

SUITES DU WEBINAIRE SUR LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

QUESTIONS ET RÉPONSES

Merci à Kesnamelly Neff, Sexologue, M.A. d'avoir répondu à ces questions!

Quelques définitions avant de commencer (source: Dictionnaire Larousse)

Bénévole: personne qui apporte son aide volontaire et sans être rémunérée. Employé.e: personne salariée qui travaille au sein d'une organisation.

Travailleuse ou travailleur: personne qui se livre à un travail rémunéré, salarié, en particulier dans un secteur d'emploi. Personne salariée: personne qui reçoit un salaire dans le cadre d'un contrat de travail.

Travailleur ou travailleuse autonome: Le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail. Pour sa part, le travailleur autonome exerce une activité professionnelle pour son propre compte, et le lien avec son donneur d'ouvrage relève davantage d'une relation client basée sur un contrat d'entreprise.

Pour plus de détails, visitez cette page: <https://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/declaration-salaires/montants-declarer/Pages/distinction-travailleur-autonome.aspx>

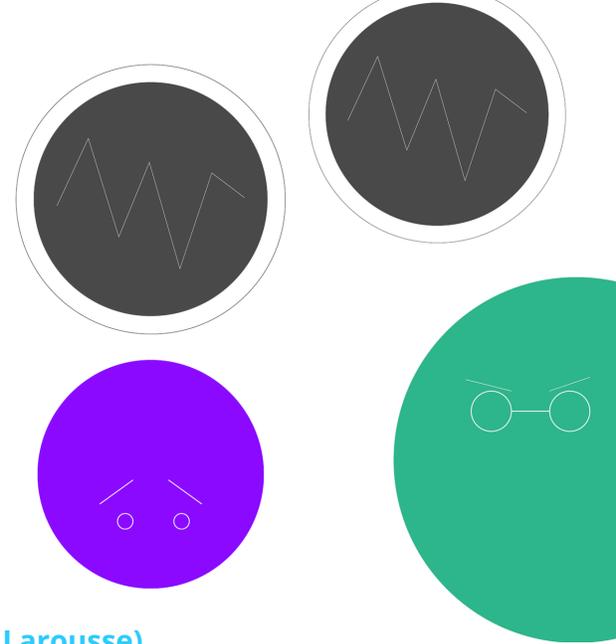
1. Est-ce qu'une politique pour contrer le harcèlement psychologique d'une organisation peut tout de même s'appliquer aux bénévoles/membres du conseil d'administration (CA) ?

Dans les faits, une organisation qui comporte des employés.ées se doit de leur offrir, tout comme aux bénévoles, un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique. Ainsi, la politique peut être rédigée de manière à étendre l'application de ses clauses (droits, obligations, sanctions, etc.) aux bénévoles, incluant les membres du conseil d'administration.

Cependant, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) reçoit, traite et indemnise que les plaintes pour harcèlement psychologique portées par des personnes salariées de votre organisation. C'est la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qui a le mandat de recevoir et traiter les plaintes portées par des personnes qui y œuvrent comme bénévoles.

Par contre, au-delà de la politique de harcèlement, certaines organisations pourraient décider d'avoir une politique de gestion des conflits et/ou un code d'éthique et/ou un code de vie et/ou tout autre outil, indiquant le fonctionnement et le processus à suivre pour les bénévoles (droits, obligations, sanctions, etc.).

Il pourrait aussi être intéressant d'inclure dans ces outils (politiques, codes, etc.), la sensibilisation aux milieux de travail de la violence conjugale et/ou post-séparation qui ne s'arrête pas à la maison, pour informations: <https://maisons-femmes.qc.ca/la-violence-conjugale-ne-sarrete-pas-au-seuil-de-la-maison-le-regroupement-appelle-les-milieux-de-tra/>



2. Je comprends que le bénévole est protégé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), mais concrètement, dans un OBNL, quelle politique ou quels moyens sont mis en place pour contrer le harcèlement psychologique?

Le bénévole a le même droit que tout le personnel salarié de l'OBNL, à savoir, celui d'évoluer dans un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique. En effet, il a droit d'être formé, informé et de porter à la connaissance de l'organisme toute situation conflictuelle ou qui pourrait constituer du harcèlement psychologique et de voir sa plainte traitée par l'organisme, le cas échéant.

Pour une meilleure application, les clauses rédigées dans la politique de prévention du harcèlement psychologique doivent être adaptées à la réalité de l'OBNL. Par exemple, elles peuvent prévoir des mesures concernant l'apport et le rôle des bénévoles, incluant les membres du conseil d'administration à l'organisation, qui correspondent aux façons de faire ainsi qu'aux ressources dont disposent l'organisation. Il en est de même pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement et de soutien (intervention) dont ils peuvent bénéficier.

Toutefois, les clauses doivent préciser que les bénévoles qui désirent porter plainte doivent s'adresser à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et non à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), qui elle, s'adresse aux personnes salariées de l'OBNL.

3. Est-ce qu'un.e bénévole peut passer outre une direction générale pour se plaindre à une instance autre et extérieure? Si oui laquelle?

Bien sûr. À tout moment, un.e bénévole peut recourir à toute instance légale pour porter plainte (CDPDJ, police, etc.), indépendamment des démarches entamées au sein de l'organisation.

4. Est-ce réaliste pour les organisations de petite taille (3-4 personnes) qu'il y ait une personne "neutre" qui reçoit la plainte de HP ?

En effet, les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) en matière de harcèlement psychologique confèrent des obligations et des moyens dont les organismes ne disposent pas toujours, faute de ressources humaines et/ou financières.

Afin d'être conforme à de telles obligations, les petites organisations se doivent de conjuguer avec les moyens limités dont elles disposent. Elle se doivent particulièrement de s'assurer que le personnel attiré est bien formé, notamment en ce qui a trait à la capacité de recueillir et traiter les plaintes pour harcèlement psychologique de manière respectueuse, objective, sans jugement et de manière confidentielle.

Dans les faits, la Loi sur les normes du travail (LNT) édicte des obligations de moyens et non de résultat. Donc l'organisation doit s'assurer de prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique portée à sa connaissance. Dans le cas où les ressources dont elle dispose sont limitées, elle peut envisager de faire appel à des ressources externes qui parfois offrent des services gratuits ou à faible coût, qui sont spécialisées dans l'information et la formation (outils d'intervention, informations juridiques, services d'aide et de soutien aux victimes, etc.), mais également pour traiter une plainte portée à la connaissance de l'organisme.

La nécessité de neutralité dans le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel est centrale, à la fois pour l'organisme mais, surtout, pour la personne qui en est victime. Il en va du respect de l'obligation première d'une organisation, d'offrir à ses employé.es ainsi qu'aux bénévoles, le cas échéant, un climat de travail exempt de harcèlement psychologique. Mais il en va surtout du respect de la l'intégrité et de la dignité auxquelles tout individu a droit et ce, dans toutes les sphères de sa vie.

5. Est-ce que la politique de prévention du HP peut être un chapitre de la politique des conditions de travail, ou ça doit être un document distinct, selon la LNT ?

La politique de prévention du harcèlement psychologique peut, en effet, être incluse, à titre de l'un des chapitres de la politique des conditions de travail que l'organisation remet à tout son personnel en poste et systématiquement à tout.e nouvel.le employé.e. L'organisme doit simplement s'assurer que chacun des membres de son personnel atteste en avoir pris connaissance (ex. par la signature de l'employé.e au bas des clauses de la politique).

6. Pouvez-vous préciser ce qu'est l'atteinte à l'intégrité? Comment ça se manifeste?

D'abord, sachez qu'il existe plusieurs définitions de l'intégrité, qui confère, grosso modo, au caractère entier d'une personne (incluant « personne morale ») ou d'un bien. Ainsi, le respect de l'intégrité de tout individu, reconnu comme un des droits fondamentaux prescrits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, dans toutes ses caractéristiques, composantes et dimensions (notamment physiques et psychologiques), a le droit inaliénable d'être reconnu, protégé et défendu dans sa totalité. Et ce, dans toutes les sphères de sa vie (personnelle, sociale et professionnelle).

Lorsqu'un comportement, une attitude ou une parole vise ou a pour conséquence d'altérer, endommager, détruire une caractéristique, composante ou dimension d'un individu, on parle alors d'atteinte à l'intégrité.

Ainsi, toute conduite vexatoire envers un.e membre du personnel d'une organisation, en vertu de la définition du harcèlement psychologique de la LNT, constitue une atteinte à son intégrité psychologique (incluant son intégrité physique).

7. Comment s'assurer que la compréhension du terme harcèlement psychologique ne laisse pas place à une généralisation des situations conflictuelles en organisation (ou avec les bénévoles) comme tel?

Un des moyens pour éviter toute forme de généralisation lors de situations conflictuelles est que l'organisation s'assure de distinguer toute conduite qui constitue du harcèlement psychologique (conduite vexatoire) de toute conduite relevant du droit de gestion de l'employeur (gestion du rendement, supervision, gestion de l'horaire, répartition des tâches, etc.).

Il est important de rappeler que l'organisation, en tant qu'employeur peut, et même doit, continuer de se prévaloir de son droit de gestion, qu'il est important de dissocier du harcèlement psychologique.

Parce qu'un.e gestionnaire qui se prévaut de son droit de gestion agit dans l'intérêt de l'organisme et veille à son bon fonctionnement, son but n'est pas de nuire aux employés.ées, il.elle doit toujours s'assurer que dans l'exercice de ses fonctions, il.elle ne verse pas dans l'abus d'autorité.

La frontière entre le harcèlement psychologique et le droit de gestion peut parfois être mince et amener un employé à se demander, par exemple « Est-ce qu'il est sur mon dos ou est-ce qu'il fait simplement son travail? ». Si les intentions du gestionnaire sont malveillantes, hostiles et vexatoires il peut s'agir de harcèlement. Si les sanctions disciplinaires visent à humilier ou à isoler l'employé.e, on peut se questionner sur le bien-fondé de la mesure. Si des cris ou des paroles blessantes sont utilisés, on parle alors d'une relation malsaine. Exemple : un.e gestionnaire exaspéré des retards ou des absences d'un.e employé qui en profite pour humilier cet.te employé.e lors d'une réunion d'équipe, donc devant ses collègues de travail.

Le droit de gestion implique la nécessité d'être diplomate et de veiller à l'utilisation du ton et des mots appropriés en toute circonstance. Il est vrai que l'employé.e qui se voit imposer des mesures disciplinaires peut en être contrarié ou même blessé, sans pour autant que ses mesures constituent du harcèlement psychologique en soi.

Afin d'éviter et de prévenir ce genre de situation, l'organisation peut, par exemple:

- Prévoir une progression dans l'application de certaines mesures envers les employés.ées dont le rendement devient insatisfaisant et dont la sanction ultime serait le congédiement.
- Prévoir un moyen de consigner les bons coups et les moins bons coups des employés.ées, pour éventuellement démontrer la logique et la rigueur derrière certaines décisions ou mesures disciplinaires appliquées à leur égard.

9. Avez-vous de l'information plus spécifique en ce qui a trait au harcèlement sexuel?

Le harcèlement sexuel au travail est l'une de ces violences qui affecte principalement les femmes et dont les répercussions peuvent être ressenties tant sur les plans psychologique, physique, professionnel et économique. Outre les conséquences individuelles, le harcèlement sexuel au travail nuit à l'ensemble de l'organisation de travail.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a décidé de développer une plateforme d'autoformation sur le harcèlement sexuel au travail que vous retrouverez à l'adresse <http://travailleuses-averties.ca/>. Cette plateforme se présente comme un coffre à outils dans lequel se retrouve un ensemble de ressources pour vous aider à identifier et à comprendre le harcèlement sexuel au travail. Cette plateforme s'adresse aux intervenant.e.s et aux organismes qui souhaite s'autoformer sur le phénomène mais également s'outiller afin de sensibiliser et d'informer, à leurs tours, toutes les femmes sur cette problématique systémique.

Des formations sur le harcèlement sexuel et la plateforme Travailleurs averties ! seront très prochainement communiquées afin de pouvoir vous y inscrire et recevoir par la même occasion du matériel d'informations. Pour toutes questions, n'hésitez pas à vous adresser à la chargée de projet Ikrame Rguioui au courriel: irguioui@ciaft.qc.ca



Cette foire aux questions a été produite suite au webinaire sur les obligations en matière d'harcèlement psychologique en milieu de travail diffusé le 24 mars par le CSMO-ÉSAC. Celui-ci a été réalisé dans le cadre d'un projet rendu possible grâce au soutien financier du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Pour tous les détails, rendez-vous au <https://www.csmoesac.qc.ca/articles/2020/le-harcelement-psychologique-comprendre-et-agir-dans-notre-secteur-demploi>