

Trois-Rivières, le 1<sup>er</sup> juin 2010 – En juin 2004, des articles de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant le harcèlement psychologique au travail entraient en vigueur. Ces nouveaux articles servaient à définir le harcèlement psychologique, identifier les obligations de l'employeur et prévoir un mécanisme de recours.

Plus de cinq ans après l'entrée en vigueur de ces normes, les groupes membres du Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) constatent que l'application actuelle de la Loi et le rôle des différentes instances ne corrigent pas toutes les problématiques liées au harcèlement en milieu de travail. Bien que de nombreuses actions soient nécessaires pour rendre le recours réellement efficace, le FDNS a déterminé des mesures plus urgentes pour les victimes de harcèlement.

Le Front de défense des non-syndiquéEs demande au Ministre du travail, ainsi qu'à d'autres ressources gouvernementales d'agir rapidement pour corriger cette situation afin de protéger adéquatement les victimes de ce phénomène.

En cette journée symbolique du 1<sup>er</sup> juin, le FDNS procède au lancement d'une vaste campagne d'appui à ses revendications prioritaires concernant le harcèlement psychologique au travail afin de sensibiliser la population, les employeurs et les élu-es à l'importance de lutter efficacement contre le harcèlement psychologique au travail. Cette campagne invite les organisations syndicales et communautaires, les employeurs et la population à l'appuyer par la signature d'une lettre d'appui. La lettre d'appui type est disponible en version électronique sur [www.canosmauricie.org](http://www.canosmauricie.org), [www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca) et [www.illusionemploi.org](http://www.illusionemploi.org). Nous ferons part des résultats de cette campagne à l'hiver 2010.

La Commission des normes du travail doit assurer un service qui respecte le droit des personnes salariées à exercer leur recours en vertu de LNT et mette de l'avant des moyens d'action et de sensibilisation pour contrer le harcèlement psychologique au travail.

Parmi les modifications demandées, notons l'importance que la Direction du service des renseignements de la Commission des normes du travail (CNT) interdise aux préposé-es aux renseignements d'émettre un avis personnel ou de tenter de dissuader les personnes à déposer une plainte. Plusieurs membres du FDNS qui interviennent directement avec les travailleuses et travailleurs non syndiqués ont malheureusement documenté plusieurs situations de ce genre.

Il est essentiel que la LNT énonce clairement l'obligation de l'employeur d'adopter une politique contre le harcèlement psychologique et de mettre en place un mécanisme interne de plainte. Cette information doit être obligatoirement affichée de façon à ce que toute personne à son emploi y ait accès. La LNT doit également prévoir une procédure pour que toute personne salariée puisse déposer une plainte pour le motif que l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière de prévention du harcèlement..

Parmi les actions les plus pressantes, la CNT doit mettre en place une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement au travail, incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire. Cette campagne devra faire état des obligations de l'employeur et des conséquences de ne pas s'y conformer.

Lors des enquêtes de surveillance et du traitement des plaintes pour harcèlement, la Commission doit vérifier si les employeurs respectent leurs obligations et leur donner un avertissement s'ils dérogent à leur devoir. Et que la CNT puisse entreprendre des poursuites contre les employeurs qui ne sont pas conformés suite à un tel avertissement.

Pour assurer aux personnes salariées une vue d'ensemble de leurs recours, ainsi que le bien fondé de leur plainte, la CNT doit assurer aux salarié-es l'accès gratuit à un avis juridique auprès des services juridiques de la Commission ou d'un bureau externe et ce, dès la réception de la plainte. En conséquence, les ressources allouées aux Services juridiques de la CNT doivent être augmentées. La CNT devra aussi publier annuellement un portrait des ententes conclues en médiation et en fournir une copie au salarié-e dès le dépôt de la plainte. Il est aussi important que toutes les ententes prises en conciliation prédécisionnelle ou négociées hors cours soient entérinées par la Commission des relations du travail et que les statistiques sur ces ententes soient publiées annuellement.

Pour terminer, le FDNS interpelle le Réseau de la santé et des services sociaux pour qu'il mette en place des ressources de soutien psychologique pour les victimes de harcèlement psychologique au travail. Ces ressources devront être spécifiquement adaptées aux besoins des victimes de harcèlement et adéquatement publicisées.

-30-

Pour informations ou entrevues :

Mélanie Gauvin, porte-parole nationale pour le FDNS 514-795-0929

Manon Brunelle, porte parole pour l'Estrie 819-993-1870

Marie-Josée Magny, porte parole pour la Mauricie et le Centre-du-Québec 819-692-2513

***A propos du Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS)***

*En tant que coalition, le FDNS regroupe près de 25 organisations tant des milieux communautaires que syndicales, qui partagent un objectif commun : améliorer les conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées. Au cœur de plusieurs campagnes sur l'augmentation du salaire minimum dont, la vaste campagne de 2007-2008 qui a mené au dépôt de plus de 27 000 signatures à l'Assemblée nationale, le FDNS s'est aussi penché sur plusieurs questions relatives au droit du travail. Il a publié une recherche sur le travail précaire et a été très actif durant la dernière réforme de la Loi sur les normes du travail.*