



## Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

11 mars 2020

### ▼ Évaluation annuelle et harcèlement psychologique

Des reproches formulés lors d'une évaluation de rendement peuvent-ils être assimilés à une manifestation de harcèlement psychologique?

C'est à cette question qu'était récemment confrontée la juge administrative Maryse Morin dans l'affaire *Labrie c. Alcoa Canada cie*<sup>1</sup>. Dans cette affaire, le plaignant alléguait que les reproches et les lacunes identifiés par l'employeur à son égard lors de ses évaluations de rendement constituaient du harcèlement psychologique.

### Réponse et décision

Après avoir passé en revue l'ensemble de la preuve au dossier, la juge administrative rappelle les grands principes applicables en matière de harcèlement psychologique, dont les suivants :

- Les événements qui découlent d'une situation normale dans un contexte de relations de travail, de l'exercice légitime des droits de direction, d'une situation conflictuelle ou d'une attitude de victimisation ne pourront constituer du harcèlement psychologique.
- Le critère d'analyse est celui de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans la même situation que le plaignant.
- La perception du plaignant est pertinente, mais non déterminante.

<sup>1</sup> *Labrie c. Alcoa Canada cie*, 2019 QCTAT 3883.

À la lumière de la preuve administrée, le tribunal conclut que lorsqu'un employeur identifie certaines lacunes à corriger lors d'une évaluation de rendement, on ne saurait parler de harcèlement psychologique. Au contraire, il s'agit de la marche à suivre.

Il ne faut pas confondre harcèlement psychologique et exercice légitime des droits de gérance. La position de subordination dans laquelle se place tout salarié en vertu de son contrat de travail implique, entre autres choses, le droit de l'employeur de faire exécuter le travail selon certaines instructions.

Ce n'est qu'en cas d'abus que l'on basculera du côté du harcèlement psychologique.

## **Bonnes pratiques**

Voici quelques bonnes pratiques en matière d'évaluation de rendement :

- Identifier clairement les lacunes;
- Présenter des moyens par lesquels ces lacunes peuvent être corrigées;
- Identifier clairement les attentes;
- Utiliser des critères d'évaluation objectifs, lorsque possible;
- Être à l'écoute du salarié évalué.

Une note rédigée par M<sup>e</sup> Paul Côté Lépine de chez **FASKEN**