



Le harcèlement psychologique en milieu de travail

SCFP
Syndicat canadien de
la fonction publique

Service de la santé et de la sécurité du travail

Automne 2007



**Nous développerons le présent exposé
en cinq parties :**

1. La présentation et les principes du harcèlement psychologique au travail
2. Le harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*
3. Les obligations de l'employeur
4. Les obligations du syndicat face au membre qui se plaint de harcèlement psychologique
5. Les recours possibles



1re partie

**La présentation et les principes
du harcèlement psychologique au travail**



Loi sur les normes du travail

1^{er} juin 2004

Entrée en vigueur des dispositions visant à contrer
le harcèlement psychologique au travail



La Loi

Les articles pertinents de la Loi se retrouvent **en annexe** et méritent que l'on s'y attarde pour ensuite en faire l'analyse.



Le principe directeur

L'article 81.19 de la Loi énonce le *principe directeur* :

Tout salarié a droit à un milieu de travail*
exempt de harcèlement psychologique

* *Milieu de travail : réfère au lieu physique du travail et à tout lieu où le salarié peut être appelé à travailler dans le cadre de son emploi.*



Ce qui est établi par la loi :

● Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique de la part des :

- ✘ **Représentants de l'employeur**
- ✘ **Collègues de travail**
- ✘ **Autres salariés de l'entreprise**
- ✘ **Tiers** (tels les fournisseurs ou les clients avec lesquels l'entreprise et les salariés transigent dans le cadre du travail)



Article 81.20

Les dispositions des articles
81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 126.16
sont réputées faire partie intégrante
de toute convention collective. (...)



2e partie

Le harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail



La définition du harcèlement psychologique

- ✦ On entend par harcèlement psychologique une **conduite vexatoire**
 - qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés
 - qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
 - qui entraîne pour le salarié un milieu de travail néfaste




UNE CONDUITE VEXATOIRE

- ⇒ Il s'agit d'une attitude ou des comportements qui **blessent et humilient** la personne dans son amour-propre
- ⇒ C'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans l'accomplissement du travail



Une conduite vexatoire qui se répète...

Chacune des paroles, chacun des comportements, des actes ou des gestes pris isolément peut être bénin, anodin, mais c'est **l'ensemble ou l'accumulation** de ceux-ci qui permet de conclure à une situation de harcèlement.



La répétition n'est pas une composante essentielle s'il s'agit d'une conduite grave qui entraîne un effet nocif continu pour la personne visée.



... des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés ...

- Marquant l'hostilité
Pas nécessairement flagrants

OU

- Non désirés
Pas nécessairement verbalisés

**La preuve de l'intention malicieuse du harceleur
n'est pas nécessaire**



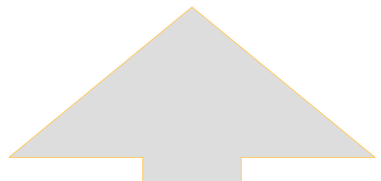
La conduite vexatoire - Suite

« qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou à l'intégrité physique du salarié »

Non-nécessité de preuve d'atteinte à la santé



Un milieu de travail néfaste



*Est un milieu dommageable qui nuit
à la personne victime de harcèlement psychologique
et qui lui crée un tort*



Critères d'identification

En matière de harcèlement psychologique, il faut *apprécier la situation dans une perspective globale* à partir du *point de vue objectif* de la victime présumée

C'est-à-dire en fonction de la notion de :
« *personne raisonnable placée dans la même situation* »

Les manifestations

du harcèlement psychologique

Les
comportements
en cause
sont multiples,
insidieux et
habituellement
liés à des
agressions cachées

- ✎ Empêcher la personne de s'exprimer
- ✎ Isoler la personne
- ✎ Déconsidérer la personne
- ✎ Discréditer la personne
- ✎ Menacer, agresser la personne
- ✎ Déstabiliser la personne
- ✎ Abuser de ses pouvoirs
- ✎ Etc.



Ne constitue pas du harcèlement psychologique :

- l'exercice normal du droit de gestion

- ✗ Les conflits de travail
- ✗ Le stress relié au travail



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

Par exemple :

- ☞ Une violence grave, physique ou verbale
- ☞ Une agression sexuelle



3e partie

Les obligations de l'employeur

- L'obligation de prévention
- L'obligation de correction



Article 81.19 LNT

Pour fournir au salarié un milieu exempt de harcèlement psychologique, la Loi impose aux employeurs deux obligations :

- ➔ **Une obligation de prévention**
- ➔ **Une obligation de correction**



L'obligation de prévention

- L'adoption d'une politique interne pour contrer le harcèlement psychologique
Une telle politique doit être diffusée et comprise des employés
- La mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes

Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat



L'obligation de correction

Lorsqu'une conduite de harcèlement psychologique est portée à la connaissance de l'employeur, ce dernier doit :

- 🐝 jouer un rôle actif et faire enquête
- 🐝 prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser et, s'il y a lieu, prendre les sanctions appropriées



4e partie

Les obligations du syndicat

face au membre qui se plaint de harcèlement psychologique

- Le devoir de juste représentation
- L'enquête du syndicat



Le devoir de juste représentation

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la CRT a compétence non seulement dans les cas de renvoi ou de mesures disciplinaires, mais également dans tous les cas de **violation du devoir de juste représentation**, y compris en matière de harcèlement psychologique.



Article 47.2 - Code du Travail

Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.



L'enquête du syndicat

✦ Les principes directeurs d'une enquête doivent être :

- Sérieux
- Rigoureux
- Exhaustifs
- Approfondis

✦ L'enquête doit être menée avec :

- Célérité
- Objectivité
- Discrétion
- Équité

Objectif poursuivi ⇔ La recherche des faits



Qui doit faire l'enquête?



Un membre du comité de grief

s'il s'agit de harcèlement psychologique
de la part d'un autre membre

Dans ce cas, la présumée victime et le préssumé harceleur,
chacun, ont le droit à une enquête distincte effectuée
par deux membres du comité de grief.



Les qualités d'un bon enquêteur

✿ Une bonne écoute

- Dans tout processus d'évaluation d'une plainte, c'est d'abord la victime qu'on doit écouter, et ce, avant même de poser des questions, d'enquêter ou d'accuser le présumé harceleur. La victime a besoin d'être écoutée.

✿ Neutralité et impartialité

- Les enquêteurs doivent avoir ces qualités et projeter ces qualités dans leur milieu.

✿ Une disponibilité

- Une enquête de harcèlement psychologique peut prendre beaucoup de temps et d'énergie.

✿ **Bien informé** en matière de harcèlement psychologique



Quand doit commencer l'enquête?

Plus vite votre enquête débutera et sera complétée et meilleures seront vos chances de connaître réellement ce qui s'est passé.

Attention au délai pour déposer votre grief !



Les principales étapes d'une enquête

1. Rencontre avec la présumée victime ou avec le présumé harceleur
2. Rencontre des témoins
3. Obtention des documents pertinents
4. Reprise des rencontres, s'il y a lieu
5. Conclusion de l'enquête
6. Rencontre avec le comité de grief



1. Rencontre avec la présumée victime ou avec le présumé harceleur

Lors de l'entrevue, posez des questions ouvertes

Les questions devraient vous permettre de découvrir ce qui s'est passé, situer dans le temps les événements décrits et identifier les témoins.

- × Que s'est-il passé?
- × Où?
- × Quand?
- × Par qui?
- × Combien de fois?
- × À quel intervalle?
- × Qui était présent?

- × Qui d'autres étaient là?
- × Que s'est-il passé avant?
- × Que s'est-il passé après?
- × Qu'avez-vous dit?
- × Comment avez-vous réagi?
- × Comment vous sentiez-vous?



1. Rencontre avec la présumée victime ou avec le présumé harceleur - Suite

- Demandez à la présumée victime une version écrite des événements
- Pour l'enquêteur du présumé harceleur : demandez au présumé harceleur une version écrite des événements



2. Rencontre des témoins

Rencontrez tous les témoins ou personnes pouvant apporter des informations sur la situation

Les rencontres doivent avoir lieu dans un endroit confortable, privé où les gens se sentent à l'aise.



Suite des étapes 3, 4 et 5

3. Obtenez les documents pertinents
4. Reprenez les rencontres, s'il y a lieu, afin d'obtenir des clarifications ou des précisions
5. Conclusion de l'enquête



6. Rencontre avec le comité de grief

- Les enquêteurs soumettent respectivement leur rapport d'enquête au comité de grief qui décide s'il y a ou non matière à grief
- Dans le cas où le comité déciderait qu'il y a matière à grief, une analyse doit être faite, à savoir si le syndicat représentera le présumé harceleur

N'oubliez jamais que **le devoir de représentation du syndicat** s'applique autant envers la présumée victime qu'envers le présumé harceleur



5e partie

Les recours possibles

- Le devoir de juste représentation
- L'enquête du syndicat



Délai pour déposer le grief

🕒 90 jours

de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique



Le libellé du grief

Au moment de la rédaction d'un grief contestant le harcèlement psychologique subi par un salarié, il importe de se rappeler les éléments suivants :

- Le grief doit viser l'employeur et non le prétendu harceleur
- Il faut mentionner l'existence de harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes
- Il faut réclamer à l'employeur les dommages auxquels le salarié a droit selon les circonstances
- Il faut réclamer le droit du salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique



Les pouvoirs d'ordonnance de l'arbitre

1. Réintégrer le salarié
2. Payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu
3. Prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
4. Verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux
5. Verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi
6. Financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine
7. Modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique

Lorsque l'arbitre estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2^o, 4^o et 6.



La réclamation à la CSST

- Lorsque le harcèlement « rend malade » le travailleur doit soumettre une réclamation à la CSST
 - Le délai est de 6 mois à compter de la lésion
 - Le fardeau de preuve incombe au travailleur