

CAPSULE SST # 42

Aide-mémoire sur le harcèlement psychologique

<p>Définition Article 81.18 de la LNT¹</p>	<p>« Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »</p>
<p>4 éléments constitutifs</p> <p>2 éléments si une seule conduite grave</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduite vexatoire manifestée par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés; ▪ Hostiles ou non désirés (l'intention n'a pas à être prise en considération); ▪ Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié; ▪ Milieu de travail néfaste. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié; ▪ Effet nocif continu pour le salarié.
<p>Droit des salariés Article 81.19 de la LNT</p>	<p>Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p>
<p>Obligations de l'employeur Article 81.19 de la LNT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique; ▪ Lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, prendre les mesures appropriées pour la faire cesser; ▪ Obligation de moyens et non de résultats : il ne peut garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement dans l'entreprise; ▪ L'ignorance d'une situation ne saurait exonérer l'employeur de ses obligations; ▪ L'employeur est tenu d'intervenir même lorsque le harceleur est un tiers.
<p>Droit de l'employeur (découlant de ses obligations)</p>	<p>Demander à ses employés qu'ils adoptent une conduite exempte de harcèlement non seulement à l'égard de leurs collègues, de leurs patrons mais aussi des tiers avec lesquels ils font affaire dans le cadre de leur emploi.</p>
<p>À qui s'appliquent les dispositions de la loi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les salariés syndiqués ou non syndiqués; ▪ Tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, y compris les cadres supérieurs; ▪ Tous les employeurs du Québec, autant du secteur privé que du secteur public; <p>Exception : salariés et employeurs qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral (assujettis au <i>Code canadien du travail</i>).</p>

¹ LNT : *Loi sur les normes du travail*.

<p>Ce qui peut constituer du harcèlement psychologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre, lui interdire de parler aux autres, etc.; ▪ Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler, empêcher les autres de lui adresser la parole, etc.; ▪ Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, etc.; ▪ Discréditer la personne : ne plus lui donner de tâches à réaliser, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer, etc.; ▪ Menacer, agresser la personne : hurler, bousculer, endommager ses biens; ▪ Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes, etc.
<p>Ce qui n'en est habituellement pas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exercice normal du droit de gérance; ▪ Conflits au travail; ▪ Stress lié à l'emploi; ▪ Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles.
<p>Principes de base de la prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un engagement clair et véritable comme employeur de prévenir et faire cesser le harcèlement; ▪ Agir en prévention (informer, former, sensibiliser, détecter les circonstances à risques, etc.); ▪ Mettre en place des mécanismes permettant de connaître et faire cesser les situations de harcèlement psychologique; ▪ Éviter la répétition de situation en apprenant des situations vécues.
<p>Recours Article 123.6 Article 81.20</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salariés non syndiqués et cadres supérieurs : plainte écrite à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). ▪ Salariés syndiqués qui possèdent un recours en vertu de leur convention collective : syndicat concerné. Utiliser la procédure prévue à la convention. L'instance chargée d'en décider sera l'arbitre de grief. <u>Les dispositions relatives au harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective à compter du 1^{er} juin 2004.</u>
<p>Délai de prescription</p>	<p>90 jours de la dernière manifestation.</p>
<p>Rôle de l'intervenant et rappels sur l'attitude à adopter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amener le plaignant à s'interroger sur sa situation; ▪ L'informer sur les dispositions légales en l'invitant à apprécier lui-même si ses droits ont été respectés ou non (effet miroir); ▪ Reconnaître que la personne vit une situation difficile au travail; ▪ Éviter de confirmer la personne dans son statut de victime. On ne peut porter un jugement sur une situation aussi complexe à partir du récit d'une seule personne; ▪ Relever les faits, l'aider à établir la chronologie des événements; ▪ Vérifier si elle est prête à exercer un recours.
<p>Questions à se poser (pour la personne plaignante)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une personne neutre, bien informée de toutes les circonstances, se trouvant dans la même situation, considérerait-elle cette conduite offensante? ▪ Les comportements, paroles, actes ou gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés? ▪ Est-ce que la conduite diminue, rabaisse ou cause une humiliation? ▪ La conduite rend-elle le milieu de travail néfaste? ▪ S'il s'agit d'une seule conduite grave, celle-ci a-t-elle un effet nocif qui se perpétue dans le temps?

<p>Que faire en cas de harcèlement psychologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parler du problème vécu avec un proche, une personne de confiance. Ne pas rester isolé; Dans la mesure du possible (pas nécessaire pour avoir droit au recours) : ▪ Exprimer très clairement à l'auteur du comportement non désiré sa volonté que cela cesse immédiatement; ▪ Vérifier à l'intérieur de l'entreprise s'il existe un mécanisme permettant de rapporter en toute discrétion le comportement non désiré; ▪ Porter la situation à l'attention de l'employeur qui doit mettre fin à cette conduite en apportant des mesures appropriées; ▪ Prendre des notes, recueillir des informations sur les faits vécus pour documenter une plainte; ▪ Communiquer avec son délégué syndical.
<p>Une plainte est déposée à la CNESST</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse de la recevabilité (si plainte jugée irrecevable : 30 jours pour demander une révision ou un transfert au Tribunal administratif du travail (TAT)); 2. Enquête; 3. Médiation – Secrétariat du travail (si accord des parties); 4. Décision (si plainte non fondée : 30 jours de la réception de la décision pour demander une révision); 5. Transfert au TAT – automatique si la plainte est jugée fondée, 30 jours de la décision ou de la réponse à la demande de révision si la plainte est jugée non fondée; 6. Audition au TAT (si la plainte est jugée fondée, la CNESST pourra représenter le salarié); 7. Conciliation au TAT (possible en tout temps avant la prise en délibéré); 8. Décision du TAT.
<p>Une plainte est faite auprès du syndicat²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une personne conseillère syndicale du SEP-B-Québec intervient de façon prioritaire. Elle doit identifier la problématique, offrir l'aide de personnes-ressources, s'il y a lieu, et tenter de trouver une solution; ▪ Si aucune solution n'est trouvée et qu'il s'agit, à première vue, d'une situation de harcèlement, un comité syndical d'enquête est formé. Le comité syndical est composé d'une personne conseillère et d'un membre syndiqué; ▪ Le comité prend connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation dénoncée. Il fait enquête et documente le ou les incidents. Il prend la version de la personne concernée par écrit ainsi que la version des personnes pouvant offrir des informations utiles. Avant de transmettre son rapport, le comité peut s'enquérir de l'aide du service juridique du SEP-B-Québec; ▪ Le comité soumet un rapport écrit contenant l'enquête, les constatations, des recommandations, de même que les observations du service juridique, s'il y a lieu; ▪ Le comité exécutif prend connaissance du rapport et rend la décision qu'il croit juste et appropriée, notamment de recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective³.

Alain Dugré
pour le comité SST

² Politique en matière de harcèlement du SEP-B-Québec.

³ Compte tenu des délais formels pour déposer un grief et pour ne pas être hors délai, le syndicat peut décider de déposer un grief rapidement, et ce, pour protéger les droits du membre plaignant.