

Harcèlement psychologique en milieu de travail

L'IMPORTANCE DE PRIVILÉGIER LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

Le 6 novembre dernier, les applicatrices et applicateurs de convention collective des syndicats membres de la Fédération ont eu l'occasion d'assister à une conférence sur le thème du harcèlement psychologique. Offerte dans le cadre du Comité d'interprétation, de formation et d'application de la convention collective (CIFAC), cette présentation permettait notamment de répondre à plusieurs interrogations quant aux recours possibles et au rôle des syndicats. La conférencière invitée, Me Marie Jo Bouchard, avocate chez Melançon, Marceau, Grenier et Sciortino, a accepté de répondre à nos questions.

Pierre Avignon

Conseiller FEC-CSQ information et recherche

Comme les différents types de conflits liés au travail ne constituent pas tous des cas de harcèlement psychologique, il est tout d'abord nécessaire de définir de quoi il s'agit. Comme le rappelle Marie Jo Bouchard: «Dans une situation de conflit, les deux parties sont à armes égales, sans situation d'infériorité. Dans le cas de harcèlement, une des deux parties est nettement diminuée et désavantagée.» La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme «une 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» (article 81.18). C'est donc l'ensemble de ces éléments qui constitue des cas de harcèlement. Ainsi, l'exercice du droit de gérance des directions de cégep ne peut pas être assimilé à du harcèlement psychologique, «même s'il peut entraîner du stress ou des inconforts».

Une obligation de prévention qui incombe à l'employeur

«Selon la Loi sur les normes du travail, l'obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique incombe à l'employeur», rappelle Me Bouchard. Cependant, «le rôle du syndicat peut consister à collaborer avec l'employeur afin de mettre en place des mécanismes qui empêchent de telles situations de se produire». Les organisations syndicales devant assurer leur devoir de représentation envers leurs membres se retrouvent parfois dans des situations délicates, notamment dans les cas où la situation présumée de harcèlement s'exerce entre collègues (50% des cas). Les officiers syndicaux peuvent, par exemple, être appelés à représenter les deux parties en cause lorsque la personne accusée de harcèlement souhaite se défendre à la suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire par l'employeur. Il est alors recommandé qu'un représentant syndical soit assigné pour chacun de ces membres, c'est-à-dire un pour la victime de harcèlement psychologique et un autre pour celui ayant été l'objet d'une mesure disciplinaire à la suite de l'exercice de harcèlement psychologique.

«Quand un travailleur prétend être victime de harcèlement psychologique, une enquête doit être réalisée par le syndicat, en parallèle de celle de l'employeur ou même de façon conjointe avec ce dernier, et ce, afin d'évaluer le fondement de la plainte et la possibilité qu'un grief soit déposé. Par ailleurs, comme il est impératif de respecter le délai de 90 jours pour déposer un grief, il est prudent d'effectuer ce dépôt afin de respecter ledit délai et ensuite d'entreprendre l'enquête afin d'évaluer les chances de succès du grief en arbitrage. Dans le cadre d'une enquête conjointe, les deux parties nomment un enquêteur afin de déterminer s'il y a harcèlement ou non. L'enquête conjointe a plusieurs avantages, notamment le partage des coûts, l'absence de la tenue de deux enquêtes parallèles et le fait de lier les deux parties quant à sa conclusion», précise madame Bouchard. Cette enquête peut être menée par différentes personnes, comme un médiateur externe spécialisé. Elle va permettre de déterminer les faits en rencontrant la présumée victime, le présumé harceleur et les témoins, le



Paul Bordelieu

cas échéant, afin de déterminer s'il y a ou non harcèlement psychologique. Si tel est le cas, l'employeur fera droit au grief demandant principalement la cessation du harcèlement, mais pouvant également réclamer le remboursement des frais de psychologue, le paiement de dommages pour atteinte à un droit prévu par la Charte des droits et libertés de la personne, etc. En cas contraire, s'il n'y a pas de harcèlement psychologique, le syndicat se désistera alors du grief préalablement déposé.

S'il y a judiciarisation du dossier, qu'un employeur a fait défaut de respecter les obligations qui lui incombent et qu'un décideur statue qu'il y a eu harcèlement psychologique, les mesures de réparation sont notamment celles prévues à l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail. Parmi ces dernières, mentionnons par exemple les dommages et intérêts punitifs ou moraux, le financement du soutien psychologique ou la mise en œuvre de moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement (exemple: réorganisation de l'équipe de travail ou encadrement des interventions publiques).

Modes alternatifs de règlement des conflits

«L'enquête syndicale, conjointe ou non avec l'employeur, permettra d'évaluer le bien-fondé d'un grief et ses chances de succès en arbitrage au regard des éléments constitutifs du harcèlement psychologique tel que décrit dans la Loi sur les normes du travail. Lorsque le syndicat décide de déposer un grief, tel que mentionné précédemment, il doit respecter le délai de

90 jours de la dernière manifestation des faits à l'origine du harcèlement. Par contre, une convention collective peut prévoir un délai supérieur, ce qui n'est pas le cas pour la convention des enseignantes et enseignants de cégep», explique Me Bouchard. Cependant, sachant qu'une minorité (environ 15%) des dossiers litigieux sont reconnus comme étant réellement fondés, la voie juridique ne doit pas forcément être privilégiée, car elle peut mener à une détérioration de la situation.

«Le recours aux modes alternatifs de règlement doit également être envisagé et privilégié en matière de dossier de harcèlement psychologique. Il faut éviter, si possible, que celui-ci persiste ou ne s'amplifie, alors que les parties en cause n'ont pas tenté de régler, préalablement, leur problématique avec la participation d'une tierce personne spécialisée dans le règlement de conflit.» Le recours à la médiation ou à la conciliation peut en effet permettre de solutionner ce conflit sans recourir à la procédure de grief.

Le harcèlement psychologique est donc largement défini par la Loi sur les normes du travail et la jurisprudence qui précèdent notamment les obligations pour l'employeur ainsi que le recours applicable. Cependant, la prévention des situations de harcèlement psychologique dans nos milieux de travail demeure l'élément clé. Pour cela, l'action syndicale en faveur d'un meilleur respect de nos droits par les directions et d'une amélioration de nos conditions générales de travail (notamment l'insécurité d'emploi et l'augmentation de la charge de travail) peut constituer un élément important visant à prévenir les cas de harcèlement psychologique.

Harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué: quelques chiffres

- En 2015, 13% des personnes membres de la CSQ interrogées ont affirmé avoir vécu du harcèlement psychologique au cours des 12 derniers mois.
- Source du harcèlement:
 - plus de 50% d'un ou plusieurs collègues;
 - 20% supérieur hiérarchique;
 - et moins de 20% de la «clientèle».
- Facteur principal de déclenchement: changement dans l'organisation.

Données extraites d'une présentation de Pierre Lefebvre, conseiller syndical CSQ intitulée: «Harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué», décembre 2015



La Personnelle +
Les protections RésAut CSQ =
la bonne combinaison pour vos besoins
en assurances auto, habitation et entreprise

Assureur choisi par la CSQ

laPersonnelle
La bonne combinaison.

30 ans d'expertise

Assurance auto, habitation et entreprise

Demandez une soumission et comparez
1 888 476-8737
csq.lapersonnelle.com

Certains conditions s'appliquent. La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



facebook.com/feccsq



@FECCSQ



fec.csq.qc.net

L'ENJEU EXPRESS

Volume 10, Numéro 1
Février 2016

Publication officielle
de la Fédération
des enseignantes
et enseignants de CEGEP
(FEC-CSQ)

Siège social:
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec)
H1L 6P3
Téléphone: 514 356-8888
Télécopie: 514 354-8535
Courriel: fec@csq.qc.net
Site Web: fec.csq.qc.net

Rédacteur en chef:
Pierre Avignon
Secrétariat: Sophie Domingue
Design graphique:
Denis Bernard
Graphisme: Interscript inc.
Responsable de la production:
Johanne Boucher

Impression: Transcontinental
Tirage: 2 500 exemplaires
Dépôt légal: Bibliothèque nationale
du Québec

