

Le harcèlement psychologique au travail

Le 1^{er} juin 2004, de nouvelles dispositions viendront s'ajouter à la **Loi sur les normes du travail** et seront administrées par la **Commission des normes du travail**. Ces dispositions touchent un domaine longtemps gardé tabou au Québec, **le harcèlement psychologique dans le milieu de travail**.

Rappelons d'abord que la Loi sur les normes du travail est une loi d'ordre publique, c'est-à-dire que tous les salariés et employeurs du Québec y sont assujettis et qu'ils ne peuvent s'y soustraire.

Le harcèlement psychologique : une définition

C'est le nouvel article 81.18 de la L.N.T. qui définit comme suit le **harcèlement psychologique** :

« Art. 81.18 L.N.T. 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 indésirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un préjudice dans le 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 salarié »

Qu'est-ce que une conduite vexatoire ???

C'est une **conduite humiliante ou abusive** qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l'accomplissement de son travail.

Il est par ailleurs important de préciser que le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de tout employeur de donner des directives à ses employés sur la manière d'exercer leur travail, notamment son droit de procéder à la répartition des tâches entre ses employés et son droit d'imposer des mesures disciplinaires le cas échéant. Dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Des exemples de harcèlement

La Commission des Normes du travail a publié un guide sur les nouvelles dispositions de la loi en matière de harcèlement psychologique et on y retrouve une liste non limitative d'exemples de harcèlement.

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discréditer la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles
- Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'agresser, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner

- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques

Obligation de l'employeur

L'article 81.19 de la Loi stipule que « *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.* »

La prévention dans l'entreprise est le meilleur moyen pour contrer le harcèlement psychologique. L'employeur doit donc prendre les moyens nécessaires à cette fin en établissant une procédure efficace de résolution des conflits et ne pas laisser la situation se détériorer. Il lui faudra également instaurer un mécanisme connu, efficace et crédible pour permettre à la victime de révéler en toute discrétion, tout cas de harcèlement et prendre tous les moyens pour corriger la situation. La base de tout ce la est **le respect de la personne.**

Il ne faut surtout pas oublier que le harcèlement psychologique peut provenir d'un collègue ou d'une collègue de travail ou d'un groupe d'entre eux, il peut aussi provenir d'un client ou d'un fournisseur et souvent même d'un supérieur du salarié.

Un recours nouveau

La loi sur les normes du travail prévoit qu'en cas de harcèlement psychologique tout salarié qu'il soit syndiqué, non syndiqué, ou cadre dispose d'un recours auprès de la Commission des normes du travail pour faire une plainte. **Il est important de noter que la loi fixe à 90 jours le délai pour pouvoir exercer ce recours à compter de la commission de ou des actes reprochés.**

Le recours est enclenché en s'adressant directement à la Commission des normes du travail dans le cas d'un salarié non syndiqué et à son syndicat dans le cas d'un salarié syndiqué.

Nous vous suggérons de consulter le site de la Commission des normes du travail à l'adresse www.cnt.gouv.qc.ca pour plus d'informations.

Si vous avez des questions ou des sujets concernant cette rubrique, n'hésitez pas à communiquer avec le Service de référence du Barreau de Laval au 450-686-2958 pour consulter un avocat spécialisé dans ce domaine.