

## TABLE DES MATIÈRES

<b>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)</b> . . . . .	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 liée 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 <sup>er</sup> 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
	<b>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 . . . . .</b>	<b>241</b>
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
<b>Chapitre VI- Notions médicales reliées aux réclamations pour lésions psychologiques . . . . .</b>	<b>319</b>
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
	<b>Bibliographie . . . . .</b>	<b>359</b>
	<b>Table de la législation . . . . .</b>	<b>371</b>
	<b>Table de la jurisprudence . . . . .</b>	<b>379</b>
	<b>Index analytique . . . . .</b>	<b>461</b>