

CANOS

# À LA PIGE



DÉCEMBRE 2009

## La Norme

Le harcèlement  
psychologique au travail  
(Détails en page 4-5-6-7)

## La Revendication

Un aperçu des revendica-  
tions du Groupe d'action  
en harcèlement psycholo-  
gique au travail.

(Détails en page 8-9-10)

## DANS CE NUMÉRO

Le CANOS	P. 2
Éditorial	P. 3
La fête de fin d'année	P. 3
Atelier sur les droits au travail	P. 10
Collaboration du MAC de Montréal	P. 11 et 12
On s'amuse un peu	P. 13

Comité d'action des non-syndiqués  
39 rue Bellerive local 210  
Trois-Rivières, Qc  
G8T 6J4  
819-373-2332  
infodroit@canosmauricie.org  
www.canosmauricie.org

# LE CANOS

## Sa mission

Le CANOS fait la promotion et la défense collective des droits des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués et vise l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

## Ses objectifs

- Aider les travailleuses et les travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués, en leur offrant des services de soutien, d'accompagnement et d'information relativement à la défense de leurs droits et intérêts, ainsi que sur les mécanismes des recours possibles;
- Agir dans la collectivité afin de prévenir certains abus et formes de discrimination à l'endroit des travailleuses et des travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués;
- Favoriser l'autonomie et la prise en charge des travailleuses et des travailleurs à faible revenu, notamment les non-syndiqués, par des ateliers sur les lois du travail.;

## Ça s'adresse à qui?

- Aux travailleuses et aux travailleurs non-syndiqués;
- Aux victimes de harcèlement psychologique au travail.

## Ses activités

- Animation d'ateliers sur les lois du travail;
- Promotion et revendication d'améliorations aux lois du travail;
- Accompagnement des salariéEs dans leurs démarches auprès des différentes instances, notamment la Commission des normes du travail;
- Information téléphonique ou par courriel sur les droits au travail;
- Références vers les ressources appropriées selon votre situation.

## ÉDITORIAL: SOUS LE THÈME DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Le CANOS travaille depuis longtemps à prévenir, dénoncer, démystifier et faire cesser le harcèlement psychologique au travail.

Avant même que ce phénomène ne soit interdit par la Loi sur les normes du travail, le CANOS revendiquait un recours pour les travailleurs et travailleuses qui en étaient victimes.

Ce fut une belle victoire pour les travailleuses et les travailleurs lorsqu'au mois de juin 2004, le Québec est devenu la première province canadienne et le premier État d'A-

mérique du Nord à se doter d'une protection contre le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Cependant, plusieurs personnes se sont rapidement aperçues que le recours prévu à la Loi sur les normes du travail comporte son lot d'embûches et de délais.

Plusieurs personnes et organisations à la grandeur du Québec ont dénoncé les failles de la Loi et du système sensé la faire appliquer. La justice est actuellement difficile d'accès pour les victimes.

Ce numéro de votre *À la Pige* se veut un survol concernant ce

phénomène qui gâche la vie d'un nombre trop élevé de travailleuses et travailleurs chaque jour.

Nous ferons donc un rappel de ce que prévoit actuellement la Loi sur les normes du travail et du processus à la Commission des normes du travail. Vous pourrez aussi prendre connaissance de ce que propose le Groupe d'action en harcèlement psychologique du CANOS afin de rétablir le rapport de force entre les travailleurs et travailleuses et leur employeur.

Bonne lecture!

L'Équipe du CANOS

## UNE CAMPAGNE À VENIR

Le Groupe d'action en harcèlement psychologique du CANOS prépare actuellement une campagne sur le harcèlement psychologique au travail.

Surveillez vos boîtes aux lettres, vos boîtes courriel ainsi que la page *harcèlement psychologique* de notre site internet.

Nos membres seront informés de tous les détails dès le début de l'année 2010.

## LA FÊTE DE FIN D'ANNÉE

L'an passé, le CANOS a reçu ses membres et ses bénévoles pour une fête de fin d'année qui s'est tenue au Centre Félix Leclerc dans le secteur Ste-Marthe-du-Cap.

Lors de notre dernière Assemblée générale annuelle, les membres présents ont manifesté le souhait de reconduire cette activité festive.

Donc si ce n'est déjà fait, vous recevrez sous peu, par la poste, une invitation officielle à participer à

la Fête de cette année qui aura lieu le samedi 12 décembre 2009, toujours au Centre Félix-Leclerc, au 1001 rand St-Malo

dans le secteur Ste-Marthe-du-Cap.

N'oubliez pas de nous faire parvenir votre coupon-réponse avant le 7 décembre 2009.

Au plaisir de vous accueillir en grand nombre!



## LA NORME: LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

À partir d'informations recueillies à la fois sur le site internet de la Commission des normes du travail (CNT), dans sa publication *Interprétation et jurisprudences* et, dans les documents d'analyse et de vulgarisation du CANOS, voici ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant le harcèlement psychologique au travail.

Depuis le 1er juin 2004, la LNT interdit le harcèlement psychologique au travail. Selon la LNT, le harcèlement psychologique est:

« Une conduite vexatoire se manifestant 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 physique ou psychologique 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. »*

Le harcèlement psychologique peut se manifester de plusieurs façons. Pour faciliter la compréhension de ce phénomène complexe, voici quelques exemples:

- Menaces verbales ou écrites;
- Gestes d'intimidation ou de représailles;
- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes;
- Répandre des rumeurs à l'endroit d'une personne, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée;
- Discrediter la personne, l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes, dégradantes ou inférieures à ses compétences;
- Simuler des fautes professionnelles;
- Empêcher la personne de s'exprimer, hurler, l'interrompre sans arrêt, lui interdire de parler aux autres, cesser de lui adresser la parole ou l'ignorer;
- Exercer une surveillance excessive.

Il est important de savoir que le harcèlement psychologique peut survenir à tous les niveaux de la hiérarchie. Il peut survenir entre collègues de travail, d'un employeur vers ses employés-es, des salariés-es vers leur employeur et même d'une personne extérieure de l'entreprise vers les employés-es. Les personnes impliquées peuvent être un individu ou un groupe de personnes.



Pour prouver qu'il y a effectivement du harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition que nous avons vu plus tôt:

- **CONDUITE VEXATOIRE:** Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit, sans égard à l'intention de la personne qui la fait subir. Elle blesse la victime et l'angoisse; et elle va au-delà de ce qu'une personne raisonnable \* estime correct dans le cadre de son travail;
- **CARACTÈRE RÉPÉTITIF:** Considéré de façon isolée, une parole, un geste ou un comportement parmi ceux énoncés dans les précédents exemples peuvent paraître banals et anodins. C'est l'accumulation de plusieurs conduites qui peut constituer du harcèlement;
- **PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS:** Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus;
- **ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ:** Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir di-

## LA NORME: LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL (SUITE DE LA PAGE 4)

minuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan personnel que professionnel. Sa santé physique peut aussi en souffrir;

- MILIEU DE TRAVAIL NÉFASTE: Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de comportements ou de gestes hostiles envers lui.

La Loi mentionne aussi que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser lorsqu'il en a connaissance. C'est donc l'employeur qui a la responsabilité de fournir à ses employés-es des conditions de travail justes et raisonnables et de respecter leur santé, sécuri-

té, dignité et intégrité physique et psychologique. L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne le dégage pas de ses obligations. Il en va par contre de la responsabilité de ses salariés-es de l'aviser si quelque chose ne va pas...

\* Selon la section harcèlement psychologique du site internet de la CNT: « *La personne raisonnable c'est une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire.* » .

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

## LES RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Étant donné que l'obligation d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique relève de l'employeur, cela signifie que c'est toujours contre lui que la plainte sera déposée à la Commission des normes du travail (CNT).

Que la personne mise en cause soit un collègue, un chef d'équipe, un client, un usager, un livreur, un fournisseur, etc.... Et peu importe le lieu où cette personne nous fait vivre le harcèlement. Que ce soit au lieu de travail même ou encore dans le stationnement, aux toilettes, au souper de bureau, etc.... Cela relève de la responsabilité de l'employeur. Nous n'aurions pas à côtoyer ces personnes ni, à fréquenter ces lieux, si nous n'étions pas à l'emploi de cette entreprise.

Par contre, si la personne qui vous harcèle n'est pas l'employeur, la CNT risque fort bien de vous inviter à lui en parler avant d'entreprendre votre recours, si vous ne l'avez pas déjà fait.

Le délai maximal pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique à la CNT est de 90

jours suivant la dernière manifestation de harcèlement. Si, par exemple, le dernier événement avait lieu le 11 décembre 2009, la personne harcelée aurait jusqu'au 10 mars 2010 pour déposer une plainte.



## LES RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL (SUITE DE LA PAGE 5)

Une fois la plainte déposée, la CNT doit déterminer si vous êtes admissible à ce recours. Pour ce faire, vous devez répondre à 4 critères:

- Être un salarié selon la définition de la Loi sur les normes du travail;
- Avoir déposé votre plainte dans les 90 jours suivant la dernière manifestation du harcèlement;
- Être employé d'une entreprise de juridiction provinciale;
- Ne pas être assujéti à une convention collective (être non-syndiqué).

Si vous répondez à ces critères, on vous informera que votre plainte est recevable, ce qui signifie seulement que la CNT est en mesure de la traiter. À ce stade-ci on ne parle pas encore du bien-fondé de la plainte.

On référera votre dossier à un médiateur qui vous proposera de tenter la médiation. La médiation est un essai de règlement « à l'amiable ». Il s'agit d'une rencontre entre vous et votre employeur ou son représentant, au cours de laquelle vous tenterez de trouver un arrangement, sans avoir à recourir à la Commission des relations du travail (qui est une sorte de tribunal des droits du travail).

Si la médiation permet de trouver une entente, votre dossier est réglé.



À l'inverse, si vous ou votre employeur refusez la médiation ou si elle ne mène pas à une entente, votre dossier sera acheminé à un enquêteur qui devra déterminer s'il y a apparence de harcèlement psychologique dans votre situation.

Il est très important de savoir que la médiation ne constitue pas une étape obligatoire. Les salariées autant que les employeurs sont en droit de refuser d'y participer.

Si l'enquêteur arrive à la conclusion qu'il n'y a pas apparence de harcèlement, votre dossier sera fermé. Vous pourrez alors, si vous le désirez, faire une demande de révision (informez-vous auprès de la CNT ou du CANOS). S'il croit que oui, on vous référera un-e avocat-e de la CNT qui vous représentera à la prochaine étape, la Commission des relations du travail (CRT).

Avant même qu'il y ait une audition devant le Commissaire du travail, il peut vous être offert de tenter une conciliation pré-décisionnelle. Il s'agit d'une autre forme de médiation. Par contre, cette fois, l'avocat-e de la CNT vous représente.



Si la CRT juge que vous avez été victime de harcèlement psychologique au travail et, que votre employeur a fait défaut de respecter ses obligations, elle peut rendre toute décision qui lui apparaît juste et raisonnable. Comme par exemple, ordonner à l'employeur:

- de vous réintégrer si vous avez perdu votre emploi;
- de vous payer une indemnité jusqu'à un maxi-

## LES RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL (SUITE DES PAGES 5 ET 6)

mum équivalent au salaire que vous avez perdu;

- de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- de vous verser des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- de vous verser une indemnité pour perte d'emploi;
- de financer le soutien psychologique requis par votre état pour une période raisonnable;
- De modifier votre dossier disciplinaire.

Si le harcèlement que vous subissez au travail est discriminatoire du point de vue de la Charte québécoise des droits et libertés, vous pourriez exercer un recours auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), et/ou auprès de la CNT. La différence étant qu'à la CNT vous êtes dans l'obligation de déposer la plainte contre votre employeur, peu importe qui vous fait vivre le harcèlement. À la CDPDJ, vous pouvez déposer votre plainte contre la personne qui vous fait vivre le harcèlement. Mais attention, vous ne pourrez pas obtenir les réparations en double. Informez-vous auprès de la CDPDJ en composant le 1-800-361-6477 ou en visitant le [www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca).

La Charte interdit la discrimination sur plusieurs

motifs, soit: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap, le moyen pour pallier un handicap.

Le harcèlement sexuel, quant à lui, peut faire partie du harcèlement psychologique tel que décrit dans la LNT à cause de l'atteinte à la dignité de la personne qui en est victime. Il peut aussi faire l'objet d'une plainte à la CDPDJ.

La CSST pourrait aussi intervenir puisque le harcèlement psychologique peut constituer un accident de travail.

Depuis quelques mois, la Commission des normes du travail ne reçoit plus les travailleuses et les travailleurs à ses bureaux pour le dépôt des plaintes. Les gens qui désirent exercer un recours contre leur employeur, peu importe le motif, doivent dorénavant le faire par téléphone ou par internet.

À ce sujet, le CANOS est à la recherche de personnes qui ont une opinion sur cette nouvelle façon de faire. Si vous-même ou un-e de vos proche êtes passé-e par ce processus et que vous avez envie de partager vos impressions, nous aimerions recevoir vos commentaires, témoignages, conseils, etc.... Contactez-nous!



## **LES REVENDICATIONS DU GROUPE D'ACTION EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL: POUR UNE RÉELLE PROTECTION POUR TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET TOUS LES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC**

Le Groupe d'action en harcèlement psychologique du CANOS s'est penché sur l'efficacité des recours au Québec. Il les a comparé avec ce qui se fait ailleurs, a tenté de mettre en lumière ce qui fonctionne moins bien et de proposer des solutions, des changements qui pourraient être apportés à la Loi et à son application. L'objectif étant d'améliorer l'efficacité du recours et l'accessibilité à une réelle justice pour les travailleuses et les travailleurs du Québec.

Une année de travail de ce groupe d'action aura finalement amené la rédaction du document: « pour une réelle protection contre le harcèlement psychologique au travail pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec. ». Sur la base de cet ouvrage d'analyse et de recommandations, le groupe d'action a effectué une tournée des élus-es. Les députés-es de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le Ministre du travail et la Direction régionale de la Commission des normes du travail ont donc été rencontrés-es.

Voici donc un aperçu des revendications que l'on retrouve dans ce document.

Concernant la définition du harcèlement psychologique au travail, le Groupe propose l'inclusion de certains comportements tels que l'abus de pouvoir et d'autorité, la menace, la coercition et le chantage. Comme c'est le cas dans le Code canadien du travail et dans le Règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail.

Aussi, que la notion de lésion ou d'effet nocif continu sur la personne victime soit remplacée par: « *que le harceleur sait ou devrait raisonnablement savoir que ses agissements sont de nature à humilier ou à intimider un travailleur et qu'ils constituent une menace pour la santé ou la sécurité de celui-ci* » ET de milieu de travail exempt de harcèlement psychologique au travail. Donc, qu'une personne raisonnable aurait du savoir

que son comportement était inacceptable.

La responsabilité d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique relève de l'employeur. Il est donc important que l'employeur ait le fardeau de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires afin de prévenir et faire cesser le harcèlement.

Les victimes de harcèlement psychologique, subissent souvent des pertes de revenu importantes. Qu'elles soient causées par la perte d'emploi, la difficulté à s'en trouver un nouveau, la longueur des délais, ou des incapacités diverses résultants directement de ce qu'elles ont vécu.

Pour diminuer l'impact économique chez les victimes, le Groupe d'action propose que la Commission des relations du travail ait le pouvoir de considérer les pertes financières, les dommages moraux et la perte de jouissance, que subissent les victimes de harcèlement psychologique, et d'en ordonner le paiement aux salariés-es lésés-es.

Il serait aussi intéressant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) puisse se saisir de demandes d'indemnités pour une lésion psychologique, si la manifestation du harcèlement psychologique au travail se conclut par le congédiement ou la démission de la personne salariée et que celle-ci a déposé une plainte pour harcèlement psychologique au travail à la CNT. Présentement, lorsque le lien d'emploi est rompu, la CSST rejette systématiquement les demandes d'indemnisation.

Autre problématique importante, le délai de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique au travail. Il constitue actuellement un frein à l'exercice du recours par les victimes. Certaines causes peuvent traîner plusieurs mois, voire 2 à 3 ans avant d'être réglées. Le groupe d'ac-

## LES REVENDICATIONS DU GROUPE D'ACTION (SUITE DE LA PAGE 8)

tion demande que ce délai soit d'un maximum de 6 mois, incluant l'enquête et une première audition devant la Commission des relations du travail. Pour y arriver, il faudra bien sûr que le personnel de la Commission des normes du travail (CNT) soit augmenté de façon à respecter ce délai.

Dans l'objectif de responsabiliser les employeurs face au harcèlement psychologique et de les obliger à collaborer avec la CNT, il est proposé que les enquêteurs de la CNT utilisent les pouvoirs qui leurs sont conférés par la LNT et puissent poursuivre l'employeur qui refuse l'accès à son entreprise pour enquête.

Pour que la personne mise en cause, si ce n'est pas l'employeur, ne s'en sorte pas sans conséquences, il est proposé que la Commission des relations du travail puisse obliger l'employeur à utiliser des mesures disciplinaires contre son ou sa salarié-e qui est à l'origine du harcèlement psychologique.

Le Groupe demande aussi que pour les plaintes pour harcèlement psychologique au travail, qu'elles soient ou non liées à une autre plainte, l'enquêteur soit immédiatement saisi du dossier pour faire enquête. Cette enquête doit se poursuivre même si les parties tentent la médiation. Cela pourrait éviter un étirement inutile des délais.

La médiation, ne permet pas un réel rapport de force entre l'employeur et le plaignant. Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas informés de ce qu'ils ou elles peuvent négocier ou de ce que la Commission des relations du travail pourrait ordonner dans un cas semblable. Ainsi, certaines personnes vont accepter une entente bien en-deçà de ce que prévoit la Loi ou de ce qu'elles auraient pu obtenir devant la Commission des relations du travail.

Lors de la médiation, les employeurs sont souvent conseillés ou accompagnés d'un-e avocat-e.

Les salariés-es sont laissés-es à eux-mêmes puisque la CNT ne leur fournit pas d'avocat-e et, que très peu ont les moyens de s'en payer un.

C'est pourquoi le groupe d'action demande que la CNT fournisse aux salariés-es, avant la médiation, une liste de ce qui peut être négocié en médiation, et de ce que la Commission des relations du travail peut ordonner dans ce type de plainte.

Il serait aussi important que la CNT fournisse gratuitement un-e avocat-e aux salariés-es pour la préparation à la médiation et lors des rencontres de médiation. Il doit être interdit à l'employeur de refuser que le ou la plaignant-e soit accompagné-e de la personne de son choix lors de la médiation.

Malgré sa mission de surveillance, la CNT ne s'assure pas que les entreprises ont bel et bien adopté et mis en pratique une politique visant à prévenir et contrer le harcèlement psychologique au travail.

La CNT devra donc jouer son rôle de surveillance et établir des mesures de contrôle afin de s'assurer que les employeurs remplissent leurs obligations prévues dans la Loi.

Les victimes de harcèlement psychologique subissent souvent les préjugés de leurs proches ou de leurs collègues. Afin de sensibiliser la population aux effets dévastateurs de ce phénomène et à l'importance de le dénoncer, le groupe d'action demande qu'une vaste campagne publicitaire, du même type que celle sur la violence conjugale, incluant des flashes télé et radio, soit mise en place.

Pour assurer la diffusion de l'information, les employeurs devraient avoir l'obligation d'afficher dans les espaces communs, les normes minimales du travail et la politique sur le harcèlement psychologique au travail en vigueur dans l'entreprise.

En raison de la complexité des demandes d'informations concernant le harcèlement psychologi-

## LES REVENDICATIONS DU GROUPE D'ACTION (SUITE DES PAGES 8 ET 9)

que au travail, ces dernières devraient être systématiquement transférées à des conseillers spécialement formés pour répondre adéquatement à ces questions. Ainsi, les conseillers pourraient prendre tout le temps nécessaire pour répondre aux questions des salarié-es et clarifier la portée de la Loi.



Le phénomène du harcèlement psychologique au travail est un mal dont notre société doit viser l'élimination. Pour y arriver, le gouvernement québécois a choisi de légiférer, par la Loi sur les

normes du travail, afin d'interdire ce type de comportement dans tous les milieux de travail québécois.

Cependant, le manque de ressources à la CNT et le manque de volonté politique à changer cette situation, entraînent pour les victimes des situations humainement difficiles, qui ont des conséquences sur les salarié-es, sur les entreprises et sur l'ensemble de la société.

Le groupe d'action croit urgent que le Ministre du travail, la Commission des normes du travail et la Commission sur la santé et la sécurité du travail voient rapidement à modifier les façons de faire, afin d'assurer une réelle protection contre le harcèlement psychologique au travail aux salarié-es québécois-es.

Les personnes qui désireraient consulter l'intégrale du document produit par le groupe d'action peuvent communiquer avec le CANOS.

---

## ATELIER SUR LES DROITS AU TRAVAIL

Le CANOS tiendra un atelier interactif sur les droits au travail le mercredi, 9 décembre 2009 de 13h30 à 15h30. Toute personne, membre du CANOS ou pas, qui souhaite obtenir de l'information sur ses droits, recours et obligations au travail peut participer gratuitement à cet atelier.

Pour information ou inscription, contactez Shirley Richard par téléphone au 819-373-2332 ou par courriel à [infodroit@canosmauricie.org](mailto:infodroit@canosmauricie.org)



## COLLABORATION SPÉCIALE DE HANS MAROTTE DU MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE MONTRÉAL

Le harcèlement psychologique, que de trop nombreuses personnes vivent au travail, a des conséquences dévastatrices sur leur vie ainsi que sur celle de leurs proches. Si on ajoute à cela les nombreuses difficultés rencontrées lorsque vient le temps de déposer une demande de prestations d'assurance-emploi, on constate rapidement que le cadre légal qui s'applique ne favorise pas du tout les travailleurs et travailleuses pris dans cette spirale infernale.

Nous allons tenter, dans le texte qui suit, de dresser un bref tableau des embûches que doivent traverser les personnes qui désirent obtenir des prestations d'assurance-emploi lorsqu'elles vivent du harcèlement psychologique au travail. Pour ce faire, nous ferons tout d'abord un historique des dispositions de la Loi concernant la question du départ volontaire. Nous expliquerons ensuite les conséquences reliées au départ volontaire non-justifié, au sens de la Loi sur l'assurance-emploi, qui s'applique aujourd'hui. Finalement, nous tenterons de dessiner le *parcours du combattant et de la combattante* en énonçant ce qu'il faut faire pour mettre toutes les chances de son côté pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

### Bref historique :

En 1971, si une personne quittait son emploi sans motif valable, elle devait purger une pénalité de une à trois semaines. La logique derrière cette disposition était que la responsabilité du chômage était collective et que si, après un départ volontaire non-justifié, la personne ne réussissait pas à se retrouver un emploi après une certaine période de temps, il était de la responsabilité de tous de la soutenir en lui versant

des prestations. Il existait également une sorte de gradation dans la sanction. En effet, celui qui quittait pour la pire des raisons était davantage pénalisé que celui qui pouvait démontrer certaines circonstances atténuantes sans pour autant être en mesure de démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable.

En 1979, la pénalité pour départ volontaire est passée de une à six semaines. Par cette mesure, l'État voulait passer le message que la responsabilité du travailleur devenait plus grande. Ce transfert de la responsabilité du chômage s'est accentué en 1990, où la pénalité est passée de sept à douze semaines. En même temps, le gouvernement de Brian Mulroney a cessé de contribuer à la caisse de l'assurance-chômage. Par cette mesure, il désirait clairement affirmer que le chômage devenait une responsabilité individuelle et que l'État n'avait pas à payer pour ça.

### Le départ volontaire aujourd'hui :

Puis en 1993, c'est l'hécatombe. Si on quitte son emploi sans être en mesure de démontrer que le départ était la seule solution raisonnable, toutes les heures travaillées dans la dernière année disparaissent, pour l'emploi que l'on quitte et pour tout autre emploi exercé dans cette période de référence. Pour être en mesure de se qualifier pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, il faut alors refaire le nombre d'heures nécessaires (de 420 à 910 heures, selon les circonstances). Il est donc primordial de bien connaître la Loi pour être en mesure de mettre toutes les chances de son côté lorsque vient le temps de faire un départ volontaire.

## COLLABORATION SPÉCIALE DE HANS MAROTTE DU MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE DE MONTRÉAL (SUITE DE LA PAGE 11)

### ***Le parcours du combattant et de la combattante :***

Lorsqu'une personne vit du harcèlement psychologique au travail, certains conseils de base s'appliquent :

- 1- Essayer de garder son calme et de rester poli;  
Il faut en effet éviter les situations qui pourraient permettre à l'employeur de vous congédier pour inconduite, ce qui risquerait de vous faire perdre votre droit aux prestations d'assurance-emploi.
- 2- Prendre des notes sur ce que l'on subit et conserver les preuves pertinentes;
- 3- Dans la mesure du possible, utiliser les mécanismes internes de l'entreprise :  
Évidemment, si de tels mécanismes existent et s'ils sont adéquats. Il faut aussi garder à l'esprit que certains employeurs utilisent parfois ces outils pour obtenir des informations sur les gens qui se plaignent de harcèlement pour ensuite leur rendre la vie encore plus difficile!
- 4- Exercer vos recours (normes du travail, CSST, Commission des droits de la personne) :
- 5- Envisager un congé de maladie (payé par des assurances ou l'assurance-emploi);  
Pour l'assurance-emploi, il suffit d'obtenir un certificat médical attestant de votre incapacité de travailler pour une certaine période. Il est important de noter que le maximum de semaines payables est de quinze (15) semaines.
- 6- Envisager un départ volontaire ;  
Si la situation ne s'améliore pas après avoir pris un congé de maladie et que rien ne semble vouloir s'améliorer à votre retour au travail, il faut peut-être envisager un départ volontaire. Dans ce cas, il faut savoir que le critère

jurisprudentiel applicable est celui de la seule solution raisonnable. Il faut donc démontrer que tout a été tenté avant de prendre la décision de quitter définitivement. De là l'importance de mettre en application le plus grand nombre de points précédents (1 à 5).

La situation idéale pour s'assurer de recevoir des prestations d'assurance-emploi réside cependant dans l'obtention d'un certificat médical prescrivant votre départ considérant que votre emploi constitue une menace pour votre santé. S'il vous est impossible d'obtenir un tel certificat, vous devrez alors expliquer en détail les démarches que vous avez effectuées pour tenter de régler la situation et pour faire la preuve que le départ est maintenant la seule solution raisonnable. Dans ce cas, il faut être prudent pour ne pas trop entrer dans les détails précis du harcèlement, puisque ces informations risquent de se retrouver dans les mains de l'employeur qui pourrait alors en profiter pour préparer sa défense dans le cadre de l'audition éventuelle de votre plainte pour harcèlement psychologique devant la Commission des relations du travail.

Comme vous le voyez, le parcours des personnes vivant du harcèlement psychologique dans les méandres de l'assurance-emploi n'est pas de tout repos. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de consulter un groupe de défense de droit spécialisé (en droit du travail, en assurance-emploi ou en harcèlement psychologique) avant de poser des gestes qui pourraient être lourds de conséquences.

Me Hans Marotte  
Mouvement Action Chômage de Montréal

