



## Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

16 janvier 2020

### ▼ **Lésion professionnelle (harcèlement psychologique et racisme)**

Un salarié peut-il subir une lésion professionnelle en raison d'intimidation et de racisme au travail?

#### **Les faits**

A.G. est à l'emploi d'une entreprise depuis 2013. En décembre 2016, il consulte un médecin et un arrêt de travail s'ensuit, lié à un diagnostic de trouble d'adaptation aigu.

A.G. décide alors de déposer une réclamation pour lésion professionnelle alléguant du harcèlement psychologique, être victime de racisme et vivre de l'isolement découlant d'un cumul d'événements survenus au cours de la dernière année.

A.G. rapporte plusieurs comportements de la part d'un collègue, dont les suivants :

- Dès son arrivée dans le département en mars 2016, son collègue le questionne sur son affectation à ce département, l'accuse à quelques reprises de vouloir prendre sa place et ajoute : « ici, c'est moi le chef ».
- Son collègue prétend qu'il doit lui demander la permission avant d'aller aux toilettes.
- Son collègue répète constamment : « ici au Canada, c'est ma parole contre la tienne ».
- Pendant qu'il travaille, son collègue lui répète régulièrement : « plus vite, plus vite », « dépêche-toi », « je vais sortir mon fouet ».
- À 5 reprises, son collègue lui dit : « Tu es un noir, tu dois travailler plus fort ».
- À 3 reprises, son collègue le traite de « nègre ».

- À 5 reprises, son collègue lui dit : « dépêche-toi, ton frère est là » en faisant référence à un masque de singe (de type Halloween) accroché dans l'espace de travail.
- Le 30 novembre, vers 14 h, son collègue a porté ses doigts à son nez comme font les gorilles ou les singes, en respirant fort, et s'est tourné pour montrer son postérieur à monsieur A.G.

### **A.G. a-t-il subi un accident du travail?**

Pour répondre à la question, il faut déterminer si les faits possèdent objectivement un caractère traumatisant et débordent du cadre normal de travail faisant en sorte qu'ils ont un caractère imprévu et soudain, le tout tel que requis par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Bien que cela puisse paraître évident, la CNESST avait initialement refusé la réclamation au motif que les incidents survenus avec le collègue de travail relevaient du cadre normal du travail.

Le Tribunal administratif du travail a, pour sa part, considéré que les paroles et les gestes du collègue ont porté atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique du travailleur.

Ayant conclu que les événements survenus au travail ont un caractère objectivement traumatisant et qu'ils débordent du cadre normal de travail, la preuve permet aussi de conclure qu'il n'existe aucune autre cause possible de la lésion psychologique; le Tribunal estime que cette lésion est d'origine professionnelle.

### **Bonnes pratiques**

- Rappeler, par l'intermédiaire de sa politique de harcèlement, les comportements indésirables au travail;
- Adopter une politique sur la diversité et l'intégration en entreprise, s'il y a lieu;
- Diffuser l'information relative à ces politiques et à la vision de l'organisation sur cet enjeu;

- Susciter l'intérêt des employés en donnant des formations obligatoires sur le sujet;
- Favoriser un dialogue ouvert à propos de la diversité culturelle afin de prévenir et de combattre le racisme et les préjugés;
- Organiser des activités de groupe afin de créer des rapprochements entre les employés;
- Être alerte;

En d'autres termes, une surveillance proactive continue est nécessaire afin de permettre à une organisation de déceler les problèmes potentiels et d'être en mesure de les régler rapidement et efficacement;

- Intervenir auprès des employés qui adoptent des comportements indésirables dès les premiers gestes afin d'éviter que les collègues prennent pour acquis que ces comportements sont tolérés;
- Appliquer des mesures disciplinaires lorsque requis.

Une note rédigée par M<sup>e</sup> Éline Léger et M<sup>e</sup> Cynthia Bachaalani de chez **FASKEN**