



Communiqué 2021-10
Dépôt d'un grief syndical
08 mars 2021

Message aux membres

Depuis longtemps, la Fraternité dénonce les problèmes d'harcèlement et le climat de travail néfaste que subit nos membres à travers la province. Un environnement toxique s'est installé progressivement dans différents milieux de travail à la fois par l'action et l'inaction de l'employeur.

Bien qu'il y ait eu certains règlements dans des dossiers, cela demande souvent de judiciairiser ceux-ci impliquant des démarches de longue haleine pour l'exécutif syndical. Plusieurs d'entre vous se souviendront d'enquêtes douteuses d'avocats/enquêteurs, de bureaux fermés ou scindés, de plans de gestion sur le climat ne reposant presque uniquement sur le dos de nos membres, de représailles de type ricochet, etc. Cela a entraîné des effets négatifs pour nos membres et leur famille tel que : départ hâtif à la retraite, départ vers un autre emploi, déplacement de personnel en mobilité, dépression, arrêt de travail ou encore à des événements tragiques. Encore aujourd'hui, cette situation se poursuit et met en danger nos membres jour après jour. Il y a redondance dans le modèle et il faut agir...

La Fraternité dépose donc un grief afin d'ordonner à l'employeur de rencontrer ses obligations en matière de santé et de sécurité, mais aussi afin de s'assurer que vous puissiez travailler dans un milieu sain. La situation est très préoccupante en ce moment et nous nous devons d'agir rapidement.

Obligations de l'employeur

L'employeur est obligé de fournir à ses personnes salariées un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Il doit s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir le harcèlement.

La jurisprudence a reconnu que l'employeur doit intervenir, dès qu'il est informé d'une situation susceptible de constituer du harcèlement psychologique. Tel que mentionné ci-haut, la première étape de son intervention devrait normalement être la tenue d'une enquête afin d'obtenir tous les faits. Mais sachez qu'en tout temps vous pouvez aussi déposer, en plus d'un grief, une demande de réclamation au niveau des accidents de travail si vous êtes victime d'harcèlement et que vous avez besoin d'un arrêt de travail, en mentionnant à votre médecin que cette situation est reliée à votre travail, le diagnostic reconnu en matière d'accident du travail est le « trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive ».

Historique

C'est en 2002 que le législateur québécois a décidé de s'attaquer à la problématique du harcèlement psychologique en milieu de travail en modifiant la Loi sur les normes du travail (L.N.T.), afin d'introduire un nouveau recours à l'encontre d'une telle pratique, mais également de préciser les obligations de l'employeur à cet égard.

Lors de l'introduction de ce nouveau recours, le législateur a clairement énoncé l'objectif visé: assurer à tout salarié un milieu de travail exempt de harcèlement.

Nous sommes en 2021 et le sujet demeure encore aujourd'hui au cœur de l'actualité dans votre milieu du travail. Certains de vos collègues demeurent actuellement confrontés à des agissements qui empoisonnent le climat de travail. L'employeur doit redoubler de vigilance et mettre à jour sa pratique afin de répondre à une problématique qui entraîne des coûts humains et financiers importants.

C'est quoi le harcèlement?

Définition du harcèlement psychologique

La définition prévue à la L.N.T.

Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 L.N.T.:

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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.

De façon relativement constante, les tribunaux ont souligné que la définition législative du harcèlement psychologique comporte cinq éléments qui doivent impérativement être rencontrés afin de conclure à une situation de harcèlement psychologique.

Par ailleurs, les tribunaux ont apporté certaines précisions relatives à ces cinq éléments:

1. La conduite vexatoire humilie ou blesse quelqu'un dans son amour-propre et lui cause des tourments. La conduite vexatoire ne se manifeste pas nécessairement par une action positive. L'omission d'agir, la passivité peuvent constituer une conduite vexatoire en certaines circonstances. L'intention malveillante de la personne visée par la plainte n'est pas nécessaire afin de conclure à une conduite vexatoire. Ce sont les effets des comportements sur la victime auxquels il faut s'attarder;

2. Le caractère répétitif des comportements signifie que la situation doit faire l'objet d'une analyse globale afin de conclure si l'accumulation de gestes et comportements constitue, dans son ensemble, du harcèlement psychologique. Un comportement qui ne constitue pas en soi du harcèlement psychologique peut le devenir s'il se reproduit fréquemment;

3. Le caractère hostile ou non désiré signifie que le comportement n'a pas été recherché, voulu ou souhaité, ni explicitement ni implicitement. Il faut apprécier le caractère hostile ou non désiré en adoptant le point de vue de la victime raisonnable;

4. L'atteinte à la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique du salarié. L'atteinte à la dignité vise les attributs fondamentaux de la personne humaine, sans nécessiter de séquelles permanentes. Elle affecte le respect de la personne et son estime personnelle. Elle ne nécessite pas de preuve de séquelles physiques ou psychologiques. L'atteinte à l'intégrité du salarié doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, affectent de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime;

5. Le milieu de travail néfaste est un milieu nuisible, malsain, dommageable pour le salarié. Il ne permet pas la réalisation des objectifs liés au contrat de travail de façon saine. Le milieu de travail doit être apprécié de façon objective. Le fait qu'un salarié continue de travailler dans le milieu de travail ne signifie pas que ce milieu de travail n'était pas néfaste. À cet égard, la Cour supérieure mentionne : "*On ne pourrait exiger qu'un salarié qui se dit victime de harcèlement psychologique au travail soit aussi obligé de renoncer à son droit d'y travailler. Au contraire, l'objectif*

de la loi est d'assainir le milieu de travail et non pas d'éliminer le problème par l'exclusion de la victime"¹

Par ailleurs, au niveau du recours en CNESST en cas de déclaration d'accident du travail, les critères sont différents. Il nous suffit seulement de démontrer que l'évènement est relié directement au diagnostic et ensuite de faire la preuve par le biais des grands courants jurisprudentiels que les événements décrits dépassent le cadre normal habituel et prévisible du milieu de travail ce qui entraîne une lésion professionnelle, soit un « trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive ».

Afin de connaître la situation actuelle au niveau de climat de travail nous vous demandons de remplir un sondage. Vous recevrez par courriel de la part de l'Alliance de la fonction publique du Canada une invitation à y participer. Cela nous aidera grandement à avoir une vue d'ensemble sur la situation actuelle et de faire les représentations nécessaires à cet effet par la suite.

Votre Exécutif

¹ 1. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Saintonge, 2009 QCCS 5097, para. 14.