

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre I- L'indemnisation des lésions psychologiques en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (L.R.Q., c. A. 3.001)	1
1. L'applicabilité de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	1
1.1 Le champ d'application de la L.A.T.M.P.	1
1.1.1 Au Québec	1
1.1.2 Hors du Québec	4
1.2 Employés des entreprises fédérales	6
1.3 Employés du gouvernement fédéral.	7
2. Le recours en matière de lésions psychologiques en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	11
2.1 Les avis et la procédure de réclamation	11
2.2 La contestation	13
2.2.1 La demande de révision	13
2.2.2 La contestation devant la Commission des lésions professionnelles (C.L.P.)	15
2.2.3 La contestation des conclusions du médecin qui a charge	17
2.2.3.1 La demande d'expertise médicale.	17
a) Par la C.S.S.T..	17

b) Par l'employeur	18
2.2.3.2 Le Bureau d'évaluation médicale	20
a) La nomination des membres du B.E.M.	21
b) L'avis du B.E.M.	22
(i) Les éléments sur lesquels le B.E.M. peut se prononcer.	22
(ii) La décision de la C.S.S.T.	23
2.3 La qualification de la lésion psychologique	24
2.3.1 L'accident du travail	24
2.3.1.1 La présomption de l'article 28.	26
2.3.1.2 La survenance d'un événement imprévu et soudain	27
a) La théorie des microtraumatismes.	33
b) Le cadre habituel, normal ou prévisible du travail	39
c) La survenance d'événements traumatisants sur le plan psychique	44
d) Le droit de gérance de l'employeur	51
2.3.2 La maladie professionnelle	57
2.3.2.1 La présomption de l'article 29.	58
2.3.2.2 La maladie caractéristique du travail	60
2.3.2.3 La maladie reliée aux risques particuliers du travail.	62
2.4 La preuve de l'existence d'une lésion professionnelle.	67
2.4.1 Le fardeau de la preuve	67
2.4.2 La preuve médicale	71
2.4.3 La preuve testimoniale	74
2.4.4 La relation entre le travail et la lésion psychologique	77

2.4.5	La condition psychologique préexistante.	79
3.	Les lésions psychologiques : examen de diverses situations particulières	92
3.1	Lésions découlant de modifications au sein de l'entreprise	92
3.1.1	Modifications du travail et ajout de tâches	93
3.1.2	Réorganisation administrative	99
3.1.3	Réaffectation	102
3.1.4	Congédiement	105
3.2	Lésions découlant d'une surcharge de travail	105
3.2.1	Prestation anormalement élevée d'heures supplémentaires	106
3.2.2	Ampleur et caractéristiques particulières de la tâche à accomplir	113
3.2.3	Choix, connaissance et condition personnelle du travailleur en regard du travail exercé	118
3.3	Lésions découlant de la nature particulièrement difficile du travail	121
3.3.1	Conditions normales ou habituelles du travail exercé	123
3.3.2	Prévisibilité ou imprévisibilité des événements	126
3.4	Lésions découlant de l'application de la L.A.T.M.P.	130
3.5	Lésions découlant d'un climat de travail et de relations humaines tendus	132
3.5.1	Réclamations reliées à la théorie des microtraumatismes	137
3.5.2	Réclamations pour lésions psychologiques découlant d'un événement précis	143
3.6	Lésions psychologiques découlant du harcèlement	152
3.6.1	La définition du harcèlement psychologique	152

3.6.2 Les principes applicables	154
4. Lésions psychologiques découlant d'une lésion professionnelle.	161
4.1 Lésions psychologiques découlant d'une lésion professionnelle de nature physique	163
4.2 Rechute, récurrence ou aggravation d'une lésion psychologique	164

Chapitre II- Le harcèlement psychologique et les rapports collectifs et individuels de travail 167

1. Le harcèlement psychologique au travail : survol historique	167
1.1 Définitions arbitrales du harcèlement	169
1.1.1 Répétition incessante de paroles ou d'actes importuns.	171
1.1.2 Répétition de gestes vexatoires	173
1.1.3 Le harcèlement organisationnel.	175
1.1.4 L'abus de pouvoir ou d'autorité	178
1.1.5 Un seul événement grave	179
2. Le nouveau régime de protection contre le harcèlement psychologique	180
2.1 Les composantes de la définition du harcèlement psychologique dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>	182
2.1.1 La conduite vexatoire	182
2.1.2 Le caractère répétitif.	184
2.1.3 Le caractère hostile ou non désiré.	185
2.1.4 L'atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique	186
2.1.5 Un milieu de travail néfaste.	187
2.2 L'analyse du contexte global	187

2.3	Le critère d'appréciation : la personne raisonnable . . .	188
2.3.1	Le modèle subjectif-objectif	189
2.4	L'intention	190
2.5	Le fardeau de la preuve	192
2.5.1	Preuve de faits postérieurs	192
2.6	Une seule conduite grave	192
2.7	Les limites au concept de harcèlement psychologique	194
2.7.1	Les rapports sociaux difficiles	194
2.7.2	Les situations conflictuelles	195
2.7.3	La victimisation	196
2.7.4	La personnalité paranoïde	196
2.7.5	Le contexte de l'organisation du travail	197
2.7.6	Le droit de direction et de gérance de l'employeur	197
3.	Les obligations de l'employeur	198
3.1	Obligations issues de l'article 81.19 de la <i>Loi sur les normes du travail</i>	198
3.2	La politique de prévention et de gestion du harcèlement psychologique	202
3.2.1	Le préambule	204
3.2.2	Objectifs de la politique	204
3.2.3	Champ d'application	204
3.2.4	Définition du concept de harcèlement psychologique	204
3.2.5	Fonctions des intervenants	205
3.2.6	Procédure de règlement des plaintes	205
3.3	Les mesures disciplinaires ou administratives imposées par l'employeur	207

3.4	La portée de l'obligation de l'employeur	211
4.	Les recours individuels pour l'employé victime de harcèlement psychologique	212
5.	Les recours du salarié syndiqué sous l'angle des rapports collectifs de travail	216
5.1	Convention collective et arbitre de griefs	216
5.1.1	Avant le 1 ^{er} juin 2004	218
5.1.1.1	Clauses générales	219
5.1.1.2	Clauses spécifiques	221
5.1.2	Présomption d'intégration des nouvelles dispositions	222
5.2	L'intervention de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique	222
5.2.1	Grief déposé par l'employé qui se croit victime de harcèlement	222
5.2.2	Le salarié harceleur dépose un grief pour contester une mesure disciplinaire	223
5.2.2.1	Critères de révision de la mesure disciplinaire	226
5.3	Rôle du syndicat	236
 Chapitre III- Le harcèlement discriminatoire en vertu de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> et l'indemnisation des dommages en découlant		 241
1.	L'applicabilité de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>	241
2.	La compétence de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	244
3.	Le cheminement d'un dossier du dépôt de la plainte jusqu'à l'audience devant le Tribunal des droits de la personne	246
3.1	La plainte personnelle ou au nom d'un groupe	246

3.2	Conditions de forme de la plainte	246
3.3	Le déroulement de l'enquête par la Commission	247
3.4	La médiation.	250
3.5	L'arbitrage du différend.	251
3.6	La décision de la Commission de refuser ou de cesser d'agir en faveur d'un plaignant	251
3.7	L'action en justice	253
4.	Le Tribunal des droits de la personne	253
5.	Protections générales en matière de harcèlement discriminatoire au travail.	257
5.1	Harcèlement en raison de la race, de la couleur et de l'origine ethnique ou nationale	266
5.1.1	Définitions	266
5.1.2	Le caractère vexatoire et non désiré de la conduite	266
5.1.3	La gravité et la fréquence des actes.	268
5.2	Harcèlement en raison du sexe.	271
5.2.1	Définition.	271
5.2.2	Caractéristiques	272
5.2.3	Distinction entre la discrimination et le harcèlement	277
5.2.4	Types de harcèlement sexuel	278
5.2.5	Cas particuliers	280
5.3	Harcèlement en raison de la grossesse.	281
5.4	Harcèlement en raison de l'orientation sexuelle.	282
5.5	Harcèlement en raison de l'état civil.	283
5.6	Harcèlement en raison de l'âge.	285
5.7	Harcèlement en raison de la religion.	286

5.8	Harcèlement en raison des convictions politiques . . .	287
5.9	Harcèlement en raison de la langue	288
5.10	Harcèlement en raison de la condition sociale.	288
5.11	Harcèlement en raison d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.	292
6.	Les mesures de réparation	292
6.1	Les dommages compensatoires	292
6.2	Les dommages punitifs et exemplaires.	294
6.3	Les mesures dites « proactives »	298

**Chapitre IV- Le harcèlement, les lésions psychologiques
au travail et le *Code civil du Québec* 299**

1.	L'obligation de l'employeur de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs	299
2.	Le champ d'application du <i>Code civil du Québec</i> en matière de harcèlement et de lésions psychologiques	300
3.	Les conditions d'exercice d'un recours civil	301
3.1	Les principes de la responsabilité civile	301
3.2	La responsabilité de l'employeur à titre de commettant	302
3.2.1	Faute du préposé.	304
3.2.2	Lien de préposition.	304
3.2.3	Exécution des fonctions	304
3.3	La responsabilité de l'employeur à titre personnel . . .	305
3.4	L'impact de l'application du Code civil	306

Chapitre V- Les conflits juridictionnels 307

1.	Le cas du salarié couvert par une convention collective . . .	307
----	---	-----

2. Le cas du travailleur victime d'une lésion professionnelle.	311
3. Le recours prévu à la <i>Loi sur les normes du travail</i>	315
Chapitre VI- Notions médicales reliées aux réclamations pour lésions psychologiques	319
1. Ce qu'est le stress, un des facteurs de risque des troubles mentaux	319
1.1 Définition du stress	319
1.2 Les stratégies d'adaptation	321
1.3 Les facteurs de stress psychosocial.	324
2. Graphique d'un modèle de <i>continuum</i> de l'état psychique d'un travailleur	325
2.1 Définitions des composantes du <i>continuum</i>	326
2.1.1 Définition de la détresse psychologique.	327
2.1.2 Définition du trouble mental	327
2.1.3 Définition de la notion d'incapacité au travail.	328
2.2 Le DSM	329
2.3 Les causes des troubles mentaux.	331
3. La classification des troubles mentaux	333
3.1 Axe I	333
3.2 Axe II.	333
3.3 Axe III	335
3.4 Axe IV	336
3.4.1 Effets modérateurs.	338
3.4.2 Les autres facteurs.	339
3.4.3 Facteurs prédisposants	339

3.4.4	Facteurs déclencheurs	339
3.4.5	Facteurs perpétuants	340
3.5	Axe V	340
4.	Le pronostic	341
5.	La rémission	343
6.	L'évaluation d'un trouble mental par tout professionnel de la santé et l'expertise psychiatrique	344
6.1	Critères permettant de déterminer la qualité de l'évaluation d'un trouble mental	344
6.2	L'expertise psychiatrique	349
6.2.1	Critères dont tient compte la C.S.S.T. lorsqu'elle évalue une expertise psychiatrique	350
6.2.2	Guide pour préparer l'expertise reliée à un trouble mental	351
7.	Les limitations fonctionnelles et les déficits anatomo- physiologiques (DAP) selon la C.S.S.T.	353
7.1	Le Barème décrit les limitations fonctionnelles	353
7.2	L'évaluation des limitations fonctionnelles	355
7.3	L'évaluation du DAP	355
8.	Conclusion	358
	Bibliographie	359
	Table de la législation	371
	Table de la jurisprudence	379
	Index analytique	461