



FÉDÉRATION DES CHAMBRES  
DE COMMERCE DU QUÉBEC

www.ccq.ca



Publié en collaboration avec



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

## LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL : VOYEZ-Y AVANT LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2004 ...

Les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique au travail entreront en vigueur dans moins d'un an, soit le 1<sup>er</sup> juin 2004. Nul doute que cette réforme aura un impact majeur sur les relations entre employeurs et employés et entre collègues de travail, notamment pour les raisons suivantes :



M<sup>e</sup> Michel Gélinas

- Le salarié bénéficiera désormais d'un **recours** spécifique en matière de harcèlement psychologique;
- L'employeur devra prendre les **moyens nécessaires pour prévenir** le harcèlement psychologique;
- L'employeur devra s'engager à **mettre un terme à ce harcèlement** lorsqu'il est porté à sa connaissance.

Autre point à considérer : ces nouvelles dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et peuvent par conséquent donner lieu à un grief. Si le salarié visé n'est pas assujéti à une convention collective, il peut alors porter plainte à la Commission des normes du travail.

Il sera donc important pour les milieux de travail de se sensibiliser au phénomène du harcèlement psychologique afin de pouvoir l'identifier et l'encadrer et de mettre en place les mesures appropriées pour le prévenir.

### Une législation novatrice qui offre de nouveaux recours aux employés

Le Québec est la première province canadienne à se doter de telles dispositions législatives pour prévenir le harcèlement psychologique au travail. Mais qu'entend-on au juste par harcèlement psychologique?

Aux termes de la Loi, il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique du salarié et entraînent pour lui un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement au travail peut prendre diverses formes insidieuses et se traduire par des comportements parfois plus subtils que l'attitude caricaturale de ce tyran qui paralyse tout le personnel et se comporte en véritable dictateur ! Au sens des modifications qui seront apportées à la Loi, le harcèlement au travail peut s'exprimer de diverses façons :

- L'abus de pouvoir : on parle ici de l'exercice abusif de l'autorité par l'employeur.
- La persécution ou la guerre des nerfs au travail visant à empêcher la victime de s'exprimer ou à l'isoler. Quelques exemples de comportements répréhensibles? On critique le travail de la personne en sa présence... On cesse de lui parler ou on la ridiculise... On lance des rumeurs à son sujet... On lui confie des tâches très inférieures à ses compétences... On lui impose des travaux humiliants... On traite la personne comme si elle n'existait pas.

### Harcèlement et perte de productivité

Au Québec, plus de 90 000 personnes seraient victimes de harcèlement psychologique au travail. De plus, on estime que les employés visés perdent entre 10 % et 52 % de leur temps de travail à se défendre et à solliciter l'appui de leurs collègues. On se trouve alors en présence d'employés démotivés et stressés, qui en arrivent à perdre l'estime de soi pour finalement se retrouver en « burn-out »... Évidemment, le problème se répercute aussi sur les autres employés, ce qui finit par empoisonner tout le milieu de travail. Conséquence : mauvais climat de travail et diminution de la productivité des travailleurs... et donc de l'entreprise.

## Un impact financier important pour l'entreprise

Pour l'entreprise, l'impact est considérable et multiple : on pense notamment à ces absences répétées pour « des motifs de santé », ce qui impose à l'entreprise un fardeau accru en matière de gestion de l'absentéisme. Le harcèlement accroît aussi le nombre des départs et occasionne des frais d'embauche et une augmentation sensible des coûts reliés à la cotisation de la CSST et des primes d'assurance collective. Parmi les autres coûts, mentionnons pour les statistiques qu'au cours des dernières années, on a observé une augmentation de 7 % des poursuites judiciaires liées au harcèlement en milieu de travail.

Enfin, d'un point de vue sociétal, le phénomène se traduit par une augmentation des coûts liés à l'assurance-emploi et à celle des coûts de santé associés à la demande pour l'obtention de soins médicaux.

## La prévention du harcèlement en milieu de travail : le temps est venu de passer à l'action !

Il existe des moyens efficaces et concrets de se préparer à l'application de ces nouvelles dispositions apportées à la Loi. Par contre, inutile de se leurrer : dans la mesure où le harcèlement dont il est question ici est de nature « psychologique », l'attitude et la bonne volonté de l'employeur restent des facteurs déterminants quant au règlement de litiges liés au harcèlement. Pour le reste, voici quelques exemples de moyens de prévention que l'employeur devra, autant que possible, mettre en place pour éviter tout problème :

- En premier lieu, savoir que la prévention du harcèlement au travail s'inscrit dans une démarche de transparence. Information et sensibilisation doivent être au rendez-vous !
- Procéder à une définition claire des attributions de titres et des tâches. Cette distribution des tâches doit correspondre aux compétences et capacités de chacun.
- Mettre en place des conditions de travail appropriées où tout le monde y trouve son compte.
- Assurer une bonne gestion du personnel.
- Offrir aux gestionnaires une formation appropriée sur les principaux aspects du harcèlement psychologique.
- Circonscrire les cas problématiques dès aujourd'hui et tâcher de les régler avant le 1<sup>er</sup> juin 2004.
- Instaurer un programme destiné à pourvoir aux besoins d'aide des employés.
- Régler les problèmes dès qu'ils surgissent. Attention aux eaux qui dorment !

- S'efforcer d'effectuer un bon suivi des dossiers pour savoir où l'on en est.
- Adopter une politique sur le harcèlement psychologique comportant des mécanismes internes de traitement des plaintes.

## Les sanctions contre l'employeur prévues à la Loi

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours suivant sa dernière manifestation. Si la Commission donne suite à cette plainte, celle-ci sera portée devant la Commission des relations du travail. La Commission rendra ensuite sa décision, en conformité avec les sanctions prévues à la Loi contre l'employeur.

Compte tenu des circonstances, la Commission pourra :

- ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité jusqu'à concurrence du montant équivalant au salaire perdu ou verser une indemnité en cas de perte d'emploi;
- ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- ordonner à l'employeur de financer, pour une période donnée, le soutien psychologique du salarié;
- etc.

On le voit bien : un employeur pris en défaut de respecter ses obligations en matière de harcèlement psychologique pourra faire l'objet de nombreuses sanctions auxquelles s'ajouteront les coûts afférents. Pour les milieux professionnels, il s'agira maintenant de trouver un juste équilibre entre les préoccupations des salariés et la réalité des entreprises d'ici.

Une fois ces paramètres légaux en vigueur – dès le 1<sup>er</sup> juin 2004 –, il est probable que ces nouvelles dispositions alimenteront bien des conversations en milieu de travail, et feront l'objet de débats animés d'un côté comme de l'autre... Quant à l'employeur qui n'aura pas pris la peine de se préparer à cette réforme de façon appropriée, disons simplement qu'il pourrait en faire l'apprentissage... à ses propres dépens !

**Montréal** 514 871.1522    **Québec** 418 688.5000  
**Laval** 450 978.8100    **Ottawa** 613 594.4936