

Quoi faire en cas de harcèlement psychologique au travail

Comme tous travailleurs, nous sommes en droit de s'attendre à travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique (article 81.19 de la [Loi sur les normes du travail](#)).

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (article 81.19 de la [Loi sur les normes du travail](#)).

De plus, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail nous précise que « Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous ! »

Par conséquent, **la première étape** lorsqu'une probable situation d'harcèlement psychologique se présente au travail, il est de notre responsabilité **d'aviser notre supérieur immédiat** pour que l'employeur puisse y remédier.

Si la situation vous touche personnellement et qu'elle se situe entre vous et votre supérieur immédiat, nous vous recommandons fortement d'en aviser votre Syndicat, pour que ce dernier puisse approcher le secteur des Relations de travail ou la personne de l'employeur responsable en la matière, pour faire en sorte que la situation cesse immédiatement et se règle.

Advenant que l'intervention de la direction n'ait porté fruit et que la situation d'harcèlement psychologique vous touche personnellement, nous recommandons dans une **deuxième étape** d'en **aviser votre Syndicat**, pour que ce dernier puisse approcher le secteur des Relations de travail ou la

CAPSULE SST # 12

personne de l'employeur responsable en la matière, pour faire en sorte que la situation cesse immédiatement et se règle.

Si la situation ne se règle pas, il faut passer à **l'étape 3**, soit de s'orienter vers les recours prévus en de telles circonstances.

Il est important à cette étape, que le membre **mette par écrit les faits**, qui amènent cette problématique de ressentiment d'harcèlement psychologique. Si le membre a besoin d'aide, il peut contacter de l'aide au [Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. \(GAIHST\)](#) au 514-526-0789, au département de relation d'aide pour de l'accompagnement psychologique et de l'aide technique dans la rédaction des faits. Le membre doit spécifier qu'il est syndiqué et qu'il n'a pas besoin du département des plaintes ni de l'aide juridique.

L'étape 4, consiste à **faire une allégation officielle de harcèlement** présentée par écrit à la personne responsable du Syndicat de l'application de sa [Politique en matière d'harcèlement](#) et qui fait état de comportements définis comme étant du harcèlement. Il est à noter qu'en cas de harcèlement psychologique au travail, le recours formel doit être exercé dans un délai de 2 ans après la dernière manifestation (article 123.7 de la [Loi sur les normes du travail](#)).

Par la suite, qui se croit victime de harcèlement et qui désire déposer une plainte auprès du CSSMB, doit le faire conformément via le mécanisme d'application (7-2) de sa [Politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail](#), qui spécifie à cette étape qu'il doit adresser sa plainte écrite à la Direction du Service des ressources humaines. Celle-ci doit notamment inclure les informations suivantes :

- **La nature des allégations;**
- **Le nom du mis en cause et la relation avec lui;**
- **La date du ou des événements ainsi que leurs descriptions;**
- **Le nom des témoins, s'il y a lieu;**
- **Les mesures correctives désirées.**

CAPSULE SST # 12

De son côté, le syndicat, ayant été informé par écrit par le membre qu'il souhaite faire une plainte formelle d'harcèlement psychologique, en réfère au bureau mère (SEP-B-Québec) pour qu'une personne conseillère, extérieure et indépendante, intervienne de façon prioritaire. Cette dernière identifie rapidement la problématique, offre le recours à des personnes ressources (délégué social, conciliateur, médiateur et tente de trouver une solution.

Si aucune solution n'est trouvée et qu'il s'agit à première vue, selon la personne conseillère syndicale, d'une situation de harcèlement, un comité syndical d'enquête « le comité » est formé afin de faire enquête relativement à l'avis écrit. Le comité est composé d'une personne conseillère syndicale et d'une personne salariée membre. La personne salariée membre a notamment le rôle d'assumer le support technique et administratif. Le comité agit selon le mode de preuve et de procédure qu'il croit juste et approprié. **Le comité prend connaissance de l'ensemble des éléments relatifs à la situation dénoncée.** Il documente le ou les incidents (moment, endroit, témoin, ce qui a été dit ou fait, etc.) Le comité prend la version de la personne concernée par écrit; il prend également les versions de toutes les personnes pouvant fournir des informations utiles. Avant de soumettre son rapport, le comité peut rencontrer une personne du service juridique du SEP-B-Québec. Une personne avocate peut rencontrer toute personne concernée en présence du comité. **Après avoir complété son enquête, le comité soumet un rapport écrit; ce rapport contient l'enquête, les constatations et recommandations. Il contient également les observations de la personne du service juridique du SEP-B-Québec le cas échéant.**

Le comité exécutif prend connaissance du rapport et rend la décision qu'il croit juste et appropriée, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment de recourir à la procédure de grief et d'arbitrage prévue au chapitre 9 de notre [convention collective](#). Il est à noter que le délai formel pour déposer un grief est maintenant de deux ans. Le syndicat avise alors l'employeur de ses intentions, après quoi, selon les résultats de son enquête, décidera de maintenir le grief et éventuellement le référer en arbitrage, s'il y a lieu, ou de s'en désister.