



INFOLETTRE #2

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Les recours

L'ATA via le *Programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail* met à votre disposition cette infolettre afin de vous informer sur le harcèlement.

Que faire en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail?
La question se pose, quelles sont les démarches à entreprendre, que dois-je faire ?



Si vous croyez être victime de harcèlement sur votre lieu de travail, vous devez en parler à votre supérieur ou à la personne désignée.

Dès que vous dénotez **3 à 4 conduites vexatoires**, il faut dénoncer la situation. Par mesure de prévention, commencez à prendre des notes des événements tels que:

- Faits
- Circonstances
- Dates
- Témoins



Il est important de comprendre qu'on ne peut pas ignorer la situation, si on n'en parle pas, ça ne s'arrête pas.

Démarches à faire:

1-Parlez à l'employeur afin qu'il règle la situation et qu'il prenne les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement.

2-Si l'employeur ne fait rien, que le harcèlement continue et que vous n'en pouvez plus, aller consulter votre médecin. Il faut lui parler de la situation et un arrêt de travail pourrait vous être prescrit.

Si vous êtes témoin de harcèlement: vous pouvez également en parler à votre supérieur ou la personne désignée

Il est possible de déposer une plainte à la CNESST-division normes du travail car l'employeur a échoué dans son obligation de nous protéger et de nous fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Puisqu'il ne respecte pas ses obligations, il pourrait être tenu responsable de la situation. Pour déposer une plainte, il faut s'assurer d'être un salarié* au sens de la **Loi sur les normes du travail**.

* Exclusion: travailleur autonome, syndiqué ou salarié d'une entreprise de juridiction fédérale.

Pour déposer une plainte à la CNESST, il faut compléter le formulaire en ligne ou en appelant directement à la **CNESST (1-844-838-0808)**.

Pour compléter votre plainte, il faut produire la « **version des faits** ». Il s'agit d'un document d'une importance capitale dans lequel vous devez résumer les événements, paroles, gestes ou comportements que vous dénoncez. Il faut détailler les faits pour mettre en lumière la présence des cinq critères d'analyse. Vous devez expliquer de manière précise les manifestations sans donner de détails superflus. Tentez de présenter un document d'au maximum cinq pages. Le récit doit être chronologique afin de faciliter la compréhension du lecteur. Il est également intéressant d'y énoncer les conséquences du harcèlement.



DÉLAI DE 2 ANS
pour déposer une plainte

à partir de la dernière
manifestation du harcèlement

Un agent de la CNESST-normes du travail, analysera sommairement votre plainte, en vérifiant que vous respectez les 5 critères d'analyse; la décision vous sera rendue par écrit.

MÉDIATION



Si votre plainte est recevable, on pourra vous proposer une médiation. La médiation est un service gratuit offert par la CNESST et elle a pour but d'aider les parties à arriver à un accord sans passer par les tribunaux. Ce service est intéressant, car il permet de régler le dossier rapidement et à la satisfaction de toutes les parties.

La médiation est :

- **Confidentielle** : les discussions et le contenu de l'entente (s'il y a lieu) sont confidentiels.
- **Volontaire** : les deux parties doivent être d'accord.
- **Sans obligation** : on peut y mettre fin à tout moment, pas d'obligation de résultat.

RAPPEL IMPORTANT:

à l'étape de la médiation, il n'y aura aucune reconnaissance des faits de la part de l'employeur.



ENQUÊTE

Si aucune entente n'est conclue en médiation ou si les parties la refuse, le dossier sera transféré à l'enquête. L'enquête vise à déterminer s'il y a présence ou non d'une situation de harcèlement, à vérifier le bien-fondé de la plainte. Le responsable de l'enquête possède des pouvoirs spécifiques, il peut, par exemple, ordonner à l'employeur de lui fournir des documents ou se présenter sur les lieux du travail. Il peut communiquer avec l'ensemble des personnes et des témoins impliqués.

Le résultat de l'enquête est décisif, car il déterminera si vous aurez droit à l'avocat du service juridique. Par la suite, votre dossier sera transféré au Tribunal administratif du travail.

Réclamation à la **CNESST**-division santé et sécurité au travail

Il est possible de déposer une réclamation à la CNESST car le travail nous a rendu malade. Il s'agit d'un accident du travail selon la **Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles**. Vous avez ainsi droit à une indemnité de remplacement de revenu et aux remboursements des soins (psychologue et médicaments). Pour effectuer une réclamation à la CNESST, vous devez être un travailleur au sens de la LATMP.

Pour déposer une réclamation à la CNESST il faut :

- 1** Consulter un médecin, il doit vous compléter un rapport médical « Attestation médicale ».
 - Incrire précisément le diagnostic associé à votre état (dépression, trouble d'adaptation),
 - Indiquer un arrêt de travail,
 - Comme date de l'évènement, on inscrit habituellement le dernier évènement marquant;
- 2** Compléter la « Réclamation du travailleur », il faut obligatoirement compléter le formulaire à cet effet;
- 3** Rédiger la « version des faits » avec les mêmes consignes que la description des faits pour la CNESST-normes du travail;
- 4** Envoyer le tout à la CNESST.

URGENT

DÉLAI DE 6 MOIS

pour déposer votre réclamation

CNESST

Les démarches à la CNESST normes du travail et à la CNESST-santé sécurité sont complémentaires. C'est-à-dire que vous avez la possibilité de déposer les recours aux deux endroits en même temps.



Il est important de saisir que si vous effectuez les deux recours, soit dépôt de plainte pour harcèlement et réclamation du travailleur à la CNESST, la réclamation pour lésion professionnelle ne sera pas analysée dans l'immédiat. En effet, la CNESST (division SST) attendra le résultat de l'enquête afin de déterminer si le travailleur a le droit d'être indemnisé ou non. Alors, il sera préférable de déposer une demande auprès du chômage-maladie ou de votre assurance-salaire.

Pourquoi il ou elle harcèle?

On dénote qu'il n'y a pas de portrait type d'une personne harcelée; le harcèlement est présent dans toutes les catégories d'emploi ou dans tous les niveaux hiérarchiques. Il est également faux de dire que les harceleurs s'attaquent à des personnes ayant une faible estime de soi. Selon notre pratique, nous pouvons constater que les personnes harcelées sont souvent très investies dans leur travail. Ces personnes possèdent de multiples compétences et des qualités professionnelles (honnêteté, rigueur, loyauté, etc.).

Le harceleur peut avoir ses comportements pour toutes sortes de raisons:

- Besoin de contrôle
- Relation de force
- Besoin de pouvoir
- Sentiment de puissance
- Sentiment de menace par rapport aux compétences de l'autre ou besoin de prouver sa valeur par rapport à l'autre
- Peur de la différence
- Jalousie
- Surcharge de travail ou conditions de travail précaires





Pour informations sur le **Harcèlement en milieu de travail**, une capsule vidéo est disponible sur le site web de l'ATA dans l'onglet **VIDÉOS**.



www.aideauxtravailleurs.com



mepicard@aideauxtravailleurs.com



Aide aux Travailleurs Accidentés

HEURES D'OUVERTURE



lundi au jeudi:

8:30 à 12:00

13:00 à 16:00

vendredi:

8:30 à 12:00

114-B, avenue de Gaspé Est
Saint-Jean-Port-Joli (Québec) G0R 3G0
Tél. : 418-598-9844 Fax : 418-598-9853
Sans frais : 1-855-598-9844



Cette infolettre est réalisée grâce au soutien financier de la CNESST par son programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel dans les milieux de travail.