

LES CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES D'UN ÉVÉNEMENT NE SUFFISENT PAS À ÉTABLIR UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

DHC Avocats
23 octobre 2026

Dans *Syndicat des employés-es cols blancs de la Mine Niobec inc. et Niobec inc.*^[1], l'arbitre rejette un grief de harcèlement psychologique lié au comportement d'un employé qui s'est présenté au travail vêtu notamment d'une cagoule, d'un masque à cartouche et d'un manteau d'hiver, en réaction aux mesures sanitaires liées à la COVID-19. Bien que cet événement ait provoqué un sentiment de peur chez une collègue et entraîné des conséquences psychologiques importantes, l'arbitre conclut qu'il ne constitue pas, à lui seul, un acte d'une gravité exceptionnelle et que l'employeur a satisfait à ses obligations.

Le 13 janvier 2022, un employé se présente ainsi au travail, suscitant l'inquiétude de certains collègues, dont la plaignante, Suzanne Harvey. Celle-ci développe par la suite un syndrome de stress post-traumatique reconnu comme une lésion professionnelle. En avril 2024, elle aperçoit de nouveau son collègue assis seul dans un local sombre et a l'impression qu'il la suit dans les installations. Ces événements ravivent ses craintes et aggravent ses symptômes, entraînant un nouvel arrêt de travail en mai 2024. Le Syndicat reproche, alors, à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement et protéger l'intégrité psychologique de la travailleuse. Il lui reproche également un suivi insuffisant lors du retour au travail du collègue, en 2022, puis à la suite des événements survenus en 2024.

L'arbitre estime toutefois que la preuve ne permet pas d'établir les éléments constitutifs du harcèlement psychologique. Les comportements antérieurs reprochés au collègue ne sont pas suffisamment démontrés, tandis que les événements de 2024 ne permettent pas objectivement de conclure à des conduites hostiles ou non désirées. Quant au port de la cagoule et des autres vêtements, malgré le caractère troublant de la scène et ses conséquences sur la travailleuse, l'incident ne constitue pas une conduite unique d'une gravité exceptionnelle au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Les conséquences psychologiques, aussi réelles soient-elles, ne suffisent pas à établir juridiquement le harcèlement.

Enfin, l'arbitre conclut que l'employeur a pris des mesures raisonnables, notamment en évaluant la situation, en assurant la supervision du collègue, en mandatant une firme externe et en imposant une suspension disciplinaire de 30 jours. Rappelant que les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité sont des obligations de moyens, il rejette le grief.

^[1] *Syndicat des employés-es cols blancs de la Mine Niobec inc. et Niobec inc.*, 2026 QCTA 427 (M^e Patrice Boudreau)