

DATE

Appui au Front de défense des non-syndiqué-es sur le harcèlement psychologique

Monsieur le Ministre du Travail,

Je, (**votre nom**), confirme mon appui au Front de défense des non-syndiqué-es pour demander des modifications à la Loi sur les normes du travail afin d'assurer une protection adéquate contre ce phénomène aux travailleuses et aux travailleurs québécois. 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, la Commission doit vérifier si les employeurs respectent leurs obligations et leur donner un avertissement s'ils dérogent à leur devoir. Dans le traitement de toutes les plaintes pour harcèlement, qu'un avertissement soit donné aux employeurs de se conformer à leurs obligations et que la CNT puisse entreprendre des poursuites contre les employeurs qui ne sont pas conformés suite à un 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.

Veillez accepter, Monsieur le Ministre, nos plus sincères salutations.

Votre signature

Votre nom et votre adresse