



SORTEZ DU NOIR...

**POUR UNE PROTECTION ADÉQUATE CONTRE LE
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET POUR
DES SERVICES ADAPTÉS AUX VICTIMES**



LES CHAMPS DE REVENDICATIONS

- ◆ L'accueil des plaintes à la Commission des normes du travail
- ◆ Les obligations de l'employeur
- ◆ Les enquêtes de surveillance de la Commission des normes du travail
- ◆ Les ressources de la Commission des normes du travail
- ◆ Les services pour les victimes

JUIN 2010



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*.

Bien avant l'entrée en vigueur des normes du travail sur le harcèlement psychologique au travail, le Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) revendiquait la mise en place de normes pour faire cesser et condamner le harcèlement psychologique au travail.

En juin 2004, les articles de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant le harcèlement psychologique au travail entraient en vigueur. Ces articles définissent le harcèlement psychologique, identifient les obligations de l'employeur et prévoit une procédure de recours.

Plus de cinq ans après l'entrée en vigueur de ces normes, les groupes membres du FDNS doivent reconnaître 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 pressantes pour les victimes de harcèlement.

C'est pourquoi, le Front de défense des non-syndiqué-es demande au Ministre du travail, mais aussi à d'autres ressources gouvernementales d'agir rapidement pour corriger la situation et protéger adéquatement les victimes de ce phénomène.

L'accueil de plaintes à la Commission des normes du travail

Pour la personne salariée qui subit du harcèlement dans son milieu de travail, la qualité de l'accueil à la Commission des normes du travail est très importante. Les appels concernant le harcèlement psychologique sont souvent complexes et uniques. Chaque situation est différente, les manifestations du harcèlement doivent se cumuler, les personnes salariées qui téléphonent sont souvent craintives et vulnérables et éprouvent parfois des difficultés à coordonner leur récit.

Plusieurs groupes membres du FDNS offre un service direct auprès des personnes non syndiquées. Ils constatent fréquemment lors de consultations téléphoniques, que des personnes salariées ont reçues des informations contradictoires, erronées ou incomplètes de la part des services de renseignements de la Commission des normes du travail. Parfois, les personnes préposées aux renseignements se permettent même d'émettre des opinions personnelles sur les dossiers ou de décourager la personne à déposer une plainte.

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que la Direction du service des renseignements à la Commission des normes du travail interdise à ses employé-es de se prononcer sur un dossier ou de dissuader les travailleuses et les travailleurs de déposer leurs plaintes.**



Les obligations de l'employeur



L'article 81.19 de la LNT prévoit qu'une personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Ce droit s'applique à toutes les personnes salariées, syndiquées ou non, ainsi qu'à certaines catégories d'emploi normalement exclu de la LNT comme, les cadres supérieurs et les travailleuses et travailleurs de la construction. Cet article prévoit également que l'employeur à

deux obligations : prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser, si une telle conduite est portée à sa connaissance.

Cette obligation de prévenir le harcèlement psychologique devait, entre autres, amener les employeurs à mettre en place une politique contre le harcèlement psychologique en milieu de travail. Malheureusement, encore trop peu d'employeurs ont mis en place une telle politique, et ce, bien que la prévention soit au cœur des dispositions de la LNT. De plus, les personnes salariées n'ont aucun recours juridique contre leur employeur pour le forcer à mettre en place une telle politique. Elles doivent attendre de subir du harcèlement pour exercer une plainte.

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que la Loi sur les normes du travail oblige clairement les employeurs à adopter une politique contre le harcèlement psychologique et à mettre en place des mécanismes internes de traitement des plaintes** **Que les employeurs soient tenus d'afficher et de rendre disponible cette information à ces employé-es ;**
- **Que les travailleuses et les travailleurs puissent déposer une plainte sur le seul fait que l'employeur n'a pas rempli ces obligations.**
- **Que la Commission des normes du travail entreprenne**

une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire. Et que cette campagne fasse état des obligations de l'employeur et des conséquences de ne pas s'y conformer.

Les enquêtes de surveillance de la Commission des normes du travail



Pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations de prévention et mettent en place une politique contre le harcèlement psychologique au travail et intervenir avant que les situations de harcèlement ne se produisent, la Commission des normes du travail doit mener des vérifications auprès des employeurs et sévir en cas de défaut de remplir leurs obligations.

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que lors des enquêtes de surveillance, la CNT en profite pour vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations et leur donne un avertissement, s'ils ne l'ont pas fait.**
- **Qu'à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, que ce soit en médiation ou à la CRT, qu'un avertissement soit donné aux employeurs de se conformer aux obligations.**
- **Et, que la CNT entreprenne des poursuites contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations après avoir reçu un avertissement.**

Les ressources de la Commission des normes du travail

Les personnes salariées qui déposent une plainte pour harcèlement psychologique au travail doivent avoir accès à un avis juridique leur permettant d'avoir une vue d'ensemble de leurs recours, mais aussi du bien-fondé de leur plainte. Cependant, ils et elles ont trop souvent des ressources financières limitées les empêchant de demander un avis auprès d'un avocat. Comme la Commission des normes du travail est responsable de recevoir et de traiter les plaintes, il devrait être de son ressort de fournir un tel avis aux personnes qui ont déposé une plainte pour harcèlement psychologique.

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que la CNT assure aux personnes salariées l'accès gratuit à un avis juridique auprès des services juridiques de la CNT ou d'un bureau externe, au choix de la personnes qui en fait la demande et ce, dès que la plainte est reçue par la CNT.**
- **Que les ressources allouées aux Services juridiques de la CNT soient augmentées.**



Les ententes de règlement confidentiels

De nombreux dossiers de plaintes sont réglés soit par la médiation à la Commission des normes du travail, soit en conciliation prédecisionnelle à la Commission des relations du travail. Ces ententes ne sont pas rendues publiques et ne permettent pas aux personnes qui déposent une plainte d'avoir accès à de l'information sur les types d'ententes et de dédommagements obtenus pour préparer leur propre négociation.

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que la CNT publie annuellement un portrait des enten-**

tes conclues en médiation et que dès le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique, elle mette ce document à la disposition des personnes qui portent plainte.

- **Que les ententes prises en conciliation prédécisionnelle ou négociées hors cour soient entérinées par la Commission des relations du travail. Que le CRT publie annuellement des statistiques sur ces ententes.**

Les services pour les victimes

Nous le déplorons du recours et le un manque cruel de et gratuites de sou- des victimes de que. Elles ont rare- consulter en prati- près pas accès à dans le réseau public de la santé et des services sociaux.



depuis la mise en place problème perdue : il y a ressources accessibles tien psychologique pour harcèlement psychologi- ment les moyens de que privée et n'ont à peu du soutien psychologique

C'est pourquoi nous demandons :

- **Que le réseau de la santé et des services sociaux mette en place des ressources de soutien psychologique pour les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail. Que ces ressources soient spécifiquement adaptées aux besoins des victimes de harcèlement psychologique et publicisées adéquatement.**



**Nous vous invitons à signer la lettre d'appui
aux revendications du FDNS sur le harcèle-
ment psychologique**

**Vous pouvez télécharger les documents de
campagne et la lettre d'appui sur les sites :**

**www.canosmauricie.org
www.aubasdelechelle.ca
www.illusionemploi.org**

Après l'avoir signé, postez-la à ;

**FDNS
Casier postal #65001,
Montréal (Québec) H2S 0A3**

Avant le 1er décembre 2010

**Les lettres d'appui seront déposées au Mi-
nistre du travail à l'hiver 2011**