



LE **HARCÈLEMENT**
AU TRAVAIL **C'EST NON!**





Document préparé par

Christine Ducharme

coordonnatrice aux relations
de travail

Marielle Tardif

coordonnatrice à l'Action féministe

Avec la collaboration de

Maria Piazza

responsable politique
à l'Action féministe

*Avec la participation
du service des communications*

TABLE DES **MATIÈRES**



p4	L'information, une nécessité
p6	Politique et mécanisme d'intervention de l'APTS
p8	Définition du harcèlement psychologique
p11	Définition du harcèlement sexuel
p12	Recours envers l'employeur
p14	Limites de l'approche juridique
p15	Conclusion

L'INFORMATION,
UNE **NÉCESSITÉ**



Les efforts des syndicats ou des organisations vouées à la défense des travailleuses et des travailleurs pour dénoncer le harcèlement en milieu de travail sous toutes ses formes et exiger des mesures de redressement se sont accentués depuis les années 1990. La jurisprudence en matière de harcèlement sexuel et l'expertise qui a été développée, particulièrement en ce qui a trait à l'accueil de la victime et à la compréhension des effets dévastateurs qu'elle subit, ont permis de développer le concept de harcèlement psychologique, tel que nous le comprenons aujourd'hui.

Le personnel professionnel et technique du secteur de la santé et des services sociaux – composé à 85 % de femmes – est susceptible de subir une forme ou l'autre de harcèlement au travail.

Dès sa création, l'APTS s'est dotée d'une politique visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail. L'APTS affirme qu'elle ne tolérera pas de tels actes et interviendra avec diligence pour assurer à ses membres un milieu de travail sain, fondé sur des rapports égalitaires et respectueux entre les personnes.

C'est à l'employeur que revient la responsabilité de prendre les moyens raisonnables pour prévenir les situations qui pourraient engendrer du harcèlement. Lorsque de telles situations sont portées à sa connaissance, il doit prendre les mesures qui s'imposent afin de les corriger et de mettre fin aux comportements inappropriés.

L'APTS souhaite donc bien informer les personnes salariées qu'elle représente afin qu'elles soient en mesure de se faire respecter et elle se préoccupe de défendre correctement leurs droits.

**POLITIQUE ET MÉCANISME
D'INTERVENTION
DE L'APTS**



L'APTS a l'obligation de défendre tous les membres de l'unité de négociation qu'elle représente. Par le biais de sa politique¹ et de son mécanisme d'intervention, l'APTS prend ses responsabilités et assume certains engagements, dont les suivants :

- promouvoir un milieu de travail sain qui respecte la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des personnes qui y travaillent;
- prévenir les comportements de harcèlement par l'information et la sensibilisation du milieu;
- favoriser le soutien et l'assistance aux victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours;
- préserver les droits des personnes visées par des allégations de harcèlement.

¹ Politique visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail adoptée au Conseil général de l'APTS du 4 juin 2009.

Définition du harcèlement psychologique

Certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail sont intégrées dans toutes les conventions collectives. C'est le cas, entre autres, de la définition du 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.

UNE SEULE CONDUITE GRAVE PEUT AUSSI CONSTITUER DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, SI ELLE PORTE UNE TELLE ATTEINTE ET PRODUIT UN EFFET NOCIF CONTINU POUR LE SALARIÉ². »

Cette définition a été interprétée par les tribunaux. Pour que le harcèlement psychologique soit reconnu, les cinq éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

- une conduite vexatoire;
- une conduite répétitive ou une conduite grave;
- une conduite qui est hostile ou non désirée;
- une conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique; et
- qui entraîne un milieu de travail néfaste.

² Texte tiré de la *Loi sur les normes du travail*, article 81.18.

Conduite vexatoire

Pour la personne qui la subit, il s'agit d'une conduite humiliante ou abusive, qui la blesse dans son amour propre et qui lui cause du tourment. C'est un comportement qui dépasse ce que la personne raisonnable estime être acceptable.

Conduite répétitive

La répétition peut se manifester sous diverses formes. Les manifestations s'échelonnent sur une certaine période de temps, sans minimum requis. La continuité doit, par contre, être observée. Ainsi, des périodes significatives sans manifestation peuvent faire obstacle à la reconnaissance du harcèlement. D'autre part, plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de répétition.

Conduite grave

Par définition, le harcèlement a un caractère répété, c'est-à-dire une continuité dans le temps. Pour qu'une seule conduite grave soit reconnue comme du harcèlement psychologique, il faut que l'effet nocif de cette conduite sur la personne se perpétue dans le temps. Un certain degré objectif de gravité doit être reconnu (par exemple : commettre une agression physique ou sexuelle, proférer des insultes et des reproches en public).

Conduite hostile ou non désirée

Les attaques ne doivent pas recevoir l'assentiment de la victime. Toutefois, la tolérance passive ne constitue pas un acquiescement automatique. Il n'est pas obligatoire d'exprimer clairement son refus, mais nous le recommandons généralement. Plus le comportement à l'égard de la victime est objectivement inacceptable, moins le refus a besoin d'être explicite.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

L'atteinte devrait dépasser le stade de l'humiliation et de la gêne passagère.

« LA DIGNITÉ FAIT RÉFÉRENCE À LA VALEUR D'UNE PERSONNE ALORS QUE L'INTÉGRITÉ INTERPELLE L'ÉQUILIBRE PHYSIQUE, PSYCHOLOGIQUE OU ÉMOTIF³. »

Milieu de travail néfaste

En principe, une fois qu'il est établi que la conduite est vexatoire, répétitive, hostile et non désirée, qu'elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne salariée, il va de soi qu'elle a pour conséquence de créer un milieu de travail néfaste.

« ON ENTEND PAR NÉFASTE UN MILIEU NUISIBLE, DOMMAGEABLE, MAUVAIS OU MALSAIN. L'ATMOSPHÈRE AINSI CRÉÉE POURRA NOTAMMENT PROVOQUER L'ISOLEMENT DE LA VICTIME DANS UN MILIEU OÙ NORMALEMENT LA COLLABORATION ET LA COOPÉRATION SONT À LA BASE DU TRAVAIL⁴. »

³ Collège de Rivière-du-Loup et Syndicat des professeurs du Cégep de Rivière-du-Loup, D.T.E. 2006T-158 (T.A.).

⁴ POIRIER, G. et R. L. RIVEST, avec la collaboration d'Hélène Fréchette, Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004.

Définition du harcèlement sexuel

La reconnaissance de cette forme de harcèlement a précédé celle des autres formes de harcèlement, comme le harcèlement psychologique. En effet, depuis une quinzaine d'années, il y a eu des progrès importants en cette matière. Ce qui n'était pas nommé, ce qui était banalisé, ce qui était très difficilement reconnu par les tribunaux l'est davantage maintenant.

La politique de l'APTS prévoit également cette définition.

« LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST UNE FORME SPÉCIFIQUE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE QUI CONSISTE EN UNE CONDUITE SE MANIFESTANT PAR DES PAROLES, DES ACTES OU DES GESTES À CONNOTATION SEXUELLE NON DÉSIRÉS ET QUI SONT DE NATURE À PORTER ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU PSYCHOLOGIQUE DE LA PERSONNE OU DE MANIÈRE À ENTRAÎNER POUR ELLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉFAVORABLES OU UN RENVOI. UN SEUL ACTE GRAVE PEUT ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT DU HARCÈLEMENT SEXUEL. »



l'employeur

Plusieurs types d'intervention visent à obliger l'employeur à agir et à protéger la victime de harcèlement.

- Plainte au comité interne de traitement des plaintes de l'employeur :
 - ne doit pas affecter le droit à l'exercice de d'autres recours;
 - le syndicat doit mener sa propre enquête.
- Griefs syndicaux, individuels ou collectifs.
- Déclaration d'incident/d'accident.

Obligations de l'employeur en matière de harcèlement

Les dispositions nationales de la convention collective favorisent l'élaboration paritaire d'une politique pour éviter ou faire cesser toute situation de harcèlement⁵.

L'employeur doit exercer son droit de gérance dans le respect du cadre juridique et conventionnel. Il a l'obligation légale de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de toute forme de harcèlement.

Ainsi, face à une situation de harcèlement, l'employeur a le devoir :

- d'agir (actions diligentes, enquête et décision);
- de corriger la situation par des mesures disciplinaires, administratives ou autres;
- d'empêcher qu'elle ne se reproduise (obligation de prévenir toute forme de harcèlement).

⁵ Clause 6.05 des dispositions nationales.

L'employeur est responsable de contrer toute forme de harcèlement effectué par des personnes qui le représentent (cadres, chefs de service), des médecins, des usagers, des personnes salariées ou des fournisseurs. Une plainte vise à dénoncer les comportements assimilables à du harcèlement alors qu'un grief vise à forcer l'employeur à agir en vue d'assurer un milieu de travail sain.

Délai pour déposer une plainte ou un grief

Ce délai est indiqué à la clause 11.02 des dispositions nationales de l'APTS.

« DANS LE CAS D'UN GRIEF POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, LE DÉLAI EST DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS DE LA DERNIÈRE MANIFESTATION. »

La dernière manifestation de harcèlement sert aussi à établir le délai à l'intérieur duquel la plainte sera traitée, selon la plupart des politiques des employeurs. Toute autre manifestation survenue antérieurement pourra être considérée par l'employeur en vertu de sa politique interne ou par un arbitre dans le cadre d'un arbitrage. Les faits ultérieurs sont aussi admissibles si la situation a perduré au-delà du dépôt du grief.

L'audition de tels griefs est très pénible pour les victimes, mais aussi pour les témoins. L'objectif du recours n'est pas nécessairement d'obtenir une décision arbitrale, mais plutôt de mettre de la pression sur l'employeur pour qu'il prenne les moyens raisonnables afin d'assainir le milieu de travail.

Limites de l'approche juridique

Sauf en présence d'un cas grave, les démarches informelles doivent être privilégiées et précéder tout recours formel tout en surveillant les délais de dépôt des recours. À cette étape, il n'est pas nécessaire, pour obtenir la collaboration des personnes concernées, de démontrer l'existence de harcèlement au sens de la loi.

Les démarches informelles peuvent prendre différentes voies. L'objectif est de faire cesser les manifestations vexatoires en impliquant le moins de personnes possible, ce qui favorise la collaboration de la personne mise en cause dans le processus.

C'est ainsi que le syndicat peut aider la personne présumée victime à entreprendre une démarche de conciliation ou de médiation, s'il y a un espoir d'entente. L'intervention d'une ressource extérieure pourra alors être envisagée.

Trop souvent, ces situations dégénèrent en conflits ouverts parce que la communication n'a pas été rétablie au moment opportun. La situation se cristallise alors et les personnes impliquées ont le temps de se convaincre de la justesse de leur perception. Or, la personne mise en cause doit savoir que son comportement est jugé inadéquat par la personne qui s'en plaint.

La personne qui se dit victime de harcèlement doit donc dénoncer la situation rapidement en communiquant avec l'exécutif local et/ou la personne conseillère syndicale de son établissement.

SOUVENT LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SONT DÉNONCÉES À UN STADE TRÈS AVANCÉ, APRÈS DES MOIS, VOIRE DES ANNÉES DE TENSIONS ET DE COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS.

DANS CE CONTEXTE, IL N'EST PLUS POSSIBLE DE RÉTABLIR LE CLIMAT DE TRAVAIL, CAR LES BLESSURES SONT TROP NOMBREUSES ET TROP PROFONDES POUR QUE LA CONFIANCE REVienne. LES POSSIBILITÉS D'INTERVENTION S'EN TROUVENT CONSIDÉRABLEMENT RÉDUITES, TOUT COMME LEURS CHANCES DE SUCCÈS.

L'APTS ENTEND ÊTRE PROACTIVE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL. ELLE SOUHAITE QUE L'AMÉLIORATION DU CLIMAT DE TRAVAIL DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DEVIENNE UN OBJECTIF PARTAGÉ PAR LES EMPLOYEURS. NOUS GAGNERIONS TOUTES ET TOUS À TRAVAILLER DANS UN MILIEU EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET EMPREINT DE RESPECT MUTUEL.

SIÈGE SOCIAL :

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1050
Longueuil (Québec) J4K 5G4

Tél. : 450 670-2411 **ou** 1 866 521-2411

Télééc. : 450 679-0107 **ou** 1 866 480-0086

BUREAU DE QUÉBEC :

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec (Québec) G2K 2E4

Tél. : 418 622-2541 **ou** 1 800 463-4617

Télééc. : 418 622-0274 **ou** 1 866 704-0274



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

www.aptsq.com | info@aptsq.com