bourque, « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration » dans SFPBQ, *Développements récents en droit criminel*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, 245

par du harcèlement criminel¹²¹, par des voies de fait ou par une agression sexuelle, puisse constituer une branche du droit ayant des implications en matière de prévention du harcèlement au travail. Cependant, comme cette branche du droit ne sollicite pas d'intervention de l'employeur ou de l'acteur syndical, et vise traditionnellement l'auteur du harcèlement, plutôt que l'employeur, le présent projet de recherche ne s'y intéressera pas.

La revue des dispositions de la LNT et de la LSST en matière de prévention permet de brosser deux constats préliminaires. D'une part, les normes orientées vers la prévention font l'objet d'un morcellement normatif et institutionnel. D'autre part, il nous semble loisible de supposer d'une certaine sous-utilisation des outils préventifs proposés par ces lois dans le domaine du harcèlement au travail, compte tenu du constat sur le faible nombre de décisions judiciaires en faisant état et de la non-application de certaines obligations de l'employeur aux enjeux concernant les risques psychosociaux. Nous nous attarderons maintenant à la seconde facette du droit concernant la protection contre le harcèlement au travail, celle visant la réparation des conséquences pour la victime du harcèlement.

1.2 La réparation : recours individuel de la personne salariée

L'examen des voies de réparation commande une remarque préliminaire concernant la portée préventive des recours individuels de la victime de harcèlement au travail. Dans une certaine mesure, l'ensemble des recours décrits dans la présente section peut être perçu comme participant à une stratégie de prévention

¹²¹ Lippel, Katherine et Nathalie Lanctôt. « La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et la prévention. » *Relations industrielles / Industrial Relations*, volume 69, numéro 4, automne 2014, p. 797 : « Il y a lieu de se rappeler l'existence du Code criminel, qui encadre la violence criminelle, qu'elle survienne au travail ou ailleurs. Il existe également certaines dispositions du Code criminel qui visent explicitement la responsabilité pénale des organisations en cas de manquements au devoir de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. » Ces dernières n'ont toutefois jamais été appliquées dans le contexte du harcèlement au travail.

tertiaire.¹²² Notons que la simple existence de recours civil et administratif peut aussi être considérée comme participant, du moins en théorie, à la prévention du harcèlement.

L'étude des dispositions en matière de prévention démontre que les interactions entre la prévention et la réparation du harcèlement, voulues ou non par le législateur, sont bien réelles. Mais si les recours en réparation sont fondés sur les plaintes des personnes salariées, après le fait, que recherchent ces personnes au moment de rapporter la situation à l'employeur? Pour le praticien du droit du travail œuvrant à la représentation de personnes salariées victimes de harcèlement au travail, l'affirmation suivante apparaîtra sans doute comme une vérité de La Palice : les cas de harcèlement au travail judiciairisés où la personne salariée trouve au bout du chemin une satisfaction dans les remèdes que lui offrent les lois du travail ne sont, au mieux, qu'exceptionnels¹²³. Même en obtenant gain de cause et en faisant reconnaître par un tribunal la situation de harcèlement, rares sont les occasions où les réparations recherchées par la personne salariée au moment de dénoncer la situation pourront lui être accordées.

Ce praticien pourrait tenter de chercher consolation ici : si ces recours sont peu satisfaisants du point de vue de la personne salariée, peut-être auront-ils pour résultat une prise de conscience de l'employeur relativement à ses obligations en matière de harcèlement, en ayant engendré des coûts et des désagréments, ou encore par l'effet d'une mauvaise publicité : un employeur diligent, à défaut d'avoir le souci de respecter d'emblée son obligation légale de prévention, n'aura-t-il pas le souci d'éviter la répétition du processus?

Or, dans les situations où le harcèlement aura rendu la personne salariée malade, soit dans le contexte d'une lésion professionnelle, les remèdes prévus par les recours sont d'autant plus limités, et l'aspect punitif, même pour un employeur n'ayant rien mis en œuvre pour respecter son obligation de prévenir la situation de harcèlement ou pire, ayant activement participé au harcèlement, est totalement évacué. En effet, l'article 438 de la LATMP prévoit une immunité civile non seulement pour l'employeur du travailleur victime d'une lésion professionnelle, mais également pour l'auteur du harcèlement, si ce dernier est à

¹²² Lamontagne, *supra*, note 30

¹²³ Cox et Lippel 2019, *supra*, note 27, p. 649: « Historically, employees have often found that the law does not offer them adequate protection from bullying and harassment in the workplace, nor provide them with satisfactory recourse should they become targets of such behaviour. »

l'emploi de l'employeur. De plus, l'article 123.16 de la LNT interdit à la personne salariée victime de harcèlement de réclamer des dommages moraux ou punitifs, si le harcèlement a provoqué chez elle une lésion professionnelle. L'impact potentiel d'une lésion professionnelle sur les cotisations qui doivent être versées par l'employeur à la CNESST en vertu de la LATMP est, dans ces cas, le seul incitatif financier à prévenir les situations de harcèlement. Cet incitatif ne dépend aucunement de la gravité du harcèlement subi, mais plutôt de la rapidité avec laquelle le travailleur va se relever de l'atteinte à sa santé et redevenir apte au travail. Il n'est donc pas exagéré d'affirmer qu'un employeur, d'un strict point de vue financier, a intérêt à ce qu'une maladie résulte de la situation de harcèlement¹²⁴, même si « les mécanismes de financement prévu dans la LATMP visent, notamment, à inciter les employeurs à prévenir les lésions professionnelles »¹²⁵.

C'est dans l'examen de ces recours individuels que le morcellement du droit de la protection contre le harcèlement au travail est le plus flagrant. Le harcèlement au travail est susceptible de prendre une multitude de formes. Le harcèlement peut être horizontal, lorsque l'auteur est un collègue de travail, ou vertical, lorsqu'il provient d'un supérieur¹²⁶. Il peut provenir de personnes tierces, qui ne sont pas intégrées à la hiérarchie du milieu de travail et sur qui l'employeur n'a pas de pouvoir disciplinaire. Il peut découler de conduites vexatoires répétitives, ou d'un seul acte grave — lesquelles peuvent correspondre, ou non, à un événement imprévu et soudain au sens de la LATMP. En vertu de la LNT, la preuve du harcèlement requiert parfois la démonstration que l'employeur a failli à son obligation de prévention, mais la réparation du harcèlement en vertu de la LATMP se fait sans égard à la faute de quiconque. Le harcèlement au travail peut être discriminatoire. Il en sera ainsi s'il est fondé sur un motif de distinction prévu à l'article 10 de la

¹²⁴ L'article 123.16 (2) LNT et la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2001 CanLII 11888 (QC CA) consacrent le principe de l'immunité de l'employeur en présence d'une lésion professionnelle et ce, même en l'absence de réclamation du travailleur à la CNESST. Le droit d'option du travailleur étant inexistant, l'employeur pourrait opposer l'article 438 LATMP à la personne salariée qui ferait le choix de ne pas faire de réclamation; c'est pourquoi il est possible d'affirmer qu'en présence de la même situation de harcèlement, les impacts financiers sur l'employeur seront moins importants si le harcèlement résulte pour le salarié en une lésion professionnelle.

¹²⁵ Lippel et Lanctôt, *supra* note 121, p. 797; Maxine Visotzky-Charlebois, *L'accès à la justice pour les personnes malades et accidentées du travail : quelle incidence des coûts humains et financiers de la justice?*, Mémoire de maîtrise, 2020, page 22

¹²⁶ Bourgault, *supra*, note 40; Lippel et Cox, *supra*, note 22

*Charte des droits et libertés de la personne*¹²⁷; c'est notamment le cas du harcèlement sexuel¹²⁸. Le législateur a senti le besoin d'apporter cette précision dans la LNT en 2018. Selon le recours en cause, le délai pour s'en plaindre est parfois de six mois, parfois de deux ans, parfois de trois ans, et parfois de trente ans. Les recours sont parfois cumulatifs, parfois mutuellement exclusifs. Les recours peuvent viser soit l'employeur uniquement, soit à la fois l'employeur et l'auteur du harcèlement, ou alors aucun des deux. L'instance qui entend la personne plaignante est parfois la CNESST, parfois le TAT, parfois l'arbitre de grief, parfois le Tribunal des droits de la personne, et parfois les tribunaux de droit commun, ou alors une combinaison de ceux-ci. La victime de harcèlement sera parfois représentée devant ces instances (parfois par la CNESST, parfois par son association syndicale, et parfois à ses propres frais) et parfois non. La victime peut d'ailleurs être à la fois représentée par la CNESST, et contester une décision de la CNESST, en même temps. Tout ça, évidemment, en tenant pour acquis que la victime ne travaille pas pour une banque ou une compagnie aérienne, c'est-à-dire une entreprise de compétence fédérale.

Ce bref paragraphe tente de présenter, de façon sommaire et certes insatisfaisante, la façon dont se présente au Québec le morcellement des recours en matière de harcèlement au travail. Mais qu'en est-il vraiment? Une analyse approfondie s'impose. Nous tenterons ici de cartographier la réparation du harcèlement en traitant du recours individuel prévu par la LNT (1.2.1), de la réclamation prévue par la LATMP (1.2.2), du recours pour harcèlement discriminatoire prévu par la CDLP (1.2.3) et du recours en responsabilité civile (1.2.4).

1.2.1 Le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel prévu par la LNT

Le droit de la personne salariée à un milieu de travail exempt de harcèlement est conçu lors de la réforme de 2002 comme une nouvelle norme du travail. Son intégration à la LNT la soumet cependant aux mêmes

¹²⁷ CDLP, art. 10 et 10.1

¹²⁸ *Janzen c. Platy Enterprises* [1989] 1 RCS 252

conditions d'application que les autres normes qui y sont prévues : présence d'une personne salariée, et juridiction provinciale, notamment. Mais la norme associée au harcèlement psychologique ainsi que le recours qui y est associé ont ceci de particulier qu'ils ne sont pas soumis aux exclusions de l'article 3 de la LNT¹²⁹.

Le recours en cas de harcèlement psychologique est essentiellement un recours curatif visant à offrir des réparations à la personne salariée victime du harcèlement. Si la plainte de harcèlement est déférée devant un tribunal, c'est l'article 123.15 LNT qui détermine la compétence du décideur. Parmi les sept remèdes¹³⁰ proposés par cet article, deux peuvent être envisagés comme possédant une certaine portée préventive : l'ordonnance de prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, ainsi que l'ordonnance de verser à la personne plaignante des dommages et intérêts punitifs. Dans le deuxième cas, l'ordonnance n'est pas possible pour la personne salariée chez qui le harcèlement a entraîné une lésion professionnelle¹³¹. Il est donc permis de constater que ce recours vise d'abord la réparation des conséquences du harcèlement. De plus, les délais associés à l'exercice de ce recours sont un obstacle aux demandes concernant les ordonnances concernant la cessation du harcèlement¹³²; en l'absence de prise en charge de la situation par l'employeur, l'écoulement du temps entre la plainte et la décision du Tribunal est susceptible de forcer les personnes salariées à trouver des remèdes alternatifs qui rendront théoriques les réparations pouvant leur être accordées par un Tribunal.

Seul l'employeur pouvant être visé par une plainte en harcèlement psychologique ou par une réclamation pour lésion professionnelle, aucune réparation ou mesure punitive ne peut être recherchée par la victime

¹²⁹ LNT, art 3.1. Ainsi, les gardiens, étudiants, athlètes et cadres supérieurs, qui sont par ailleurs exclus de l'application de la LNT, ont droit à la protection contre le harcèlement et au recours prévu par la LNT.

¹³⁰ *Ibid* art. 123.15. Il est cependant à noter que la liste proposée par cet article n'est pas exhaustive, le paragraphe liminaire prévoyant que le tribunal peut rendre « toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ». Ainsi, le tribunal n'est pas limité par la liste proposée et peut, à titre d'exemple, ordonner à l'employeur de verser à la personne plaignante des dommages pour atteinte à la réputation subis dans le cadre du harcèlement. Voir : Cyr et Commission scolaire des Rives-du-Saguenay, 2020 QCTAT 1268

¹³¹ LNT, art 123.16. Nous revenons en détail sur la question de l'impact d'une lésion professionnelle sur les remèdes disponibles dans la section 1.2.2.

¹³² François-Olivier Guay, *La réintégration en emploi : analyse empirique de l'effectivité d'un remède au congédiement sans cause juste et suffisante*, Mémoire de maîtrise, 2018. Il est permis de supposer que les limites à l'effectivité du droit à la réintégration constatées dans le cadre des recours à l'encontre de plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante s'appliquent au recours en cas de harcèlement psychologique.

auprès de l'auteur du harcèlement. La LNT permet en effet à la personne salariée d'orienter son recours uniquement contre son employeur, à l'exclusion de l'auteur du harcèlement. Le tribunal qui entend la plainte se voit conféré un pouvoir d'ordonnance à l'égard de l'employeur uniquement et non à l'égard de l'harceleur présumé.

Cependant, le harceleur présumé a quant à lui un droit d'intervention devant le tribunal¹³³, fondé sur son droit à protéger sa propre réputation. Ce droit d'intervention, paradoxalement utilisé lorsque l'employeur reconnaît la présence des actes vexatoires, aura pour effet de prolonger les délais pour la victime du harcèlement, alors qu'elle ne peut réclamer aucune réparation de la part du harceleur présumé. Ce droit d'intervention existe également en matière de lésion professionnelle¹³⁴.

1.2.1.1 L'exercice du recours en milieu non syndiqué

La personne salariée qui n'est pas membre d'une unité d'accréditation peut, lorsqu'elle croit être victime de harcèlement, adresser une plainte à la CNESST¹³⁵. Sur réception d'une telle plainte, la CNESST doit faire enquête et dispose à cette fin de larges pouvoirs¹³⁶. Si la CNESST conclut à la présence de harcèlement, elle défèrera la plainte devant le TAT, et fournira à la personne plaignante les services d'un avocat¹³⁷. En cas de refus, la personne salariée pourra tout de même demander que sa plainte soit déférée au TAT, où elle pourra se représenter seule ou avec un représentant de son choix¹³⁸. Dans tous les cas, la personne

¹³³ Ce droit d'intervention ne vise pas à faire de l'harceleur une partie au litige, mais à lui concéder certains droits procéduraux, notamment l'occasion de contre-interroger des témoins et de produire de la preuve. Des demandes d'interventions ont été acceptées dans le cadre de réclamation pour lésion psychologique et dans le cadre de recours en cas de harcèlement, autant en milieu syndiqué qu'en milieu non syndiqué. Voir notamment *L'Heureux c. Commission des relations de travail*, 2006 CanLII 91787 (QC CS); *Syndicat de l'enseignement de Portneuf* (CSQ) et *Commission scolaire de Portneuf*, 2015 CanLII 2218 (QC SAT)

¹³⁴ *McDonald c. Arshinoff & Cie ltée*, 2007 QCCA 575

¹³⁵ LNT, art. 123.6

¹³⁶ *Ibid* art. 108 et 109. L'enquêteur de la CNESST dispose des pouvoirs prévus par la Loi sur les commissions d'enquête.

¹³⁸ *Ibid* art. 123.9

plaignante n'a pas accès au rapport d'enquête, les versions des témoins recueillies par les enquêteurs l'étant sous garantie de confidentialité¹³⁹. Il est difficile de conclure que l'enquête peut avoir une réelle portée préventive, puisque l'enquêteur, en vertu de la LNT, n'a en définitive aucun pouvoir d'ordonnance ou de recommandation lorsqu'il constate qu'un employeur a failli à son obligation de prévention. Comme noté plus haut, l'outil pénal, qui représente le seul levier coercitif en vertu de la LNT pouvant faire suite à une enquête, ne semble pas mobilisé.

À tout moment du processus, la plainte peut faire l'objet d'un règlement par le biais d'un processus de médiation. En milieu non syndiqué, des services de médiation sont offerts par la CNESST¹⁴⁰ et par le TAT. En tout temps en cours d'enquête, la CNESST peut offrir aux parties un service de médiation. La médiation participe d'une démarche de prévention tertiaire¹⁴¹; cependant, la portée préventive de celle-ci est surdéterminée par les remèdes recherchés par la personne plaignante, et particulièrement par la présence ou l'absence du lien d'emploi au moment de la plainte. Si la personne salariée est toujours à l'emploi au moment de la médiation, celle-ci pourra viser, par exemple, à discuter des éléments à mettre en place dans le milieu de travail afin que cesse le harcèlement. Si au contraire, le lien d'emploi est rompu et que la personne salariée ne manifeste aucun intérêt pour la réintégration dans son emploi, compte tenu du harcèlement subi, notamment, la séance de médiation ne peut être envisagée comme participant à une stratégie de prévention, puisque ce sont plutôt des visées réparatrices qui feront alors l'objet de discussion entre les parties. *A fortiori*, si la personne salariée se trouve en arrêt de travail en raison du harcèlement subi, que le harcèlement ait provoqué une lésion professionnelle ou non, les discussions concernant un retour au travail seront surdéterminées par le suivi médical de la personne salariée.

Pour les années 2014 à 2020, la proportion de plaintes se soldant par une représentation au Tribunal était très faible, et sur un nombre de plaintes supérieur à 3000 par an, moins de 10 décisions par an étaient rendues par la CRT ou le TAT. Peu de ces décisions ont accueilli la plainte de la personne salariée¹⁴². La

¹³⁹ Isabelle Dupuis, « Les volets confidentiels du processus des enquêtes à la Commission des normes du travail : une protection pour toutes les parties » dans SFPBQ, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 245

¹⁴⁰ LNT, art. 123.10

¹⁴¹ Brun, *supra*, note 48

¹⁴² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2014-2017*; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2018-2020*

proportion importante de plaintes se soldant par une entente ou un désistement indique que la voie judiciaire est rarement empruntée par la victime du harcèlement.

1.2.1.2 L'exercice du recours en milieu syndiqué

Les dispositions de la LNT relatives à la définition du harcèlement ainsi que le recours associé sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective¹⁴³, laquelle doit donc prévoir des dispositions au moins équivalentes à ce qui est prévu par la LNT. Les recours en matière de harcèlement psychologique s'opèrent en milieu syndiqué par le biais du dépôt d'un grief. Le grief sera entendu par l'arbitre de grief¹⁴⁴.

L'enquête de la CNESST ne peut avoir lieu dans un milieu syndiqué, la plainte n'étant pas portée devant la CNESST. Bien que l'association syndicale puisse mettre sur pied des mécanismes d'enquête, notamment, il va de soi que les personnes mandatées pour ce faire ne disposent pas des pouvoirs contraignants des enquêteurs de la CNESST : l'étendue de l'intervention dépendra alors largement du bon vouloir de l'employeur, sans pour autant que l'obligation du syndicat s'en trouve réduite¹⁴⁵.

L'étape de la médiation peut aussi avoir lieu dans un contexte syndiqué, quoiqu'elle ne soit alors pas encadrée par la LNT. Les services de conciliation offerts par le TAT ne sont pas disponibles. Certains services de conciliation sont toutefois offerts par le ministère du Travail.

Si le syndicat refuse de porter en arbitrage le recours d'une personne salariée, celle-ci ne pourra saisir directement l'arbitre de grief. Elle pourrait toutefois exercer un recours en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*¹⁴⁶. En effet, depuis 2004, la personne salariée qui s'estime mal représentée par son association

¹⁴³ Nadeau, *supra* note 14

¹⁴⁴ *Code du travail*, art. 100 et suivants

¹⁴⁵ Cox 2014, *supra*, note 43, p.213 : Les obligations du syndicat lors du dépôt d'une plainte sont importantes, et les témoins ne sont pas obligés de collaborer avec le syndicat.

¹⁴⁶ *Ibid.*; Anne Pineau, « Le devoir de représentation syndicale : Une dérive inquiétante » dans *Développements récents en droit du travail*, 2008, Cowansville (QC), Yvon Blais, 2008

syndicale, notamment pour le motif que celle-ci refuse de déposer en son nom un grief pour harcèlement psychologique, dispose d'un recours en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*¹⁴⁷. Ce recours est introduit devant le Tribunal administratif du travail dans les six mois de l'agissement dont se plaint la personne salariée.¹⁴⁸ Si le TAT conclut que le syndicat a enfreint son devoir, il peut notamment ordonner que le recours de la personne salariée soit entendu par un arbitre, et que les frais de représentation de la personne salariée soient assumés par le syndicat.

Or, en matière de harcèlement psychologique, il n'est pas rare que les intérêts d'un membre de l'association soient en conflit avec ceux d'un autre, et le syndicat doit représenter à la fois les intérêts de l'ensemble de ses membres, tout en participant à la prévention de la situation : « Il semblerait qu'en matière de harcèlement psychologique, le rôle politique et collectiviste du syndicat cède le pas à son rôle de service. »¹⁴⁹

Cette facette du morcellement a un impact particulier pour l'acteur syndical. Comme nous l'avons vu à la section précédente, celui-ci est appelé à jouer un rôle dans les mécanismes de prévention formels et informels et doit agir en amont de la plainte de harcèlement en collaborant avec l'employeur dans le cadre d'instances paritaires, notamment. Mais en aval de la situation de harcèlement, l'acteur syndical doit prendre position sur l'existence du harcèlement : comme le grief appartient au syndicat, c'est à ce dernier de prendre la décision d'aller de l'avant, ou non, avec un recours individuel en matière de harcèlement. Pour un auteur, cette mécanique serait particulière au Québec : « Where national anti-bullying legislation is in place, this typically comes under occupational safety and health legislation; however, in the Canadian province of Quebec, employees' right to work in an environment free from psychological harassment is enforceable through formal grievances, which are filed through a trade union with a duty of fair representation in unionized workplaces »¹⁵⁰. L'acteur syndical se voit donc conférer le rôle de « régulateur d'un milieu de travail exempt de harcèlement »¹⁵¹, sans pour autant avoir de pouvoir sur les causes de ce

¹⁴⁷ Nadeau, *supra*, note 14

¹⁴⁸ *Code du travail*, art.45

¹⁴⁹ Cox 2014, *supra*, note 43, p.219

¹⁵⁰ H. Mawdsley, et A. Thirlwall, « Trade Unionists as Actors in the Workplace Bullying Scenario: A Really Harsh Lesson » dans D'Cruz P. et al. (eds) *Pathways of Job-related Negative Behaviour. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 2. Springer, Singapore, 2021, p. 9

¹⁵¹ Cox 2014, *supra*, note 43, p.219

harcèlement. Or, « si l'enquête sur une plainte pour harcèlement psychologique était considérée comme une question de santé et de sécurité du travail, le rôle du syndicat serait beaucoup plus clair.¹⁵²»

1.2.2 La réclamation pour lésion professionnelle

Il arrive que le harcèlement psychologique rende le travailleur malade¹⁵³. La LATMP prévoit un recours en cas de lésion professionnelle¹⁵⁴. La réclamation doit ordinairement être déposée dans les six mois de la réception par le travailleur de son diagnostic¹⁵⁵. Si la réclamation est admise, le travailleur bénéficiera d'une indemnité de remplacement du revenu équivalant à 90 % de son revenu net¹⁵⁶. Si, en raison des conséquences de la lésion, le travailleur ne peut réintégrer son emploi à la suite de la consolidation de la lésion, il aura accès à un programme de réadaptation¹⁵⁷. Si la CNESST refuse la réclamation, le travailleur pourra contester cette décision devant la Division de la santé et de la sécurité du TAT¹⁵⁸.

Depuis la création du TAT, en 2016, la jonction des recours est possible entre les différentes divisions du TAT, afin de permettre que soit entendus par un même juge une contestation portant sur l'admissibilité d'une lésion et un recours en cas de harcèlement psychologique¹⁵⁹. Cette possibilité n'existe cependant qu'en milieu non syndiqué, puisque le recours est entendu par l'arbitre de grief en milieu syndiqué.

¹⁵² *Ibid* p. 215

¹⁵³ La LATMP prévoit plusieurs exceptions à la définition de travailleur, notamment le domestique, le gardien, le sportif professionnel et la ressource de type familial ou intermédiaire; art. 2 LATMP. Au contraire de la majorité des lois du travail, les protections offertes par la LATMP sont cependant disponibles pour les travailleurs œuvrant dans des entreprises de compétence fédérale.

¹⁵⁴ Lippel et Cox, *supra*, note 22

¹⁵⁵ LATMP, art. 264 et suivants

¹⁵⁶ *Ibid* art. 45

¹⁵⁷ *Ibid* art. 145 et suivants

¹⁵⁸ *Ibid* art. 349 et suivants

¹⁵⁹ LITAT, art. 19

Nous avons vu plus haut que les plaintes et réclamations formulées en vertu des lois administrées par la CNESST ne pouvaient viser que l'employeur, à l'exclusion de l'auteur présumé du harcèlement¹⁶⁰. Dans le cas d'une lésion professionnelle, l'auteur présumé, s'il est un travailleur ou un mandataire de l'employeur, sera de plus immunisé contre toute poursuite civile¹⁶¹.

L'article 123.16 LNT limite considérablement la portée du recours en harcèlement psychologique lorsque la personne salariée est également victime d'une lésion professionnelle. En pratique, les seuls remèdes qui lui restent ouverts sont la réintégration dans son poste – droit qui est également prévu par la LATMP – ou une indemnité de fin d'emploi lorsque la réintégration s'avère impossible. Quant au recours en vertu de la CDLP, et au recours en responsabilité civile extracontractuelle, l'employeur ainsi que l'auteur du harcèlement, s'il est au service de l'employeur, bénéficient d'une immunité civile en raison des articles 438 et 443 LATMP. Ce principe a été consacré par la Cour suprême avec l'arrêt *Béliveau Saint-Jacques*¹⁶². L'immunité civile conférée à l'employeur et à son préposé « élimine donc l'incitation à la prévention que pouvait représenter la menace de poursuite et on permet aux auteurs de la violence interne d'agir avec impunité sur le plan du droit civil. »¹⁶³

Si la LNT prévoit le droit à la réintégration de la personne salariée victime de harcèlement¹⁶⁴, et la CDLP le devoir d'accommodement de l'employeur envers le travailleur atteint d'un handicap¹⁶⁵, la LATMP prévoit quant à elle des dispositions visant la réadaptation du travailleur victime d'une lésion professionnelle¹⁶⁶ ainsi que des dispositions visant la protection de son lien d'emploi pendant une certaine période¹⁶⁷. Cette

¹⁶⁰ LNT, art. 123.15 : dans le cadre d'un recours, le TAT ne peut rendre d'ordonnance qu'à l'égard de l'employeur.

¹⁶¹ LATMP, art. 438 et 443

¹⁶² *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 RCS 345

¹⁶³ Lippel et Lanctôt, *supra* note 121

¹⁶⁴ LNT, art. 123.15

¹⁶⁵ CDLP art. 10 ; voir notamment au sujet de l'analyse de la contrainte excessive dans un contexte d'absence prolongés d'un travailleur : *Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, [2008] 2 SCR 561

¹⁶⁶ LATMP, art. 166 et suivants : la réadaptation professionnelle est conçue comme une séquence visant à « faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable » chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail.

¹⁶⁷ LATMP, art. 234 et suivants : Chapitre VII, « Droit au retour au travail »

période est d'un an pour un employeur comptant moins de vingt travailleurs dans son établissement et de deux ans dans le cas contraire¹⁶⁸.

Ces protections, visant des objets similaires, sont prévues dans les différents instruments qui composent le corpus législatif relatif à la protection du harcèlement. Leur mise en œuvre est le fait d'institutions et de tribunaux dont les champs de compétence sont susceptibles de se faire concurrence.

Les faits de l'arrêt *Caron*¹⁶⁹ remontent à une époque antérieure à la création de la CNESST et du TAT. Dans cette affaire, la Cour suprême s'est penchée sur la demande d'un travailleur de faire évaluer, dans le cadre du processus de réadaptation de la CSST, le respect par son employeur de l'obligation d'accommodement raisonnable prévu par la CDLP. La Cour suprême décide d'intégrer au processus de réadaptation prévu par la LATMP l'obligation d'accommodement de l'employeur découlant de la Charte: « Les droits et avantages qu'accorde la *Loi* au travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent donc être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle, conclusion qui, à son tour, emporte que la CSST et la CLP possèdent le pouvoir de réparation exclusif, dans la mise en œuvre des art. 236 et 239 de la *Loi* en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable, d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent.»¹⁷⁰ De plus, l'intégration de l'obligation d'accommodement peut avoir pour effet que le délai de deux ans prévu par la LATMP est susceptible d'être prolongé, en l'absence d'une contrainte excessive.

La LMRSSST introduit dans la LATMP certaines dispositions visant à donner suite à l'arrêt Caron. L'insertion des articles 170.1 à 170.4 vise notamment à donner le pouvoir à la CNESST d'exiger de l'employeur des informations visant l'analyse de la possibilité que le travailleur occupe un emploi convenable, et ce, sans égard à l'expiration du délai pour exercer son droit de retour au travail. Bien que ces articles donnent le pouvoir à la CNESST de déterminer un emploi convenable et d'ordonner à l'employeur qui refuse la

¹⁶⁸ LATMP, art. 240

¹⁶⁹ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron*, [2018] 1 RCS 35

¹⁷⁰ *Ibid* par. 51

réintégration de payer au travailleur un montant équivalant à sa perte salariale, et donnent le droit au travailleur de formuler une plainte en vertu de l'article 32 pour demander une ordonnance de réintégration, la mise en œuvre de ces dispositions pose encore des enjeux de morcellement. Ainsi, le travailleur syndiqué qui se pourvoira à l'encontre de sa fin d'emploi par voie de grief, ou la personne salariée détenant plus de deux années de service décidant de se plaindre par la voie d'un recours sous l'article 124 de la LNT, devra toujours composer avec les conflits juridictionnels pouvant découler des décisions rendues par la CNESST en vertu des nouvelles dispositions. Ces questionnements latents débordent toutefois de la question du morcellement en matière de harcèlement, puisque ces conflits juridictionnels sont susceptibles d'être présents sans égard à la nature de la lésion professionnelle.

En matière de harcèlement, plus spécifiquement, la Cour d'appel a rendu en 2021 une décision en s'inspirant des enseignements de la Cour suprême dans *Caron*. Dans la décision *Ville de Gaspé*¹⁷¹, le travailleur, membre d'un syndicat, formule un grief à l'encontre de la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi après que la CNESST avait déterminé qu'il n'avait pas la capacité de retourner au travail à la suite du harcèlement subi chez l'employeur. Alors que l'arbitre de grief avait annulé le congédiement au motif que l'employeur n'avait pas évalué les possibilités d'accommodement, la Cour supérieure avait quant à elle confirmé le congédiement en décidant que l'arbitre n'avait pas la compétence nécessaire pour remettre en cause la détermination d'incapacité de la CNESST. La Cour d'appel intervient et affirme la compétence concurrente de l'arbitre et de la CNESST ou du TAT en la matière : « l'arbitre de griefs à compétence pour ordonner des mesures d'accommodement, étant entendu qu'il ne peut, en principe, contredire la décision de la CNESST (ou du TAT-DSST) sur l'existence et la nature de la lésion professionnelle, les limitations fonctionnelles, l'emploi convenable. Autrement dit, l'arrêt *Caron* ne restreint pas la compétence de l'arbitre de griefs à l'égard de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, ni son pouvoir d'ordonner des mesures d'accommodement, s'il y a lieu. Il reconnaît seulement que la CSST et la CLP, dans l'exercice de leur compétence exclusive, possèdent également ce pouvoir. »¹⁷² Ce ne serait donc que lorsque la convention collective contient des protections additionnelles que l'arbitre de grief serait en mesure de conserver sa compétence, qui serait

¹⁷¹ Syndicat des travailleuses et des travailleurs municipaux de la Ville de Gaspé (CSN) c. Ville de Gaspé, 2021 QCCA 1448

¹⁷² *Ibid* par. 53 à 55

alors concurrente à celle qui est exercée par la CNESST. Pour reprendre les paroles de la Cour d'appel, ces « questions déjà épineuses » risquent de se complexifier davantage par l'introduction, dans la LMRSST, des nouvelles compétences de la CNESST, particulièrement en milieu syndiqué où les recours ne pourront faire l'objet d'une jonction.

1.2.3 Le recours pour harcèlement discriminatoire prévu par la *Charte des droits et libertés de la personne*

En plus des recours visant l'indemnisation prévus par la LNT et la LATMP, la Charte des droits et libertés de la personne prévoit un processus de plainte, administré par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, visant le harcèlement discriminatoire¹⁷³. En milieu syndiqué, la Charte peut être invoquée par le syndicat par la voie du grief.

Le recours prévu par la *Charte* n'est pas exclusivement réservé au milieu de travail. Bon nombre des limites du droit du travail ne sont donc pas applicables à ce recours. À titre d'exemple, la *Charte* s'applique sans égard à la présence d'une relation de travail, et a donc pour avantage de s'adresser aux travailleurs dont l'admissibilité aux bénéfices des lois du travail sera susceptible d'être mise en doute, comme les travailleurs autonomes.

La différence majeure en ce qui concerne la saisine des tribunaux est le principe de la saisine exclusive pour le TDP. Si la CDPDJ refuse une plainte pour un des motifs énumérés aux articles 77 ou 78 CDLP, la personne plaignante n'est pas autorisée à intenter un recours devant le TDP. À l'opposé, comme nous l'avons vu plus haut, la personne salariée qui voit sa plainte de harcèlement refusée par la CNESST peut

¹⁷³ CDLP, art. 10.1

demander que celle-ci soit déférée devant le TAT, et celui qui voit sa réclamation refusée peut évidemment contester la décision de la CNESST devant le TAT.

Concernant le délai d'exercice du recours en vertu de la CDLP, il y a lieu de préciser que le véritable délai de prescription d'une plainte pour harcèlement discriminatoire est celui qui est prévu à l'article 2925 du Code civil du Québec¹⁷⁴, à savoir trois ans. L'article 77 CDLP donne à la CDPDJ la possibilité de refuser d'agir si la plainte survient après deux ans, mais dans le cas où la CDPDJ prend quand même la décision d'intenter un recours devant le TDP, le défaut pour la victime d'avoir porté plainte dans les deux ans ne pourrait lui être opposé par l'employeur. De plus, l'article 77 CDLP prévoit la suspension de la prescription civile entre le moment de la plainte et l'introduction du litige devant le Tribunal.

1.2.4 Les recours civils

Le recours civil en cas de harcèlement se fonde principalement sur les articles 1458 et 2087 du *Code civil du Québec*¹⁷⁵. Cependant, en cas de lésion professionnelle, l'employeur et ses travailleurs sont immunisés contre les poursuites civiles en responsabilité civile fondées sur les faits générateurs de la lésion¹⁷⁶. Cette immunité englobe les moyens de réparation prévus par la CDLP¹⁷⁷ et elle est présente, que le travailleur ait formulé une réclamation pour une lésion professionnelle ou non. En effet, l'employeur peut invoquer cette immunité afin de faire rejeter un recours civil lorsque les faits sur lesquels se fonde le recours répondent aux critères d'une lésion professionnelle, sans égard à l'absence de réclamation par le travailleur¹⁷⁸ : dans ces cas, le travailleur se trouvera généralement sans recours, puisque le délai de six

¹⁷⁴ Les règles civiles de la prescription s'appliquant aux recours pour harcèlement discriminatoire, il y a lieu de penser que la prescription de trente ans applicable au préjudice résultant d'une agression sexuelle, prévue par l'article 2926.1 CCQ, serait également applicable à une plainte à la CDPDJ. Cependant, il n'existe pas de décision du TDP sur cette question. La discrétion de la CDPDJ de refuser de traiter le dossier après deux ans ferait probablement obstacle à une plainte de ce type.

¹⁷⁵ Lippel et Cox, *supra*, note 22, p. 27-98

¹⁷⁶ LATMP, art. 438 et 442

¹⁷⁷ Genest, *supra* note 124

¹⁷⁸ Béliveau St-Jacques, *supra* note 162

mois pour formuler une réclamation sera souvent échu au moment où le tribunal civil rejettera son recours. Par ailleurs, bien que fondamentalement de nature réparatrice, « l'existence de recours civils constitue, tout au moins théoriquement, un incitatif à ne pas commettre des actes pouvant entraîner la responsabilité civile »¹⁷⁹.

Récemment, dans une décision traitant spécifiquement de harcèlement psychologique, la Cour d'appel a reconfirmé l'application de ce principe, même dans les cas où aucune réclamation n'est soumise à la CNESST. Dans la décision *Roadnight*¹⁸⁰, une personne salariée ayant remis sa démission à la suite d'un incident de harcèlement ayant entraîné un arrêt de travail a tenté d'intenter un recours civil pour congédiement déguisé à la fois contre son employeur et contre l'auteur du harcèlement. Aucune réclamation n'avait été soumise à la CNESST. La Cour d'appel rappelle d'abord que « le travailleur placé dans une situation qui tombe sous le coup du régime établi par la *L.a.t.m.p.* conserve cependant les droits et recours qui pourraient lui échoir en vertu du droit commun par le fait d'actes de l'employeur n'ayant rien à voir avec une lésion professionnelle réelle ou potentielle, ou les suites de celle-ci, et constituant ce qu'on pourrait qualifier de cause d'action séparée »¹⁸¹. C'était la prétention de la personne salariée : les dommages avaient été selon elle causés, non pas par les actes de harcèlement à l'origine de la potentielle lésion, mais plutôt par le « refus de l'employeur d'assumer les obligations qui, dans le cadre de son retour au travail, lui incombent en vertu des art. 81.19 *L.n.t.* et 2087 *C.c.Q.*, c'est-à-dire lui assurer un environnement de travail sain et exempt de harcèlement »¹⁸², et ayant ainsi forcé sa démission. Cependant, pour la Cour d'appel, comme la LATMP prévoit des mesures de protection du droit au retour au travail, l'ensemble de la séquence des événements s'inscrit dans la suite de l'événement de harcèlement, ce qui fait entrer en jeu les dispositions immunisant l'employeur et son employé contre les recours civils. En somme, le choix de ne pas se prévaloir des dispositions de la LATMP demeure un risque pour la personne salariée qui désire une forme de réparation à la suite d'une situation de harcèlement, et la ligne de démarcation peut être si mince que la personne salariée qui renonce à cette possibilité s'expose au risque de perdre toute forme possible de recours.

¹⁷⁹ Lippel et Lanctôt, *supra* note 121

¹⁸⁰ *Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight*, 2021 QCCA 17

¹⁸¹ *Ibid* par. 68

¹⁸² *Ibid* par. 73

Dans une décision rendue par la Cour supérieure, et dont les faits s'apparentent en tout point à une situation de harcèlement au travail, une travailleuse étrangère temporaire a pu obtenir à l'encontre de son employeur une condamnation de 150 000,00 \$ en dommages moraux et punitifs¹⁸³, résultat qui aurait été inimaginable si la travailleuse avait choisi d'exercer le recours prévu par la LNT et qu'elle s'était présentée devant le TAT¹⁸⁴. Une étude plus détaillée des réparations accordées par les cours civiles en la matière pourrait valider si la disparité des montants accordés constitue un volet additionnel du morcellement normatif et institutionnel.

1.3 Les effets du morcellement sur la mise en œuvre des protections prévues par le droit du travail : présentation de la question de recherche

Le morcellement du droit du harcèlement au travail se manifeste donc non seulement par l'éclatement des sources normatives et des acteurs institutionnel, mais aussi par une multiplicité de ses objets. L'objet de la protection contre le harcèlement au travail est double et concerne sa prévention et sa réparation. Comme les deux sections précédentes ont permis de le constater, le droit de la protection contre le harcèlement au travail fait l'objet d'un morcellement autant du point de vue de la régulation de la prévention que de celui de la réparation. Quoique ces deux facettes puissent sembler être intrinsèquement liées, elles se présentent en silo, sans égard aux interrelations apparentes qui les caractérisent. Mais ces deux régimes, ceux de la prévention et de la réparation, ne se parlent pas ou peu et font eux-mêmes l'objet d'un morcellement, tels des silos dans les silos. En effet, tant la prévention (1.3.1) que la réparation (1.3.2) sont chacune susceptibles d'être mises en œuvre par des outils disséminés dans

¹⁸³ *P.T. c. Mohammad Naqeeb*, 2021 QCCS 1378

¹⁸⁴ Le montant le plus élevé accordé par le TAT (et la CRT) pour un recours en vertu de 123.6 LNT est de 40 000,00 \$; *Helbawi c. Transelec / Common inc.*, 2018 QCTAT 6282 ; les dommages accordés sont souvent bien inférieurs. Devant l'arbitre, le montant le plus élevé répertorié est de 60 000,00 \$; *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c Québec (Sécurité Publique)*, 2012 CanLII 26844 (QC SAT) ; une disparité entre les réparations accordées par les arbitres et le TDP peut également être constaté dans les plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi : à ce sujet, Chantal Robert et Guylaine Vallée. « Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : une étude comparative exploratoire. » *Les Cahiers de droit*, volume 41, numéro 1, 2000, p. 95–146

une multitude de lois et appliqués par une multitude d'acteurs, d'organismes administratifs et de tribunaux. Ce morcellement se manifeste d'une façon singulière dans le milieu des rapports collectifs de travail.

1.3.1 Une prévention morcelée

En matière de prévention, plusieurs constatent que la prévention du harcèlement est mise en œuvre par des outils généraux peu adaptés à la prévention des risques psychosociaux¹⁸⁵. En milieu syndiqué, ces outils seraient mobilisés de façon parfois insatisfaisante par des acteurs syndicaux qui se voient confier, par le biais des mécanismes de participation, une obligation qui devrait relever d'abord des employeurs¹⁸⁶. En effet, « le harcèlement psychologique ne fait pas partie du champ d'action traditionnellement associé au syndicalisme »¹⁸⁷; et si « rien dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) n'empêche que ces comités se saisissent des questions de santé mentale au travail ou des risques que représente le harcèlement psychologique, (...) dans les faits, les comités paritaires en santé et sécurité du travail ne se saisissent pas de la question de la prévention du harcèlement psychologique au travail »¹⁸⁸.

Concernant le morcellement des normes, il convient également de souligner que la littérature concernant la prévention en matière de santé et de sécurité au travail traite rarement de la prévention du harcèlement

¹⁸⁵ La littérature concernant la prévention du harcèlement réfère souvent à la catégorie plus large des risques psychosociaux, qui inclut aussi la violence, les agressions, le stress, et la confrontation à des événements traumatisants : Weissbrodt, *supra*, note 84. Plus près de nous, comme nous l'avons souligné, ce n'est qu'avec la réforme de la LMRSSST que la protection de l'intégrité psychique fait formellement son entrée dans la LSST.

¹⁸⁶ Laflamme, *supra* note 9, à la page 340 : « L'examen de la législation permet de constater que malgré le modèle participatif instauré par le législateur, l'obligation de protection incombe ultimement à l'employeur »

¹⁸⁷ Caroline Caron, « Regard sur l'action syndicale en prévention du harcèlement psychologique au travail : réalités et paradigmes », *Regard sur le travail*. Vol.7 n.2, 2011, p.6. Le Québec n'est pas seul à faire face à cette redéfinition du syndicalisme à l'aune des nouvelles réalités concernant les risques psychosociaux : Corinne Delmas, « Le renouvellement paradoxal de la pratique syndicale : l'exemple des dimensions mentales de la santé au travail. » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2014 9(1), 23–50.

¹⁸⁸ Cox 2014, *supra*, note 43, p. 357

en particulier. Le harcèlement au travail appartient à la catégorie plus large des risques psycho-sociaux (RPS), qui concernent notamment la violence physique et psychologique, les risques d'épuisement liés à la surcharge de travail, et le stress en milieu de travail; de façon générale, les enjeux de santé mentale au travail causés par divers facteurs de risques¹⁸⁹.

Or, le droit de la personne salariée à un milieu exempt de harcèlement psychologique se démarque, au sein de la catégorie plus large des RPS, comme étant l'exception bénéficiant d'une reconnaissance législative spécifique¹⁹⁰, et par l'existence d'un recours dédié. Dans le cadre d'une étude portant sur le morcellement du droit, nous avons fait le choix de limiter la portée de notre questionnement sur la question du harcèlement psychologique, et d'écarter les considérations propres à la catégorie plus large des RPS. Ce choix est dicté par l'existence d'une définition législative du harcèlement et par l'existence de recours qui lui sont propres¹⁹¹. Les RPS au sens plus large, quant à eux, ne bénéficient pas de ces recours spécifiques; alors que « les problèmes liés à la détresse psychologique, à l'épuisement professionnel et à la dépression sont parmi les problèmes de santé les plus fréquemment rapportés dans les pays occidentaux, on ne retrouve, dans les instruments juridiques applicables au Québec, aucune disposition spécifique conférant un droit à la protection de la santé mentale au travail. »¹⁹²

L'acteur syndical, qui partage l'obligation de prévention de l'employeur, doit agir en prévention dans le cadre de mécanismes de participation¹⁹³. Dans le cas d'une dénonciation, il devra potentiellement participer au traitement de la plainte en collaboration avec l'employeur. Puis, en cas de grief, son devoir de représentation de ses membres le fait agir dans le domaine de la réparation. Les milieux des travail syndiqués ont donc pour caractéristique particulière de faire appel au même acteur tant au moment de la prévention qu'au moment de la réparation; le rôle et les leviers de cet acteur ne sont toutefois pas le même à chacune de ces étapes.

¹⁸⁹ Kamoun, *supra*, note 32

¹⁹⁰ *Ibid* p. 40

¹⁹¹ Il est notamment question du recours prévu par la LNT de par son intégration aux conventions collectives, mais également du recours prévu par la CDLP.

¹⁹² Laflamme, *supra* note 9, aux pages 219 et 331. Les modifications apportées à la LSST par la LMRSSST, en intégrant la notion d'intégrité psychique aux dispositions de la Loi, sera cependant susceptible de nuancer cette affirmation.

¹⁹³ Voir la section 1.1.2.2 au sujet des mécanismes de participation.

Plus récemment, la LMRSSST envisage une modernisation des moyens de prévention se traduisant notamment par une généralisation de l'obligation de l'employeur de se doter d'un programme de prévention et d'un Comité de santé et sécurité, accentuant la participation des travailleurs en matière de prévention¹⁹⁴. Les récents développements législatifs ayant eu pour objet d'imposer aux employeurs des obligations précises en matière de prévention du harcèlement, notamment dans la LNT, mais également dans la foulée de la LMRSSST, provoqueront-ils une modification du rôle de l'acteur syndical dans un contexte de prévention, notamment en raison de l'ajout des risques psychosociaux aux risques devant être identifiés par le programme de prévention¹⁹⁵ ? Les recours individuels visant la réparation présenteront-ils un potentiel de développer des outils pour traiter les plaintes dans une perspective collective¹⁹⁶ ?

En somme, le morcellement du cadre juridique régulant le harcèlement au travail soulève certains enjeux d'accès aux protections prévues par le droit. Comme le souligne Guylaine Vallée, « une intégration des différentes sources, voies de recours et moyens de mise en œuvre du droit du travail permettrait de favoriser une meilleure cohérence de son application »¹⁹⁷.

1.3.2 Une réparation morcelée

En matière de réparation, ce morcellement est susceptible de se répercuter sur les personnes victimes de harcèlement. La question de la chose jugée, de la fusion des recours en matière de lésion professionnelle

¹⁹⁴ Nous avons commenté ces modifications plus en détail aux sections 1.1.2.1 et 1.1.2.2.

¹⁹⁵ Voir à ce sujet la section 1.1.2.1

¹⁹⁶ Baril-Gingras et Dubois-Ouellet, *supra*, note 92, p. 443: « The same attempt to pass from individual 'reactive' servicing to collective preventive action was also reported in relation to psychological harassment: in using 'strategic learning' following the introduction of legal obligations over the treatment of individual harassment complaints, one grouping prepared tools for union intervention where these cases are treated as collective instead of individual problems ».

¹⁹⁷ Guylaine Vallée, *supra* note 11, p. 46

et les délais provoqués par ces débats en sont quelques exemples¹⁹⁸. Par ailleurs, la représentation des personnes salariées est inégale selon le recours utilisé. Les personnes non syndiquées sont susceptibles de faire face à des enjeux d'accès à la représentation, en particulier en ce qui concerne les réclamations pour lésion professionnelle. En effet, en cette matière, en milieu non syndiqué, les travailleurs doivent se représenter seuls ou retenir les services d'un représentant à leurs frais¹⁹⁹. Quoique la plupart des syndicats fournissent ce service à leurs membres, le devoir de représentation du syndicat ne s'étend pas à la représentation en ce qui concerne les lésions professionnelles²⁰⁰. En parallèle, les syndicats ont un devoir de représentation de leurs membres et les plaintes en matière de harcèlement présentent des défis importants, notamment en raison de la judiciarisation des relations entre le syndicat et ses membres, le syndicat pouvant faire l'objet d'un recours pour défaut de représentation²⁰¹.

Le morcellement est également en cause dans la complexité et la technicité des recours²⁰², et l'incertitude quant à leur résultat est susceptible de causer un non-recours au droit²⁰³. Ce non-usage des droits et recours est susceptible d'avoir un impact sur la prévention secondaire et tertiaire, dans le contexte où l'activation de certains outils de prévention par la CNESST dépend du dépôt d'une plainte ou d'une

¹⁹⁸ Nadeau, *supra* note 17, p.183; Lippel et Cox, *supra*, note 22; *Durocher c. Commission des relations du travail*, 2015 QCCA 1384

¹⁹⁹ Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Visotzky-Charlebois, « L'accompagnement et la représentation des personnes malades ou accidentées du travail », 2021, sur le web [Rapport-accompagnement-et-representation-PAMT-janvier-2021-1.pdf \(openum.ca\)](#)

²⁰⁰ Lippel et Cox, *supra*, note 22, p. 27-108

²⁰¹ Rachel Cox, « Le devoir de représentation syndicale à l'ère de la mise en œuvre des droits individuels via la convention collective : quels enjeux pour l'action syndicale au Québec? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir. « *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?* », Montréal, Yvon Blais, 2016, 183.; voir aussi Marie-Josée Legault et Philippe Bergeron. « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec ? (1978-2005). » *Les Cahiers de droit*, volume 48, numéro 1-2, 2007, p. 249–280.

²⁰² Gagnon, Isabelle. « Harcèlement psychologique et lésion professionnelle psychologique : de la « chose jugée » à « l'abus de procédure » en passant par « la préclusion » ... que de confusion ! » dans SFPBQ, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, 217

²⁰³ Notamment, certaines travailleuses qui ont accès à des assurances en cas d'arrêt de travail ne formulent pas de réclamation à la CNESST, entre autres en raison d'une méconnaissance de leurs droits, de l'incertitude quant à l'admissibilité de leur réclamation ou en raison de craintes de détérioration de la relation avec l'employeur : Nancy Guberman et Dominique Côté. « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles » (2005) *7 Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé* ; voir aussi Susan Stock, Nektaria Nicolakakis, Hicham Raïq, Karen Messing, Katherine Lippel, et Alice Turcot, « Underreporting Work Absences for Nontraumatic Work-Related Musculoskeletal Disorders to Workers' Compensation: Results of a 2007–2008 Survey of the Québec Working Population » (2014) *104 :3 American Journal of Public Health* 94

réclamation : notamment, la vérification par l'inspecteur de la présence d'une politique de prévention. En effet, un fait saillant de la prévention du harcèlement est son caractère « *complaint-driven* ». Or, les plaintes sont déposées, dans bien des cas, après la rupture du lien d'emploi ou après la survenance de la maladie, alors que la personne salariée se trouve déjà en arrêt de travail. Si, en matière pécuniaire, « une approche fondée sur les plaintes [...] ne permet pas de saisir, d'un point de vue qualitatif ou quantitatif, l'ensemble des tendances ou des changements en matière de normes du travail »²⁰⁴, la même conclusion s'impose en matière de prévention du harcèlement : « un processus de plainte lancé par une victime n'est pas approprié pour mettre en œuvre une obligation de prévention proactive »²⁰⁵. Comme le soulignent Perry et al., s'agissant des lois ontariennes en matière de prévention du harcèlement, « workers cannot report harassment, but only the failure of an employer to respect his duties. »²⁰⁶.

Il importe également de souligner que si la fusion en 2016 de la CNT et de la CSST a pu avoir pour effet, en apparence, d'amoindrir le morcellement institutionnel, elle ne s'est aucunement attaquée au morcellement normatif, laissant intactes les dispositions des différentes lois administrées par la nouvelle CNESST.²⁰⁷ Les recours exercés en vertu de différentes lois sont-ils maintenant traités de façon connexe, ou les branches de la CNESST correspondant aux anciens organismes ont-elles continué d'opérer en silo? La loi constitutive de la CNESST prévoit expressément que les sommes qui constituent le Fonds de la santé et de la sécurité du travail – principalement les cotisations des employeurs prélevées en vertu de la LATMP – ne peuvent être utilisées pour financer la réalisation des missions confiées à l'organisme par la LNT et par la *Loi sur l'équité salariale*²⁰⁸. Les activités réalisées par la CNESST dans la poursuite de ces objectifs

²⁰⁴ Vallée et Gesualdi-Fecteau, *supra* note 49, à la page 27

²⁰⁵ Annick Desjardins et Céline Giguère. « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique. » Les Cahiers de droit, volume 54, numéro 2-3, juin–septembre 2013, p. 359–388, à la page 378 ; voir aussi David Weil, « Pour une approche stratégique en matière d'inspection du travail » Revue internationale du Travail, vol. 147 (2008), n.4, pour qui « les inspections effectuées en réponse aux plaintes ne révèlent pas nécessairement la présence d'un problème plus général, ce qui renforce leur nature réactive. »

²⁰⁶ Adam Perry, Adriana Berlingieri et Kiran Mirchandani. « Precarious work, harassment, and the erosion of employment standards », Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, QROM-02-2019-1735, à la page 2

²⁰⁷ *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*, LQ 2015, c. 15

²⁰⁸ LSST, art. 8.0.1; le rapport annuel de gestion 2020 de la CNESST rapporte, à la page 90, que « Le patrimoine du FSST est affecté au versement des sommes ou des prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la CNESST fait appliquer, ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois, à l'exception de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la fête nationale, ainsi que de la Loi sur l'équité salariale. »

sont plutôt financées par la cotisation prévue par la LNT²⁰⁹. Ce constat permet d'affirmer que bien que la fusion de 2016 ait pu avoir pour effet apparent de réduire le morcellement institutionnel du droit du travail, en limitant le nombre d'organismes et de tribunaux appelés à assurer l'application des lois du travail, il n'est pas certain que les différents secteurs de la CNESST soient appelés à travailler de concert à l'atteinte d'objectifs législatifs qui sont partagés par la LNT et la LSST, et notamment la prévention du harcèlement psychologique²¹⁰. Ainsi, malgré la fusion des organismes et sa juridiction sur des domaines de droit plus étendus, la CNESST serait toujours fondée sur un modèle d'inspection américain, c'est-à-dire que les inspecteurs se spécialisent dans des domaines précis d'intervention²¹¹.

La fusion des tribunaux, qui a quant à elle créé le Tribunal administratif du travail, semble avoir eu peu d'incidence sur le morcellement. L'article 19 de la LITAT prévoit que des affaires dont les questions en litige sont en substance les mêmes peuvent être réunies pour audience devant le TAT, même si elles proviennent de divisions différentes. Des juges administratifs nommés dans l'une ou l'autre des divisions concernées par les recours peuvent entendre les affaires ainsi réunies. La jurisprudence du TAT sur des dossiers de harcèlement psychologique et d'admissibilité de lésion professionnelle réunis étant encore mince, il faudra attendre avant de pouvoir conclure à un effet de la division d'origine du décideur sur le traitement des recours et sur l'harmonisation des conditions d'ouverture. À l'heure actuelle, les motifs des décisions traitant de tels recours analysent chacun de ceux-ci séparément, bien que la preuve soit administrée de façon commune. Quoique la majorité des décisions répertoriées arrivent à une conclusion commune pour les deux recours, il arrive que le TAT rejette un des deux recours et accueille le second²¹². Évidemment, cette fusion des recours n'est possible que lorsque la victime du harcèlement n'est pas membre d'un syndicat – en matière de rapports collectifs, la création du TAT n'a donc rien changé.

Bien que les enjeux propres au morcellement du droit à la protection contre le harcèlement se posent dans tous les milieux de travail, nous avons fait le choix de conduire notre recherche en milieu syndiqué. Ce choix repose sur deux motifs. Premièrement, en raison de la présence de l'acteur syndical qui est

²⁰⁹ *Loi sur l'équité salariale*, art. 114.1; LNT, art. 39.0.2 et suivants

²¹⁰ Visotzky-Charlebois, *supra*, note 125, p.28

²¹¹ Michael Piore et Andrew Schrank, « Root-Cause Regulation: Protecting Work and Workers in the Twenty-First Century », Harvard University Press, Cambridge, 2018; on parle d'un modèle d'inspection américain par opposition au modèle français, où les inspecteurs ont compétence pour intervenir sur l'entièreté des dispositions du Code du travail et ne se cantonnent pas à une spécialisation

²¹² Voir, par exemple, *Ouellette et Immeubles E. Tassé Itée*, 2018 QCTAT 3681

susceptible d'œuvrer à la fois en prévention de la situation de harcèlement, dans les mécanismes de participation des travailleurs, ainsi que dans sa réparation, dans l'accompagnement et la représentation des travailleurs après la dénonciation de la situation de harcèlement. Deuxièmement, nous croyons que l'implication continue de l'acteur syndical dans les milieux de travail est susceptible de leur donner une perspective d'ensemble sur les interactions potentielles entre la prévention et la réparation. À l'inverse, dans les milieux non syndiqués, les plaintes de harcèlement qui sont reçues par la CNESST ne donnent pas lieu à une rétroaction, par le biais de mécanismes de participation des travailleurs. Néanmoins, nous estimons que la question de l'interaction entre la prévention et la réparation d'une situation de harcèlement se pose tout autant en milieu non syndiqué, où les personnes salariées ne peuvent bénéficier de la représentation en amont de la situation de harcèlement.

1.3.3 Présentation de la question de recherche

Le rôle de l'acteur syndical dans la mise en œuvre des dispositions visant la protection contre le harcèlement au travail lui impose de collaborer avec l'employeur dans le cadre de l'obligation de ce dernier de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement. À première vue, l'employeur demeurant le dépositaire de cette obligation, le champ d'action de l'acteur syndical en la matière semble limité. En matière de réparation, il a le devoir de représenter ses membres dans le cadre de recours individuels, notamment le grief de harcèlement et la réclamation pour lésion professionnelle. À cette étape, si les efforts des parties à l'étape de la prévention ont échoué, le syndicat peut demander à l'arbitre de grief qu'il ordonne à l'employeur de faire cesser le harcèlement.

Notre recherche porte sur l'implication de l'acteur syndical dans ces deux facettes de la protection contre le harcèlement au travail. L'intuition au fondement de cette recherche est à l'effet que le morcellement du cadre juridique du harcèlement au travail est susceptible de nuire à la réalisation de l'objet préventif du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, et partant, à l'effectivité de cette norme.

Notre question de recherche est donc la suivante. Dans un contexte de morcellement normatif et institutionnel des droits et recours en matière de harcèlement, quels sont les leviers qui sont à la

disposition de l'acteur syndical afin de participer à l'obligation de l'employeur de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement et de faire cesser le harcèlement lorsqu'il se manifeste?

Lors de la discussion portant sur les résultats, nous tenterons de définir à quoi correspondent « l'amont » et « l'aval » de l'intervention de l'acteur syndical dans une situation de harcèlement. Quelles étapes de cette intervention correspondent à des efforts visant à faire cesser le harcèlement (l'amont), et à quel moment les efforts préventifs sont-ils mis de côté par les parties pour céder la place à une visée purement réparatrice (l'aval)? Par ailleurs, une fois une situation de harcèlement dénoncée, la plainte aura-t-elle des répercussions dans les instances chargées de la prévention, de façon à éviter sa répétition?

CHAPITRE 2

Approche conceptuelle et méthodologique

Le présent chapitre se divisera en trois parties visant à exposer les cadres théoriques auxquels nous faisons appel à l'occasion de l'analyse de nos résultats de recherche et à exposer notre méthodologie. Premièrement, le cadre d'analyse de l'effectivité du droit est pertinent à un examen de l'atteinte de l'objet d'une norme, soit le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Cette norme n'étant pas exprimée de façon unitaire, et les outils législatifs visant sa réalisation faisant l'objet d'un morcellement, nous tenterons de définir un cadre du morcellement comme étant un élément affectant l'étude de son effectivité, compte tenu du contexte normatif propre à ce champ du droit du travail (2.1). D'autre part, nous faisons appel, en raison du milieu sur lequel a porté notre étude, au cadre d'analyse se rapportant à l'action syndicale; l'acteur syndical étant, tout comme la personne salariée, un destinataire de la norme en matière de protection contre le harcèlement (2.2). Afin de réaliser notre étude, nous avons fait le choix de faire appel à approche méthodologique mixte, impliquant notamment une enquête de terrain (2.3).

2.1 L'effectivité du droit

La notion d'effectivité se définit comme « le degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit ²¹³ ». Son étude, s'éloignant des catégories classiques du droit positif, « vise à rendre compte du rôle incontournable du droit dans l'orientation et la structuration des rapports sociaux » et à « rendre compte d'un écart possible entre ce qui devrait gouverner les rapports sociaux et ce qui les gouverne réellement ». ²¹⁴ Elle se distingue des notions d'efficacité et d'efficience, qui visent respectivement « l'adéquation entre les effets constatés et les buts poursuivis par le législateur »²¹⁵, et

²¹³ Valérie Demers, « Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit, Montréal : Thémis, 1996, p. 16

²¹⁴ Dalia Gesualdi-Fecteau, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 2016 :1 Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 16.

²¹⁵ Christophe Mincke, « Effets, effectivité, efficience et efficacité du droit : le pôle réaliste de la validité », Revue interdisciplinaire d'études juridiques, vol. 40, 1998, pp. 115 à 151

l'étude de la relation entre « les résultats de la norme juridique avec les ressources pour les atteindre »²¹⁶, par la « correspondance entre les règles de droit et les comportements »²¹⁷; en ce sens, « analyser l'effectivité d'une législation signifie donc [...] comparer les conduites réelles des destinataires au modèle normatif de comportement; cette comparaison permet d'établir le taux d'observation ou d'inobservation d'une norme légale »²¹⁸. Une étude portant sur l'effectivité du droit peut avoir pour point de départ le constat d'un écart entre la norme et l'atteinte de sa finalité; une telle étude s'intéressera par conséquent au cadre juridique qui gouverne l'usage du droit tel qu'exercé par les destinataires²¹⁹ de la norme étudiée, et les effets de cet usage.²²⁰ Cet usage s'appréhende notamment en considérant la connaissance de la norme par son destinataire, la légitimité dont dispose le modèle d'action associé à la norme, ainsi que la mise en œuvre formelle ou informelle de la norme²²¹.

Cox et Lippel (2019)²²² ont développé un cadre d'analyse permettant d'évaluer l'effectivité de la législation en matière de prévention du harcèlement. Trois axes d'analyse doivent être pris en compte :

1. La potentialité de la législation à s'intéresser aux causes sous-jacentes du phénomène du harcèlement;
2. L'intégration de la prévention du harcèlement dans la législation générale concernant la prévention des risques au travail;
3. La capacité de la législation à mobiliser une grande variété d'acteurs pour la mise en œuvre de la législation.

²¹⁶ *Supra* note 212, p. 21

²¹⁷ *Ibid* p.16

²¹⁸ Luzius Mader, *L'évaluation législative. Pour une étude empirique des effets de la législation*, Lausanne, Payot, 1985; cité dans Lucie Hélin, « Le programme vacances-travail canadien : trajectoire expérientielle et usage du droit du travail », *Mémoire de maîtrise*, UQAM, 2017

²¹⁹ Le terme « destinataire » vise un ensemble plus large que les personnes salariées victimes de harcèlement au travail, et vise notamment les « acteurs-substituts », nommément les intervenants syndicaux ainsi que les organismes administratifs chargés de l'application des normes.

²²⁰ Dalia Gesualdi-Fecteau et Maxine Vizotsky-Charlebois « La notion d'effectivité du droit », dans *Branches du droit et concepts juridique*, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 332

²²¹ *Ibid* p. 334

²²² *Supra*, note 27

Le deuxième axe d'analyse importe que l'on prenne en compte le morcellement normatif du droit relatif à la protection contre le harcèlement, dans la mesure où l'intégration des notions de harcèlement dans la législation en matière de santé et de sécurité du travail permet d'investir le régime d'inspectorat et d'inclure la prévention du harcèlement dans les obligations de l'employeur²²³. Une étude portant sur l'effectivité d'une protection doit donc notamment prendre en compte la relation entre la matérialisation de la protection dans la norme prescrite, les outils dont ces normes sont dotées pour l'atteinte de ses objectifs et la mesure dans laquelle ces outils correspondent réellement à l'atteinte de l'objet visé par la protection. La protection dont il est ici question se caractérise cependant par sa dissémination dans un corpus législatif qui peut être qualifié de morcelé. Dans l'atteinte de l'objectif législatif énoncé par la LNT selon laquelle toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, de multiples modèles d'action sont mis à contribution, de façon directe ou indirecte.

Le morcellement normatif et institutionnel est une caractéristique indéniable du droit du travail québécois. Ce dernier « se compose d'une constellation de lois caractérisées par des champs d'application distincts, des objets spécifiques et des modes d'application particuliers qui reflètent les besoins ou les orientations des politiques publiques qui existaient au moment de leur adoption ». ²²⁴

L'étendue du morcellement normatif et institutionnel que nous avons tenté d'exposer dans notre problématique permet de supposer qu'il existe un écart entre la finalité recherchée par la mise en place de l'encadrement du harcèlement et ses effets pour les destinataires. Le morcellement normatif se caractérise notamment par les disparités dans les conditions d'application des différentes lois, si bien qu'« un travailleur peut être considéré salarié au sens d'une loi sans l'être au sens d'une autre » ²²⁵; le morcellement institutionnel quant à lui, se traduit notamment par le fait que « l'organisation juridictionnelle du droit du travail est morcelée entre les tribunaux judiciaires et plusieurs tribunaux spécialisés dont la compétence est délimitée par la loi et est souvent exclusive » ²²⁶.

La présence de ce morcellement rend particulièrement ardue l'étude de l'effectivité de cette protection prescrite puisque celle-ci ne présente pas un caractère homogène. Entre l'élimination à la source des

²²³ Cox et Lippel 2019, *supra* note 27

²²⁴ Guylaine Vallée, *supra* note 11, p. 12

²²⁵ *Ibid* p. 34

²²⁶ *Ibid* p. 43

dangers, le droit au milieu exempt de harcèlement et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables²²⁷, le tout assorti de multiples voies de recours et des exceptions imbriquées dans chacun des véhicules législatifs, comment définir la « norme » dont on souhaite étudier le degré de réalisation?

Ainsi, le chapitre I a été dédié à la cartographie de l'usage du droit en matière de harcèlement au travail, en faisant état des composantes des normes et des recours susceptibles d'être activés par les destinataires, en ce qui concerne la prévention et la réparation d'une situation de harcèlement²²⁸. Cette étude a révélé que ce domaine du droit du travail est caractérisé par un morcellement normatif et institutionnel particulièrement prononcé, « la mise en œuvre de la protection de la santé mentale étant gouvernée par des règles contenues dans des législations distinctes touchant à la fois la santé et les conditions de travail, qui prévoient chacun des recours particuliers et souvent conflictuels. »²²⁹ Le morcellement de ce domaine du droit n'est par ailleurs pas une caractéristique propre du Québec, mais se retrouve dans d'autres juridictions.²³⁰ Dans le chapitre portant sur l'analyse des résultats de la recherche, le mémoire se questionne notamment sur l'impact que peut avoir ce morcellement sur l'atteinte des finalités législatives, et plus particulièrement sur l'efficacité des recours individuels à faire cesser le harcèlement dans des situations individualisées.

Dans le cadre de notre étude, nous tentons donc de tenir compte des défis propres à une étude ayant pour toile de fond l'effectivité du droit dans un contexte de morcellement de la protection contre le harcèlement, sa portée et sa mise en œuvre éclatée posant des obstacles à l'atteinte de son objet. Comme l'objet de la protection varie selon les textes législatifs activés pour en garantir la réalisation, l'étude a porté sur un objet plus précis, soit les leviers disponibles à l'acteur syndical afin de participer à la réalisation de cette protection, notamment par le biais du devoir de représentation dans le cadre de l'exercice de

²²⁷ Tel que prévu, respectivement, par la LSST, la LNT et la CDLP

²²⁸ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 214

²²⁹ Laflamme, *supra* note 9, p. 454

²³⁰ Cox et Lippel 2019, *supra* note 27: « In several jurisdictions with specific provisions prohibiting bullying and harassment at work, a subsequent wave of criticism arises because of the complexity of the legal framework and the multiplication of avenues of recourse for targets that do not necessarily translate into better remedy for harm suffered ». Lire aussi, concernant la législation sur le harcèlement en Australie, Johnstone. R. (2017) The Australian regulatory framework for preventing harassment and bullying at work. In L. Lerouge (ed.). *Psychosocial risks in labour and social security law. A comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan* (pp. 253-268). New York: Springer.: « In Australia there is no one specific statute that deals with workplace bullying; however, action may be taken in relation to bullying under legislation covering occupational health and safety, workers' compensation, equal opportunity, and industrial relations. »

recours individuels, et par son investissement dans les mécanismes de participation des travailleurs. Il est donc nécessaire de poser un cadre d'analyse afin de mieux appréhender le contexte dans lequel l'action syndicale est déployée. En effet, « si les schémas d'action des destinataires visés doivent être envisagés, il faudra également prendre en compte les stratégies déployées par différents acteurs pouvant se substituer aux salariés, lesquels contribuent à assurer la réalisation des finalités des dispositions étudiées. (...) Ainsi, compte tenu du rôle assumé par différents acteurs agissant comme substituts du salarié, une étude se penchant sur l'usage du droit doit prendre en compte l'intervention de ces acteurs-substituts. »²³¹

2.2 L'action syndicale

Une même norme peut concerner une variété de destinataires. Alors que le destinataire premier des normes concernant la protection contre le harcèlement au travail est sans doute la personne salariée, la cartographie du cadre juridique de la protection contre le harcèlement permet de constater que plusieurs autres destinataires sont concernés par ces normes et se voient confier des obligations. L'acteur syndical se voit ainsi conférer un rôle central, en tant que destinataire, tant au niveau de l'exercice des recours individuels qu'au niveau de son rôle de collaboration avec l'employeur dans la prévention du harcèlement par le biais des mécanismes de participation. Il est donc utile d'établir un cadre d'analyse afin de tenter de décrire les paradigmes dans lesquels évolue l'acteur syndical lorsqu'il tente de s'acquitter des responsabilités que lui confère son double rôle : représentant de la personne salariée victime de harcèlement et acteur dans la mise en œuvre de la prévention du harcèlement. En effet, « les normes juridiques ne seront pas nécessairement ou systématiquement formellement mises en œuvre »²³². Cette décision dépend parfois des ressources des appareils de contrainte, de leurs priorités organisationnelles, mais également des décisions afférentes à l'opportunité de mettre en œuvre ces sanctions dans certaines circonstances; il s'agit de la « pratique administrative du droit. »²³³

²³¹ Gesualdi-Fecteau, *supra* note 214, p. 26

²³² *Ibid* p. 18

²³³ *Ibid* p. 23

Les syndicats visent notamment à promouvoir et à défendre les intérêts professionnels de leurs membres; cette action syndicale est toutefois institutionnalisée par des interventions législatives visant à définir les obligations des syndicats face à leurs membres²³⁴. La capacité des syndicats à réaliser leurs objectifs repose notamment sur les ressources et l'aptitude des acteurs²³⁵. La capacité syndicale, déployée à l'intérieur de ce cadre législatif, repose aussi sur la solidarité interne²³⁶, qui dépend notamment de la cohésion des identités collectives. Dans ce contexte, la fragmentation des identités collectives peut être un élément entraînant l'affaiblissement du syndicalisme²³⁷.

Dans le contexte nord-américain, le rôle historique des syndicats s'est modifié dans la seconde moitié du XXe siècle afin de consolider leur action dans un syndicalisme de représentation, notamment en concentrant « leur expertise en regard de certains services précis à offrir à leurs membres », lesquels sont devenus « des clients des organisations syndicales chargées de leur apporter des avantages substantiels dans la relation d'emploi »²³⁸. Ce contexte s'accompagne d'une baisse du membership, l'affaiblissement de l'efficacité de la négociation collective et de l'action politique, une baisse de la mobilisation, une difficulté à rejoindre de nouveaux bassins de travailleurs et l'émergence de formes alternatives d'action collective.²³⁹ Dans le contexte québécois, les centrales syndicales ont cependant conservé, dans le même temps, une approche de « négociation collective qui se préoccupe aussi des injustices dans la société à l'intérieur de laquelle il évolue »²⁴⁰, le degré d'implication politique étant appelé à varier selon les syndicats et selon la situation de stabilité économique²⁴¹.

²³⁴ René Charest et Jacques Rhéaume. « L'action syndicale aujourd'hui. » *Nouvelles pratiques sociales*, volume 20, numéro 2, printemps 2008, p. 24–36.

²³⁵ Kamoun, *supra*, note 32, p. 102

²³⁶ Christian Lévesque et Gregor Murray, « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, 2010/2 (n° 65), p. 41-65; les autres ressources du pouvoir syndical sont définies par Lévesque et Murray comme étant les ressources narratives, les ressources organisationnelles et l'insertion dans les réseaux sociaux.

²³⁷ *Ibid* p. 7

²³⁸ Renaud Paquet et al. « Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. » *Relations industrielles / Industrial Relations*, volume 59, numéro 2, printemps 2004, p. 295–320

²³⁹ Gregor Murray, « Union renewal: what can we learn from three decades of research? », *Transfer*, 2017, Vol. 23(1) p. 9-29

²⁴⁰ Paquet *supra* note 238

²⁴¹ *Ibid*.

Néanmoins, « le rôle des syndicats québécois évolue, de celui de colégislateurs des conditions d’emploi, vers un rôle de défenseurs du respect des droits légaux des salariés »²⁴², ce qui se traduit notamment par une complexification du rôle des représentants syndicaux. Cette affirmation est particulièrement vraie dans le domaine particulier de la protection contre le harcèlement au travail, compte tenu du morcellement qui le caractérise.

Or, la vocation collective de l’action syndicale peut s’accorder plus difficilement avec l’intervention auprès des travailleurs aux prises avec des situations de harcèlement. « La problématique de la santé, et particulièrement de la santé mentale ou psychologique au travail, est souvent individualisée : tout repose sur la responsabilité ou la “fragilité” des individus. »²⁴³ Dans ce contexte, la dimension plus collective de la prévention est facilement laissée pour compte.

Comme nous l’avons vu plus haut, suivant les travaux de Cox et Lippel (2019)²⁴⁴, l’effectivité des approches législatives visant la prévention du harcèlement peut être analysée selon trois axes, dont le troisième se définit ainsi : « 3. the capacity of the legislation to mobilize a wide variety of actors to implement, monitor compliance with and enforce the legislation.²⁴⁵ »

Le troisième axe s’intéresse donc, notamment, au rôle des acteurs syndicaux dans la prévention du harcèlement. L’implication d’une multiplicité d’acteurs dans le cadre législatif de la prévention influence favorablement son effectivité²⁴⁶. Cette implication peut prendre la forme, pour l’acteur syndical, d’interventions informelles dans le traitement de plaintes internes de harcèlement, ainsi que

²⁴² Cox 2014 *supra* note 43, p.107

²⁴³ Charest et Rhéaume *supra* note 234

²⁴⁴ Cox et Lippel *supra* note 27

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ Katherine Lippel et Rachel Cox, « Regulation as intervention: How regulatory design can affect practices and behaviours in the workplace » In P. D’Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartin, D. Salin and M. R. Tuckey (eds.). *Handbooks of workplace bullying, emotional abuse, and harassment* (Vol. 3). Singapore: Springer, 2018 cité dans Rachel Cox et Katherine Lippel, « Legal frameworks for preventing work-related bullying and harassment and ensuring access to remedies for targets ». In S. Einarsen et al (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice* (3rd ed) CRC Press. Boca Raton, FLA, 2019

d'interventions par les représentants en santé et sécurité auprès des organismes administratifs chargés de l'application des lois²⁴⁷.

En matière de prévention des risques physiques, un des rôles du syndicat peut consister à provoquer l'intervention de l'inspectorat du travail. Or, en matière de risques psychosociaux, ce type d'intervention fait face à de nombreux défis²⁴⁸ : (1) le peu d'aise des inspecteurs en matière de risques psychosociaux, vu la complexité de ces risques; (2) l'approche axée sur le contrôle de la procédure et la gestion des symptômes; (3) le résultat de l'intervention est axé sur le contrôle des procédures de l'employeur, plutôt que sur l'identification des facteurs organisationnels sous-jacents²⁴⁹. Les interventions de l'inspectorat peuvent cependant avoir comme effet bénéfique une sensibilisation de l'employeur, au niveau individuel, de son rôle dans la prévention des risques psychosociaux²⁵⁰.

Parmi les stratégies de participation pouvant être mobilisées par l'acteur syndical, le représentant en santé et sécurité ainsi que la présence d'un comité de santé et sécurité figurent dans le répertoire des actions. Cependant, la seule présence d'un tel mécanisme de participation dans un milieu de travail ne peut suffire à rendre compte de l'efficacité de leur action : l'évaluation de plusieurs conditions permet de mesurer leur apport à l'effectivité de la prévention²⁵¹.

²⁴⁷ Cox et Lippel 2019, *supra*, note 27

²⁴⁸ Rafaël Weissbrodt, « Informer ou prescrire ? Les inspecteurs du travail et le contrôle des risques psychosociaux » Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, volume 20, numéro 2, 2018. À noter que cette étude porte sur les interventions de l'inspectorat Suisse.

²⁴⁹ Cette préoccupation rejoint par ailleurs le premier axe du cadre d'analyse présenté par Cox et Lippel 2019 *supra* note 27.

²⁵⁰ Rafael Weissbrodt et David Giaque, « Preventing psychosocial risks at work: A realist synthesis of labour inspection interventions », Conference papers, 2016

²⁵¹ Baril-Gingras et Dubois-Ouellet, *supra*, note 92

2.3 Méthodologie et aspects éthiques

Aux fins de notre étude, nous avons retenu une méthodologie de nature qualitative. Notre recherche empirique s'appuie sur différentes sources de données, dont des sources documentaires ainsi que des entrevues réalisées auprès d'intervenants syndicaux.

Dans la présente section, nous détaillerons l'approche méthodologique retenue, et nous justifierons le choix du milieu retenu aux fins de l'étude.

La section 2.2.1 visera à expliquer le choix du recours à la recherche empirique qualitative. La section 2.2.2 détaillera les sources de données retenues, soit les entretiens (2.2.1.1), les sources documentaires (2.2.1.2) et la recherche jurisprudentielle (2.2.1.3). Nous aborderons les aspects éthiques à la section 2.2.3.

2.3.1 La recherche empirique qualitative

Nous avons fait le choix d'effectuer une recherche empirique de nature qualitative, en recourant à la fois à des sources documentaires et à des entretiens. Dans le contexte d'une recherche en droit, l'usage de l'approche empirique se justifie lorsque les méthodes de recherche classiques, se basant principalement sur l'étude des textes de loi et de la jurisprudence, ne suffisent pas pour répondre à une question de recherche²⁵². La recherche empirique est en mesure, en observant des phénomènes ancrés dans leur contexte, de se pencher sur les expériences individuelles du droit, ainsi que la relation entre les

²⁵² Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, « La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques, Les Éditions Thémis inc., Montréal, 2021, p. 6

destinataires des normes et le système de justice.²⁵³ Dans le cas qui nous occupe, les sources juridiques classiques ne permettent pas de répondre à notre question de recherche : comme notre chapitre portant sur la problématique le souligne, l'étude des dispositions législatives concernant la protection contre le harcèlement, ainsi que l'interprétation qu'en font les tribunaux, tendent, au contraire, à démontrer le peu d'interrelations entre les différentes facettes du droit à la protection contre le harcèlement au travail. La mise en œuvre de ce droit se construit notamment en amont des causes judiciairisées, par le biais des relations entre les destinataires des droits et obligations. Le haut taux de règlement des litiges et les solutions informelles qui sont mises en œuvre en la matière démontrent que l'étude de la jurisprudence n'offre qu'un portrait très partiel de la situation.²⁵⁴

Ainsi, nous avons réalisé des entrevues avec des intervenants syndicaux appelés à intervenir au stade de la prévention du harcèlement, en amont de la judiciarisation, ainsi que d'autres, agissant au stade de la représentation des personnes salariées devant les tribunaux, afin de comprendre les leviers offerts par les lois à l'acteur syndical et l'usage qu'ils en font.

2.3.2 Paramètres de la collecte de données

Avant de procéder à notre collecte de donnée, nous avons eu la chance de procéder à trois entrevues exploratoires avec des conseillers de trois centrales et fédérations syndicales. L'objectif de ces entrevues était notamment de cerner un milieu de travail propice à la conduite de la recherche, compte tenu de la problématique envisagée.

²⁵³ Lisa Webley, « Qualitative approaches to empirical legal research » dans Peter Kane et Herbert M. Kritzer (dir.), *The Oxford Handbook of empirical legal research*, Oxford, Oxford university press, 2012, chap 38, p.3 et 18 « Qualitative research is particularly good for examining whether or not a particular social phenomenon exists and if so, the nature of the phenomenon. »

²⁵⁴ Cox 2014, *supra*, note 43, p. 247

Au terme de ce processus, nous avons choisi d'effectuer notre collecte de données dans le milieu de l'enseignement, et ce, pour les motifs suivants. D'une part, les syndicats œuvrant dans le milieu de l'enseignement représentent des membres dans les très grands employeurs que sont les Centres de services scolaires (CSS), et qui comptent chacun un grand nombre d'établissements. Dans ces milieux, les employeurs ne sont pas les écoles individuelles, mais plutôt les CSS qui regroupent plusieurs écoles primaires et écoles secondaires ainsi que les centres de formation professionnelle. En présence d'une situation de harcèlement, il est donc possible pour les acteurs en présence de mettre en place des mesures pour faire cesser le harcèlement qui incluent le déplacement de la personne salariée harcelée ou le déplacement de l'auteur du harcèlement. En parallèle, les syndicats du milieu de l'enseignement représentent également des membres travaillant chez des employeurs qui n'ont qu'un seul établissement, soit les établissements d'enseignement privé, et chez qui la possibilité d'une relocalisation est plus limitée. Cette particularité du secteur de l'enseignement nous offrait la possibilité de rendre compte de la réalité telle qu'elle se présente auprès d'employeurs de tailles différentes, et de l'impact de la taille de l'employeur sur les stratégies préventives mises en œuvre par les acteurs syndicaux.

D'autre part, ce milieu nous apparaissait propice à récolter des commentaires des personnes participantes sur différents types de situation de harcèlement (notamment, horizontal ou vertical), et d'explorer ainsi les différentes solutions pouvant être mises de l'avant. Nous souhaitons notamment vérifier si la judiciarisation des dossiers est envisagée de façon uniforme ou si le type de harcèlement en cause a un impact sur les actions qui seront entreprises par l'acteur syndical.

Afin de recruter les personnes participantes à nos entretiens et de procéder à notre collecte de données documentaire, nous avons pu bénéficier du soutien de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

2.3.2.1 Entretiens

Nous avons sélectionné la méthode de l'entretien individuel semi-dirigé. Des entretiens semi-dirigés ont été réalisés avec sept acteurs du milieu afin d'avoir accès à leurs expériences en relation avec l'intervention

dans des situations de harcèlement²⁵⁵, notre objectif étant d'« aborder un phénomène social du point de vue des acteurs individuels et collectifs, et de dépasser ainsi la qualification juridique des faits et l'encadrement de ce phénomène par le droit. »²⁵⁶ Nous avons essentiellement cherché à rencontrer des acteurs syndicaux intervenant au stade de la prévention et de la réparation des situations de harcèlement, afin d'être en mesure de comprendre comment se déploie l'action syndicale à chacune des étapes. Nous avons mis à profit les rencontres exploratoires afin d'identifier les intervenants les mieux susceptibles de nous renseigner en relation avec la problématique posée. Nous avons donc réalisé des entretiens avec sept personnes participantes. Nous les présentons ici avec les titres auxquels ils sont associés en regard de la matrice présentée à l'annexe C. Nous en profitons pour codifier chacune des personnes répondantes afin de référer plus facilement à leurs témoignages lorsque nous rapporterons leurs propos dans le cadre de l'analyse, au prochain chapitre.

- CSF-Pu : Conseillère œuvrant notamment dans le milieu de l'enseignement public
- CSF-Pr : Conseillère œuvrant notamment dans le milieu de l'enseignement privé

Les deux conseillères rencontrées ont pour rôle d'accompagner les conseillers locaux, ou les personnes salariées, à toutes les étapes de la situation de harcèlement qui précède la judiciarisation de la situation. Elles œuvrent donc principalement au moment de déployer les stratégies préventives.

- REP-Pu : Représentante œuvrant notamment à la représentation de personnes salariées dans le milieu de l'enseignement public
- REP-Pr : Représentante œuvrant notamment à la représentation de personnes salariées dans le milieu de l'enseignement privé

²⁵⁵ Webley, *supra*, note 253 p. 9: « Interviews are extremely effective at garnering data on individual's perceptions or views and on the reasoning underlying the responses. They provide an insight into individual's experiences. »

²⁵⁶ Priscilla Taché, Hélène Zimmermann et Geneviève Brisson, « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit: l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement » *Les Cahiers de droit*, 52(3-4), 2011

Les représentantes rencontrées œuvrent en aval de la situation de harcèlement, une fois le dossier judiciairisé, à la représentation des personnes salariées. Elles œuvrent exceptionnellement en amont en fournissant des avis juridiques pour orienter l'action des conseillers syndicaux. Elles œuvrent donc principalement en aval, à la suite de la judiciarisation du dossier.

- SST-1 et SST-2 : Deux conseillères œuvrant notamment en matière de santé et sécurité au travail;

Les deux conseillères SST rencontrées œuvrent principalement en prévention. Elles offrent notamment de la formation en matière de SST.

- REC : Une avocate

L'avocate rencontrée travaille sur les enjeux touchant notamment la prévention et la réparation du harcèlement.

La collecte de données a eu lieu aux mois de mai et juin 2022. Chaque entretien dura une heure et une heure trente. Les entretiens ont été enregistrés et transcrits pour en faciliter l'analyse.

2.3.2.2 Sources documentaires

En plus des entrevues réalisées, nous avons sélectionné, avec l'aide des personnes rencontrées, certaines sources documentaires qui nous semblaient susceptibles de donner un éclairage sur le traitement des situations de harcèlement. Les sources documentaires consultées sont de trois ordres : des conventions collectives, des politiques de prévention du harcèlement, et des transactions mettant fin à des griefs de harcèlement.

Les conventions collectives ont été consultées afin de vérifier la présence, ou l'absence, de clauses particulières relativement au harcèlement et à l'implication des Comités de relations de travail dans la prévention du harcèlement. Nous avons donc obtenu, dans le secteur de l'enseignement privé, un échantillon de 25 conventions collectives conclues depuis 2015. Dans le milieu de l'éducation publique, nous avons consulté les ententes nationales 2015-2020 et 2020-2023 ainsi que 10 conventions locales conclues depuis 2015. Les conventions collectives ont été analysées afin de déterminer la présence ou l'absence de trois éléments; soit premièrement, un ou des comités de participation des travailleurs sous la forme d'un Comité de santé et sécurité ou d'un Comité de relations de travail, et le rôle attribué à ces comités en regard du harcèlement; deuxièmement, des dispositions concernant le harcèlement ajoutant aux normes minimales prévues par la LNT; et finalement, les moyens de prévention envisagés par les conventions, plus spécifiquement au chapitre du traitement des plaintes.²⁵⁷

Deuxièmement, nous avons recueilli un échantillon de politiques de prévention en matière de harcèlement psychologique. Ces politiques ont été consultées dans l'optique de déterminer si elles prévoyaient des définitions et des outils de prévention supplémentaires aux exigences minimales de la *Loi sur les normes du travail*. Nous avons également voulu mieux comprendre l'implication de l'acteur syndical dans l'élaboration des politiques et leur application. Notre échantillon est constitué de 14 politiques provenant du secteur public et de 4 politiques provenant du secteur privé.²⁵⁸

Nous avons également effectué une recherche dans la jurisprudence arbitrale afin de documenter un élément précis, soit l'utilisation d'un des types de remèdes proposés par le droit, afin de pouvoir discuter de l'utilisation asymétrique qui semble en être faite lors de la judiciarisation d'une situation de harcèlement. Cette recherche n'a cependant pas été limitée au type de milieu de travail visé par nos entrevues, soit le secteur de l'éducation, vu le nombre limité de sentences arbitrales rendues en matière de harcèlement.

Nous avons interrogé le moteur de recherche de l'Institut canadien d'information juridique. À la date de notre consultation, le 4 novembre 2022, ce moteur de recherche regroupe 12 448 sentences arbitrales.

²⁵⁷ La liste détaillée des documents consultés, se retrouve à l'annexe C.

²⁵⁸ La liste des documents consultés se retrouve à l'annexe D.

De ce nombre, 944 décisions incluent les termes de recherche « harcèlement psychologique ». Notre objectif étant de documenter l'utilisation, par les décideurs, du remède offert par le paragraphe 123.15 (3), à savoir « ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement », nous avons interrogé le moteur sur l'inclusion de cet article de loi dans la décision et, alternativement, des termes de l'article, avec certaines variations. Nous avons obtenu un total de 47 résultats. Après analyse de ces résultats, nous avons constaté que la majorité des décisions ne font que citer l'article 123.15 dans un contexte où elles se penchent sur les remèdes offerts par les autres paragraphes. Nous avons retenu un total de 5 décisions pour commentaires; nous commentons celles-ci dans le chapitre portant sur l'analyse des résultats.

Vu le faible nombre de décisions obtenues en matière de rapports collectifs, nous avons pris la décision de faire le même exercice dans le domaine des rapports individuels, à des fins comparatives. En interrogeant la banque de la Commission des relations du travail, nous obtenons un total de 41 résultats, dont aucun n'est pertinent. En interrogeant la banque du Tribunal administratif du travail, nous obtenons un total de 23 résultats, dont aucun n'est pertinent. Nous commenterons ce résultat dans le chapitre consacré à l'analyse.

Finalement, nous avons consulté des transactions mettant fin à des griefs pour harcèlement, afin d'étudier le type de réparations qui ont été consenties en contrepartie du désistement du grief. Nous avons été en mesure d'obtenir un échantillon de cinq transactions, qui avaient préalablement été caviardées afin de protéger la confidentialité des parties.

2.3.3 Aspects éthiques

Le présent mémoire de maîtrise s'inscrit dans le contexte plus large d'un projet de recherche²⁵⁹ dirigé par Dalia Gesualdi-Fecteau visant d'une part à documenter l'étendue du morcellement normatif et institutionnel du droit du travail québécois, et d'autre part, à mesurer l'impact de ce morcellement sur l'accès à la justice pour les destinataires, à savoir, les personnes salariées. Il bénéficie à ce titre de l'approbation éthique nécessaire à la réalisation d'entrevues avec des sujets humains obtenue par ce projet de recherche.

²⁵⁹ Le morcellement normatif et institutionnel du droit du travail : quels effets sur l'accès à la justice du travail? Numéro de certificat CIEREH-2021-3111.

CHAPITRE 3

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Le présent chapitre vise à présenter les résultats obtenus suite à notre recherche et à procéder à leur analyse afin d'échafauder une réponse à notre question de recherche : dans un contexte de morcellement normatif et institutionnel des droits et recours en matière de harcèlement, quels sont les leviers qui sont à la disposition de l'acteur syndical afin de participer à l'obligation de l'employeur de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement et de faire cesser le harcèlement lorsqu'il se manifeste?

Nous avons séparé la présentation de nos résultats selon trois thèmes. Dans la section 3.1, nous discuterons du rôle et de l'implication de l'acteur syndical, tant en matière de prévention qu'en matière de réparation des situations de harcèlement vécues par leurs membres. Ce rôle peut être formellement prescrit par l'employeur dans les politiques de prévention²⁶⁰, mais découle également de pratiques plus ou moins formalisées. Dans la section 3.2, nous examinerons de quelle façon l'utilisation des recours individuels, soit le grief pour harcèlement et la réclamation pour lésion professionnelle, permet d'atteindre l'objet énoncé de ces recours, à savoir de faire cesser le harcèlement. Dans la section 3.3, nous discuterons de la complexification des interventions de l'acteur syndical provoquée par le morcellement du droit encadrant la protection du harcèlement au travail, et plus particulièrement en ce qui concerne les normes visant la santé et la sécurité du travail et les relations de travail.

Dans le cadre de ce chapitre, nous tenterons de cartographier à quoi peut correspondre l'intervention de l'acteur syndical en amont et en aval de la situation de harcèlement, et nous questionnerons sur les facteurs qui pourraient permettre d'identifier la ligne de démarcation entre ces deux temps. Comme nous en avons discuté à la section 1.1, la prévention secondaire se concrétise notamment dans les interventions visant à faire cesser le harcèlement. Ainsi, la dénonciation par la personne salariée d'une situation de harcèlement, bien qu'elle puisse représenter l'échec de la prévention primaire, ne met pas fin pour autant aux interventions en matière de prévention²⁶¹. Autrement dit, il est encore temps d'agir pour faire cesser le harcèlement : c'est à cette étape que l'espace d'intervention de la partie syndicale, en prévention, peut

²⁶⁰ Ces politiques de prévention sont prescrites par l'article 81.19 LNT; voir à ce sujet la section 1.1.1.

²⁶¹ Lippel et Lanctôt, *supra* note 121, p. 796 : « lorsque les stratégies de prévention primaire échouent, les objectifs de prévention secondaire et tertiaire doivent être visés . »

s'exprimer. Il s'agit de la situation intermédiaire qui précède la judiciarisation des rapports entre les parties et où la capacité transformative de l'action syndicale peut se retrouver.

Comme nous le verrons, l'amont de la situation de harcèlement se caractérise donc par l'espace qui permet une intervention des parties visant à faire cesser le harcèlement subi, alors que l'aval peut se décrire comme l'espace où la visée préventiviste est mise de côté au profit d'une visée réparatrice.

3.1 Le rôle et l'implication de l'acteur syndical dans la prévention et la réparation du harcèlement au travail

Le premier thème qui s'est dégagé des entretiens et des sources documentaires recueillies est le rôle de l'acteur syndical à la fois dans la prévention et la réparation des situations de harcèlement.

Puisque l'obligation de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement appartient à l'employeur²⁶², le rôle qui est formellement confié au syndicat dans le traitement d'une dénonciation d'une situation de harcèlement se retrouve principalement dans les politiques de prévention du harcèlement adoptées par les employeurs. L'adoption de ces politiques et le traitement des plaintes qui s'effectue en application des mécanismes qui y sont prévus constituent des outils de prévention secondaire²⁶³. Bien qu'une situation de harcèlement se soit matérialisée, l'employeur conserve une obligation continue de la faire cesser, et la partie syndicale, en vertu de son devoir de représentation des travailleurs, est susceptible d'intervenir (3.1.2). L'acteur syndical exerce par ailleurs un rôle dans la prévention du harcèlement par le biais des mécanismes de participation que sont le Comité des relations de travail et le Comité de santé et de sécurité du travail (3.1.1).

²⁶² LNT, art. 81.18; LSST, art. 51

²⁶³ Cox, *supra*, note 33, p. 237

3.1.1 Les mécanismes de participation des travailleurs prévus dans les conventions collectives

L'acteur syndical peut aussi jouer un rôle, en dehors de son rôle de représentation des personnes salariées dans le cadre de dénonciations, dans des comités où siègent des représentants des deux parties. La majorité des conventions collectives consultées prévoient la formation d'un Comité de relations de travail (CRT), ou d'un comité ayant un titre différent, mais remplissant des fonctions analogues : nous en traiterons dans la section 3.1.1.1. La LSST prévoit par ailleurs la possibilité de former un Comité paritaire de santé et sécurité (CSS), qui a pour fonction de discuter des enjeux de santé et sécurité. Tel que présenté dans la section 1.1.2.1 du présent mémoire, la LMRSST impose dorénavant à tous les employeurs, pour les établissements regroupant au moins vingt travailleurs, la formation d'un tel CSS.²⁶⁴ Cette obligation n'était pas en vigueur au moment de la collecte de donnée, ce qui se reflète notamment dans les conventions collectives étudiées. Cependant, tel que nous le verrons, même en l'absence d'obligation à cet égard, plusieurs employeurs du secteur étudié ont fait le choix de la formation d'un tel comité paritaire; dans ces cas, le champ de compétence du CSS est alors prévu par la convention collective plutôt que par la LSST. Nous en traiterons dans la section 3.1.1.2. Toutefois, aucune des conventions collectives étudiées ne mentionne la présence d'un représentant à la prévention. Dans le cadre des entretiens, aucun répondant n'a mentionné la présence d'un tel représentant²⁶⁵.

Un commentaire sur la structure des conventions collectives étudiées s'impose. Dans le secteur privé, la négociation a lieu au sein de chaque établissement. Nous avons étudié 25 conventions collectives en vigueur dans des établissements privés. Le portrait est différent dans le secteur public. Une entente nationale s'applique à l'ensemble des établissements d'enseignement public regroupés dans les Centres de services scolaires. Puis, chaque Centre de service scolaire, regroupant lui-même des établissements d'enseignement de niveau primaire, secondaire et de formation aux adultes, négocie une convention locale. La convention nationale prévoit spécifiquement que certains sujets doivent être traités localement; c'est notamment le cas de la formation de mécanismes de participation des travailleurs tels que le CRT et

²⁶⁵ Sur la notion de représentant à la prévention, voir la section 1.1.2.2

le CSS. Nous avons donc consulté l'entente nationale 2020-2023, actuellement en vigueur, ainsi que l'entente nationale 2015-2020. Nous avons également consulté dix conventions locales afin d'avoir un portrait des mécanismes de participation des travailleurs et de leur champ de compétence.

La *Loi sur les normes du travail*, à son article 81.20, prévoit que les normes en matière de harcèlement psychologique, incluant l'obligation de l'employeur, la définition de harcèlement, ainsi que le recours individuel, font partie intégrante de toute convention collective. Or, les parties à la convention sont libres de négocier des ajouts au contenu minimal prévu par la LNT, sans pour autant convenir d'une condition de travail inférieure à celles qui sont prescrites par la loi, une telle condition devenant nulle par l'effet de la Loi²⁶⁶. Nous avons donc voulu interroger les conventions recueillies afin de déterminer si celles-ci contenaient certaines conditions qui ajoutaient au contenu minimal de la LNT.

Les conventions collectives étudiées se limitent essentiellement à reprendre la définition prévue par la LNT et les obligations prévues en matière de prévention par la LSST²⁶⁷. Dans la moitié des cas, le texte de la convention ne reprend pas les dispositions de la LNT et demeure muet sur ce qui constitue une situation de harcèlement. Dans un seul cas, une convention ajoute à la définition prévue par la LNT la notion de harcèlement discriminatoire en vertu de la Charte des droits et libertés.

3.1.1.1 Les comités de relations de travail

Dans le secteur public, la création d'un CRT est négociée et agréée à l'échelle locale. Or, sur les dix ententes locales consultées, seulement quatre prévoyaient la formation d'un CRT. La compétence de ceux-ci s'étend à « toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations du travail », mais aucun rôle spécifique au grief de harcèlement ne leur est attribué. Les CRT ne se rencontrent pas à intervalle régulier, mais à la

²⁶⁶ LNT art. 93

²⁶⁷ Les conventions référant aux obligations des employeurs en vertu de la LSST se contentent généralement de reprendre le texte de l'article 51 (5) LSST.

demande d'une partie. Il demeure néanmoins possible, dans les milieux où la formation d'un CRT n'est pas prévue, que les parties décident de se rencontrer sans que cela ne soit prévu par le cadre formel de la convention collective.

Le portrait est différent dans le secteur privé. À l'exception d'une seule, l'ensemble des vingt-cinq conventions consultées prévoient la formation d'un CRT. La compétence qui leur est attribuée est la même que dans le secteur public. De plus, cinq conventions donnent au CRT un rôle spécifique en matière de santé et de sécurité du travail; ceci peut s'expliquer par l'absence généralisée de CSS dans le secteur privé au moment de la collecte de donnée, portrait qui changera avec l'entrée en vigueur des dispositions de la LMRSST. Nous reviendrons sur cette question plus en détail dans la prochaine section. Dans le secteur privé, comme dans le secteur public, les CRT se rencontrent à la demande des parties, à une exception près où des rencontres sont fixées mensuellement.

Une seule convention prévoit une formalisation de discussions entre la partie patronale et syndicale concernant le harcèlement. Cette convention collective prévoit expressément que le mandat du Comité de relations de travail (CRT) consiste à trouver des solutions à toute situation problématique reliée aux relations de travail, et que tout grief relatif à du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail constitue un des objets de consultations du CRT.²⁶⁸ Une telle référence directe au harcèlement en tant que sujet de discussion du CRT demeure cependant l'exception; sur les quatorze conventions collectives du secteur privé étudiées, cette référence explicite au grief de harcèlement n'est apparue qu'à une seule reprise. Ceci dit, la majorité des conventions collectives dans le secteur privé (soit 17 sur 25) ainsi que l'entente nationale²⁶⁹ (qui parle toutefois d'une rencontre, sans spécifier qu'il s'agisse d'une rencontre en CRT) prévoit que tout grief doit faire l'objet d'une rencontre entre les parties.

²⁶⁸ CCPr-2, art. 12-5.05 « Dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt d'un grief logé dans le cadre du présent article, le CRT se réunit pour discuter de la situation, des circonstances qui l'entourent et des correctifs à y apporter. Le CRT doit compléter ses discussions dans les trente (30) jours qui suivent le dépôt du grief. »

²⁶⁹ CCPu-1, art. 9-1.04 : « Dans les 20 jours qui suivent la réception de l'avis de grief, une rencontre doit avoir lieu aux date, heure et lieu convenus entre les parties pour tenter de régler le grief. La plaignante ou le plaignant peut assister à une telle rencontre, si elle ou il le désire. »

Formellement, pour qu'une situation de harcèlement puisse être abordée en CRT ou dans ce qui en tient lieu, le grief doit avoir été déposé²⁷⁰. Or, comme nous le verrons, certaines répondantes retardent le dépôt du grief afin de pouvoir agir sur la situation de façon informelle.

Les personnes participantes sont généralement d'avis que les griefs de harcèlement ne font pas l'objet de discussion en CRT, malgré l'existence sur papier de cette possibilité, et certaines vont jusqu'à affirmer que le forum du CRT n'est jamais utilisé pour discuter de ce type de grief²⁷¹.

« [La rétroaction concernant les griefs de harcèlement] ne se traite même pas en comité de relation de travail, que ça se traite, on va dire, entre portes closes pour essayer de garder ça le plus confidentiel possible. C'est sûr que là on se retrouve toujours avec les victimes, on se retrouve avec des personnes qui agressent, on doit aussi protéger jusqu'à un certain point toutes les personnes, la réputation, etc., etc. Présentement on fait attention, y a pas encore l'habitude de dénominaliser les dossiers et de les présenter dans un comité qui va analyser les situations et qui va dire : OK, on voit que ça revient régulièrement, il faut que disparaisse ces situations-là. Donc, on va faire de la prévention à ce niveau-là. On n'a pas d'employeurs qui sont rendus là encore. » SST-2

Il est donc possible de constater que l'existence d'un forum comme les CRT où les enjeux de harcèlement sont susceptibles de faire l'objet de discussions entre les parties semble représenter l'exception. Même si le CRT existe sur papier, son utilisation dépend de l'accord des parties qui doivent s'entendre sur les objets de consultation du CRT ou de ce qui en tient lieu.

Or, il est indéniable que de telles discussions tenues au sein des CRT peuvent contribuer à prévenir des situations de harcèlement futures. Une répondante donne un exemple concret d'une situation où le traitement individuel d'une situation de harcèlement n'a pas contribué à éliminer le risque à la source :

« C'est pour ça que, essayons de trouver des façons de continuer de travailler ensemble. Puis nous, comme on est dans des plus petits milieux, c'est plus difficile souvent de déplacer les gens et de dire tu n'auras pu à travailler avec cette personne-là, tu vas aller travailler dans une autre école. C'est très peu probable qu'on réussisse à trouver ce genre d'option là. [...] [Dans un cas] la solution qui a été trouvée c'est justement déplacer [la victime] dans un autre poste. [...] quelque chose comme 7, 8 ans plus tard, on s'est

²⁷⁰ Les conventions consultées définissent ainsi la compétence du CRT en cas de grief : « Le comité de relations du travail (CRT) se réunit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief pour tenter de le régler.»

²⁷¹ CSF-Pu

retrouvé dans la même situation, avec une autre personne qui vivait du harcèlement dans le même service par la même cadre. » CSF-Pr

Si ces discussions ne semblent pas être communes dans le cadre des CRT, les CSS fournissent-ils aux parties un forum utile pour ce faire?

3.1.1.2 Les comités de santé et sécurité

Les comités de santé et de sécurité, rappelons-le, sont des lieux d'échange paritaires créés, à l'origine, dans le but de créer un climat de concertation et de mettre à l'abri des questions de santé et de sécurité, afin de ne pas les laisser à la négociation dans un cadre de relations de travail²⁷². Toutefois, leur mise en place n'a pas été appliquée dans tous les milieux de travail, mais seulement dans des milieux jugés prioritaires²⁷³. Le secteur de l'éducation ne fait pas partie de ces groupes prioritaires. Il est important de mentionner que notre collecte de donnée a été réalisée alors que les modifications apportées par la LMRSST en matière de prévention, notamment, avaient été adoptées, mais n'étaient pas encore entrées en vigueur. Comme nous l'avons vu, la LMRSST rend dorénavant obligatoire la mise en place d'un CSS pour tous les employeurs embauchant plus de vingt travailleurs. Les personnes participantes à l'étude ont donc émis des commentaires sur les changements à venir dans la structure de la prévention²⁷⁴.

Malgré le fait que le milieu étudié, soit le secteur de l'éducation, n'avait pas l'obligation, au moment de la collecte de données, de mettre en place un CSS, les parties pouvaient néanmoins s'entendre pour en créer un. Nous avons donc recherché dans les conventions collectives étudiées les dispositions relatives à la mise en place de CSS et leur champ de compétence, tel que défini par les parties à la convention.

²⁷² Baril-Gingras, *supra*, note 82

²⁷³ Voir, à ce sujet, la section 1.1.2.2

²⁷⁴ Nous avons détaillé ces modifications à la section 1.1.2.1, dans le cadre de présentation de la problématique.

Dans le secteur public, l'entente nationale prévoit expressément que la question de la santé et de la sécurité du travail est traitée localement²⁷⁵. C'est donc dans les ententes locales que nous avons cherché à connaître l'étendue de la compétence des CSS, si un tel comité existe dans les différents milieux. Quatre ententes sur dix prévoient la formation d'un CSS, alors que quatre autres réfèrent les questions de santé et de sécurité au CRT.

Ceci dit, de quels enjeux se saisissent ces instances? Dans toutes les ententes consultées, à une exception près, la question de santé psychique ou psychologique est évacuée du champ d'intervention de ces comités. En effet, les ententes délimitent spécifiquement la compétence du CSS ou de ce qui en tient lieu à la protection de l'intégrité physique des travailleurs²⁷⁶.

Dans le secteur privé, seulement trois conventions sur vingt-cinq prévoient la formation d'un CSS; sept autres renvoient au CRT des compétences en matière de santé et sécurité du travail. Quatre conventions confient à ces comités un rôle spécifique concernant la santé psychologique ou la santé mentale.

Ces constats sur l'absence d'intervention des CSS concernant les questions de harcèlement trouvent écho dans les témoignages recueillis auprès des personnes participantes. Comme les établissements n'avaient pas d'obligation d'avoir un CSS, ce forum n'est pas perçu par les personnes participantes comme un mécanisme permettant de faire valoir des revendications, l'employeur pouvant remettre en cause l'existence même du CSS.

Toutes les personnes participantes sont en accord sur le fait que malgré l'existence de CSS sur papier, ces comités sont peu fonctionnels, ou ne se rencontrent qu'une fois par an²⁷⁷. De plus, les dossiers de harcèlement psychologique n'y sont jamais traités. Il ne s'agit pas d'un forum utilisé pour tenter de trouver des solutions à une situation particulière ni pour éviter de mettre en place des outils visant à éviter la

²⁷⁵ Art. 14-10.01 : « Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2). »

²⁷⁶ CCPU-2 est l'exception en la matière : elle définit la compétence du CSS comme étant notamment « les mesures à prendre pour contrer le harcèlement au travail et ses effets sur la santé, la sécurité et l'intégrité des différents personnels. »

²⁷⁷ À titre comparatif, la LSST prévoit, à l'article 74, que les CSS doivent se réunir au moins une fois par trois mois.

répétition des situations. À la limite, le CRT est envisagé comme un lieu d'échange plus propice que le CSS²⁷⁸.

Ceci dit, et probablement en raison des déficiences constatées, la LMRSST répond du point de vue des personnes participantes à une revendication de longue date²⁷⁹, à savoir l'obligation de mise en place des mécanismes de participation et des programmes de prévention.

« Le fait que toutes les déclarations d'évènements vont devoir être présentées au comité santé et sécurité qui est responsable, nous, on fait réaliser à nos affiliés que c'est pas l'employeur qui doit tenir un registre des accidents de travail et des évènements qui auraient pu en causer. C'est le comité qui doit le tenir. Donc, nous autres on nous pose encore la question : comment ça se fait qu'on ne voie pas tous les évènements qui sont au registre. On essaie de leur dire : ben c'est parce que c'est pas normal, tout devrait passer par comité santé et sécurité. À partir du moment où ça va être respecté, et là ça peut l'être parce que ça fait partie des dispositions du nouveau régime, à partir de ce moment-là, l'outil qui va devenir efficace, autant que les comités santé et sécurité ont été efficaces pour réduire les blessures, les accidents de travail au niveau physique pour les groupes prioritaires 1, 2, 3, ben nous on pense que ça va être aussi efficace pour les risques psychosociaux pour les milieux de travail, où, ces risques-là sont prédominants. » SST-1

Les personnes participantes insistent d'ailleurs sur l'approche paritaire préconisée en CSS, par opposition à une approche de relation de travail qui caractérise les échanges en CRT, laquelle est moins propice aux discussions relatives aux situations de harcèlement :

« Le comité santé et sécurité ne doit absolument pas devenir une table de négociation pour qu'il fonctionne, pour que ce soit efficace. Pis ça, c'est fondamental aussi. Quant à nous, on sait que bon, généralement, le comité de santé et sécurité pour le peu d'employeurs qui l'ont, moi je suis plus dans le secteur santé dans mes tâches, il y a plus de comités santé et sécurité, mais de ce que j'entends, c'est pratiquement tous soit complètement dysfonctionnel ou une place de négociation comme un deuxième CRT. Pour nous c'est fondamental que ce nouveau mécanisme-là, qui a des bienfaits notoires, que ce ne soit surtout pas un espace de négociation. C'est un objectif commun qui est celui de la prévention et c'est bénéfique pour les deux parties pis ça, c'est fondamental, mais que ça ne devienne pas un espace de négociation supplémentaire. (...) Pour moi y est là le nerf de la guerre,

²⁷⁸ SST-1, CSF-Pu et CSF-Pr

²⁷⁹ Voir Lippel, Katherine « Une réforme du régime québécois de santé et de sécurité du travail : pour qui ? pourquoi ? pour quand ? », dans Montreuil, Sylvie, *L'intervention en santé et sécurité au travail : Comprendre et intervenir*, Les Presses de l'Université Laval, 2013, p. 378, au sujet des revendications des centrales syndicales concernant l'application intégrale des mécanismes de participation prévus par la LSST; également Baril-Gingras *supra* note 85

dans le sens que si ça devient une négociation, c'est qu'on manque l'objectif initial. » SST-2

Essentiellement, le CSS est perçu par les personnes participantes comme un forum où le travail se fait par consensus et qui permet de sortir de la logique des relations de travail, assimilée à une logique d'affrontement. L'objectif, en matière de santé et sécurité du travail, est perçu comme étant partagé par l'employeur et l'acteur syndical et ne devant pas faire l'objet de négociations²⁸⁰.

3.1.2 L'implication de l'acteur syndical dans une situation de harcèlement au travail

Dans la présente section, nous traiterons des espaces dans lesquels peut se déployer l'action syndicale dans le cadre de la dénonciation d'une situation de harcèlement. Nous débuterons en traitant du cadre général de la politique de prévention du harcèlement, dont le mécanisme de traitement des plaintes, et de l'implication de l'acteur syndical dans l'élaboration de la politique (3.1.2.1). Nous discuterons ensuite de la médiation qui peut se tenir en amont du grief (3.1.2.2), de l'enquête de l'employeur (3.1.2.3) et finalement, du grief et de l'arbitrage (3.1.2.4).

3.1.2.1 La politique de prévention du harcèlement et le mécanisme de traitement des plaintes

L'adoption par l'employeur d'une politique de prévention du harcèlement psychologique a été rendue obligatoire par la LNT le 1^{er} janvier 2019²⁸¹. La LNT ne prévoit aucun contenu minimal pour la politique, outre l'exigence qu'elle doit comporter un mécanisme de traitement des plaintes et un volet concernant

²⁸⁰ SST-1

²⁸¹ LNT, art. 81.19

le harcèlement sexuel. L'employeur a par ailleurs l'obligation de rendre sa politique disponible aux personnes salariées.

Cependant, dans les milieux de travail concernés par notre recherche, cette obligation n'a pas provoqué de changement de culture, puisque l'ensemble des employeurs avait adopté une telle politique bien avant le 1^{er} janvier 2019. D'ailleurs, la LNT ne prévoyant aucun contenu minimal, l'intervention législative n'a pas conduit à un réexamen des politiques en vigueur, à l'exception de l'ajout d'une section concernant le harcèlement sexuel. Une répondante rapporte que ces modifications n'ont pas provoqué de changement :

« je suis dans le domaine de l'éducation depuis longtemps. Cette obligation-là existait par les différentes politiques, les commissions scolaires à l'époque devaient être préparées. Fait qu'à ce moment-là, dans le domaine public, au niveau de l'éducation, en tout cas, on ne peut pas dire que ç'a changé beaucoup de choses. (...) Le fait qu'on ait eu l'obligation formelle, elle était comme déjà là dans le milieu scolaire. Fait que à ce moment-là on ne peut pas dire que ç'a changé le monde. À l'époque je ne me souviens même pas qu'on en a parlé dans les écoles, parce que c'était pas... c'était pas nouveau. » SST-1

Les politiques de prévention consultées, dans leur ensemble, se contentent de reprendre le contenu minimal prévu à la LNT en ce qui concerne la définition du harcèlement ainsi qu'à la LSST en ce qui concerne les obligations de l'employeur. Concernant plus spécifiquement la définition de la notion de harcèlement, la tendance est à la reprise textuelle de la définition prévue à l'article 81.18 de la LNT. Cependant, sur les dix-huit politiques consultées, onze contenaient des définitions du harcèlement prévoyant spécifiquement l'exclusion de certaines situations factuelles, sous une forme ou une autre²⁸². Ces exclusions concernaient principalement le droit de gérance de l'employeur. Les définitions de

²⁸² Ces exclusions peuvent être regroupées selon cinq formules ou une combinaison de celles-ci qui concernent principalement le droit de gérance de l'employeur : « Un conflit au travail entre deux employés, un stress relié au travail ou des contraintes professionnelles difficiles ne constituent pas du harcèlement »; « L'exercice des responsabilités de gestion de l'Employeur, ne constituent pas du harcèlement psychologique, dans la mesure où celles-ci ne sont pas exercées de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire. »; « Tout comportement insistant ou agaçant ne peut nécessairement être qualifié de harcèlement. Certaines personnes ont pour rôle de représenter la direction et doivent exiger, parfois avec insistance, l'accomplissement de certaines tâches dans l'intérêt de la Commission scolaire »; « Les activités de gestion courante qui surviennent dans le cours normal des activités du CSS ne constituent pas du harcèlement. Il en est ainsi de la répartition de la charge de travail, du suivi des absences, de l'évaluation du rendement, des mesures administratives ou disciplinaires, de l'exercice des droits prévus aux conventions collectives, etc.»; « Toutefois, l'exercice légitime des prérogatives du droit de gérance, c'est-à-dire l'exercice des responsabilités et de l'autorité associées notamment à la prestation de conseils, l'attribution des tâches, l'orientation, l'évaluation du rendement, la discipline et aux autres fonctions de supervision ne saurait être interprété comme pouvant constituer une forme de harcèlement ou de violence. »

harcèlement de ces politiques avaient ainsi pour effet de restreindre le champ minimal d'application de la LNT en excluant de leur application des situations potentielles de harcèlement. Le rôle de la politique étant notamment d'informer les personnes salariées sur les obligations de l'employeur et de leur permettre de prendre une décision éclairée quant au signalement d'une situation de harcèlement, la présence de ces exclusions peut avoir pour effet de dissuader une personne salariée de dénoncer une situation de harcèlement. De plus, huit politiques donnent une responsabilité explicite à la victime de harcèlement comme première étape, soit de demander à la personne responsable du harcèlement de cesser son comportement.

Autre ajout étonnant, la moitié des politiques consultées prévoient explicitement qu'une dénonciation abusive d'une situation de harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires²⁸³.

Par ailleurs, trois politiques contiennent un ajout à la définition qui est digne de mention. Celles-ci mentionnent, après avoir repris la définition de 81.18 LNT : « Ces comportements peuvent provenir d'une personne en particulier ou d'un groupe de personnes et peuvent être dirigés vers une seule personne ou vers un groupe de personnes. » Pour un arbitre ayant eu à commenter la politique d'un employeur, cet ajout présente « une dimension qui ne se retrouve pas expressément dans la L.N.T., à savoir l'aspect collectif ou pluraliste, tant pour ceux qui seraient à l'origine de la violence ou du harcèlement que pour ceux qui en seraient victimes, laissant ainsi de côté une approche essentiellement individualiste. »²⁸⁴

Le rôle dévolu au syndicat par la majorité des politiques se limite à une obligation générale de collaborer à l'application de la politique. Le syndicat n'est qu'exceptionnellement consulté pour l'élaboration de la politique de prévention, perçue comme relevant du droit de gestion de l'employeur.

Les conventions collectives consultées ne prévoient qu'exceptionnellement une implication du syndicat dans l'élaboration ou la modification de la politique de prévention. Sur les trente-six conventions

²⁸³ Deux formules sont reprises : « Toute personne déposant une plainte jugée abusive ou frivole ou logée de mauvaise foi peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. »; « Une plainte avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur de façon délibérée ou malveillante est passible de mesures correctives de nature administrative ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. »

²⁸⁴ *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN)*, 2007 CanLII 90311 (QC SAT). L'arbitre commente ici la politique d'un autre employeur qui utilise une formule identique à la politique consultée.

consultées, deux conventions (CCPr-17 et CCPr-24) prévoient une consultation du syndicat par le biais du CRT pour l'adoption ou la modification de la politique. Deux autres conventions (CCPr-3 et CCPr-11) vont plus loin et prévoient que la politique de prévention est négociée et adoptée par le CRT²⁸⁵.

Les politiques de prévention présentent un portrait similaire. Sur les dix-huit politiques de prévention consultées, soit quatre dans le secteur privé et quatorze dans le secteur public, aucune ne prévoyait de mécanisme de consultation de la partie syndicale par l'employeur aux fins d'adopter la politique. Une seule, PPPu-13, prévoit une consultation de la partie syndicale pour la modification de la politique; cette consultation doit avoir lieu par le biais du CRT, et l'employeur n'est pas lié par la consultation.

Relativement au rôle prévu pour l'acteur syndical dans les politiques de prévention, un constat général s'impose : les politiques consultées prévoient un rôle très limité pour la partie syndicale. Huit politiques sont muettes sur le rôle de la partie syndicale. Trois autres limitent le rôle de la partie syndicale à un rôle d'information, ces politiques prévoyant que le syndicat doit informer ses membres de l'existence de la politique. Sept politiques prévoient l'obligation du syndicat de collaborer à toutes les étapes de la démarche de traitement de la plainte, sans prévoir de rôle plus spécifique. C'est donc principalement sur les entretiens avec les personnes participantes que nous basons nos constatations.

La consultation de la partie syndicale pour l'élaboration de la politique semble donc être l'exception plutôt que la règle. L'absence d'obligation de l'employeur de donner suite aux recommandations du syndicat est confirmée par les personnes participantes :

« On se rend compte que ç'a probablement été préparé par des bureaux d'avocat qui leur transmettent, parce que ça se ressemble pas mal. Il n'y a pas d'obligation de consultation du syndicat pour l'élaboration de ces politiques-là. Je n'ai pas entendu de syndicat qui arrivait à faire modifier ces politiques-là. » CSF-Pr

²⁸⁵ Un exemple de clause en ce sens : Les parties s'engagent à négocier, par l'entremise du comité de relations du travail (CRT), des dispositions nécessaires relatives à une politique interne du traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique. Une fois cette politique adoptée par le conseil d'administration du Collège, toute mise à jour de ladite politique, en matière de harcèlement psychologique, doit faire l'objet d'une entente au comité de relations du travail (CRT), le cas échéant. (CCpr-3, art. 2-7.03)

Or, avec les modifications introduites par le LMRSST, les risques psychosociaux devront être considérés lors de l'élaboration du programme de prévention²⁸⁶. Comme le programme de prévention est élaboré par le Comité de santé et de sécurité, les personnes participantes y voient une possibilité d'intervenir sur les moyens de prévention en matière de harcèlement, alors que le modèle actuel des politiques de prévention élaborées unilatéralement par l'employeur ne leur permet pas de le faire.

Par ailleurs, l'inclusion des risques psychosociaux dans le programme de prévention prévue dans la LMRSST²⁸⁷ est perçue comme ayant le potentiel de faire sortir l'intervention en matière de harcèlement de la logique des relations de travail²⁸⁸.

« C'est un travail commun de l'employeur et des travailleurs de préparer un programme de prévention. Tout le monde a l'obligation de respecter ce programme de prévention-là, tout le monde a l'obligation d'en prendre connaissance si c'est pas eux qui l'ont écrit. Par la suite, ils ont l'obligation de s'assurer qu'il est mis en pratique. Fait que à ce niveau-là on a pas les mêmes... les objectifs sont différents. La santé et la sécurité c'est un objectif déterminé comme étant commun selon la loi. Alors qu'en relation de travail c'est plus difficile de dire : oui, on a l'objectif de s'entendre, mais y a des situations où on ne pourra pas s'entendre. Je fais juste penser qu'on va défendre un individu quand on est en relation de travail, quand on est en santé et sécurité, ben, quand on est en réparation on défend un individu et là on se retrouve plus du côté de la relation de travail. Mais quand on est en prévention, c'est le bien commun. On travaille au niveau du bien commun. » SST-1

Les politiques de prévention doivent contenir un mécanisme de traitement des plaintes qui devra être mis en place par l'employeur au moment de la dénonciation d'une situation de harcèlement²⁸⁹. Le mécanisme de traitement de plaintes typique présente une progression allant de la démarche informelle au dépôt du grief. Une répondante résume ainsi la politique de prévention du harcèlement typique :

²⁸⁶ Tel qu'il en a été question dans la section 1.1.2.1, le programme de prévention se distingue de la politique de prévention du harcèlement psychologique. L'élaboration d'un programme de prévention est, avant l'arrivée de la LMRSST, une obligation prévue par l'article 58 LSST et visant certains employeurs.

²⁸⁷ Voir à ce sujet la section 1.1.2.1

²⁸⁸ « On a ajouté dans la loi l'obligation de traiter les risques psychosociaux. Le harcèlement faisant partie des risques psychosociaux, on entrevoit ça de façon très positive, le fait que les comités santé et sécurité vont devoir traiter les dossiers de harcèlement. Ils vont être obligés de voir les rapports d'accident. (...) Le fait de voir que ça va devoir être pris en compte par les comités, par les programmes de prévention, que ça fait partie des fonctions du représentant à la santé et sécurité du travail, ben à ce niveau-là on entrevoit l'avenir de manière très positive. » SST-2

²⁸⁹ LNT, art. 81.19

« La plupart de nos centres de services scolaires, ben en fait, je pense que tous les centres de services scolaires ont leur politique d'harcèlement, pis dans la politique d'harcèlement y a le processus pour faire une plainte officielle. Comme je vous dis, y a beaucoup de choses qui sont tentées avant d'arriver à une plainte officielle. Une fois que la plainte est faite y a différentes voies. Automatiquement ils vont offrir la conciliation. Dans plusieurs cas, quand, exemple, la conciliation, la médiation, les rencontres ou les mesures qui ont été mises en place par le centre de services scolaires ne fonctionnent pas, ne règlent pas la situation, ben ils vont engager un enquêteur externe. Pour, justement cerner les problématiques dans le but de trouver les solutions pour les corriger. Avant d'arriver au grief y souvent plusieurs étapes (...) » CSF-Pu

Avant d'avoir recours au mécanisme de plainte prévu par la politique de prévention, la personne plaignante peut parfois avoir fait une dénonciation informelle. La possibilité d'intervenir sur le harcèlement sans avoir recours au mécanisme de traitement des plaintes varie selon les pratiques des employeurs. Une participante rapporte que parfois, avant de se rendre à la plainte, des rencontres informelles sont tenues entre l'employeur et le syndicat.. Les rencontres informelles ne sont pas un automatisme et la tenue de telles rencontres peut varier en fonction de l'employeur en cause²⁹⁰.

Aucune politique ne prévoit que l'employeur doit obligatoirement informer le syndicat à l'étape de la dénonciation. Lorsque la personne salariée fait le choix de s'adresser à son syndicat face à une situation de harcèlement, les personnes participantes ont pour usage de recommander, avant de passer au grief, de se prévaloir du mécanisme interne de traitement des plaintes. Ce mécanisme est perçu, au contraire de la voie judiciaire, comme une solution efficace pour améliorer le climat de travail.

« On a tendance à recommander ces voies-là [la plainte interne] qui sont plus rapides, qui sont plus dans l'objectif d'améliorer le climat de travail, d'identifier les irritants ou les mauvaises pratiques qui sont à changer. Quand une personne ne s'engage pas dans une voie judiciaire, plus souvent qu'autrement c'est qu'elle veut rester à cet emploi-là, et elle veut améliorer son climat de travail, son sort dans ses relations avec les autres. (...) Quand on prend l'arbitrage, le travailleur est difficile à convaincre, à cheminer, à trouver des voies qui sont plus des voies en dehors du processus d'arbitrage. Souvent, une personne en fait

²⁹⁰ « Avant que ça se rende à la plainte des fois il y a la rencontre informelle. Mais quand je dis informelle, c'est qu'il n'y a pas de structure qui est nécessairement mise en place sur la forme et sur le qui doit participer. Alors que quand ils sont passés par le processus de plainte, dépendamment de la politique, dépendamment de la pratique aussi dans le centre de services scolaires, ils vont établir que : telle personne va être présente, il faut par exemple que la direction soit là. Ça peut être mieux établi. Mais comme je vous dis, c'est pas automatique qu'il va y avoir des rencontres informelles non plus préalablement au dépôt d'une plainte. » CSF-Pu

une vendetta. Elle n'est pas prête à cheminer pour que les choses se passent mieux. » REP-Pr

Le rôle de représentation du syndicat peut amener certaines problématiques lors de l'étape de la dénonciation prévue par le mécanisme interne. Mais pour le syndicat, qui doit représenter les deux personnes salariées impliquées dans la plainte, soit la personne plaignante et l'auteur présumé du harcèlement, la présence d'une apparence de conflit d'intérêt²⁹¹ complique la tâche, et particulièrement pour les situations de harcèlement horizontal dans les petits syndicats. Ceux-ci se voient alors tenus de représenter à la fois la personne plaignante et l'auteur du harcèlement²⁹².

Par ailleurs, lorsque le harcèlement est plutôt vertical, l'opposition viendra de l'employeur qui doit défendre un membre de sa direction tout en veillant à appliquer sa politique. « J'ai tendance à penser que quand il est question de quelqu'un de la direction, ils ont moins confiance au processus parce que le processus de plainte là dont je parle, parce que le processus de plainte ça va être envoyé par exemple à la direction générale. C'est elle qui va devoir mettre en place la structure pour que la plainte suive son cours. Puis, c'est comme si les enseignants ont moins de confiance parce qu'ils ont peur qu'ils se parlent, qu'ils soient tous ensemble et que leur plainte soit moins prise au sérieux. » CSF-Pu. D'ailleurs, pour une des personnes participantes, l'employeur est plus ouvert à trouver des pistes de solution en cas de harcèlement entre collègues, et fera preuve de plus de réticence si la plainte vise un membre de la direction²⁹³.

²⁹¹ Cox 2014, *supra*, note 43, p.337 : « L'apparence de partialité du syndicat dans des causes de harcèlement psychologique opposant deux ou plusieurs membres porte atteinte à la légitimité de l'action syndicale, et ce, peu importe l'intégrité réelle ou véritable dont les RRS font preuve dans leurs actions et dans leurs interventions » ;

²⁹² « Les pires situations qu'on voit, c'est travailleur versus travailleur. (...) C'est pas facile de collaborer avec l'employeur dans ces situations-là, parce qu'on a l'obligation de défendre les deux personnes. On voit des situations où dans un syndicat il y a deux conseillers et les deux sont assis à l'entour de la table un représente un membre et l'autre représente l'autre membre. » SST-1

²⁹³ « En cas de harcèlement entre collègues, l'employeur est plus porté à trouver des solutions, les pistes de solutions sont plus nombreuses (...) Quand il est question de conflits, de harcèlement entre collègues, je vais le dire comme ça, l'employeur va être plus porté à trouver des solutions qui s'adaptent... Ça, j'ai de la misère, tsé essayer de trouver des solutions et essayer de les mettre... soit de leur offrir un autre poste, leur offrir une autre classe. Tout simplement ne plus les mettre en contact, le problème peut se régler comme ça aussi. CSF-Pu

Malgré l'apparence de conflit d'intérêts dans laquelle se retrouve le syndicat dans ces situations, les répondantes sont d'avis que la possibilité d'une plainte pour défaut de représentation²⁹⁴ n'impacte pas négativement les efforts qui seront consentis à l'étape de la dénonciation. C'est plutôt en aval, lorsque la judiciarisation du dossier semble inévitable, que cette possibilité exercera une influence.

« Moi, dans tout ce que j'ai pu observer, la menace d'un 47 (2) n'a jamais freiné un syndicat d'agir. Surtout quand c'est pour être proactif et trouver des solutions, ça, ça n'a jamais été un frein. (...) Parce que souvent les 47-2 surviennent quand il y a une décision qui est finale de prise. Donc, le syndicat va dire : ben là, on a essayé ça et ça et ça n'a pas fonctionné pis c'est pas vraiment du harcèlement donc on ne va pas aller en arbitrage avec ton grief. Donc, y a une décision finale qui cristallise la situation. Ou encore, y a eu une enquête de l'employeur pis là y a pris une décision, congédiement, ou absence de harcèlement peu importe. Donc ça aussi ça vient cristalliser la situation. Le syndicat va se gouverner en conséquence, pis là c'est après ça qu'il y aurait une plainte. Donc, souvent les plaintes vont venir après qu'une décision finale soit prise. Donc, on n'est pas encore... on n'est pu dans des démarches pour trouver des solutions. » REP-Pu

3.1.2.2 La médiation

Une séance de médiation peut avoir lieu à tout moment dans le processus. Elle peut avoir lieu avant, ou après, l'enquête de l'employeur, ou après le dépôt du grief. Parmi les politiques consultées, huit prévoient la possibilité de tenir une médiation avant le dépôt du grief.

Le médiateur peut être choisi par les parties, mais lorsque le grief n'est pas encore déposé, c'est généralement l'employeur qui procède au choix du médiateur, ce qui peut provoquer de la méfiance. Plus

²⁹⁴ Rappelons ici que la personne salariée qui estime que le syndicat n'a pas respecté son devoir de juste représentation, notamment en matière de harcèlement psychologique, peut s'en plaindre par le biais du mécanisme prévu à l'article 47.3 du *Code du travail*, et peut demander que sa plainte soit déferée à l'arbitrage malgré une décision à l'effet contraire du syndicat. Voir à ce sujet la section 1.2.1.

particulièrement, dans le secteur privé, les personnes participantes rapportent que l'employeur ne démontre d'intérêt envers le processus de médiation que s'il est en mesure de choisir le médiateur²⁹⁵.

Il arrive donc que le syndicat recommande de déposer le grief dans l'objectif d'avoir recours au service de médiation proposé par le ministère du Travail, solution à laquelle l'employeur peut opposer une certaine résistance si le grief n'est pas déposé²⁹⁶.

« Donc, ce qu'on constate actuellement c'est que quand on dépose des griefs, les employeurs oups ils voient les possibles journées d'arbitrage, ça va durer, ça va être long, ça va coûter cher. Là, quand on leur propose la médiation avec le ministère du Travail, ben là ils embarquent. Ils veulent éviter tout ça et ça peut donner des résultats satisfaisants de façon générale cette façon qu'on a de procéder. » CSF-Pr

L'employeur peut aussi insister sur la présence d'un médiateur de son choix.

« On a décidé de déposer un grief pour mettre de la pression sur l'employeur, l'employeur voulait absolument que ce soit un médiateur de l'extérieur, il ne voulait pas que ce soit le ministère du Travail. Il disait : ça va être trop long. Dans le fond ce qu'on sait, c'est qu'ils cherchent à prendre quelqu'un qu'ils connaissent, qu'ils aiment bien pis qu'ils vont pouvoir orienter. Pour nous c'est le contraire. Finalement on a appelé au ministère du Travail, au ministère ils ont dit : dès demain remplis le formulaire on te nomme quelqu'un. Fait qu'on a comme enlevé le... cette difficulté-là. Finalement, dès ce moment-là ils se sont rencontrés assez rapidement, mais l'idée de l'employeur c'est toujours qu'il a peur d'être pris pour aller à l'arbitrage. [...] ça peut leur coûter très cher d'aller à l'arbitrage avec des griefs de harcèlement. Fait que c'est toujours ce problème-là d'argent qui nous aide dans nos dossiers. » CSF-Pu

La réaffectation de l'auteur du harcèlement, afin de sortir la personne salariée de la situation de harcèlement, est une des issues possibles d'un processus de médiation. À cet effet, la convention nationale

²⁹⁵ « Parce que nous [dans le secteur privé] ils ne vont pas nécessairement être intéressés par la médiation. S'ils le sont, ils vont l'être en choisissant le médiateur, en payant le médiateur au privé. Pis ça en général, ben encore une fois, les gens font moins confiance. » CSF-Pr

²⁹⁶ À noter que les services de médiation du ministère du travail « peuvent intervenir après une dénonciation, une plainte ou un grief ». L'employeur et le syndicat doivent formuler une demande conjointe. [Médiation en matière de harcèlement psychologique - Ministère du Travail \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/mediation) Pour les participants rencontrés, en pratique, ce n'est qu'après le dépôt du grief que l'employeur se montre ouvert à cette possibilité.

dans le secteur public prévoit qu'une personne peut être réaffectée au courant de l'année de façon exceptionnelle en raison d'une situation de harcèlement.²⁹⁷

3.1.2.3 L'enquête

La politique de prévention typique prévoit que l'employeur mène une enquête, après le stade de la dénonciation, afin de déterminer si la personne plaignante a subi des actes vexatoires. Quatorze des dix-huit politiques consultées prévoient que l'employeur doit mener une enquête. La partie syndicale est exclue de cette étape du processus. Notamment, le choix de l'enquêteur relève de l'employeur et les syndicats ont souvent un malaise sur la personne qui est retenue, qui fait parfois même partie du personnel de l'employeur²⁹⁸. Cette pratique provoque également de la méfiance chez les personnes plaignantes²⁹⁹.

La confidentialité de la démarche d'enquête entraîne également son lot de doutes quant à la probité du résultat. Le fait que les enquêteurs soient choisis par l'employeur et que l'employeur ne donne pas accès au contenu complet du rapport d'enquête rend les personnes plaignantes et leurs représentantes plus sceptiques de la démarche, ce qui ne favorise pas un climat propice à trouver des solutions communes³⁰⁰.

Des doutes sont également soulevés quant au résultat des enquêtes. L'employeur peut faire le choix de remettre le rapport d'enquête au syndicat, mais ce choix comporte une dimension stratégique, et relève de la discrétion de l'employeur. Les rapports d'enquête sont ainsi remis, souvent de façon partielle, dans

²⁹⁷ Art. 5-3.17.19 « En tout temps, le CSS et le Syndicat peuvent s'entendre pour qu'un enseignant soit affecté à un autre poste que celui où il serait affecté en vertu de la présente clause. Malgré le paragraphe précédent, exceptionnellement, si le CSS a des motifs sérieux de le faire, elle peut modifier l'affectation d'un enseignant. »

²⁹⁸ REC donne un exemple d'une situation où un ancien directeur général a été retenu comme enquêteur.

²⁹⁹ CSF-Pr donne l'exemple d'une plainte à l'endroit d'un cadre pour laquelle l'enquêteur nommé est un collègue du cadre en question.

³⁰⁰ REP-Pr

le but de convaincre les intervenants syndicaux de ne pas aller plus loin dans la démarche et de ne pas déposer de grief.³⁰¹

Par ailleurs, l'enquêteur, qu'il constate ou non la présence de harcèlement, profite parfois du rapport d'enquête afin de faire des recommandations relativement à l'amélioration du climat de travail. Les personnes participantes rencontrées voient cette pratique d'un bon œil et relèvent que ce résultat n'est que rarement atteint par le biais de l'arbitrage, l'enquêteur étant mieux placé pour se prêter à cet exercice en raison de son intervention précoce. Une participante souligne que le rôle de l'arbitre n'est pas de faire des recommandations concernant l'amélioration du climat de travail, alors que l'enquêteur, indépendamment de sa conclusion quant à la présence de harcèlement, se prête parfois à cet exercice³⁰².

À la suite de l'enquête, souvent, « y a une décision finale qui cristallise la situation. Ou encore, y a eu une enquête de l'employeur pis là y a pris une décision, congédiement, ou absence de harcèlement peu importe. Donc ça aussi ça vient cristalliser la situation. Le syndicat va se gouverner en conséquence, pis là c'est après ça qu'il y aurait une plainte [et là]... on n'est pu dans des démarches pour trouver des solutions. » REP-Pu

Ces résultats nous permettent de suggérer que la ligne de démarcation entre l'amont et l'aval pourrait se trouver au moment où une décision est prise, par l'employeur ou même par le syndicat, quant à la présence ou l'absence de harcèlement dans une situation précise, ce qui survient généralement à l'issue de l'enquête.

Lorsque l'enquête conclut effectivement à la présence de harcèlement, elle est un outil efficace et rapide pour remédier à la problématique, puisqu'elle permet à l'employeur d'agir directement. Une représentante donne un exemple d'un cas où, à la suite de la dénonciation interne, l'enquête a conclu à la présence de harcèlement, ce qui a conduit au congédiement de l'auteur du harcèlement :

« Dans les gros employeurs, les institutions publiques, vous le savez, soit il y a une politique interne de harcèlement, la personne va faire une plainte en vertu de cette politique-là, pis on va suivre les étapes. Souvent, il y a des enquêtes externes et l'employeur se gouverne

³⁰¹ REC, CSF-Pr

³⁰² CSF-Pr

en fonction des conclusions de l'enquête externe. Et donc ça se régule comme ça. (...) Elles n'ont pas déposé de grief dans ce cas précis là. Elles se sont prévaluées de la politique interne et ç'a porté fruit, en tout cas pour elle. Leur harceleur a été déplacé, le harcèlement a cessé. » REP-Pu

Donc, si l'enquête reconnaît la présence de harcèlement, elle a le potentiel de mettre fin à la dénonciation puisque l'employeur se verra alors contraint de prendre des mesures en ce sens. Au contraire, l'enquête qui conclut à l'absence de harcèlement peut avoir pour conséquence de braquer les parties. La cristallisation de la position des parties pourrait constituer une ligne de démarcation entre l'amont et l'aval; nous y reviendrons.

3.1.2.4 Le grief et l'arbitrage

Lorsque le mécanisme interne de traitement des plaintes ou tout autre mécanisme informel ne permet pas de dénouer la situation, le syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief prévue par la convention collective³⁰³. Évidemment, le grief peut être déposé avant que les étapes prévues à la politique ne soient terminées.

Le dépôt d'un grief ne met pas fin à la possibilité pour les parties de participer à un processus de médiation. Toutefois, ce processus sera alors régi par la convention collective plutôt que par la politique de prévention. Les conventions collectives consultées prévoient toutes que la médiation peut avoir lieu à tout moment après le dépôt du grief. Dans les conventions collectives du secteur privé, l'étape de la médiation est facultative; cependant, la convention collective nationale du secteur public prévoit qu'à la suite du dépôt du grief, une médiation préarbitrale est obligatoire³⁰⁴. Les journées d'arbitrage ne peuvent être fixées qu'à la suite de l'échec de cette médiation, à laquelle les parties ne peuvent renoncer. Cette médiation

³⁰³ Les articles 100 et suivant du *Code du travail* régissent l'arbitrage de grief.

³⁰⁴ Art. 9-1.09 : « Le centre de services et le syndicat procèdent à une médiation préarbitrale de tout grief relatif à une situation de harcèlement psychologique, de renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou de non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité. »

préarbitrale est un ajout datant de la plus récente négociation de convention collective, en vigueur pour la période 2020-2023³⁰⁵.

De la même façon, le dépôt du grief ne met pas systématiquement fin à la possibilité d'avoir recours aux autres outils prévus par la politique de prévention; ces deux processus peuvent en théorie coexister en parallèle, quoique, comme nous le verrons plus loin, le dépôt du grief est souvent perçu par les répondantes comme mettant fin aux interventions visant à faire cesser le harcèlement³⁰⁶. En 2018, le délai de 90 jours prévu à la LNT pour déposer un grief de harcèlement psychologique a été prolongé et le délai est maintenant de deux ans depuis la dernière manifestation du harcèlement³⁰⁷, ce qui permet aux parties, lorsque c'est nécessaire, de collaborer en vue de faire cesser le harcèlement sans recourir immédiatement à la procédure de grief.

Certaines des conventions consultées contiennent des dispositions propres au harcèlement dignes de mention. Ainsi, dans le secteur privé, trois conventions collectives prévoient que le grief en matière de harcèlement psychologique sera entendu en priorité, et cette priorité n'est applicable que si le grief concerne une situation de harcèlement sexuel³⁰⁸. Ces dispositions constituent donc l'exception. L'entente nationale du secteur public prévoit quant à elle, pour tous les établissements, que le grief de harcèlement psychologique est entendu en priorité³⁰⁹. Cette disposition est une nouveauté dans l'entente 2020-2023,

³⁰⁵ « nous maintenant dans notre convention collective depuis la dernière négo, c'est obligatoire d'avoir une médiation préarbitrale avant de fixer tous dossiers d'harcèlement psychologique. La médiation doit avoir lieu après dépôt d'un grief, mais au plus tard avant sa fixation au rôle d'arbitrage. Donc, pour demander la fixation au rôle d'arbitrage dans des dossiers d'harcèlement, c'est obligatoire d'avoir passé par la médiation. Puis j'ai même... on a aussi euh... dans notre convention avec l'arbitrage de griefs, on a aussi une conciliatrice nationale qui peut être interpellée pour accompagner des parties dans des divers dossiers. » CSF-Pu

³⁰⁶ REP-Pu

³⁰⁷ LNT, art. 123.7; cet article est intégré aux conventions collectives par l'effet de 81.20 LNT. Une convention collective dans le secteur privé, ainsi qu'une politique de prévention dans le secteur public, prévoient la possibilité pour l'employeur et la partie syndicale de suspendre le délai pour le dépôt de la plainte afin de permettre au mécanisme interne de suivre son cours; cependant cette clause est probablement une relique de l'époque où le délai était de 90 jours. En effet, les intervenantes rencontrées discutent de la prolongation du délai comme d'une possibilité pour les parties d'en arriver à une entente avant de devoir déposer un grief.

³⁰⁸ CCPr-1 art. 10-6.09 « Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.»; également CCPr-7 art. 10-3.09, et CCPr-12 art. 10-5.05

³⁰⁹ Entente nationale FSE 2020-2023, art. 14-9.06 : « Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail est entendu en priorité.»

alors que l'entente précédente prévoyait que seuls les griefs de harcèlement sexuel étaient entendus en priorité.

La stratégie employée au moment de la décision du dépôt du grief dépend d'une multitude de facteurs et les discussions visant à faire cesser le harcèlement peuvent se poursuivre à cette étape. Nous rapportons ici les commentaires des différentes personnes participantes sur ce sujet, dont le traitement semble varier énormément en fonction de considérations stratégiques. En effet, le dépôt du grief est parfois perçu comme un point de non-retour dans les possibilités d'en arriver à un règlement rapide de la situation, alors qu'il est ailleurs perçu comme nécessaire pour faire bouger les choses. Nous rapportons ici de façon détaillée différents points de vue recueillis sur cette question afin de mettre en lumière la disparité des stratégies d'action; il ne nous semble pas possible de dégager un constat général quant à celles-ci.

« Avant de se rendre au grief, je vous dirais que ce que j'ai vu des syndicats qui m'ont interpellé, on ne se rend pas au grief rapidement. » CSF-Pu

« Je leur dit de déposer rapidement un grief [...]. L'objectif est de mettre de la pression sur l'employeur avec le grief pour aller en médiation ». CSF-Pr

« La plupart des syndicats que je représente vont faire des griefs préventifs, (...) mais c'est difficile d'établir un comportement uniforme. Chaque syndicat a vraiment ses pratiques, si c'est un gros syndicat, un petit syndicat, un syndicat qui a des employés, un syndicat qui a des avocats, un syndicat qui s'entend super bien avec ses employeurs. » REP-Pu

« Y a aucun syndicat avec qui j'ai travaillé qui a déposé un grief d'harcèlement pis qui n'avait pas la main sur le téléphone quasi instantanément. L'objectif du syndicat c'est de trouver une solution. (...) Le braquage vient plus de l'employeur. (...) Y a des centres de services scolaires dès que c'est judiciarisé ils disent : bon ton procureur appellera le mien dans quelques mois quand ce sera fixé au rôle. Mais c'est pas partout comme ça non plus. » REP-Pu

« C'est souvent pour ça qu'on va recommander de déposer un grief et le grief c'est toujours aussi facile de s'en retirer. On peut se désister d'un grief relativement facilement. L'avantage du grief, c'est une pression directe sur l'employeur pour que l'employeur puisse appuyer une situation. En relation de travail, ça m'est déjà même arrivé qu'en employeur me dise : "est-ce que tu peux me déposer un grief là-dessus? Je vais être capable de bouger si tu me déposes un grief." C'est comme ça qu'on règle la situation. Je déposais un grief puis 4 jours après je m'en désistais. Parce qu'on avait réglé la situation juste par le fait de le déposer. Y avait suffisamment de pression sur... sur le côté politique de la commission scolaire qui avait peur des griefs. » SST-1

« La seule raison de déposer un grief, c'est quand on a un employeur qui ne réglera pas la situation, il n'ira pas dans le même sens, les mêmes conclusions que le syndicat va aller. Vraiment, le grief c'est quand l'employeur est en opposition au travailleur ou est en opposition au syndicat. C'est dans ces situations-là qu'on va aller déposer un grief. Sinon, si on a un employeur et un syndicat qui s'entendent, y a pas de raison de déposer un grief. » SST-2

Par ailleurs, le grief et la procédure de dénonciation interne sont parfois perçus comme mutuellement exclusifs.

« Plus souvent qu'autrement, un processus, un processus administratif hors judiciarisation, où un enquêteur va venir, ça, le syndicat va dire : OK, mais, si on va là-dedans on suspend les délais de grief, ou les employeurs vont dire : ben là si on fait ça ne faites pas un grief par-dessus, si l'enquête conclut qu'il n'y a pas de harcèlement, on s'attend à ce que vous faites pas de grief. » REP-Pr

Le choix du moment du dépôt du grief peut aussi varier en fonction de la présence d'une réclamation pour lésion professionnelle. Nous reviendrons plus en détail sur cette question à la section 3.3; mais pour une participante, la présence d'une lésion professionnelle rend moins urgent le dépôt d'un grief.

« Parce que la problématique avec un grief, ça va se traiter éventuellement, mais ça va prendre tellement de temps, pendant ce temps-là la situation ne se gère pas, elle peut juste s'envenimer. C'est pour ça que nous on recommande le cheminement de la CNESST parce que on va avoir une décision dans quelques jours. Quand c'est le temps de contester, on est capable de contester aussi rapidement. (...) Alors que le grief, ben si on dépose un grief c'est parce que l'employeur n'est pas d'accord avec nous et qu'on veut mettre de la pression sur l'employeur. Fait que le grief, dans des situations de harcèlement va souvent être la dernière solution qu'on va choisir, c'est parce qu'on est rendu mal pris à ce moment-là. » SST-1

3.1.3 Discussion

Pour les personnes participantes à l'étude qui ont été appelées à commenter la responsabilité de la partie syndicale en matière de prévention du harcèlement, c'est clair : « L'obligation du syndicat est la même que celle de l'employeur : de faire cesser le harcèlement. » SST-2. Ainsi, l'acteur syndical se voit conférer

un rôle de co-régulateur, avec l'employeur, d'un milieu de travail exempt de harcèlement.³¹⁰ Plus le cadre juridique visant la prévention du harcèlement implique une variété d'acteurs et d'institutions, plus il sera effectif³¹¹.

Cependant, « le devoir de représentation syndicale à l'endroit du salarié pris individuellement ne favorise pas un regard plus global et collectif sur la situation problématique »³¹². Les syndicats, qui accompagnent l'employeur dans son obligation de prévention, en même temps qu'ils représentent leurs membres, n'ont pas voix au chapitre dans l'élaboration des stratégies visant la prévention des situations de harcèlement ou la déjudiciarisation des plaintes. Or, l'intervention de l'acteur syndical est directement influencée par le cadre législatif³¹³. Les limites à l'implication de l'acteur syndical dans l'élaboration des stratégies de prévention s'expliquent partiellement par le choix législatif de placer l'obligation de prévention du harcèlement dans la LNT, alors que les outils de prévention se retrouvent majoritairement dans la LSST. Pour Rachel Cox, « The choice to house the psychological harassment provisions in the Labour standards act, and then to 'piggy back' their implementation in labour relation in unionised workplaces explains, in part, the absence of workplaces with a risk management framework for preventing harassment. »³¹⁴ Les déterminations unilatérales de l'employeur se manifestent, comme la présente section l'a révélé, non seulement dans l'élaboration de la politique de prévention du harcèlement elle-même, mais aussi à toutes les étapes du traitement de la plainte : le choix des moyens d'interventions, le choix du médiateur, le choix de l'enquêteur, et la décision sur l'accès de la partie syndicale aux résultats complets de l'enquête, notamment. Puisque ces leviers de prévention relèvent de l'employeur, l'implication efficace de l'acteur syndical n'y est jamais garantie, particulièrement dans les milieux où les relations de travail sont difficiles : l'implication de l'acteur syndical devient alors négociable et ce dernier peut même être exclu de

³¹⁰ Mawdsley et Thirlwall, *supra*, note 150, p.9: « union delegates have been thrust into the role of co-regulators of a bully-free environment alongside employers »

³¹¹ Cox et Lippel 2019, *supra*, note 27: « the more the legislation involves a variety of actors and institutions, the more effective it can be in curbing bullying and harassment in the workplace ».

³¹² Desjardins et Giguère, *supra* note 205

³¹³ Mawdsley et Thirlwall, *supra*, note 150 : « How trade unionist intervene is likely to be shaped by the nature of trade unionism and legislative frameworks in different national contexts. »

³¹⁴ Rachel Cox, « Québec unions' role with respect to complaints of psychological harassment in the workplace: The peril and promise of implementing individual rights through collective labour relations » (2015) 13:2 Policy & Practice in Health & Safety 69, p. 82: l'auteur donne plusieurs exemples de juridictions ayant plutôt fait le choix d'intégrer les obligations de prévention en matière de harcèlement dans la législation concernant la santé et la sécurité du travail, et notamment les autres provinces canadiennes.

l'application de la procédure par l'employeur³¹⁵. Conséquemment, le seul levier qui relève du choix de l'acteur syndical est le moment du dépôt du grief. Or, la judiciarisation peut avoir pour effet de braquer les parties et de mettre fin aux interventions visant à faire cesser le harcèlement.

Quant à la possibilité de tenir des discussions relatives aux situations de harcèlement dans les CSS, nos résultats démontrent que dans le milieu de l'éducation, au moment de la collecte de donnée, ceux-ci ne se rencontrent au mieux qu'une fois par année et que la question du harcèlement n'y est qu'exceptionnellement abordée. Or, une étude a relevé que « la fréquence et la régularité des réunions du CSS sont très importantes pour réussir à maintenir un bon fonctionnement »³¹⁶. Or, « tout comme la gestion des risques en santé et sécurité du travail qui s'avère systématique et fondée sur les faits, la gestion des problèmes de stress au travail débute par l'identification des problèmes et de leurs conséquences pour ensuite tenter de réduire les risques à la source, et finalement évaluer les actions afin de déterminer leur impact sur les risques. »³¹⁷ L'absence d'un forum efficace de rétroaction relativement aux situations de harcèlement est un enjeu lorsque l'on envisage la mise en place de solutions systémiques, relevant de la prévention primaire; en effet, la présence d'un comité paritaire est associée à des résultats positifs dans la gestion des plaintes de harcèlement.³¹⁸ L'inclusion des préoccupations concernant le harcèlement psychologique dans le mandat des mécanismes de participation s'avère avantageuse en matière de prévention.³¹⁹

Tel que noté, les milieux de travail visés par l'étude ne bénéficiaient pas de la présence d'un représentant à la prévention. L'absence de ce mécanisme de participation s'explique par le fait que les CSS créés consensuellement par le biais d'une convention collective, comme on en a retrouvé dans certains établissements, n'entraînent pas l'activation des obligations prévues à la LSST, dont la nomination d'un

³¹⁵ Mawdsley et Thirlwall, *supra* note 150, p. 13: « where the climate was less agreeable, trade unionists' involvement became negotiable and they could even be excluded from an employer-led inquiry process »

³¹⁶ Véronique Pedneault, « Détermination des facteurs d'efficacité d'un comité de santé sécurité », Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi, 2004

³¹⁷ Laflamme, *supra* note 9, à la page 121

³¹⁸ Cox 2015 *supra* note 314, p. 81

³¹⁹ Anne-Marie Laflamme, « La protection de la santé mentale : une question de santé et de sécurité au travail ? dans SFPBQ, Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 109

représentant à la prévention³²⁰. Or, l'intégration de tels représentants dans les structures syndicales constitue une condition de l'implication de l'acteur syndical en matière de prévention³²¹.

Une ligne de démarcation potentielle de l'amont et de l'aval semble donc être le moment de la judiciarisation du dossier, à savoir le dépôt d'un grief. Nous avons vu que pour plusieurs répondantes, le moment du dépôt du grief relève d'une stratégie faisant appel à de multiples facteurs, puisque le grief correspond parfois à l'arrêt des discussions visant à trouver une solution à la situation de harcèlement. Cette ligne de démarcation ne peut cependant pas être généralisée, parce que les répondants considèrent aussi que dans certaines situations, le dépôt du grief et les discussions peuvent avoir lieu en parallèle.

Les potentialités des interventions de la partie syndicale dans le traitement des plaintes en amont semblent donc restreintes de par l'implication limitée de l'acteur syndical dans l'élaboration des politiques de prévention et par des mécanismes de participation dont l'efficacité dépend largement de la volonté de l'employeur. Un exemple frappant de l'absence d'influence de l'acteur syndical sur le contenu de la politique de prévention se trouve dans la présence, dans la moitié des politiques consultées, de mentions à l'effet qu'une dénonciation abusive de harcèlement peut conduire à des sanctions disciplinaires. Quand on sait que « la protection contre les représailles est essentielle à tout cadre juridique dans lequel les actions visant à faire cesser le harcèlement sont fondées sur les plaintes des cibles de harcèlement »³²², il est permis de penser qu'une association syndicale serait en mesure de négocier le retrait de telles clauses, qui peuvent manifestement avoir pour effet de dissuader le recours aux mécanismes de dénonciation prévu dans les politiques.

Face au peu de leviers qui sont à la disposition de l'acteur syndical en amont de judiciarisation de la plainte, ce dernier est-il en mesure de contribuer à faire cesser le harcèlement par le biais d'un autre véhicule, en aval, soit le dépôt du grief? C'est ce que tente d'explorer la prochaine section.

³²⁰ Pour plus de détails concernant le représentant à la prévention, voir la section 1.1.2.2

³²¹ Baril-Gingras et Dubois-Ouellet, *supra* note 92

³²² Cox et Lippel 2019, *supra* note 27: « protection against reprisal is vital to any legislative framework where action to stop bullying and harassment is predicated on targets speaking out. »

3.2 L'efficacité du recours individuel en matière de harcèlement

Toutes les personnes participantes s'entendent bien pour identifier l'objet premier du recours en harcèlement, soit de faire cesser la situation et de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement. Mais ils relèvent également que l'exercice des recours individuels, que ce soit le grief en harcèlement ou la réclamation pour lésion professionnelle, a rarement pour effet de faire cesser le harcèlement. À cette étape, cet objectif cède le pas à la recherche d'autres formes d'indemnisation. Nous ferons dans la première sous-section état des constatations des personnes participantes quant aux attentes des personnes plaignantes au moment de dénoncer une situation de harcèlement (section 3.2.1), afin de les comparer aux résultats habituellement obtenus dans le cadre d'un grief (section 3.2.2).

3.2.1 Les attentes des personnes plaignantes

Au moment de dénoncer une situation de harcèlement, quelles sont les attentes des personnes plaignantes? Ces attentes sont-elles statiques, ou connaissent-elles une évolution dans le temps? Les constats des personnes participantes œuvrant en tant que conseillers syndicaux et en tant que représentants sont essentiellement les mêmes. Les attentes, en amont et en aval de la situation de harcèlement, évoluent considérablement.

« Peu importe le véhicule (...), c'est de faire reconnaître la situation en fait. Parce que dans un contexte de harcèlement psychologique, souvent y a comme une confrontation de position. Puis le fait que ce soit nommé, que ce soit qualifié, que ce soit reconnu comme du harcèlement, c'est, je pense, ce qui motive le plus les personnes que j'ai accompagnées.
» REP-Pu

Au moment de la dénonciation initiale, les personnes plaignantes recherchent généralement : des excuses (CSF-Pu, CSF-Pr et SST-2), le déplacement de la personne dans un autre milieu de travail (CSF-Pu) Une

reconnaissance par l'employeur de la situation de harcèlement (CSF-Pu), ou encore une sanction contre l'auteur du harcèlement (CSF-Pr).

Cependant, ces attentes sont susceptibles d'évoluer au moment du dépôt du grief, lorsque les attentes initiales n'ont pu être satisfaites. Les personnes plaignantes s'attendent parfois à une reconnaissance de la situation de harcèlement, à une sanction à l'encontre de l'auteur du harcèlement pouvant mener à la cessation des contacts avec celui-ci³²³, mais surtout à l'obtention de dédommagements monétaires. La visée initiale concernant la cessation de la situation de harcèlement n'est alors plus un considérant³²⁴. Les intervenants syndicaux doivent alors recadrer l'objet premier du recours, lorsque la situation s'y prête.

« On essaie de leur faire comprendre au salarié qu'il n'ira pas chercher de l'argent avec une situation comme ça. L'obligation de l'employeur c'est de faire cesser une situation de harcèlement. Les travailleurs veulent un dédommagement et parfois des excuses.» SST-2

3.2.2 Les issues possibles du recours individuel

Compte tenu des attentes des personnes plaignantes, les personnes participantes ont émis de sérieux doutes quant à la potentialité pour le grief de harcèlement d'atteindre ses objectifs. Son utilité, en regard des objectifs législatifs, est remise en question (3.2.2.1). Les constats obtenus en étudiant un échantillon de transaction mettant fin à des griefs de harcèlement (3.2.2.2) et en consultant la jurisprudence arbitrale concernant l'usage d'un des remèdes offerts par la LNT (3.2.2.3) sont similaires.

³²³ « Souvent c'est quoi les attentes des gens quand on pense aller en arbitrage, c'est qu'ils s'imaginent souvent dans leur tête, c'est que si c'est reconnu que c'est du harcèlement il (l'auteur du harcèlement) va être congédié. S'il est congédié, je vais me débarrasser de lui. » CSF-Pr; « Je pense qu'il y en a qui aimerait bien ça faire des procès comme des procès pseudo criminel à l'égard de la personne harceuse, qu'elle soit blâmée. » REP-Pr

³²⁴ « Y'en a qui pensent avoir des montants d'argent en allant en grief (...) C'est vraiment de recadrer que le but c'est de faire en sorte que la situation cesse et que vous soyez bien dans votre environnement de travail. » CSF-Pu; « Ils s'imaginent qu'obtenir des dommages c'est extrêmement facile » CSF-Pr

3.2.2.1 Les constatations des personnes participantes sur l'efficacité du grief de harcèlement

« L'obligation de l'employeur c'est de faire cesser une situation de harcèlement. Les nouvelles dispositions de la [LMRSST] forcent l'employeur à protéger les victimes de violence, de harcèlement psychologique, etc. Mais, ça ne va pas jusqu'à ce que voudraient avoir certains travailleurs, dédommagement et parfois des excuses. L'objectif est de faire cesser la situation et souvent les travailleurs veulent plus que ça. J'ai été harcelé, je veux qu'ils payent. Payer, que ce soit financièrement ou d'une autre manière, ça ne fait pas partie du rôle qu'on a que les personnes soient dédommagées comme elles le voudraient l'être. Notre objectif c'est... notre obligation c'est à peu près la même que l'employeur c'est de s'assurer que la loi soit respectée et si elle dit qu'il faut faire cesser les situations, bien on les fait cesser. » SST-1

Pour les personnes participantes, les conclusions qu'il est possible d'exiger par le biais du grief ne concordent pas avec la finalité de faire cesser le harcèlement, d'où l'importance de mettre l'accent sur les efforts en prévention, en amont de la judiciarisation de la situation :

« C'est pas ça qui va régler leur situation, c'est pas le grief. C'est pour ça qu'on tente vraiment de travailler en prévention avec eux, de trouver des solutions. Parce que qu'est-ce que vous voulez comme conclusion dans le grief? » CSF-Pu

« Ce que j'ai constaté avec le temps, ces plaintes-là, y a pas de résultats satisfaisants. Même si c'est réellement du harcèlement, et c'est pour ça que je les amène toujours vers la médiation, on a beau aller en arbitrage, ça va prendre plusieurs journées, ça va prendre plusieurs mois, voire années avant qu'on ait une décision. Puis qu'est-ce que ça va changer en bout de ligne. Ce qui fait que, que ce soit ou pas du harcèlement, on retarde un processus qui ne va pas leur donner les résultats qu'ils imaginent. » CSF-Pr

En effet, la perception des personnes participantes est à l'effet que lors de l'introduction du grief, puis au moment où la cause est entendue par l'arbitre, l'objectif n'est plus de faire cesser le harcèlement :

« Moi j'ai jamais vu un dossier où la solution passait par le tribunal ou l'arbitre, non, jamais. Parce que quand t'es rendu là, c'est une question d'argent. Parce que comme j'ai mentionné, le harcèlement n'a plus cours. Fait que c'est une question d'argent et comme je le disais, de faire reconnaître le harcèlement par une tierce partie. Mais ce n'est pas pour faire cesser le harcèlement. » CSF-Pu

« On sait comment ça se passe en arbitrage. Ça prend du temps, ça coute cher, c'est long. Pis au final plus souvent qu'autrement on ne procède pas jusqu'au bout parce qu'on sait que le dossier se règle et que les gens peuvent se désister parce qu'ils sont écoeurés. » REP-Pu

Face à la lourdeur du processus, les personnes plaignantes sont susceptibles d'abandonner un processus qui n'est pas en mesure d'apporter un remède adéquat à la situation.

« Ça semble tellement être lourd le processus que (les plaignants) disent est-ce que ça vaut la peine de me remémorer tout ça, de revivre ces événements-là, pour quoi au final? (...) Surtout avec les délais qu'on connaît, (...) souvent la situation n'a plus cours parce que les gens ne sont plus en contact. Il y a la motivation principale quand je les rencontre : "oui, mais moi j'ai subi du harcèlement, je veux que ce soit reconnu" et tout ça. Pis après ça quand on explique comment ça va se passer en cour, ils posent souvent la question pourquoi je vais faire ça. » REP-Pu

« Pis en bout de ligne, pendant tout le processus, ce ne sera pas facile. Ça va être extrêmement difficile à vivre. Ces journées-là d'arbitrage, ces semaines, ces mois-là, jusqu'à la décision. En bout de ligne, ben si c'est reconnu, n'y aura probablement pas grand-chose en compensation financière, pis la personne ne sera pas congédiée. On n'obtiendra pas ce qu'on pense obtenir, même dans le meilleur des cas » CSF-Pr

Au final, pour les personnes participantes, les remèdes qui peuvent être obtenus par une décision arbitrale ou par une transaction mettant fin au grief ne correspondent pas aux attentes des personnes plaignantes et ne servent jamais à mettre fin à la situation de harcèlement. Les remèdes seront principalement de nature monétaire.

« Ça va être de l'argent, dans le fond, les affaires qu'on voit de jurisprudence colorée avec des histoires impossibles, ça va être des montants d'argent en dommages moraux. » REP-Pr

« On avait de la misère à voir comment la travailleuse serait satisfaite même en gagnant sa cause. Elle perdait un petit peu l'objectif premier de faire cesser la situation. » SST-1

« C'est pas... un arbitre qui est rendu à entendre la preuve pis à trancher un litige de harcèlement, son rôle c'est pas que le climat de travail soit meilleur. Y en a peut-être qui le font un peu ou qui le glissent au passage qui disent : tant qu'à avoir les mains dedans je vais essayer, mais, c'est pas leur rôle. » REP-Pr

« Tsé qu'est-ce que t'as en arbitrage? T'as des dommages moraux, t'as des frais de thérapie. C'est pas de cesser le harcèlement. Tu ne changes pas les personnes, tu ne changes pas les dynamiques avec ça. Les remèdes d'un arbitrage de grief en harcèlement

c'est... ça répare pas, c'est pas efficace pour... pour arranger les choses dans le milieu du travail, je ne trouve pas là. » REP-Pr

3.2.2.2 Les mesures réparatrices obtenues dans le cadre de transactions

Nos résultats nous permettent de constater qu'il semble davantage possible d'obtenir des résultats correspondant aux attentes initiales des personnes plaignantes dans le cadre d'une entente mettant fin à un grief³²⁵, quoique ces occurrences constituent l'exception plutôt que la règle. Ainsi, REP-Pu rapporte que « c'est peut-être arrivé une fois par entente, qu'il a été convenu de bouger du personnel pour que les deux personnes ne soient plus en contact. Mais c'est très rare. » Une autre personne participante souligne qu'elle n'a jamais vu des excuses de la part de l'employeur dans le cadre d'un règlement, les employeurs insistant pour ne pas faire d'admission sur l'existence de harcèlement dans les transactions. Les griefs se règlent essentiellement par des réparations de nature monétaire.

« Moi j'ai jamais vu ça des excuses dans le cadre d'un règlement. Non, pis c'est vraiment quelque chose qui est important pour les employeurs que ce soit toujours, toujours sans admission. Surtout pour un dossier comme ça. Donc non, souvent, ça se règle par du monétaire. » REP-Pu

Dans le cadre de notre recherche, nous avons eu l'opportunité de prendre connaissance d'un échantillon de transactions mettant fin à des griefs pour harcèlement psychologique afin de comprendre quelles étaient les mesures de réparation préconisées par les parties en aval de la situation de harcèlement, soit après la judiciarisation. Plus particulièrement, nous nous sommes intéressés à la présence ou à l'absence de mesures visant la prévention de situations de harcèlement dans les transactions. Nous avons pu obtenir cinq transactions, qui furent caviardées afin de préserver la confidentialité des parties. La présente section

³²⁵ Tel que discuté à la section 3.1.1, une entente de médiation peut intervenir à tout moment dans le processus. Une fois le grief déposé, la transaction devra cependant prévoir que le grief est retiré en contrepartie des concessions qui sont prévues à l'entente.

visé à présenter les faits saillants se dégageant de l'analyse de ces transactions. Dans le compte-rendu qui suit, nous avons codifié les transactions (T-1 à T-5) afin de permettre les recoupements.

Le point commun, et l'objet, de chacune des transactions est de mettre fin au litige. Cependant, les litiges concernés diffèrent d'une transaction à l'autre. Dans un seul cas, le grief de harcèlement psychologique était la seule plainte réglée par la transaction (T-2). Dans tous les autres cas, la transaction visait non seulement un grief pour harcèlement, mais aussi d'autres plaintes et recours : des plaintes de représailles en vertu du *Code du travail* (T-1), une réclamation pour lésion professionnelle (T-3), un grief pour coupure de traitement (T-4), un grief contestant une fin d'emploi (T-3), et dans un cas, un grief patronal (T-1).

Dans trois cas, la transaction concerne une seule personne salariée (T-2, T-3, T-4) alors que dans deux autres cas, le grief de harcèlement est un grief syndical concernant un groupe de salariés (T-1, T-5). Dans quatre cas, la transaction est conclue après la nomination d'un arbitre (T-1, T-2, T-3, T-5) et dans deux cas, après le début de l'audience sur au moins un des litiges visés par la transaction (T-2, T-3).

Sur la question des mesures de réparation consenties, celles-ci sont diverses. Deux transactions ont pour effet de purger le dossier disciplinaire de la personne salariée³²⁶ (T-1, T-2). Une transaction a pour effet de compenser la personne salariée en ajoutant cinq journées à sa banque de maladie (T-4). Deux transactions octroient des dommages moraux aux personnes salariées (un montant de 3 000,00 \$ dans T-3, et des sommes variant entre 5 000,00 \$ et 10 000,00 \$ par salarié dans T-5). Une transaction prévoit que la personne salariée devra se désister de sa contestation du refus de la lésion professionnelle par la CNESST, mais que l'employeur remboursera les deux semaines de salaire qui seront réclamées à la suite du désistement³²⁷ (T-3). Dans ce dernier cas, il s'agit aussi de la seule transaction intervenue dans un scénario où les parties étaient en litige à la fois dans le cadre d'un grief et dans le cadre de l'admissibilité d'une lésion professionnelle.

³²⁶ Ce mode de réparation est d'ailleurs prévu au paragraphe 123.15 (7) de la LNT : « ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. »

³²⁷ L'article 60 LATMP prévoit que l'employeur doit verser le salaire au travailleur pendant les 14 premiers jours à la suite de la réclamation. La CNESST rembourse ensuite ce montant à l'employeur, peu importe le sort de la réclamation. Cependant, si la réclamation est refusée, la CNESST doit exiger du travailleur le remboursement de ces deux semaines de salaire.

Dans un des cas de grief syndical, à savoir la transaction T-1, la transaction se limite à constater qu'à la suite d'une enquête menée par l'employeur, qui refuse d'ailleurs les prétentions du syndicat sur la présence de harcèlement, la situation de harcèlement s'est résorbée. La transaction retire un avis disciplinaire du dossier des personnes plaignantes. Aucun autre mode de réparation n'est prévu.

Le deuxième cas de grief syndical, soit la transaction T-5, est le seul exemple d'un remède visant à prévenir la répétition de la situation de harcèlement. La transaction mentionne que l'entente intervient après une séance de médiation. La nature du harcèlement est verticale, le grief visant du harcèlement subi par plusieurs personnes salariées de la part de leur gestionnaire. Celles-ci reçoivent une compensation sous forme de dommages moraux, pour des sommes variant entre 5 000 \$ et 10 000 \$. Mais en plus de ces réparations individuelles, l'employeur s'engage à « communiquer sa politique en matière de harcèlement psychologique à tous enseignants au début de chaque session par envoi courriel ». De plus, l'employeur et le syndicat s'engagent à mettre sur pied un comité ad hoc « afin de discuter de la réévaluation de la politique en matière de harcèlement psychologique ». La transaction demeure toutefois muette sur les moyens mis en place pour mettre fin à la situation de harcèlement ayant mené au grief.

Un autre exemple de mesure de réparation obtenue dans le cadre d'une transaction, citée en exemple par une participante, concerne un mécanisme mis en place par les parties en vue d'effectuer le suivi d'une situation de harcèlement³²⁸. Essentiellement, la transaction mentionnée par la répondante prévoyait la formation d'un comité patronal-syndical devant se rencontrer toutes les deux semaines pendant un an afin de discuter de l'évolution de la situation de harcèlement et de tenter d'aplanir les difficultés. L'entente prévoyait une rencontre bilan à la fin de l'année avec le médiateur désigné par le ministère du Travail. Selon la personne participante, le fait que le médiateur avait été ainsi désigné avait agi comme un élément ayant facilité l'intégration à l'entente de mesures de suivi, puisque ce médiateur était perçu comme neutre par les parties, à l'opposé d'un médiateur qui aurait été choisi par l'employeur. Pour CSF-Pr, « ce n'est pas l'ensemble du groupe qui bénéficie de ça, mais je me dis juste ce suivi-là qui se fait sur plus d'une année va faire en sorte que les parties, autant le syndicat que l'employeur, vont peut-être prendre des habitudes

³²⁸ CSF-Pr

de discuter entre eux de certaines situations problématiques. Peut-être que ça va les amener à régler d'autres problèmes par eux-mêmes sans qu'on doive passer par ce processus-là par la suite ».

3.2.2.3 La jurisprudence concernant l'article 123.15 LNT

Dans le cadre de la présente section, nous avons voulu vérifier si le remède offert par le paragraphe 123.15 (3) de la *LNT* dans le cadre d'une plainte pour harcèlement psychologique avait reçu une application par les tribunaux. Nous nous sommes particulièrement intéressés à ce paragraphe étant donné que parmi les sept remèdes offerts par l'article 123.15, le paragraphe 3, qui permet au tribunal d'« ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement », nous apparaît être le seul susceptible de répondre directement à l'objet premier du recours, tel qu'énoncé par la *LNT*, à savoir garantir à la personne salariée un milieu de travail exempt de harcèlement. Le paragraphe 3 de l'article 123.15 fait par ailleurs écho au second alinéa de l'article 81.19 *LNT*, qui prévoit l'obligation pour l'employeur de « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ».

La question se pose : le paragraphe 123.15 (3) peut-il viser des réparations qui débordent du cadre de la situation de harcèlement vécue personnellement par la personne plaignante? Des ententes de la nature de la transaction T-5 (voir section 3.2.3), qui prévoient la révision de la politique de prévention du harcèlement, peuvent-elle-même être exigées devant le Tribunal, ou se limite-t-on à des réparations pour la personne salariée? La jurisprudence ne répond pas à ces questions. Nous avons divisé la présente section en deux sous-sections; la première s'attarde sur l'échantillon de sentences arbitrales, alors que la seconde se limite à constater l'absence, dans le domaine des rapports individuels, de décisions faisant usage d'ordonnances visant à faire cesser le harcèlement.

3.2.2.3.1 Sentences arbitrales

Nous rapportons dans cette section cinq décisions rendues par des arbitres de grief, ainsi que deux décisions rendues par la Cour supérieure dans le cadre de requêtes en révision judiciaire de deux des sentences. La méthodologie ayant permis l'obtention de ces résultats est décrite à la section 2.3.2.2.

Dans la décision *Alliance du personnel professionnelle*³²⁹, l'arbitre reconnaît la présence de harcèlement psychologique, mais refuse de rendre une ordonnance visant à faire cesser le harcèlement, au motif que « Le représentant syndical, M. Pelletier, a témoigné à l'effet que le climat de travail s'était grandement amélioré depuis les faits. L'arbitre n'interviendra pas dans cette paix industrielle retrouvée, et se limitera à une déclaration à l'effet que la plaignante a été victime de harcèlement psychologique. »³³⁰ Les faits à l'origine de cette décision rendue en 2011 remontaient à 2009. Pour l'arbitre, puisque la situation de harcèlement vécue individuellement par la personne plaignante s'est résorbée, il n'y a pas lieu d'appliquer le remède prévu au paragraphe 123.15 (3) LNT.

Dans les deux décisions suivantes, la preuve semble muette sur la situation de harcèlement au moment de rendre la décision; deux arbitres décident donc d'émettre des ordonnances en vertu du paragraphe 123.15 (3) LNT. Dans *Métro Richelieu*³³¹, décision rendue en 2010 et concernant des faits remontant à 2006 et 2007, l'arbitre émet une ordonnance à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, « s'il subsiste ». L'ordonnance ne fait état d'aucune exigence précise. L'ordonnance contenue au dispositif n'est pas autrement commentée dans la décision, autrement que pour dire que « Le Tribunal ordonnera à l'employeur de faire cesser le harcèlement, si nécessaire »³³². La décision accorde

³²⁹ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c Centre de santé et de services sociaux de Sud de Lanaudière*, 2011 CanLII 69779 (QC SAT)

³³⁰ *Ibid* par. 219 et 220

³³¹ *Metro richelieu inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500*, 2010 CanLII 12714 (QC SAT)

³³² *Ibid* par. 223

par ailleurs 3 000 \$ à titre de dommages moraux à la personne plaignante. Dans *Résidence Yvon Brunet*³³³, décision rendue en 2007 concernant des faits remontant à 2005, l'arbitre ordonne à l'employeur de prendre des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, sans aucune exigence précise. Il réserve sa compétence sur les mesures réparatrices, soit une compensation ou dédommagement, mais pas sur la possibilité d'une ordonnance plus précise visant à faire cesser le harcèlement.

Dans ces deux exemples, nous constatons que si l'ordonnance prévue par le paragraphe 123.15 (3) de la LNT est utilisée, elle n'impose aucune obligation à l'employeur que celui-ci n'avait pas déjà en vertu du second alinéa de l'article 81.19. Il en va autrement dans les deux dernières décisions retenues pour commentaire.

Dans la décision *Commission scolaire des Hautes-Rivières*³³⁴, l'arbitre Claude Rondeau fait preuve d'une certaine créativité. Le harcèlement en cause fut subi par la personne plaignante pendant l'année scolaire 2005-2006. La décision est rendue le 24 février 2014 et porte uniquement sur les mesures de réparations à la suite d'une décision reconnaissant la présence de harcèlement rendue en 2012, et ayant nécessité 21 journées d'audience réparties sur 7 mois. La décision de 2014 portant sur l'indemnité a quant à elle nécessité 5 journées d'audience. Après avoir accordé à la personne plaignante une somme de 10 000,00 \$ à titre de dommages punitifs, et avoir reconnu que « Non seulement les dispositions de l'article 81.19 L.N.T., mais aussi celles de la "*Politique visant à contrer la violence en milieu de travail*" ont été ignorées et sont restées, pour l'essentiel, lettre morte »³³⁵, l'arbitre fait des commentaires sur les effets limités des dommages punitifs sur l'atteinte de l'objectif de prévention contenu dans la LNT. Pour lui, « une condamnation de la commission scolaire à verser quelques milliers ou dizaines de milliers de dollars en dommages-intérêts punitifs, tout en étant une mesure non négligeable en elle-même, risque de demeurer dépourvue d'effets significatifs et durables »; « il semble juste et raisonnable de rechercher un faisceau de mesures, dont certaines sont possiblement inédites au titre des dommages-intérêts, mais qui

³³³ *Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN), (griefs individuels, Daniel Trudel et autres)*, 2007 CanLII 90311 (QC SAT)

³³⁴ *Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières (Ginette Leblanc)*, 2014 CanLII 104415 (QC SAT)

³³⁵ *Ibid* par. 141

semblent adaptées aux circonstances, comprenant à la fois le paiement d'une somme d'argent à la victime et un programme d'action susceptible en l'espèce de favoriser, à court et à long terme, la prévention, la dissuasion et la dénonciation du harcèlement psychologique au travail.»³³⁶ En conséquence, l'arbitre recommande à la Commission scolaire de « mettre en place une ou des activités de sensibilisation et de formation, à l'intention de l'ensemble du personnel de la commission scolaire, incluant l'ensemble des cadres, portant minimalement sur les sujets suivants : 1) la nature du harcèlement psychologique en milieu de travail tel que défini à l'article 81.18 L.N.T. et dans la « *Politique visant à contrer la violence en milieu de travail*, en vigueur à la commission scolaire, et telle que cette notion est interprétée et appliquée par les tribunaux et autres organismes compétents; 2) les droits et les obligations de l'employeur et des salariés, en matière de harcèlement psychologique, selon la *Loi sur les normes du travail*, telle qu'interprétée et appliquée par les tribunaux et autres organismes compétents, et la "*Politique visant à contrer la violence en milieu de travail*" en vigueur à la commission scolaire; 3) les moyens de détecter, de prévenir et de faire cesser une situation de harcèlement psychologique »³³⁷. À défaut par l'employeur d'avoir suivi cette recommandation, au plus tard dans un délai de 9 mois suivant la décision, l'arbitre lui ordonne de verser à la personne plaignante un montant additionnel de 20 000,00 \$ à titre de dommages punitifs.

L'arbitre laisse donc le choix à l'employeur d'appliquer ses obligations en vertu de la LNT et l'employeur pourra décider de monnayer cette obligation, en décidant plutôt de verser une somme d'argent à la personne plaignante. Néanmoins, la Commission scolaire a fait le choix de demander la révision judiciaire de la décision, ce qui permet d'inférer que la recommandation de l'arbitre ne fut pas suivie dans le délai imparti. Il est intéressant de noter que la requête en révision judiciaire vise exclusivement l'ordonnance dont il est fait état plus haut, l'employeur ne remettant pas en cause les autres modes de réparation ordonnés par l'arbitre. Dans une décision rendue le 28 août 2015, la Cour supérieure³³⁸ rejette la requête de l'employeur. Sur la question du caractère déraisonnable de l'ordonnance, notamment, la Cour fait preuve de déférence à l'égard de la démarche de l'arbitre, reconnaissant que « le mandat que lui confère le législateur consiste notamment à apprécier les actions ou les omissions de l'employeur à cet égard et,

³³⁶ *Ibid* par 150 et 151

³³⁷ *Ibid* par. 156

³³⁸ *Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Rondeau*, 2015 QCCS 4085

si nécessaire, à intervenir auprès de ce dernier aux fins qu'il prenne dans l'avenir les moyens raisonnables pour le prévenir. »³³⁹

La solution, qualifiée d'inédite par l'arbitre, ne semble pas avoir trouvé d'écho dans la jurisprudence subséquente. Au demeurant, il est permis de se questionner sur l'efficacité d'une telle ordonnance, rendue 10 ans après les faits ayant donné lieu au grief de harcèlement. Au final, les décisions ne permettent pas de savoir si la Commission scolaire a fait le choix de suivre la recommandation de l'arbitre, ou de payer une somme additionnelle à la personne plaignante. À la lumière des commentaires recueillis dans les entretiens sur les attentes des personnes plaignantes, la question se pose d'ailleurs : au bout de dix ans, si l'opportunité avait été donnée à la technicienne en éducation spécialisée à l'origine du recours de choisir entre les mesures préventives et l'octroi de dommages punitifs, quel aurait été son choix?

La dernière décision que nous avons retenue pour commentaires, *Rio Tinto Alcan*³⁴⁰, est rendue le 23 octobre 2013 et concerne l'application d'une politique de congé de maladie, en application de laquelle l'employeur avait refusé à la personne plaignante un congé au motif que le billet médical fourni n'était pas assez détaillé. L'arbitre décide que la façon dont la politique avait été appliquée constituait des actes vexatoires et que la personne plaignante avait subi du harcèlement, qu'il qualifie de harcèlement organisationnel, ne provenant pas de la conduite d'un harceleur en particulier, mais plutôt de l'application de la politique. Comme réparation, le syndicat a notamment réclamé la mise en place d'une politique visant à éviter la répétition de la situation. L'arbitre accorde cette demande et « ordonne la mise en place de voies et moyens pour rendre exempt de harcèlement psychologique la gestion et le traitement des demandes de congé-maladie ou d'arrêt de travail ».

La Cour supérieure³⁴¹, saisie d'une requête en révision judiciaire dans laquelle l'employeur prétend notamment que l'ordonnance n'est pas exécutoire, rend sa décision le 10 septembre 2014. Elle annule la

³³⁹ *Ibid* par. 47

³⁴⁰ *Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma, section locale 9490 (Syndicat des métallos, section locale 9490) et Rio Tinto Alcan, usine Alma (Tommy Simard)*, 2013 CanLII 104884 (QC SAT)

³⁴¹ *Rio Tinto Alcan, usine Alma c. Morency*, 2014 QCCS 4601

décision de l'arbitre et rejette le grief pour harcèlement psychologique. Concernant l'ordonnance rendue, la Cour supérieure écrit que « Les obligations prévues aux articles 81.18 et 123.15 de la *Loi sur les normes du travail* en sont de moyens et non de résultat. Tel que le prévoit l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail*, elles sont incluses à la convention collective de l'employeur. Or, en "ordonnant la mise en place de voies et moyens pour rendre exempt de tout risque de harcèlement psychologique", l'Arbitre impose à l'Employeur une obligation qui va bien au-delà de l'obligation de moyens qu'a voulu le législateur » et ajoute que « la *Loi sur les normes du travail* ainsi que la convention collective exigent de l'Employeur qu'il prenne les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Imposer à l'Employeur, une garantie de résultat, que ni la *Loi* ni la convention collective ne prévoient, est déraisonnable. De plus, l'ordonnance de l'Arbitre de "rendre exempt de tout risque" n'est pas, à sa face même, susceptible d'exécution. Manifestement, l'Employeur visé par cette ordonnance ne peut savoir, de façon suffisamment précise, ce qu'il doit faire ou ne pas faire. »³⁴² Comme le harcèlement organisationnel n'est pas retenu par la Cour supérieure, elle rejette le grief, puisque l'arbitre avait déjà conclu que les représentants de l'employeur n'avaient pas harcelé psychologiquement la personne plaignante.

3.2.2.3.2 Décisions en matière de rapports individuels

Face aux résultats obtenus en consultant la jurisprudence dans le domaine des rapports collectifs de travail, nous avons voulu savoir si le même constat était présent dans les instances régissant les rapports individuels, à des fins comparatives. Tel que décrit au chapitre portant sur la méthodologie, nous avons donc interrogé les banques de la Commission des relations du travail et de son successeur, le Tribunal administratif du travail selon la méthodologie décrite à la section 2.3.2.2.

Nous avons donc constaté que depuis l'entrée en vigueur des dispositions en matière de harcèlement, les tribunaux chargés de l'application de ces dispositions semblent ne jamais avoir rendu d'ordonnance, en

³⁴² *Ibid* par. 88 et 89

vertu du paragraphe 123.15 (3) LNT, visant à faire cesser le harcèlement dans un milieu de travail. Une telle ordonnance pourrait notamment prendre la forme de mesures concrètes visant à forcer l'employeur à respecter son obligation d'offrir à la personne salariée un milieu de travail exempt de harcèlement. Bien qu'il soit possible de postuler que cette constatation puisse tirer son origine d'une multiplicité de facteurs, dont le premier est sans aucun doute le délai associé à l'exercice du recours, il demeure que ce remède, le seul prévu par le législateur afin de permettre aux tribunaux de répondre à l'objet de la *LNT*, soit de garantir à la personne salariée le droit à un milieu exempt de harcèlement, n'a pas été appliqué par les tribunaux.

3.2.3 Discussion

Le constat principal qui ressort des entretiens conduits et des sources documentaires consultées quant à l'issue des recours individuels en matière de harcèlement psychologique est de deux ordres. D'une part, l'exercice du recours ne conduit qu'exceptionnellement à l'obtention de remèdes qui correspondent à ce qui est recherché par les personnes salariées au moment de la dénonciation d'une situation de harcèlement, soit la reconnaissance de la situation de harcèlement vécue. D'autre part, ces remèdes visent essentiellement un dédommagement et ne participent pas à l'accomplissement de l'objet énoncé de la *LNT*, à savoir l'atteinte d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Au contraire, les personnes participantes décrivent que le dépôt d'un grief, notamment, peut avoir pour effet de mettre fin aux efforts déployés en amont de la judiciarisation de la situation de harcèlement afin de trouver une solution convenable visant à faire cesser le harcèlement. En effet, la judiciarisation peut avoir pour conséquence un braquage des parties et une cristallisation des positions respectives. L'étude de la jurisprudence arbitrale démontre d'ailleurs que le remède prévu à l'étape du grief par la *LNT* afin de faire cesser le

harcèlement n'est pour ainsi dire jamais utilisé. D'autres auteurs en sont arrivés au même résultat concernant le non-usage de ce remède³⁴³.

Nos résultats démontrent également que l'arbitre qui décide d'un grief en matière de harcèlement n'a pas tendance à formuler des recommandations sur l'assainissement du climat de travail. Une étude de la jurisprudence arbitrale a conclu qu'en s'appuyant outrancièrement sur les caractéristiques individuelles des personnes plaignantes, le tribunal d'arbitrage écarte l'analyse sociale et organisationnelle des milieux de travail³⁴⁴. Le passage au grief ne peut donc avoir cette portée collective, d'autant plus que « le processus de débat contradictoire qu'impose le recours de la *Loi sur les normes du travail* ne permet pas aisément de mettre en lumière les contraintes organisationnelles et les lacunes de gestion qui ont pu mener à la situation. »³⁴⁵

Mais plus encore, le remède proposé par la loi comme remède au harcèlement, soit la demande d'ordonnance de faire cesser le harcèlement, n'est pratiquement jamais accordé par l'arbitre de grief.

Relativement aux ententes de médiation, notre constat est à l'effet que les transactions ne servent qu'exceptionnellement à mettre fin à une situation de harcèlement, et visent en général à réparer certains des dommages subis à l'occasion du harcèlement. Bien que l'échantillon analysé soit très limité, il permet de dégager une tendance puisque les résultats s'accordent avec ceux obtenus de deux autres sources, soit les entretiens et la jurisprudence arbitrale. D'une part, le constat issu des entretiens, rapporté à la section 3.1.2, est à l'effet que les réclamations sont essentiellement monétaires une fois l'étape de la judiciarisation entamée, en aval. D'autre part, l'absence d'utilisation par les tribunaux de ce type de remède, ce que nous avons vu dans la section précédente, va dans le même sens que les résultats obtenus. En effet, si un mode de réparation n'est pas disponible devant les tribunaux, il est raisonnable de postuler qu'il n'est pas aisé d'en faire la demande dans le cadre d'une négociation.

³⁴³ Desjardins et Giguère, *supra* note 205, p. 378 : « Nous n'avons pu répertorier aucune décision où l'on tentait d'obtenir d'un tribunal qu'il ordonne à l'employeur de prendre des moyens de prévention par un recours indépendant d'une plainte d'une personne victime de harcèlement »

³⁴⁴ *Supra* note 8

³⁴⁵ Desjardins et Giguère, *supra* note 205

Ces résultats font écho à une étude récemment menée au Royaume-Uni concernant l'implication de l'acteur syndical dans la prévention du harcèlement. Selon Mawdsley et Thirwall ³⁴⁶, « union representatives face a reality of processes that ostensibly investigate and resolve bullying complaints but rarely lead to outcomes considered successful or just from the complainant's perspective »³⁴⁷.

3.3 La protection contre le harcèlement au travail : à la croisée des relations de travail et de la santé et sécurité du travail

Nous avons vu, dans le chapitre premier, que le droit régissant la protection contre le harcèlement au travail se caractérise par un morcellement des sources normatives et des institutions chargées de sa mise en œuvre. La facette la plus visible de ce morcellement est sans nul doute l'interaction entre la plainte pour harcèlement psychologique et la réclamation pour lésion professionnelle ³⁴⁸. Cette interaction provoque une complexification de la gestion des dossiers individuels de harcèlement psychologique. Dans la présente section, nous traiterons de l'effet de la présence d'une réclamation pour lésion professionnelle sur le traitement d'un dossier de harcèlement (section 3.3.1), puis nous discuterons de la perception des personnes répondantes du rôle de certains outils de prévention prévus à la LSST (section 3.3.2). Ces résultats nous amènent à discuter, dans la section 3.3.3, des observations des personnes participantes en ce qui concerne le morcellement des sources normatives concernant la protection contre le harcèlement au travail : les normes constituant l'architecture de cette protection relèvent-elles d'abord des relations de travail ou de la santé et de la sécurité du travail?

³⁴⁶ Mawdsley et Thirlwall, *supra* note 150

³⁴⁷ *Ibid*

³⁴⁸ Nous avons traité plus en détail de la réclamation pour lésion professionnelle à la section 1.2.2. Pour les fins de la présente section, il est utile de rappeler que celle-ci est susceptible d'influer sur le résultat d'un grief de harcèlement psychologique en raison de l'article 123.16 LNT, qui limite la compétence de l'arbitre de grief sur les remèdes potentiels lorsque la victime du harcèlement a subi une lésion professionnelle.

3.3.1 Interactions entre le grief et la réclamation pour lésion professionnelle

Les pratiques et les stratégies employées par les personnes participantes ne semblent pas uniformes, notamment quant aux orientations données à la personne salariée sur le choix des recours à exercer. Cependant, un constat se dégage : le grief et la réclamation ne sont pas menés de front simultanément. Les personnes participantes rapportent que si les deux recours sont entrepris de façon concurrente, le traitement du grief cédera la place à la gestion de la réclamation pour lésion professionnelle³⁴⁹. Si une réclamation est faite à la CNESST, les personnes participantes sont d'avis que l'intervention doit être cantonnée à cette voie de recours, et ne considèrent généralement pas opportun d'exercer un grief pour harcèlement en parallèle.

Le choix de la réclamation pour lésion professionnelle peut s'expliquer par la perception que les indemnités qui peuvent être versées en vertu de la LATMP, ainsi que les services de réadaptation offerts, sont plus avantageuses que ce qui pourra être obtenu par le biais du grief. Or, la réclamation pour lésion professionnelle, étant un recours purement réparateur, n'offre pas la possibilité pour la personne salariée de faire des demandes d'ordonnance visant à faire cesser le harcèlement.

Par ailleurs, dans le milieu de l'éducation, les personnes salariées ont majoritairement accès à un régime d'assurance salaire. Le recours à la réclamation pour lésion professionnelle, en cas d'arrêt de travail dû à une situation de harcèlement, ne constitue pas toujours un réflexe pour les personnes salariées qui peuvent obtenir, de leur point de vue, des réparations similaires sans passer par un contexte litigieux³⁵⁰.

« Ils ne font même pas de réclamation. Ils vont tout simplement sur les assurances. (...) C'est simple, de tout simplement s'asseoir sur ses prestations d'invalidité. Peur du refus,

³⁴⁹ « C'est plus logique d'aller faire trancher la question de la lésion professionnelle avant le grief lui-même. Parce que souvent, aussi loin que je me souviens, (...) la personne est en arrêt de travail. Donc, le harcèlement ne se manifeste plus au jour le jour. Je n'ai pas un dossier qui me vient en tête où le harcèlement au moment où je rencontrais la personne avait toujours cours. » REP-Pu

³⁵⁰ « C'est vraiment pas la majorité qui ont le réflexe de dire : ah ben je suis en arrêt de travail, c'est à cause de mon travail, je vais me tourner vers la CNESST » CSF-Pu

ne veut pas s'embarquer... tsé c'est pas si simple là. Il faut que tu le prouves, il faut que tu démontres que c'est en lien avec ton travail. Être obligé de s'expliquer par rapport à tout ça, alors que t'es déjà en arrêt de travail, tu ne files déjà pas » CSF-Pu

Pourtant, une participante reconnaît que la réclamation à la CNESST, souvent accompagnée d'une dénonciation du harcèlement, possède une capacité transformatrice qui est évidemment absente si la personne salariée décide de simplement avoir recours à des prestations d'assurance salaire.

3.3.2 L'intervention de la CNESST et le droit de refus

Si la réclamation pour lésion professionnelle est priorisée en cas de harcèlement, qu'en est-il des recours de nature préventive prévus par la LSST?

Quant au droit de refus, les répondantes sont unanimes : ce droit prévu par la LSST n'est absolument jamais envisagé afin de remédier à une situation de harcèlement. Il en va de même de la demande d'intervention d'un inspecteur de la CNESST (CSF-Pu, CSF-Pr et REP-Pr). Pourtant, depuis, la décision *Chagnon c. Marché Bel-Air*³⁵¹, il ne fait pas de doute que le droit de refus peut s'appliquer à une situation de harcèlement psychologique, même en l'absence d'une lésion professionnelle. Ce résultat est toutefois cohérent avec le peu d'occurrence, dans la jurisprudence, de cas d'utilisation du droit de refus en présence de risques psychosociaux. Le recours à l'exercice de droit de nature préventif n'est pas spontanément considéré par les personnes participantes.

De la même manière, la demande d'intervention d'un inspecteur de la CNESST pour un incident de harcèlement psychologique, bien que théoriquement possible, ne fait pas partie des solutions évoquées par les personnes participantes. La gestion d'une dénonciation de harcèlement n'est pas spontanément

³⁵¹ *Chagnon supra* note 72

perçue comme un enjeu de santé et de sécurité du travail qui justifierait l'intervention de l'inspectorat de la CNESST.

L'intervention d'un agent externe, la CNESST, n'est donc pas un outil qui est envisagé par les personnes participantes.

3.3.3 La protection contre le harcèlement, une question de relations de travail ou de santé et sécurité au travail?

Même en l'absence de lésion professionnelle, la gestion de la dénonciation de situation d'une situation de harcèlement gagnerait pourtant à être traitée non seulement comme un enjeu de relation de travail, mais aussi comme une question de santé et de sécurité. L'obligation de prévention de l'employeur prévue par la LSST existe même en l'absence d'une lésion professionnelle. Pourtant, les situations de harcèlement ne sont pas systématiquement traitées comme des enjeux de santé et de sécurité du travail. Or, la gestion des dénonciations au cas par cas en tant qu'enjeu de relations de travail ne permet pas de déceler les dynamiques sous-jacentes et permet la répétition des situations de harcèlement : à ce sujet, un exemple est donné par une participante.

« La solution qui a été trouvée c'est justement de la [victime du harcèlement] déplacer dans un autre poste. Elle l'a fait, pis quelque chose comme 7, 8 ans plus tard, on s'est retrouvé dans la même situation, avec une autre personne qui vivait du harcèlement dans le même service par la même cadre. Puis, bien, comme on avait cette expérience-là, on s'est retrouvé que 10 ans plus tard, l'employeur a fini par faire bouger ce cadre-là plutôt que la salariée. Mais ils ne l'ont même pas congédié malgré tout. Ils l'ont tablé et elle a continué d'être payée pendant le reste de ses années de carrière avant de se retrouver à la retraite. » CSF-Pu

Lorsque questionnés sur l'impact de l'ajout de l'obligation, pour l'employeur, de détenir une politique de prévention, les personnes participantes considèrent que les employeurs du milieu de l'éducation remplissaient déjà cette obligation. Cependant, un questionnement émerge quant à l'implantation de cette obligation dans la LNT :

« Ce qui ramène une notion, selon moi, un principe de négociation à travers un enjeu qui ne devrait, encore une fois, pas vraiment l'être. C'est un enjeu qui quant à moi est SST, peut être relation de travail par le biais de politiques et d'inclusions dans la convention. Mais pour moi c'est un enjeu qui est d'abord et avant tout SST et qui devrait se retrouver selon moi dans son entièreté dans la LSST, et non pas dans LNT. » SST-2

3.3.4 Discussion

Dans le cadre des sections précédentes, nous avons pu constater que les interventions de l'acteur syndical dans les situations de harcèlement sont déterminées par un cadre juridique complexe, relevant à la fois de la santé et de la sécurité du travail et des relations de travail. Notamment, les interventions de l'acteur syndical, en vertu de son devoir de représentation, sont impactées par la question de la réclamation pour lésion professionnelle en raison de la complexité que celle-ci apporte dans les dossiers³⁵². Cette complexification rend possible l'abandon des interventions en vue de faire cesser le harcèlement au profit du traitement de la réclamation pour lésion professionnelle.

En parallèle, l'utilisation des outils de prévention faisant appel à un acteur externe au milieu de travail, la CNESST, n'est pas considérée en matière de harcèlement psychologique. Pourtant, il ne fait pas de doute que « l'obligation de prévention, une obligation de moyens, existe en amont de la situation de harcèlement, ce qui implique que l'employeur doit agir même en l'absence d'information précise concernant l'existence d'une situation problématique dans le milieu de travail. »³⁵³ Par ailleurs, « les inspections effectuées en réponse aux plaintes ne révèlent pas nécessairement la présence d'un problème plus général, ce qui renforce leur nature réactive »³⁵⁴, ce qui pourrait partiellement expliquer le peu d'intérêt pour ce type d'intervention en matière de harcèlement : essentiellement, les répondantes ne

³⁵² Cox, *supra*, note 33, p. 223: « The existence of two parallel modes of recourse – a complaint or grievance for harassment, and a claim for work-related injury – has given rise to a morass of procedural and jurisdictional wrangling, resulting (...) in long delays »

³⁵³ Katherine Lippel, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3, 2005, p.10

³⁵⁴ Weil, *supra* note 205

comprennent pas à quoi pourrait servir l'intervention d'un inspecteur de la CNESST. Comme le rapporte Rachel Cox, « since 2004, the CSST has limited its interventions to verifying that employers have a policy on psychological harassment complaints and refrained from direct intervention or investigation in individual cases of psychological harassment. »³⁵⁵. Or, comme nous l'avons vu plus haut, la LNT n'impose aucun contenu minimal aux politiques de prévention, ce qui complique le champ d'intervention déjà limité de l'inspectorat; par ailleurs, « l'usage de la dissuasion et de la sanction reste rare » et « les inspecteurs mettent l'accent sur le contrôle de procédures et la gestion des symptômes plutôt que sur la réduction effective des facteurs de risques. »³⁵⁶ La LSST, quant à elle, limite le champ d'intervention des inspecteurs en l'absence de disposition spécifique au harcèlement psychologique; les inspecteurs doivent alors fonder leurs interventions sur des obligations formulées de façon générale qui se prêtent difficilement à la prévention en matière de risques psychosociaux.³⁵⁷

Les résultats relatifs à l'absence de considération donnée à l'exercice du droit de refus concordent quant à eux avec une étude sur les facteurs qui influencent l'usage du droit de refus par les travailleurs. Pour Garry C. Gray, les travailleurs sont plus susceptibles d'avoir recours au droit de refus dans les cas où ils perçoivent que le risque pour la santé comporte une dimension collective³⁵⁸. La particularisation des enjeux de harcèlement et leur gestion comme des situations individualisées de relation de travail pourraient donc participer au non-recours à certains outils de prévention existant dans la loi. À tout le moins, les personnes participantes ont fait état de leur réticence à faire intervenir l'inspectorat pour faire face à des situations de harcèlement, en privilégiant une approche traditionnelle de relations de travail.

En ce qui concerne la réparation, les points de vue recueillis concernant le non-recours à la réclamation pour lésion professionnelle sont tout à fait conséquents avec les résultats d'une étude attribuant ce non-recours à une multiplicité de facteur, dont notamment, la peur de non-reconnaissance de la lésion par la CNESST et le réflexe de se tourner vers l'assurance salaire³⁵⁹.

³⁵⁵ Cox 2015 *supra* note 314, p. 82

³⁵⁶ Weissbrodt *supra* note 248

³⁵⁷ Lippel, Vézina et Cox *supra* note 73

³⁵⁸ Gray *supra* note 105, p. 165: « individuals are more likely to use the law if they can rationalize to themselves that some sort of collective harm exists. »

³⁵⁹ Guberman et Côté *supra* note 203

Dans la mesure où le rôle du syndicat est limité en aval de la plainte, la question qui se pose est celle du moment où doit s'exercer le rôle du syndicat afin de contribuer à faire cesser le harcèlement. Comme l'exprime Rachel Cox, la prévention et la réparation du harcèlement peuvent se concevoir comme les deux extrémités d'un continuum : « On one end of the spectrum lies primary prevention of bullying and harassment; on the other, lie compensation and remedy for targets who have suffered damages when prevention fails. Formal and informal interventions by actors such as union representatives, investigators and mediators, and health and safety delegates fall in an intermediate category between the two, and play a crucial role in stopping bullying and harassment and providing timely assistance to targets.³⁶⁰ »

Les commentaires recueillis sur la conception de la prévention du harcèlement comme un enjeu de santé et sécurité du travail, plutôt que comme un enjeu de relations de travail, font fortement écho à la volonté de certains syndicats de fournir des efforts concertés afin de recadrer la protection contre le harcèlement, à la fois comme un enjeu de relations de travail et comme un enjeu de santé et sécurité³⁶¹.

L'analyse de nos résultats nous permet d'arriver à un constat. Comme nous l'avons vu à la section 3.2, le devoir de représentation du syndicat dans le cadre de l'arbitrage de grief, en aval de la plainte, ne participe qu'exceptionnellement à faire cesser le harcèlement, les arbitres ne faisant pas usage de leur pouvoir d'ordonnance à cet égard. Au contraire, le dépôt du grief et la judiciarisation de la situation de harcèlement peut avoir pour effet de provoquer un braquage des parties et de mettre fin aux interventions de prévention secondaire³⁶².

³⁶⁰ Cox et Lippel 2019 *supra* note 27

³⁶¹ Cox 2015 *supra* note 314, p. 83

³⁶² De plus, l'interaction entre le régime de relation de travail et le régime d'indemnisation de la LATMP soulève des questions quant à la capacité d'action de l'acteur syndical en matière de protection contre le harcèlement. En effet, celui-ci est appelé à conseiller les personnes salariées sur le moment de dépôt de la réclamation pour lésion professionnelle, réclamation qui appartient, à la différence du grief, entièrement au travailleur. En cas d'arrêt de travail, la victime de harcèlement doit déposer sa réclamation rapidement puisqu'elle se trouve sans revenu, sous réserve de l'existence d'un programme d'assurance-salaire. Le dépôt d'une réclamation, comme celui d'un grief, peut-il entraîner comme le grief la fin des discussions entre les parties ? L'arrêt de travail, qui fait en sorte de sortir temporairement la personne victime de la situation de harcèlement, a-t-il pour effet de rendre moins urgentes des discussions concernant des solutions à envisager ? Ou l'arrêt de travail vient-il cristalliser la situation, les parties entrant dans un mode d'attente ?

À l'autre extrémité du spectre, en amont, l'acteur syndical se voit conféré des responsabilités en matière de prévention sans pourtant recevoir les compétences qui devraient en être le corollaire. Le traitement des situations de harcèlement relève principalement de l'employeur, puisque cette obligation lui appartient; la gestion de la situation de harcèlement est perçue comme relevant principalement des relations de travail.

Si l'atteinte de l'objectif prévu par le législateur ne passe qu'exceptionnellement par une judiciarisation du dossier, et que l'acteur syndical est limité dans ses interventions en amont de cette judiciarisation, il en résulte que les interventions à prioriser sont celles qui ont lieu lors de l'étape intermédiaire. Une intervention syndicale efficace en matière de harcèlement au travail se trouverait donc à la croisée de la santé et de la sécurité du travail et du champ des relations de travail.

CONCLUSION

Le présent projet de recherche a porté sur les leviers dont dispose l'acteur syndical, dans un contexte de morcellement normatif et institutionnel des droits et recours en matière de harcèlement, afin de participer à l'obligation de l'employeur de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement et de faire cesser le harcèlement lorsqu'il se manifeste.

Les champs d'intervention de l'acteur syndical se situent dans les deux objets de la protection contre le harcèlement au travail, soit la prévention et la réparation. Afin de documenter ces champs d'intervention, nous avons fait le choix de mener des entretiens avec des intervenants syndicaux œuvrant dans le milieu de l'éducation. Nous avons complété cette démarche par l'étude d'une variété de sources documentaires pertinentes à la prévention et à la réparation du harcèlement au travail. Notre étude nous a permis de dégager plusieurs constats.

Premièrement, dans le milieu sélectionné pour l'étude, les leviers dont dispose l'acteur syndical en matière de prévention se sont avérés limités. En effet, l'absence généralisée de mécanismes de participation des travailleurs en matière de santé et de sécurité du travail pose des obstacles, notamment, en ne permettant pas de rétroaction du traitement de situations individualisées. Ce sont pourtant ces rétroactions qui permettent de mettre en place des mesures de prévention de type primaire. Deuxièmement, l'absence d'implication de l'acteur syndical dans le développement et la mise en œuvre des politiques de prévention du harcèlement se traduit par une capacité d'action limitée en vue de faire cesser le harcèlement. En effet, les leviers disponibles en amont, notamment l'enquête interne et la médiation, demeurent généralement sous le contrôle de l'employeur.

Face à cette faible possibilité d'implication en matière de prévention, nous avons cherché à savoir si l'action syndicale était susceptible de se déployer en aval de la plainte, par le biais du devoir de représentation de la personne salariée dans le cadre des recours individuels prévus par les lois du travail. Or, le dépôt d'un grief ou d'une réclamation pour lésion professionnelle ne fournit pas les résultats escomptés quant à la cessation d'une situation de harcèlement. Ceci s'explique notamment par le non-

usage de certains pouvoirs d'ordonnance de l'arbitre en matière de grief et par la complexité associée aux interactions entre le grief pour harcèlement et la réclamation pour lésion professionnelle.

Face à ces deux constats quant aux limites de l'intervention syndicale, tant en prévention qu'en réparation, que pouvons-nous retenir quant aux leviers qui sont à la disposition de l'acteur syndical?

Il semble que l'étape intermédiaire entre la prévention et la réparation possède la plus forte capacité transformative. Il ne s'agit ni de l'amont, ni de l'aval, mais d'une zone aux limites difficiles à définir et qui permet, pour les intervenants syndicaux, de travailler en collaboration avec l'employeur à l'atteinte de véritables solutions visant la cessation de la situation de harcèlement. Si les efforts nécessaires ne sont pas consentis à cette étape, les parties risquent de franchir le Rubicon pour se retrouver à l'aval de la situation de harcèlement, où la judiciarisation transforme les objectifs poursuivis par les acteurs afin de les confiner à des tentatives de réparation de la situation de harcèlement. À cette étape, l'issue de la plainte ne correspond qu'exceptionnellement aux objectifs initialement visés au moment de la dénonciation de la situation de harcèlement.

L'influence du dépôt du grief sur l'investissement de l'employeur et de l'acteur syndical en regard des pistes de solution n'est pas souhaitable. La considération de la question de harcèlement, en raison de la présence du grief, en tant que question de relation de travail, contamine les efforts qui devraient être consacrés de part et d'autre à faire cesser le harcèlement.

Or, comment ces constats s'articulent-ils avec notre problématique de départ, soit le morcellement du droit de la protection contre le harcèlement? Nous avons constaté que le morcellement en matière de recours à l'encontre de situations de harcèlement semble avoir emprunté une tangente inflationniste. Dans la dernière année seulement, trois projets de loi ont exprimé la volonté du législateur d'étendre la protection offerte en matière de harcèlement au travail dans un cadre législatif étranger à la Loi sur les normes du travail³⁶³. Si ce souci du législateur en matière de protection contre le harcèlement au travail

³⁶³ *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*, LQ 2022, c14, art.34 : « Tout salarié a droit à un milieu de travail qui soit exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue

peut paraître encourageant, il témoigne néanmoins du morcellement normatif en la matière qui a pour effet d'exclure certaines catégories de travailleurs de l'application des lois du travail, et de l'absence de cohérence du corpus législatif en la matière. La dissémination de recours individuels dans une multitude de lois, sans que celles-ci abordent la question de la prévention, pose aussi la question de l'arrimage de la réparation et de la prévention : la multiplication des recours individuels ne s'accompagne pas systématiquement de moyens de mettre en œuvre la prévention. Compte tenu de nos constats sur l'efficacité des recours individuels en la matière, une réflexion sur l'intégration des moyens de prévention et de réparation, et de leurs interactions, serait la bienvenue.

Nous avons constaté que l'éclatement des sources juridiques contribue à faire en sorte que l'action syndicale en matière de harcèlement au travail est perçue comme une question de relations de travail, alors que son intégration dans une logique relevant de la santé et de la sécurité du travail pourrait contribuer à une mise en œuvre plus effective, la situation intermédiaire renfermant la plus grande capacité transformative. Toute situation de harcèlement psychologique doit être abordée comme un risque potentiel à l'intégrité psychologique des travailleurs et travailleuses.

La réponse au morcellement passerait plutôt par un cadre juridique qui viserait à « intégrer les recours et [...] peut-être favoriser la création d'un nombre réduit d'organismes et tribunaux possédant une expertise sur le travail, qui pourraient constituer des guichets uniques pour une mise en œuvre intégrée, et non en silo, des règles du droit du travail »³⁶⁴. Un projet de codification du droit du travail préparé par Fernand Morin pour la Commission consultative sur le travail proposait une intégration de la majorité du corpus législatif du droit du travail, mais en excluait pourtant la LSST et la LATMP³⁶⁵. Quoique les cadres de références légaux qui gouvernent les relations de travail et la santé et sécurité du travail peuvent parfois sembler simples à délimiter, la frontière est assurément plus floue en ce qui concerne la protection contre

autre que la langue officielle, parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer dans la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre »; *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, LQ 2022, c.2, art. 26 : « Le stagiaire qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission, sauf s'il s'agit d'un salarié visé par une convention collective, dans la mesure où un recours en cas de harcèlement psychologique qui y est prévu existe à son égard. » *Loi visant à moderniser et à harmoniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste*, LQ 2022, c. 20

³⁶⁴ Guylaine Vallée, *supra* note 11, p. 47

³⁶⁵ *Ibid* p. 49

le harcèlement au travail : « As long as workers' mental health is included in the scope of OHS legislation, there are compelling arguments for integrating prevention of bullying and harassment into the existing legislative framework for OHS³⁶⁶ ».

Le constat selon lequel la capacité transformative se retrouve principalement en amont, et non en aval du traitement de la situation de harcèlement, milite en faveur de la considération accrue du harcèlement psychologique comme une question de santé et de sécurité du travail.

Il faudra donc surveiller de près de quelle façon l'entrée en vigueur de la LMRSSST sera susceptible d'influencer la prise en charge du harcèlement au travail en tant qu'enjeu de santé et de sécurité au travail, et de quelle façon les nouveaux leviers qui seront offerts à l'acteur syndical dans une multitude de milieux de travail seront en mesure d'impacter positivement l'atteinte de la finalité législative à la source de l'obligation de prévention de l'employeur, soit de rendre le milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Cela dit, une autre facette du morcellement, sur laquelle la présente étude ne s'est pas penchée, est la disparité, en matière de protection contre le harcèlement au travail, entre les milieux de travail syndiqués et les milieux non syndiqués. En effet, la fusion de 2016 entre la CNT et la CSST a accentué l'asymétrie entre les recours offerts aux personnes salariées syndiquées et non syndiquées. Celle-ci a permis une certaine unification des recours en réparation des personnes salariées non syndiquées, les plaintes pour harcèlement et les réclamations pour lésions professionnelles étant désormais traitées par le même organisme et par le même tribunal. Si la réduction du morcellement institutionnel a pu avoir un effet positif sur le traitement des recours individuels en matière de harcèlement psychologique, il est permis de supposer que le traitement de ces situations, en l'absence d'acteur syndical, demeure d'abord et avant tout une question de relations de travail. En l'absence de mécanismes de participation effectifs dans les milieux non syndiqués, la question de la conception de la protection contre le harcèlement à titre d'enjeu de santé et de sécurité demeure entière.

³⁶⁶ Cox 2014, *supra*, note 43. Voir aussi Perry, Berlingieri et Mirchandani, *supra* note 206 où les auteurs font un lien entre les violations des normes du travail et la protection contre le harcèlement: « workers experience harassment and employment standard violations both via abusive managerial behaviors and via institutional practices and processes. »

ANNEXE A

Tableau des recours en matière de réparation

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE		LÉSION PROFESSIONNELLE	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE
	Contrat individuel	Convention collective		
Loi	Loi sur les normes du travail	Loi sur les normes du travail, Code du travail	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	Charte des droits et libertés de la personne
Organisme	CNESST	Associations de salariés	CNESST	CDPDJ
Recours	Plainte en vertu de 123.6 LNT	Grief	Réclamation pour lésion professionnelle	Plainte en vertu de 74 CDLP
Conditions d'ouverture	<p>Art. 81.18 LNT</p> <p>Cumul de cinq critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduite vexatoire - Actes répétés ou une seule conduite grave - Hostiles ou non désirés - Atteinte à la dignité ou à l'intégrité - Milieu de travail néfaste 	<p>Art. 81.20 LNT</p> <p>Critères fixés par la convention collective ne pouvant être inférieurs à la définition prévue par la LNT</p>	<p>Art. 2 LATMP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence d'une maladie - Résultant d'un événement imprévu et soudain - Survenant par le fait ou à l'occasion du travail 	<p>Art. 10.1 CDLP</p> <p><i>Janzen c. Platy Enterprises [1989] 1 RCS 252</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une conduite de nature discriminatoire et un effet défavorable ou des conséquences préjudiciables
Délai d'exercice	<p>Art. 123.7 LNT</p> <p>Deux ans depuis la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement</p>	<p>Art. 81.20 LNT</p> <p>Délai ne pouvant être inférieur à deux ans</p>	<p>Art. 270 LATMP</p> <p>Dans les six mois de la lésion professionnelle</p>	<p>Art. 77 CDLP</p> <p>Deux ans après le dernier fait pertinent à la plainte</p>

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE		LÉSION PROFESSIONNELLE	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE
	Contrat individuel	Convention collective		
Compétence fédérale	La LNT ne s'applique pas à l'employeur exerçant ses activités dans un champ relevant de la compétence législative du Parlement fédéral. Des recours se trouvent dans le <i>Code canadien du travail</i> .		Bell c. Québec [1988] 1 RCS 749 La LATMP s'applique indépendamment du secteur d'activité de l'employeur.	Art. 55 CDLP Non-application de la CDLP.
Défendeur	Art. 81.19 et 123.15 LNT Seul l'employeur peut être visé par la plainte. La responsabilité du ou des auteurs du harcèlement ne peut être recherchée.	Art. 81.20 LNT Seul l'employeur peut être visé par le grief.	Art. 25, 438 et 442 LATMP Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut intenter de recours en responsabilité civile contre l'employeur, son travailleur ou son mandataire, sauf exception.	Art. 10.1 CDLP À la fois l'employeur et le, ou les, auteurs du harcèlement peuvent être visés par la plainte
Défense	L'employeur peut invoquer les moyens pris pour prévenir le harcèlement ou l'absence de dénonciation du salarié pour s'exonérer		Indemnisation du travailleur sans égard aux moyens pris par l'employeur pour prévenir la situation de harcèlement	La plainte visant ordinairement le harceleur, celui-ci ne peut invoquer la prévention ou l'absence de dénonciation

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	LÉSION PROFESSIONNELLE	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE
Remèdes	<p>Art. 123.15 LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réintégration ou indemnité de perte d'emploi - Indemnité de perte salariale - Dommages moraux et punitifs - Ordonnances visant à faire cesser le harcèlement - Soutien psychologique - Modification du dossier disciplinaire 	<p>Art. 81.20 LNT <i>Parry Sound c. SEEFPO</i> [2003] 2 RCS 157</p> <p>Remèdes prévus à la convention, lesquels ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par la LNT et la CDLP</p>	<p>Art. 44, 145 et al. LATMP</p> <p>Accès au régime d'indemnisation et de réadaptation prévu par la LATMP, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de remplacement de revenu équivalent à 90 % du salaire net - En cas d'atteinte permanente, montant forfaitaire 	<p>Art. 49 CDLP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ordonnances visant à faire cesser le harcèlement - Réparation du préjudice moral ou matériel - Dommages punitifs
Disponibilité des remèdes en cas de lésion professionnelle	<p>Art. 123.16 LNT</p> <p>Le salarié victime de lésion professionnelle ne peut réclamer d'indemnité de perte salariale, de dommages moraux ou punitifs ou de remboursement du soutien psychologique</p>	<p>Art. 81.20 LNT</p> <p>L'article 123.16 LNT est intégré à toute convention collective</p>		<p><i>Béliveau St-Jacques c. FEESP</i> [1996] 2 RCS 345</p> <p>Le salarié victime de lésion professionnelle ne peut se prévaloir du recours prévu par la CDLP</p>

	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE		LÉSION PROFESSIONNELLE	HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE
	Contrat individuel	Convention collective		
Tribunal compétent	Tribunal administratif du travail, division des relations du travail	Arbitre de grief	Tribunal administratif du travail division de la santé et de la sécurité du travail	Tribunal des droits de la personne
Saisine du Tribunal	Art. 123.8, 123.9 et 123.12 LNT - Enquête de la CNESST - Lorsque la CNESST donne suite à la plainte, elle est déferée au TAT - Lorsque la CNESST refuse la plainte, le salarié peut la déferer lui-même au TAT	Art. 74 CT - Grief soumis à l'arbitrage par les parties	Art. 349, 358.3 et 359.1 LATMP - Décision d'admissibilité rendue par la CNESST - En cas de contestation, décision rendue par la révision administrative - En cas de contestation, litige entendu par le TAT	Art. 77, 78, 80 et 84 CDLP - Enquête de la CDPDJ - Refus d'agir : le salarié ne peut s'adresser au TDP - La CDPDJ peut saisir le TDP - Lorsque la CDPDJ ne saisit pas le TDP, elle peut donner l'option au salarié de saisir le TDP à ses frais
Représentation du salarié	Art. 123.13 LNT Lorsque la CNESST donne suite à la plainte, elle fournit au salarié les services d'un avocat	Art. 47.2 CT Le salarié est représenté par son association	Pas de représentation par la CNESST Le salarié peut être représenté par son association, le cas échéant	Lorsque la CDPDJ intente un recours au TDP, elle est représentée par avocat
Réunion d'affaires	Art. 19 LITAT Réunion possible avec un dossier relevant du TAT-SST	Aucune réunion d'affaire possible	Art. 19 LITAT Réunion possible avec un dossier relevant du TAT-RT	Aucune réunion d'affaire possible

ANNEXE B

Tableau des dispositions en matière de prévention

Loi	Loi sur les normes du travail	Loi sur la santé et la sécurité du travail
Obligations de l'employeur	<p>Art. 81.19 LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique • Prendre les moyens raisonnables pour faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance • Adopter et rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes 	<p>Art. 51 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité psychique du travailleur • Utiliser les méthodes visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur • Prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence psychologique
Inspection	<p>Art. 123.8 LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La LNT ne prévoit de pouvoirs d'enquête qu'à la suite de la réception d'une plainte, et pour le salarié ayant porté plainte uniquement 	<p>Art. 179 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • La LSST prévoit des pouvoirs d'enquête pouvant être exercés à l'initiative de la CNESST, ou à la suite de la réception d'une plainte
Pouvoirs d'enquête	<p>Art. 108 et 109 LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquêteurs investis des pouvoirs d'un commissaire d'enquête • Absence de pouvoirs de correction • L'enquête a essentiellement pour utilité de décider du sort de la plainte en harcèlement et de la représentation par la CNESST devant le TAT 	<p>Art. 160 et 182 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspecteurs investis des pouvoirs d'un commissaire d'enquête • Pouvoir d'émettre des avis de correction enjoignant à l'employeur de se conformer à la Loi • Les avis de correction peuvent être contestés par l'employeur devant le TAT, section SST

Infractions pénales	<p>Art. 140 (6) LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d’amende pour défaut d’avoir adopté ou rendu disponible une politique de prévention (en référence à l’article 81.19 LNT) • Vu l’absence de pouvoirs de correction des enquêteurs, pas d’amende pour défaut de se conformer aux avis de correction 	<p>Art. 236 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d’amendes pour défaut d’utiliser les méthodes visant à identifier, contrôler et éliminer les risques (en référence à l’article 51 (5) LSST) • Possibilité d’amendes pour défaut d’avoir respecté l’avis de correction dans le délai imparti (en référence à l’article 184 LSST)
Amendes et sanctions	<p>Art. 140 LNT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de revalorisation annuelle; amendes augmentées pour la dernière fois en 1997 • 600 \$ à 1 200 \$ • Récidive : 1 200 à 6 000 \$ • Absence de pouvoir d’ordonnance de la Cour du Québec 	<p>Art. 236 et 237.1 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amendes revalorisées annuellement • En 2020 : 1 719 \$ à 3 437 \$ • Récidive : 3 437 \$ à 6 871 \$ • Récidive additionnelle : 6 871 \$ à 13 745 \$ • En cas de déclaration de culpabilité, pouvoir de la CQ d’ordonner à l’employeur de se conformer à la Loi
Propriété des amendes	<p>Art. 318 Code de procédure pénale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les amendes sont versées au Fonds consolidé du revenu 	<p>Art. 246 LSST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les amendes sont versées au Fonds de la santé et de la sécurité du travail

ANNEXE C Liste des politiques de préventions consultées

Privé	PPPr-1	Durocher Saint-Lambert	2017
	PPPr-2	Collège Ville-Marie	2017
	PPPr-3	Talmud Torah unis de Montréal	2018
	PPPr-4	Collège Laurentien	
Public	PPPu-1	CS Baie-James	2004
	PPPu-2	CSS de la Capitale	2018
	PPPu-3	CSS Central Québec	2008
	PPPu-4	CS Chemin-du-Roy	2015
	PPPu-5	CSS Laval	2020
	PPPu-6	CSS Pierre-Neveu	2020
	PPPu-7	CS de l'Estuaire	2005
	PPPu-8	CS des Fleuves et du Lac	2012
	PPPu-9	CSS De la Jonquière	2014
	PPPu-10	CS Des Laurentides	2020
	PPPu-11	CSS Marguerite-Bourgeoys	2020
	PPPu-12	CS Marie-Victorin	2005
	PPPu-13	CS Pays-des-Bleuets	2011
	PPPu-14	CS Sorel-Tracy	2019

ANNEXE D Liste des conventions collectives consultées

CCPr-1	Collège O'Sullivan	2016
CCPr-2	Collège Ville-Marie	2016
CCPr-3	Collège Sainte-Anne	2016
CCPr-4	Collège d'Anjou	2016
CCPr-5	École Socrates	2017
CCPr-6	Académie Beth Rivkah	2017
CCPr-7	Séminaire Saint-Joseph	2017
CCPr-8	École Démosthène	2017
CCPr-9	Académie Lafontaine	2017
CCPr-10	Collège Letendre	2017
CCPr-11	Armen-Québec	2017
CCPr-12	Académie Ste-Thérèse	2018
CcPr-13	Collège Beaubois	2019
CcPr-14	Académie Ibn Sina	2019
CCPr-15	Collège français	2019
CCPr-16	Collège Notre-Dame de l'Assomption	2019
CCPr-17	École Maimonide	2019
CCPr-18	Collège du Mont-Saint-Anne	2019
CCPr-19	Collège supérieur de Montréal	2019
CCPr-20	Collège Jésus-Marie de Sillery	2019
CCPr-21	Collège Marie de France	2019
CCPr-22	École des premières lettres	2019
CCPr-23	Collège Durocher Saint-Lambert	2021
CCPr-24	Collège Bourget	2021
CCPr-25	Collège Saint-Bernard	2022
CCPu-1	Entente Nationale FSE	2020-2023
	Entente Nationale FSE	2015-2020
CCPu-2	CS Sorel-Tracy	2015-2020
CCPu-3	CSS Bois-Francs	2015-2020
CCPu-4	CS Kativik	2015-2020
CCPu-5	CS des Rives-du-Saguenay	2015-2020
CCPu-6	CS Kamouraska-Rivière-du-Loup	2016
CCPu-7	CSS Grandes-Seigneuries	2018
CCPu-8	CSS des Trois-Lacs	2019
CCPu-9	CS Saint-Hyacinthe	2019-2020
CCPu-10	CSS Charlevoix	2021
CCPu-11	CSS des Découvreurs	2019-2020

ANNEXE E Formulaire de consentement



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Le morcellement normatif et institutionnel du droit du travail : quels effets sur l'accès à la justice du travail?

PRÉAMBULE : Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche portant sur l'architecture des lois et des institutions du travail. Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

IDENTIFICATION :

Chercheure responsable du projet :

Dalia Gesualdi-Fecteau

Tél : 1 (514) 987-3000 poste 5269

Département des sciences juridiques, UQAM

Adresse postale : Case postale 8888, succursale Centre-Ville, Montréal (Québec), H3C 3P8

Adresse courriel : gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

Membres de l'équipe :

Rachel Cox, co-chercheure

Département des sciences juridiques, UQAM

Tél : 1 (514) 987-3000 poste 7029

Adresse postale : Case postale 8888, succ. Centre-Ville, Montréal (Québec), H3C 3P8

Adresse courriel : cox.rachel@uqam.ca

Guylaine Vallée, co-chercheure

École des relations industrielles, Université de Montréal

Tél : 1 (514) 343-2159

Adresse postale : Pavillon Lionel-Groulx, C. P. 6128, succ. Centre-ville, Montréal (Québec) H3C 3J7

Adresse courriel : guylaine.vallee@umontreal.ca

Geneviève Richard, coordonnatrice de la recherche et étudiante chercheure

Tél : 1 (514) 715-3894

Département des sciences juridiques, UQAM

Adresse courriel : richard.genevieve.2@courrier.uqam.ca

Guillaume Lavoie, étudiant chercheur

Tél : 1 (514) 864-1237

Département des sciences juridiques, UQAM

Adresse courriel : lavoie.guillaume@courrier.uqam.ca

OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT : Cette recherche vise à mieux comprendre les effets de la pluralité de lois et des multiples institutions assurant la mise en œuvre du droit du travail. La recherche s'articulera autour de deux études de cas : l'interdiction du harcèlement au travail et l'encadrement du temps de travail.

Ce projet reçoit l'appui du Conseil de recherches en sciences humaines.

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT : Une entrevue individuelle se tiendra le _____ et sera d'une durée approximative d'une heure à heure et demie. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio seulement si vous y consentez. Dans le cadre de cette entrevue, nous vous poserons des questions quant aux impacts du morcellement normatif et institutionnel sur le rôle de l'institution pour laquelle vous œuvrez. Nous recueillerons également vos impressions quant aux effets de la pluralité d'organismes administratifs, de normes législatives et d'instances juridictionnelles sur la mise en œuvre des normes portant sur le harcèlement psychologique.

AVANTAGES ET RISQUES POTENTIELS : En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers tout en contribuant à l'avancement des connaissances sur l'accès à la justice en matière de droit du travail.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ : Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information que vous pourriez nous communiquer ne sera utilisée de manière à ce que votre identité et s'il y a lieu, celle des personnes identifiées en entrevue, soient révélées. Votre anonymat sera aussi préservé. Votre identité sera protégée par un code alpha-numérique (ex. XXX-1 : nom de l'organisation, répondant 1) à laquelle les chercheurs référeront dans leurs travaux; la clé de ce code sera constituée et connue uniquement par les chercheurs. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée dans les articles, publications ou communications qui découleront de cette recherche ni ne sera communiquée dans les échanges entre les chercheurs et d'autres chercheurs-es. Le contenu de l'entretien avec vous sera transcrit sans qu'aucune référence ne soit faite à des informations qui pourraient conduire à vous identifier. Les enregistrements et les renseignements personnels des répondants seront détruits cinq (5) ans après la fin de l'étude; seules les transcriptions dépersonnalisées pourront être conservées par les chercheurs après cette date. Ces transcriptions seront conservées dans un endroit sécurisé et fermé à clé dans le bureau de la coordonnatrice de la recherche.

PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT : Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE : Aucune compensation financière liée à votre participation à cette recherche ne vous sera versée.

CLAUSE DE RESPONSABILITÉ : En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

RECHERCHES ULTÉRIEURES : Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de cinq (5) ans les données recueillies auprès de vous pour conduire d'autres projets de recherche. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

- J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs
- Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Dalia Gesualdi-Fecteau

Numéro de téléphone : 1 (514) 987-3000, poste 5269

Adresse courriel : gesualdi-fecteau.dalia@uqam.ca

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro 1 (514) 987-3000, poste 7753 ou par courriel à ciereh@uqam.ca.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM au numéro 1 (514) 987-3151 ou par courriel à ombudsman@uqam.ca.

REMERCIEMENTS : Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

SIGNATURES :

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- c) je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée sur bande audio à des fins de transcription;
- d) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- e) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- f) je reconnais aussi que la responsable du projet (ou sa déléguée) a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- g) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je, soussigné, déclare :

- a) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement;
- et
- b) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la chercheuse responsable du projet ou de son, sa délégué(e) :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.

RÉFÉRENCES

Législation et réglementation

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12

Code canadien du travail, LRC 1985 ch. R-2

Code du travail, RLRQ c C-27

Loi instituant le tribunal administratif du travail, RLRQ c T-15.1

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, LQ 2018, c 21

Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail, LQ 2015 c 15

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1

Loi sur l'équité salariale, RLRQ c E-12.001

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1-1

Loi visant à moderniser et à harmoniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste, LQ 2022, c. 20

Règlement sur le programme de prévention, c. S-2.1, r.10

Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement c S-2.1

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires c N-1.1, r. 0.1

Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail c S-2.1, r.5

Convention 190 : Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail Conférence internationale du travail, Genève, 21 juin 2019

Recommandation 206 : Recommandation concernant l'élimination de la violence au travail, Conférence internationale du travail, Genève, 21 juin 2019

Jurisprudence

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc., [1996] 2 RCS 345

Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), [1988] 1 RCS 749.

Dionne c. Commission scolaire des Patriotes, 2014 CSC 33, [2014] 1 R.C.S. 765

Hydro-Québec v. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), [2008] 2 SCR 561

Janzen c. Platy Enterprises [1989] 1 RCS 252

Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron, [2018] 1 RCS 35

Costco Wholesale Canada Ltd. c. Roadnight, 2021 QCCA 17

Durocher c. Commission des relations du travail, 2015 QCCA 1384

Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2001 CanLII 11888 (QC CA)

McDonald c. Arshinoff & Cie ltée, 2007 QCCA 575

Université McGill c. McGill University Non Academic Certified Association (MUNACA), 2015 QCCA 1943

Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Rondeau, 2015 QCCS 4085

L'Heureux c. Commission des relations de travail, 2006 CanLII 91787 (QCCS)

P.T. c. Mohammad Naqeeb, 2021 QCCS 1378

Rio Tinto Alcan, usine Alma c. Morency, 2014 QCCS 4601

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gosselin-Ross, 2006 QCTDP 18.

CNESST c. GM Développement inc., CQ, 25 septembre 2019, Yannick Couture j.p.m. (non répertorié)

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux c. Centre de santé et de services sociaux de Sud de Lanaudière, 2011 CanLII 69779 (QC SAT)

Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest — Verdun (Résidence Yvon-Brunet) et Syndicat des employés de la Résidence Yvon-Brunet (CSN), 2007 CanLII 90311 (QC SAT)

Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières (Ginette Leblanc), 2014 CanLII 104415 (QC SAT)

Metro Richelieu Inc. c. Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500, 2010 CanLII 12714 (QC SAT)

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c Québec (Sécurité Publique), 2012 CanLII 26844 (QC SAT)

Syndicat de l'enseignement de Portneuf (CSQ) et Commission scolaire de Portneuf, 2015 CanLII 2218 (QC SAT)

Syndicat des travailleurs de l'aluminium d'Alma, section locale 9490 (Syndicat des métallos, section locale 9490) et Rio Tinto Alcan, usine Alma (Tommy Simard), 2013 CanLII 104884 (QC SAT)

9376-4645 Québec inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020 QCTAT 3989

Ouellette et Immeubles E. Tassé Itée, 2018 QCTAT 3681

Arshinoff & Cie Itée et Arshinoff & Cie - Repr. syndical, 2007 QCCLP 2327

Chagnon et Marché Bél-Air, [2000] CLP 388

Sobey's Québec inc. et Délég. SST & Co-pres. CSS-Sobeys, 2010 QCCLP 3353

Lefebvre et Produits Forestiers Tembec Inc., QCCALP 1992 CanLII 974

Thèses, articles et livres de doctrine

Baril-Gingras, Geneviève, « La production sociale de la santé et de la sécurité du travail », dans Montreuil, Sylvie. *L'intervention en santé et sécurité au travail : Comprendre et intervenir*, Les Presses de l'Université Laval, 2013

Baril-Gingras, Geneviève, Bellemare, M. & Jean-Pierre Brun, « Interventions externes en santé et en sécurité du travail : influence du contexte de l'établissement sur l'implantation de mesures préventives. » *Relations industrielles/Industrial Relations*, 61(1), 2006, 9–43

Baril-Gingras, G. & Dubois-Ouellet, S. P. « Framing, Resources and Repertoire of Local Trade Union Action for Health and Safety: A Study Conducted with a Quebec Central Labour Body » *Relations industrielles/Industrial Relations*, 73(3), 2018, 429–460

Baril-Gingras, Geneviève, Vézina, M. et Katherine Lippel « Bilan relatif aux dispositions de la LSST : vers une application intégrale? » *Relations industrielles/Industrial Relations*, 68(4), 2013, 682–708

Beauregard, Mathieu et Sophie Bourque, « Quand l'accident de travail devient un crime : C-21, la terreur des conseils d'administration » dans SFPBQ, *Développements récents en droit criminel*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, 245

Bourgault, Julie, « Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime préexistant », Montréal, Wilson et Lafleur, 2006

Brun, Jean-Pierre « La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions. » Québec : Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, 2003

Caron, Caroline, « Regard sur l'action syndicale en prévention du harcèlement psychologique au travail : réalités et paradigmes » Mémoire de maîtrise, Université Laval, 2008

Caron, Caroline, « Regard sur l'action syndicale en prévention du harcèlement psychologique au travail : réalités et paradigmes », *Regard sur le travail*. Vol.7 n.2, 2011

Charest, René et Jacques Rhéaume. « L'action syndicale aujourd'hui. » *Nouvelles pratiques sociales*, volume 20, numéro 2, printemps 2008, p. 24–36.

Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre, *Avis sur le télétravail*, octobre 2020, sur le web : [Avis sur le télétravail \(gouv.qc.ca\)](#)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique et sexuel au travail – Guide de l'employeur*, 2019, sur le web : [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail – Guide pratique de l'employeur | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail « Entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST concernant leurs interventions en matière de harcèlement » 10 avril 2019, sur le web : [Entente de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST concernant leurs interventions en matière de harcèlement](#)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Rapport annuel de gestion 2020*, sur le web, [Rapport annuel de gestion 2020 | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Cadre d'émission des constats d'infraction*, sur le web, [Cadre d'émission des constats d'infraction | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2014-2017*

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2018-2020*

Cox, Rachel et Katherine Lippel, « Legal frameworks for preventing work-related bullying and harassment and ensuring access to remedies for targets » dans S. Einarsen et al (Eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research and Practice* (3rd ed) CRC Press. Boca Raton, FLA, 2019.

Cox, Rachel, « Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique : une définition du harcèlement psychologique interprétée de façon restrictive, une dimension de prévention toujours fuyante », dans *Risques psychosociaux en droit social. Approche juridique comparée France/Europe/Canada/Japon*, Dalloz, Paris 2 014 185.

Cox, Rachel, « Québec unions' role with respect to complaints of psychological harassment in the workplace : the peril and promise of implementing individual rights through collective labour relations » (2015) 13:2 Policy & Practice in Health & Safety 69

Cox, Rachel, « Le devoir de représentation syndicale à l'ère de la mise en œuvre des droits individuels via la convention collective : quels enjeux pour l'action syndicale au Québec? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir. « *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?* », Montréal, Yvon Blais, 2016, 183.

Cox, Rachel, « The right to a work environment free from psychological harassment under Quebec's Labour Standards Act » dans Loïc Lerouge, Psychosocial Risks in Labour and Social security Law. Aligning perspectives on Health, Safety and Well-Being, New York, Springer, 2017

Cox, Rachel, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation. Une étude de la jurisprudence arbitrale québécoise », *Droit et société*, vol. 81, no. 2, 2012, pp. 343-364.

Cox, Rachel, « Les effets du rôle accordé aux syndicats par le Projet de loi 143 sur la mise en œuvre et la réception du droit à un milieu de travail exempt du harcèlement psychologique ainsi que sur l'action syndicale au Québec », Thèse de doctorat, 2014, Université d'Ottawa

Cox, Rachel et Andrée Bourbeau, « Le retour au travail après une lésion professionnelle pour les travailleuses et travailleurs en situation de précarité », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [En ligne], 23-1 | 2021

Delmas, Corinne. « Le renouvellement paradoxal de la pratique syndicale : l'exemple des dimensions mentales de la santé au travail. » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, volume 9, numéro 1, 2014, p. 23–50

Demers, Valérie, « Le contrôle des fumeurs. Une étude d'effectivité du droit, Montréal : Thémis, 1996

Desjardins, Annick et Céline Giguère, « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique. » *Les Cahiers de droit*, volume 54, numéro 2-3, juin–septembre 2013, p. 359–388

Dugué, Bernard et Johann Petit « La discussion des modèles d'action, une condition pour l'action des comités en santé et en sécurité au travail » *Relations industrielles/Industrial Relations*, 73(2), 2018, 252–273.

Dupuis, Isabelle, « Les volets confidentiels du processus des enquêtes à la Commission des normes du travail : une protection pour toutes les parties » dans SFPBQ, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006, 245

Fanton-Quinton, Sophie. « L'insuffisance du droit de l'inaptitude à maintenir en emploi les salariés victimes de souffrances au travail. » *Les Cahiers de droit*, volume 54, numéro 2-3, juin–septembre 2013, p. 439–459

Fréchette, Hélène et Robert Rivest, « Les mécanismes d'enquête à la Commission des normes du travail », dans RIVEST, Robert, Guy POIRIER et Hélène FRÉCHETTE. « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004

Gagnon, Isabelle. « Harcèlement psychologique et lésion professionnelle psychologique : de la "chose jugée" à "l'abus de procédure" en passant par "la préclusion"... que de confusion! » dans SFPBQ, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2015, 217

Gagnon, Cassandra, « Le processus et le rôle des divers acteurs à la suite d'un cas de harcèlement au travail afin de résoudre la situation », Mémoire doctoral, Université de Sherbrooke, Juillet 2021

Gesualdi-Fecteau, Dalia, « De l'usage du droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit » (2016) 2016 :1 *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 16.

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Emmanuelle Bernheim, « La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques », Les Éditions Thémis inc., Montréal, 2021, p. 6

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Guylaine Vallée « La mise en œuvre de la *Loi sur les normes du travail* : étude empirique d'un modèle singulier d'inspection du travail » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11 (1), 4-31, 2017

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Vizotsky-Charlebois « La notion d'effectivité du droit », dans *Branches du droit et concepts juridique*, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 332

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois, « L'accompagnement et la représentation des personnes malades ou accidentées du travail », 2021, sur le web [Rapport-accompagnement-et-representation-PAMT-janvier-2021-1.pdf \(openum.ca\)](#)

Glasbeek, Harry J., « Occupational Health and Safety Law, Criminal Law as a Political Tool, » dans Pierre Robert, dir., « La gestion sociale par le droit pénal, La discipline du travail et la punition des pauvres », Actes de la 8^e journée de droit social et du travail, Édition Yvon Blais, 1998

Gravel, S., Legendre, G. & Rhéaume, J. « Faible participation des travailleurs immigrants aux mesures de santé et sécurité au travail dans les petites entreprises » *Alterstice*, 2(2), 2012, 63–78

Gravel, S., K. Lippel, D. Vergara, J. Dub., J.-F. Ducharme et G. Legendre, « Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19-2

Gray, Garry C., « A socio-legal ethnography of the right to refuse dangerous work », *Studies in Law, Politics and Society*, 2002, vol. 24, pages 13-169 p.141

Guay, François-Olivier, « *La réintégration en emploi : analyse empirique de l'effectivité d'un remède au congédiement sans cause juste et suffisante* », Mémoire de maîtrise, 2018

Guberman, Nancy et Dominique Côté. « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles » (2005) 7 Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé

Hélin, Lucie, « Le programme vacances-travail canadien : trajectoire expérientielle et usage du droit du travail », Mémoire de maîtrise, UQAM, 2017

Hirigoyen, Marie-France « Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien », Paris, La Découverte & Syros, 1998

Institut de recherche en santé et sécurité du travail, Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail, Définitions, sur le web : [Définitions \(irsst.qc.ca\)](http://www.irsst.qc.ca)

Israël, Liora, « Question(s) de méthodes. Se saisir du droit en sociologie, *Droit et société*, 2008/2 n. 69-70, p. 381-395, p. 389

Johnstone. R. (2017) The Australian regulatory framework for preventing harassment and bullying at work. In L. Lerouge (ed.). *Psychosocial risks in labour and social security law. A comparative legal overview from Europe, North America. Australia and Japan* (pp. 253-268). New York : Springer.

Kamoun, Salima, "L'entraide syndicale face aux risques psychosociaux en milieu de travail : le cas des déléguées sociales et des délégués sociaux de la FTQ", Thèse de doctorat, Université Laval, 2020

Laforest, J., Maurice, P. et Bouchard, L M. (dir.). (2018). Rapport québécois sur la violence et la santé. Montréal : Institut national de santé publique du Québec

Lamontagne, Anthony, Tessa Keegel, Amber M. Louie, Aleck Ostry & Paul A. Landsbergis « A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005 » *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13:3, 2007, 268-280

Laflamme, Anne-Marie, « Le droit à la protection de la santé mentale au travail », Les éditions Yvon Blais, Cowansville, 2018

Laflamme, Anne-Marie, « La protection de la santé mentale : une question de santé et de sécurité au travail? » dans SFPBQ, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 109

Lafuma, Emmanuelle et Cyril Wolmark. « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques. » *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, volume 20, numéro 1, 2018

Leclerc, Chantal et Cécile Sabourin, "La collégialité détournée les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités", *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. Vol. 7, n. 2, 2005

Legault, Marie-Josée et Philippe Bergeron. « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec? (1978-2005).» *Les Cahiers de droit*, volume 48, numéro 1-2, 2007, p. 249–280.

Leroy, Yann, « L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail », *Bibliothèque de droit social*, t. 55, Paris, LGDJ, 2011

Lévesque, Christian et Gregor Murray, « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale », *La Revue de l'Ires*, 2010/2 (n° 65), p. 41-65.

Lewchuk, Wayne, Robb, A. Leslie, and Vivienne Walters, « The effectiveness of Bill 70 and joint health and safety committees in reducing injuries at the workplace: The case of Ontario. » *Can. Public Policy* 23(3) : 225–243, 1996.

Lippel, Katherine, « Une réforme du régime québécois de santé et de sécurité du travail : pour qui? pourquoi? pour quand? », dans Montreuil, Sylvie, *L'intervention en santé et sécurité au travail : Comprendre et intervenir*, Les Presses de l'Université Laval, 2013

Lippel, Katherine, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3, 2005

Lippel, Katherine et Nathalie Lanctôt, « La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et la prévention. » *Relations industrielles/Industrial Relations*, volume 69, numéro 4, automne 2014, p. 785–812.

Lippel, Katherine et Rachel Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation », dans *JuriClasseur Québec*, coll. 'Droit du travail'. *Santé et sécurité du travail*, fasc. 27, Montréal, LexisNexis Canada

Lippel, Katherine, Michel Vézina et Rachel Cox, « Protection of Worker's Mental Health in Québec: Do General Duty Clauses Allow Labour Inspectors to Do Their Job? », *Safety Science*, vol. 49, no 4, 2011

Marchand, Alain et Marcel Simard. « Les facteurs influençant l'appui des travailleurs au comité de santé-sécurité du travail. » *Recherches sociographiques*, volume 37, numéro 2, 1996, p. 229–246

Marcotte, Alain, « Droit pénal dans le contexte d l'obligation de protection du travailleur, victime potentielle : les infractions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail », dans *S.F.C.B.Q.*,

Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail, 2007, vol. 263, Éditions Yvon Blais, Cowansville

Mawdsley, Harry, et Thirlwall A. « Trade Unionists as Actors in the Workplace Bullying Scenario: A Really Harsh Lesson » dans D'Cruz P. et al. (eds) *Pathways of Job-related Negative Behaviour. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 2., Springer, Singapore, 2021

Mincke, Christophe, « Effets, effectivité, efficience et efficacité du droit : le pôle réaliste de la validité », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 40, 1998, pp. 115 à 151

Montreuil, Sylvie. « *L'intervention en santé et sécurité au travail : Comprendre et intervenir* », Les Presses de l'Université Laval, 2013

Murray, Gregor, « Union renewal: what can we learn from three decades of research? », *Transfer*, 2017, Vol. 23(1) p. 9-29

Nadeau, Denis, « L'inépuisable recherche du forum compétent... jusqu'à l'épuisement! » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?*, Montréal, Yvon Blais, 2016, 183.

Nadeau, Denis. « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : l'incontournable défi de la diversité! » *Les Cahiers de droit*, volume 53, numéro 1, mars 2012, p. 139–159 Nadeau, Denis.

Omnès, Catherine, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 2009/1 N. 56-1, p. 61 à 82

Paquet, Renaud, et al. « Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. » *Relations industrielles/Industrial Relations*, volume 59, numéro 2, printemps 2004, p. 295–320

Perry, J.A., Berlingieri, A. and Mirchandani, K. (2020), « Precarious work, harassment, and the erosion of employment standards », *Qualitative Research in Organizations and Management*, Vol. 15 No. 3, pp. 331-348

Pedneault, Véronique, « Détermination des facteurs d'efficacité d'un comité de santé sécurité », Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi, 2004

Pineau, Anne, « Le devoir de représentation syndicale : Une dérive inquiétante » dans *Développements récents en droit du travail*, 2008, Cowansville (QC), Yvon Blais, 2008

Piore, Michael J.; Schrank, Andrew, « Root-Cause Regulation: Protecting Work and Workers in the Twenty-First Century », Harvard University Press, Cambridge, 2018

Prémont, M. et Tancelin, M. (1998). L'indemnisation des victimes d'accident du travail : une histoire de contre-courants, *Les cahiers de droit*, 39 (2-3), 233-260.

Renaud, Marc et Chantal Saint-Jacques, « Le droit de refus, cinq ans après : l'évolution d'un nouveau mode d'expression des risques. » *Sociologie et sociétés*, 18(2), 1986, 99–112.

Rivest, Robert, Guy Poirier et Hélène Fréchette, « Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004

Robert, Chantal et Guylaine Vallée. « Le traitement des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi par l'arbitre de griefs et par le Tribunal des droits de la personne du Québec : une étude comparative exploratoire.» *Les Cahiers de droit*, volume 41, numéro 1, 2000, p. 95–146.

Shannon, Harry, et al. « Health and Safety Approaches in the Workplace. » McMaster University, Toronto, 1992.

Simard, Marcel, et al. « Services spécialisés et comités paritaires de santé-sécurité du travail : exploration de la dynamique du champ de la prévention dans les entreprises syndiquées.» *Sociologie et sociétés*, volume 18, numéro 2, octobre 1986

Stock, Susan Nektaria Nicolakakis, Hicham Raïq, Karen Messing, Katherine Lippel, and Alice Turcot, « Underreporting Work Absences for Nontraumatic Work-Related Musculoskeletal Disorders to Workers' Compensation: Results of a 2007–2008 Survey of the Québec Working Population » (2014) 104 :3 *American Journal of Public Health* 94

Taché, P., Zimmermann, H. & Brisson, G. « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit : l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement » *Les Cahiers de droit*, 52(3-4), 2011

Tmimi, Saanam « Cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez des travailleurs québécois », 2017, Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, École des relations industrielles

Vallée, Guylaine, « La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues : des sources utiles pour une étude empirique du droit? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques*, Les Éditions Thémis inc., Montréal, 2021, p. 58-80

Vallée, Guylaine, « La multiplication des normes et des recours en droit du travail : vers un droit unifié? » dans Dalia Gesualdi-Fecteau et Lucie Lamarche, dir, *La multiplication des normes et des recours en droit du travail : quelles conséquences pour la mobilisation?*, Montréal, Yvon Blais, 2016

Visotzky-Charlebois, Maxine, « L'accès à la justice pour les personnes malades et accidentées du travail : quelle incidence des coûts humains et financiers de la justice? », Mémoire de maîtrise, 2020

Walters, David, 'One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom », *International Journal of Health Services*, vol. 36, n.1 p. 87-111, 2006

Webley, Lisa, « Qualitative approaches to empirical legal research » dans Peter Kane et Herbert M. Kritzer (dir.), *The Oxford Handbook of empirical legal research*, Oxford, Oxford university press, 2012, chap 38

Weil, David, « Pour une approche stratégique en matière d'inspection du travail » *Revue internationale du Travail*, vol. 147 (2008), n.4

Weissbrodt, Rafaël, et al. 'Prévenir les risques psychosociaux : une étude des perceptions et des pratiques des employeurs.' *Relations industrielles/Industrial Relations*, volume 73, numéro 1, hiver 2018, p. 174–203

Weissbrodt, Rafael et David Giauque, 'Preventing psychosocial risks at work : A realist synthesis of labour inspection interventions », *Conference papers*, 2016

Weissbrodt, Rafaël. 'Informer ou prescrire? Les inspecteurs du travail et le contrôle des risques psychosociaux.' *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, volume 20, numéro 2, 2018.