

L'INSPECTEUR, LE NOUVEAU CADRE D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'INSPECTION ET LE HARCELEMENT AU TRAVAIL



PAR **Maryline Rosan**

Nombreux sont les employeurs qui sourcilieraient à la réception d'un avis de correction, émis par un inspecteur de la CSST, leur demandant d'apporter des modifications à leur politique de harcèlement. *Mais qu'est-ce qu'il connaît en matière de harcèlement ?, s'exclameraient les uns; de quoi se mêle-t-il ?, s'indigneraient les autres.*

Disons-le, pour bon nombre d'employeurs, ce type d'intervention ne serait rien de moins que de l'ingérence.

Mais il semble que certains juges administratifs ne le voient pas du même œil. Selon ces derniers, en l'absence d'une disposition spécifique traitant du harcèlement dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ou ses règlements, l'inspecteur peut s'appuyer sur une obligation générale de l'employeur pour justifier un avis de correction, et ce, même en l'absence d'un danger.

Considérant le nouveau cadre d'intervention en matière d'inspection de la CSST, reste à savoir comment celle-ci interviendra dans le futur.

L'AVIS DE CORRECTION : EST-CE UNE INTERVENTION JUSTIFIÉE EN L'ABSENCE DE DANGER ?

Pour illustrer la problématique, citons un récent jugement, soit l'affaire *Sobey's*¹. Dans celle-ci, l'inspecteur répond à une plainte d'un travailleur dans le cadre d'un droit de refus. Mais le travailleur se désiste. Toutefois, l'inspecteur profite de son passage pour examiner la politique de harcèlement de l'employeur. En dépit des modifications apportées par l'employeur à la suite d'un avis de correction émis par l'inspecteur, celui-ci soulève des lacunes et demande encore des corrections. Pour justifier son avis de correction, l'inspecteur

s'appuie sur le libellé du 5^e alinéa de l'article 51 de la LSST et de l'article 182. Rappelons que l'article 51 (5) stipule que l'employeur doit « utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer des risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travail ».

C'est à ce moment que l'employeur a refusé d'obtempérer aux demandes de l'inspecteur. La CSST a maintenu, en révision, la décision de l'inspecteur. Puis, l'employeur a porté l'affaire devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Sans restreindre la pertinence des nombreux arguments soulevés par l'employeur pour s'opposer à l'intervention de l'inspecteur en cette matière, il y a lieu, dans le cadre de cet article, de soulever l'argument de l'absence de danger justifiant l'avis de correction émis par l'inspecteur de la CSST.

Précisons, qu'en l'espèce, la CSST était du même avis que l'employeur à l'effet qu'aucun danger n'était précisé dans l'avis. Mais, contrairement à la position de l'employeur, pour la CSST, un avis de correction basé sur une obligation générale prévue à l'article 51 (5) de la LSST, n'impose pas, à l'inspecteur, l'obligation de préciser le danger.

OUVRONS UNE PARENTHÈSE...

Il existe une importante jurisprudence de la CLP, soutenue depuis plusieurs années, à l'effet qu'en l'absence d'une disposition spécifique dans la loi, l'inspecteur qui fonde son avis sur une obligation générale, prévue à l'article 51 de la LSST, doit préciser et énumérer le ou les dangers justifiant son avis de correction. Ce raisonnement est basé sur le fait que les obligations générales de l'article 51 de la LSST ne

peuvent se lire sans l'article 2 de la loi. Celui-ci stipule que l'objet de la loi est « ... l'élimination à la source même des **dangers** pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs ».

Par ailleurs, en prévision des augmentations des amendes à compter de juillet 2010, les employeurs avaient soulevé, à la CSST, la problématique que certains inspecteurs émettent des avis de correction discutables lorsqu'ils s'appuient sur une obligation générale. Ainsi, afin d'améliorer ses interventions sur le terrain, la CSST a produit un guide intitulé *Le cadre d'intervention en prévention-inspection – établissements*². Elle y précise, dans la section *Rédiger et transmettre un rapport d'intervention*, « lorsque l'inspecteur fait référence à l'article 51 de la LSST, il **précise le danger auquel le travailleur est exposé** ».

REVENONS À L'AFFAIRE SOBEY'S

Le juge administratif Maurice Sauvé a retenu les arguments de la CSST. L'avis de correction, se référant à une obligation générale prévue à l'article 51, n'oblige pas l'inspecteur à préciser un danger. À partir d'une certaine jurisprudence, la CLP a conclu que cet article pouvait se lire indépendamment de l'article 2. L'employeur a alors déposé une autre requête à la CLP par laquelle il a demandé la révision de ladite décision, invoquant *l'erreur manifeste* pour plusieurs motifs.

Le second juge administratif fut d'accord avec l'employeur à l'effet que le premier juge avait commis une erreur en considérant non pertinente la jurisprudence déposée par l'employeur. Selon cette jurisprudence, l'inspecteur ne pouvait émettre un avis de correction en vertu des articles 51 et 182 de la LSST, sans justifier celui-ci par l'exis-

1. *Sobey's Québec, Inc. et Déleg. SST & Co-pres. CSST-Sobey's, CLP*, 364943-71-0812 et 376712-71-0904, 30 avril 2010, M. Sauvé; Requête en révision ou en révocation : *Sobey's Québec, Inc. et Déleg. SST & Co-pres. CSST-Sobey's, CLP*, 364943-71-0812-R et 376712-71-0812-R, 10 novembre 2010, L. Boucher. NOTE : cette cause a été portée en appel à la Cour supérieure, dossier no 500-17-062420-107.

2. *Cadre d'intervention en prévention-inspection – établissements*, guide d'application, 2^e édition, p. 12 [www.csst.qc.ca/publications] (février 2011)

3. Précité note 2.

tence d'un ou de plusieurs dangers. D'autant plus que cela reflétait l'opinion majoritaire soutenue depuis plusieurs années par la CLP. Toutefois, conclut-il, le fait que le premier juge n'ait pas retenu cette jurisprudence n'est pas, en soi, une *erreur manifeste*. En effet, puisque l'interprétation du premier juge pouvait raisonnablement s'appuyer sur les dispositions législa-

tives soumises à son analyse, et qu'elle était partagée par d'autres juges administratifs du même tribunal, on ne pouvait conclure que celui-ci avait commis une *erreur manifeste*. Au moment de la rédaction de cet article, ce jugement a été porté en appel à la Cour supérieure. Ce sera donc un dossier à suivre.

Par ailleurs, on peut se demander si, avec le nouveau guide de la CSST³, les inspecteurs émettront, dans le futur, des avis de correction en matière de politique de harcèlement même en l'absence de danger. Si oui, on pourra se demander dans quelle mesure les « bottines » de la CSST « suivent ses babines » !

---> suite de la page 9

Les différentes lois imposent, à l'employeur, de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement, notamment par une politique sur le harcèlement psychologique au travail, dans laquelle il a notamment prévu une procédure de communication de la plainte, d'intervention et d'enquête. Tous les gestionnaires doivent être

formés en cette matière pour intervenir efficacement, le cas échéant.

Finalement, un « bon » citoyen corporatif, pour être crédible, doit exercer un devoir d'autorité auprès du harceleur. Dans certains cas, cela se traduira par l'imposition d'une sanction disciplinaire au harceleur. Rappelez-vous également ceci : personne ne fait

exception quant aux conséquences d'une conduite vexatoire. Col bleu ou col blanc, travailleur syndiqué ou non, superviseur, cadre intermédiaire ou supérieur... quelle que soit la fonction hiérarchique occupée dans l'organisation, personne ne peut harceler personne !

---> suite de la page 12

Qui sont les principales victimes ?

Les professions dans le secteur des services semblent les plus touchées. À titre d'exemple, les conducteurs d'autobus arrivent en tête de liste (10 % des cas), suivis de près des caissiers (9 %), du personnel en soins infirmiers (8 %), des travailleurs spécialisés dans la vente (6 %), ainsi que du personnel en enseignement (5 %), pour ne nommer que ceux-là... Les victimes indemnisées par la CSST sont en grande partie âgées entre 30 et 50 ans. Celles dans la quarantaine représentent le tiers des cas. Ces personnes sont majoritairement des femmes (55 %) par rapport aux hommes (45 %).

ET LA LUEUR D'ESPOIR DANS TOUT CELA...

En 2010, on estimait que l'on économiserait entre 2,97 et 11 milliards de dollars⁸ par année, au Canada, par la prévention des préjudices psychologiques découlant d'actions des employeurs. Selon un récent sondage nord-américain⁹, il semblerait que 24 % des entreprises prennent des mesures pour s'attaquer à la charge de travail excessive, 40 % cherchent à favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle de leurs employés, et 42 % prennent les moyens pour rassurer les employés, en agissant sur le facteur de stress relié à la peur de perdre son emploi. Ces actions ont

entraîné une diminution des jours perdus et du présentéisme, ainsi qu'une amélioration du bien-être.

EN CONCLUSION

Les lésions psychologiques indemnisées par la CSST, bien que peu nombreuses, s'avèrent tout de même préoccupantes. Qu'elles soient reliées à des facteurs personnels ou au travail, elles peuvent faire des ravages. Il faut donc en tenir compte !