

SANTÉ ET SÉCURITÉ



Harcèlement psychologique et maladies professionnelles

HARMONISATION DES MÉCANISMES DE DÉDOMMAGEMENT

Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant le harcèlement psychologique sont en vigueur depuis le 1^{er} juin dernier. Ces dispositions consacrent notamment le droit, pour tout travailleur, de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement et l'obligation faite aux employeurs de prendre les moyens raisonnables pour le prévenir et le faire cesser lorsque la situation est portée à leur attention. Des recours et des compensations sont également prévus pour les personnes victimes de harcèlement.

Mais qu'en est-il de ces nouvelles dispositions, lorsque la personne qui est victime de harcèlement psychologique au travail souffre, à la suite du stress subi, d'une lésion professionnelle et qu'elle s'absente de son travail ?

Tout d'abord, rappelons que l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique ne crée pas de nouveaux droits ni de nouvelles obligations au regard du régime actuel de santé et sécurité du travail. Bien avant l'adoption de ces dernières dispositions, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) traitait déjà des demandes d'indemnisation de lésion professionnelle à la suite de harcèlement subi en milieu de travail.

Les compensations

Concernant la situation des personnes qui souffrent d'une lésion professionnelle à la suite de harcèlement psychologique subi au travail, la LATMP et la LNT ont fait l'objet de deux harmonisations importantes. Mais, avant de décrire ces harmonisations, il importe de rappeler quels sont les mécanismes de dédommagement que prévoit la LNT pour les personnes victimes de harcèlement. C'est sur ce plan que les harmonisations ont été faites.

L'article 123.15 de la LNT prévoit que, si l'instance qui entend le recours pour harcèlement (l'arbitre de grief dans le cas d'une personne syndiquée) considère qu'une personne a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations (art. 81.19), il peut alors rendre toute décision juste et raisonnable et notamment ordonner à l'employeur de : [1] réintégrer le salarié ; [2] payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu ; [3] prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ; [4] verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ; [5] verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ; [6] financer le soutien psychologique requis par le salarié pour une période raisonnable qu'elle détermine ; [7] modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Première harmonisation

Afin d'empêcher le cumul des prestations, les nouvelles dispositions de la LNT précisent les règles applicables au travailleur qui est victime d'une lésion professionnelle consécutive à du harcèlement psychologique subi au travail.

Ainsi, pour éviter le paiement en double de prestations et, dans certains cas, pour permettre le remboursement à l'employeur de certains frais, l'article 144.1 de la LATMP a été modifié pour permettre la déduction de certaines sommes de l'« indemnité de remplacement du revenu » (IRR) versée par la CSST à la personne victime de harcèlement.

Dans ce cas, la CSST déduit la somme reçue de l'IRR à laquelle a droit le travailleur, conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 2^o

de l'article 123.15 de la LNT pour la même période que celle qui est couverte par l'indemnité de remplacement du revenu. La CSST remet la somme ainsi déduite à l'employeur qui l'a payée.

La CSST rembourse également à l'employeur la somme qu'il a payée conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 6^o de l'article 123.15 de la LNT, jusqu'à concurrence des frais auxquels a droit le travailleur en vertu de ce que rembourse déjà la CSST.

Deuxième harmonisation

De plus, comme le législateur n'a pas voulu déroger au principe du « sans égard à la faute » qui gouverne la LATMP, l'article 123.16 de la LNT¹ stipule que les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas durant la période où un travailleur est reconnu, au sens de la LATMP, comme ayant été victime d'une lésion professionnelle consécutive à du harcèlement psychologique subi au travail.

En fait, lorsque l'instance qui entend le recours estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle, elle réserve sa décision en regard des paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 de la LNT.

1. LNT, article 123.16. Les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour la période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (c. A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations de travail (ou l'arbitre de grief) estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4 et 6.