

CHRONIQUE JURIDIQUE

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Me Richard Bernèche

Publié dans *Urba*, vol. 25, no. 2, avril 2004

L'Assemblée nationale du Québec a adopté et sanctionné le 19 décembre 2002 une loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*. Par cette nouvelle loi, le législateur a introduit à la *Loi sur les normes du travail* des dispositions en matière de harcèlement psychologique, dont le droit pour un salarié à un milieu de travail exempt d'un tel harcèlement. Pour le salarié qui croit en avoir été victime, il y a maintenant un processus de plainte auprès de la Commission des normes du travail et, le cas échéant, un recours auprès de la Commission des relations du travail (antérieurement le Bureau du commissaire général du travail).

D'abord, le législateur a ainsi défini le « 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 salarié. »

La loi prévoit également que 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.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée à la Commission dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations (prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser) elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment, ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux et/ou une indemnité pour perte d'emploi et/ou le financement de soutien psychologique requis par le salarié. Si un congédiement avait été imposé, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié et de lui payer à cet égard une indemnité équivalente au salaire perdu.

La loi énonce que toutes les dispositions énumérées ci-haut sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires.

Les nouvelles dispositions concernant le harcèlement psychologique entreront en vigueur en juin 2004.

La responsabilité de l'employeur s'ajoute à la responsabilité personnelle du harceleur. Alors que ce dernier est personnellement responsable des actes qu'il a commis, l'employeur peut être responsable de n'avoir rien fait pour éviter le harcèlement.

À l'égard du harcèlement psychologique, l'employeur doit porter attention à ce qui peut se traduire ainsi :

- L'abus de pouvoir, l'exercice inapproprié de l'autorité conférée par l'employeur.
- Une persécution, une « guerre des nerfs », une attitude visant à empêcher la victime de s'exprimer ou visant à l'isoler (ne pas parler à une personne, la ridiculiser, lancer des rumeurs, lui confier des tâches très inférieures à ses compétences, lui confier des travaux humiliants...).
- Le fait de discréditer une personne par de fausses allégations d'incompétence ou d'actes criminels.

L'existence d'une politique explicite et connue en vue de combattre le harcèlement pourrait donc être un élément déterminant démontrant que l'employeur a pris des moyens pour contrer un tel comportement. L'employeur devrait donc :

- Établir une politique claire en matière de harcèlement au travail.
- Veiller à diffuser cette politique auprès de tous les employés. La politique doit être connue de tous. Elle le sera vraiment d'une façon difficilement contestable si l'employeur en a remis une copie à chaque employé et s'il a organisé ou organise de façon ponctuelle des sessions de formation et de sensibilisation à leur attention.
- Agir rapidement et d'une façon appropriée lors du dépôt d'une plainte ou encore lorsqu'il sait que des employés posent des gestes de harcèlement. À noter que l'employeur a l'obligation de ne pas ignorer les rumeurs et qu'il est responsable s'il n'enquête pas.
- Prendre les mesures nécessaires ou les sanctions appropriées en cas de harcèlement.

Cette politique devrait s'accompagner d'une procédure de plainte, laquelle devrait être suivie d'une enquête pour vérifier le bien-fondé des allégations et prendre toutes les mesures qui s'imposent, le cas échéant, pour faire cesser les actes harcelants.

Pendant plus de 17 années de pratique en tant que responsable des dossiers individuels et collectifs portant sur la gestion du personnel, l'interprétation et la négociation de contrats de travail et de conventions collectives, la syndicalisation, les conflits de travail, les congédiements, les mesures disciplinaires, ainsi que la santé et sécurité au travail, Richard Bernèche a fait de nombreuses représentations devant les arbitres de grief, les tribunaux judiciaires et les diverses instances administratives en droit du travail. De même, il procure la formation nécessaire en négociation et relations de travail.



Communicateur de talent, il possède de solides compétences en relations interpersonnelles et en négociation. Il développe des stratégies de nature à établir et à maintenir des relations patronales-syndicales harmonieuses. Enfin, il privilégie les communications saines et constructives tout comme il favorise le développement et la mise en valeur d'idées nouvelles.