



**Commentaires d'*Au bas de l'échelle*
sur le rapport du comité interministériel
sur le harcèlement psychologique au travail**

Montréal
Octobre 2001

Rédaction: Esther Paquet

Collaboration: Louise Michon, Lynda Nadeau, Ghislaine Paquin, Anne Sarrasin, Nicole Trachy.

Nous remercions Me Stéphanie Bernstein, Me Susan Heap et Me Carmen Palardy, ainsi que les membres de notre conseil d'administration, soit Mélanie Betty, Colette Bouchard, Daniel Brazeau, Louise Caze, Charles Gagnon et Isabelle Rioux, pour leurs commentaires judicieux.

Au bas de l'échelle
6839 A, rue Drolet, bureau 305

Montréal, Québec H2S 2T1
Téléphone: (514) 270-7878

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Au bas de l'échelle est un organisme financé par Centraide.

Au bas de l'échelle

Au bas de l'échelle est un groupe populaire de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Depuis plus de 25 ans, nos principaux objectifs visent l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. Nous menons des actions politiques et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées aux droits des non-syndiqué-e-s. Nous coordonnons le Front de défense des non-syndiqué-e-s, qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

Nous informons les personnes non syndiquées sur leurs droits et nous les encourageons à les faire respecter, à se regrouper et à s'impliquer socialement. Nous offrons un service d'information téléphonique, des séances collectives d'information portant sur le processus de médiation à la Commission des normes du travail et des sessions de formation sur les lois du travail. Nous publions divers documents d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail.

Au bas de l'échelle est un organisme indépendant à but non lucratif financé par Centraide, par différents ministères, par des dons privés et publics et par la cotisation de ses membres.

Au bas de l'échelle et le harcèlement psychologique au travail

En avril 1998, il y a donc déjà plus de trois ans, *Au bas de l'échelle* sonnait l'alarme sur la question du harcèlement psychologique au travail et dénonçait en conférence de presse l'absence de recours efficaces et spécifiques à opposer aux situations de harcèlement. Nous lançons également à cette occasion le guide intitulé *Contrer le harcèlement*

psychologique au travail, une question de dignité, afin d'apporter une aide concrète et immédiate aux personnes aux prises avec ce problème¹.

Devant le peu d'informations et de ressources disponibles, nous demandions au ministre du Travail, Matthias Rioux, de mettre sur pied un comité interministériel ayant pour mandat d'étudier le problème et de formuler des recommandations concrètes.

En septembre 1998, le ministre Rioux acceptait de créer un comité interministériel. Quelques semaines plus tard cependant, une nouvelle ministre du Travail, Diane Lemieux, était en poste. Le comité ne commença donc ses travaux qu'à l'automne 1999 et il était prévu que son rapport soit remis en août 2000. Ce rapport fut finalement remis en mai 2001, à l'actuel ministre du Travail, monsieur Jean Rochon.

Le mandat du comité

Le comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail fut mandaté pour procéder à l'étude du phénomène, à la consultation des intéressé-e-s et à la formulation de recommandations. Rappelons que l'étude devait se réaliser dans "une perspective différenciée selon les sexes" et qu'elle devait notamment "faire l'inventaire des moyens législatifs ou autres qui existent pour contrer le harcèlement psychologique non seulement au Québec mais également en contexte canadien, nord-américain ou européen, ce qui suppose, entre autres, d'examiner les recours existant de même que leur accessibilité - en termes de délais ou en termes financiers par exemple". Le comité devait également "formuler des recommandations visant à éliminer le harcèlement psychologique au travail (prévention) et des recommandations visant à en diminuer l'impact pour les personnes qui en auraient été victimes (réparation). Le groupe de travail devra donc identifier certains moyens d'assurer efficacement des solutions à la question du harcèlement psychologique"². Nous reviendrons plus loin sur la réalisation du mandat du comité.

L'étude

¹Depuis ce temps, plus de 4500 copies de ce guide ont été vendues. On peut aisément en conclure qu'il répond à un besoin réel et pressant d'information et de soutien.

² *Mandat pour une étude sur le harcèlement psychologique*, ministère du Travail, Québec, 4 mai 1999. p.2.

D'entrée de jeu, nous tenons à saluer la décision du ministre Rochon de rendre public le rapport du comité interministériel. Dans un contexte où la transparence semble se faire de plus en plus rare au sein de l'appareil gouvernemental, tant du côté politique qu'administratif, nous encourageons vivement de telles initiatives. Nous tenons également à souligner notre accord quant à la définition du harcèlement psychologique au travail adoptée par le comité³. Cette définition va dans le même sens que celle proposée par *Au bas de l'échelle*⁴, en ajoutant toutefois l'impact du harcèlement sur les droits et les conditions de travail des salarié-e-s. Cet ajout met l'accent sur les conséquences du harcèlement pour les victimes plutôt que sur les intentions du harceleur, ce qui a le mérite de faciliter l'éventuel établissement de la preuve.

Le rapport n'établit toutefois pas clairement les distinctions qui s'imposent entre le harcèlement et la violence. Malgré qu'il soit précisé à un certain moment que le harcèlement n'est pas assimilable à de la violence⁵, ces deux termes sont trop souvent utilisés indistinctement. Pour *Au bas de l'échelle*, le harcèlement psychologique n'inclut pas les actes contre lesquels il existe des recours dans le code criminel comme, par exemple, les agressions physiques ou les menaces de mort. Ceci ne veut pas dire que le harcèlement n'est pas violent, mais cette distinction s'impose afin d'éviter certaines confusions conceptuelles.

De plus, comme nous le mentionnions précédemment, l'étude devait se réaliser dans une perspective différenciée selon les sexes, ce qui n'a malheureusement pas été fait. Notre pratique nous permet de constater que les hommes, tout comme les femmes, peuvent être victimes de harcèlement psychologique au travail, mais que ces dernières semblent être plus largement touchées. Il aurait été important d'analyser davantage cet état de fait en tenant compte, d'une part, du développement simultané du travail précaire et du harcèlement psychologique et, d'autre part, du fait que les femmes occupent des emplois précaires dans une plus grande proportion.

³«Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée. Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement». MOREAU, Nicole. *Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*, Québec, 14 mai 2001, p.V.

⁴Toute action (geste, parole, comportement, attitude, etc.) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur". *Au bas de l'échelle, Contre le harcèlement psychologique au travail: une question de dignité*, 1998, p.6.

⁵Op. cit, note 3, p. 9.

Nous apprécions par ailleurs que le comité aborde le harcèlement comme "un phénomène systémique" dont les solutions doivent viser la prévention, le soutien aux victimes et les recours juridiques. Les recommandations du comité ne font malheureusement pas écho à cette analyse, ce sur quoi nous reviendrons plus loin.

L'analyse du comité est en convergence avec celle d'*Au bas de l'échelle* lorsqu'il constate que "les règles actuelles du marché du travail, qu'il s'agisse des exigences accrues de flexibilité, de productivité ou encore le recours de plus en plus grand aux emplois atypiques, contribuent à accroître la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs et favorisent l'occurrence d'incidents de harcèlement psychologique"⁶. Notre pratique quotidienne auprès de personnes subissant du harcèlement psychologique au travail nous permet d'établir que le développement du travail précaire, qui augmente le déséquilibre dans le rapport de force employeur/employé-e, favorise nettement l'expression des comportements abusifs chez les employeurs.

Il en va de même lorsque le comité affirme que "les cas de harcèlement psychologique découlant de facteurs de développement organisationnel constituent vraisemblablement une large proportion de l'ensemble des cas possibles de harcèlement"⁷. L'étude systématisée de nos dossiers démontre, sans l'ombre d'un doute, que des changements organisationnels au sein de l'entreprise (vente de l'entreprise, fusion, arrivée d'un nouveau patron ou d'un nouveau supérieur hiérarchique, etc.) sont à l'origine d'un nombre important de cas de harcèlement.

Le harcèlement au travail a de lourdes conséquences, tant pour les victimes, leurs familles et leurs collègues, que pour les entreprises et la société en général. Le rapport le démontre assez bien et traite de la responsabilité et des obligations juridiques de l'employeur quant au respect des salarié-e-s⁸. Il souligne avec justesse que le droit de gérance des employeurs ne justifie pas l'atteinte à la dignité et à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur et ne peut légitimer une situation de harcèlement⁹. Mais, encore une fois, rien dans les recommandations du comité ne vient appuyer cette analyse.

Les recommandations du comité

⁶Ibid., p.18.

⁷Ibid.

⁸Ibid., p. 8.

⁹Ibid., p. 41.

Notre étonnement et notre insatisfaction se situent donc surtout au niveau des recommandations, qui ne sont malheureusement pas en cohérence avec les constats établis dans l'analyse de la problématique, ni avec les résultats des travaux et des consultations menés par le comité. Le problème n'est pas tant au niveau de leur pertinence qu'au niveau de leur nombre, de leur précision et de leur portée. Elles se situent loin sous la barre du minimum requis pour une véritable recherche de solution au problème du harcèlement psychologique au travail. La lecture du rapport et des recommandations proposées par le comité donne le sentiment d'être invité à chasser le tigre avec un fusil à eau: ça manque sérieusement de munitions.

Le rapport établit:

- qu'une démarche globale est nécessaire pour assurer la prévention de la violence et du harcèlement¹⁰ ;
- que les recommandations viseront la formation et la sensibilisation, l'intervention dans les entreprises, le soutien aux victimes et la réparation¹¹;
- que les intervenant-e-s consulté-e-s dans le cadre des travaux du comité ont identifié, entre autres solutions, la sensibilisation des travailleuses et des travailleurs, des employeurs, la mise en place de politiques de prévention du harcèlement dans les entreprises, la mise en oeuvre d'un recours juridique pour permettre l'accès à une réparation¹² ;
- que le recours de plus en plus grand aux emplois atypiques contribue à accroître la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs et favorise l'occurrence d'incident de harcèlement psychologique¹³ ;
- qu'il est de l'intérêt de l'employeur et de sa responsabilité de se préoccuper de ce phénomène afin de le prévenir ou d'apporter une réparation¹⁴ ;

¹⁰Ibid., p. VII

¹¹Ibid., p. VII et p.69.

¹²Ibid., p. VII

¹³Ibid., p. 18.

¹⁴Ibid., p. 36.

- que certains ordres professionnels (médecins, psychologues, travailleuses et travailleurs sociaux, conseillères et conseillers en orientation) devraient s'arrêter sur la question du harcèlement et indiquer à leurs membres le sens des interventions à réaliser auprès des victimes¹⁵ ;
- que le système d'éducation devrait intégrer davantage dans la formation des jeunes certaines valeurs susceptibles de favoriser la prévention du harcèlement¹⁶;
- que la population devrait être sensibilisée aux impacts du harcèlement, dans un but préventif¹⁷.

Après de telles constatations, on s'étonne que les recommandations visant la prévention (sensibilisation et formation) soient plus que timides, et que celles visant la réparation soient quant à elles tout simplement inexistantes. Rappelons que dans le cadre de son mandat, le comité devait, tel que mentionné précédemment, faire l'inventaire des moyens législatifs ou autres qui existent pour contrer le harcèlement psychologique, non seulement au Québec mais également en contexte canadien, nord-américain ou européen, examiner les recours existants de même que leur accessibilité et formuler des recommandations visant à éliminer le harcèlement psychologique au travail (prévention) et des recommandations visant à en diminuer l'impact pour les personnes qui en auraient été victimes (réparation). Le comité devait identifier certains moyens d'assurer efficacement des solutions à la question du harcèlement psychologique.

Deux ans plus tard, il recommande qu'une structure permanente de concertation soit mise en place sur la question du harcèlement psychologique au travail, ce qui ne nous pose pas de problème en soi. Mais quand on constate qu'un des mandats de cette structure serait de procéder à "l'évaluation des recours juridiques disponibles en comparant les recours actuels (*LATMP*, *LNT*, Charte des droits et libertés de la personne, conventions collectives, etc.), leurs avantages et leurs limites respectifs au regard de la problématique du harcèlement psychologique au travail, les modalités couvertes et non couvertes par les dispositions de ces lois ainsi qu'une évaluation de la jurisprudence en cette matière"¹⁸, on a davantage le sentiment de reculer que d'avancer: un premier comité remet un rapport

¹⁵Ibid., p. 48.

¹⁶Ibid., p. 49

¹⁷Ibid.

¹⁸Ibid., p. 81.

(avec près d'un an de retard) dans lequel il propose qu'un second comité réalise le mandat qu'il devait lui-même réaliser...

On semble vraiment avoir cherché à éviter le problème et la politique de l'autruche ne sera d'aucun secours pour les travailleuses et les travailleurs aux prises avec un problème de harcèlement. Il faut faire preuve de courage politique et remédier enfin aux lacunes des lois à l'égard du harcèlement psychologique.

Nous savions d'ores et déjà, bien avant que le comité ne débute ses travaux en 1999, que la Charte de droits et libertés de la personne n'offre pas de recours à l'encontre du harcèlement psychologique au travail, dès lors qu'il n'est pas discriminatoire selon un des motifs prévus dans la Charte.

Nous dénonçons déjà l'absence de recours dans la *Loi sur les normes du travail* et la difficulté de voir reconnaître et indemniser des lésions psychologiques par la CSST¹⁹. L'inaccessibilité des recours civils pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqués était bien sûr elle aussi déjà mise en évidence, tout comme le fait que les recours civils demandent que soit établie, en plus du dommage et de la causalité entre l'état de santé et le travail, la faute de l'employeur²⁰. Le mandat du comité était d'aller au-delà de ces constats et de proposer des solutions concrètes, notamment au niveau juridique. Apprendre qu'un autre comité aurait le mandat de faire l'évaluation des avantages et des limites des recours existants est grandement insatisfaisant. Nous attendions des propositions, à tout le moins des pistes, de solutions accessibles et efficaces au harcèlement psychologique, notamment en termes de recours juridiques.

On s'étonne également qu'aucune recommandation ne porte sur la réalisation d'une campagne publique d'envergure; le rapport traite pourtant abondamment de la nécessité de sensibiliser et de former les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, les intervenant-e-s psychosociaux, les jeunes, de même que la population en général sur la question du harcèlement. Il n'est pas davantage question d'impliquer le ministère de l'Éducation, à quel que niveau que ce soit, alors qu'à notre avis, cela allait de soi.

¹⁹Les organismes auxquels s'adressent les victimes de harcèlement psychologique au travail se sentent d'ailleurs bien impuissants devant la situation et réfèrent souvent ces personnes à nos services. Pour l'année d'activité 2000-2001, 23% des personnes qui nous ont contacté pour un problème de harcèlement nous ont été référées par la CDPDJ et 17% par la CNT, pour un total de 40%.

²⁰La possibilité d'intenter des recours civils en vertu de l'article 2087 du Code civil est d'ailleurs sérieusement réduite depuis l'arrêt Béliveau. Voir *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] R.C.S. 345; voir aussi *Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, J.E. 2001-213 (C.A.), demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada rejetée le 20 septembre 2001.

Dans le même ordre d'idée, l'absence de recommandations visant spécifiquement la formation des gestionnaires est tout aussi étonnante. Le rapport reconnaît pourtant que "les cas de harcèlement psychologique découlant de facteurs organisationnels constituent vraisemblablement une large proportion de l'ensemble des cas possibles de harcèlement"²¹, et de nombreuses recherches faisant état de l'importance des styles de gestion et du rôle des cadres dans ce que nous pourrions appeler "l'état de santé psychologique" des entreprises sont également mises en évidence.

Il y a également lieu de se poser de sérieuses questions lorsqu'il est recommandé que des actions de sensibilisation et de formation soient menées auprès des employeurs et des travailleuses et des travailleurs, par les membres du comité (CNT, CSST, CDPDJ, MSSS, ministère du Travail, ministère de la Justice, INSP), en complémentarité avec ce qui a déjà été entrepris par ces organisations²². À notre connaissance, aucune action de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique n'a été menée jusqu'à présent par ces organisations, ni auprès des employeurs ni auprès des travailleuses et des travailleurs.

Concernant la troisième et dernière recommandation, nous saluons la volonté d'apporter de l'aide et du soutien aux victimes de harcèlement psychologique. Nous pouvons témoigner du fait que les besoins sont criants et les ressources pratiquement inexistantes, en dehors des services privés pour lesquels bien peu de personnes sont en mesure de payer. L'accès à des services dans le réseau public de la santé et des services sociaux est un besoin réel et nous y reviendrons dans nos recommandations.

Les recommandations d'au bas de l'échelle

Le harcèlement psychologique au travail peut être qualifié de problème systémique qui appelle une solution du même ordre. Une intervention qui se veut efficace doit proposer

²¹Op. cit, note 3, p. 18.

²²Ibid., p. 81, et p.VII: «La poursuite d'actions de sensibilisation et de formation visant prioritairement les principales parties concernées par la question du harcèlement psychologique, soient les employeurs d'une part, et les travailleuses et les travailleurs, d'autre part».

un ensemble de mesures qui interviennent simultanément à plusieurs niveaux, et doit viser des objectifs de prévention et de réparation.

Au niveau juridique: les lois doivent interdire explicitement le harcèlement et il faut que les recours mis en place soient efficaces et accessibles aux personnes non syndiquées. Ils doivent viser la responsabilisation de l'employeur et permettre la réintégration ainsi que le versement de dommages. Un recours contre le harcèlement dans la *Loi sur les normes du travail* nous semble incontournable et prioritaire, notamment parce qu'il est grandement souhaitable qu'un problème s'exprimant dans les milieux de travail soit traité par un organisme intervenant dans le champs spécialisé du droit du travail.

Ainsi, la Commission des relations du travail traiterait tant les griefs pour harcèlement déposés par des syndiqué-e-e, que les plaintes déposées par des non-syndiqué-e-s à la Commission des normes du travail et déferées à la Commission des relations du travail. Ces organismes ont une expertise en matière de réintégration au travail et une action nettement plus rapide que, par exemple, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Nous proposons donc qu'une nouvelle section portant sur le recours à l'encontre du harcèlement psychologique au travail soit ajoutée au chapitre V de la *Loi*. Un tel recours permettrait aux salarié-e-s de pouvoir agir juridiquement sur la situation et ce, au début du processus de harcèlement, avant que des lésions ne surviennent.

Chapitre V

- Les recours

Section VI

Recours à l'encontre du harcèlement psychologique au travail

* Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique au travail peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission dans les 90 jours de l'incident culminant.

* Médiation

Sur réception de la plainte, la Commission des normes du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

* Plainte déferée à la Commission des relations du travail

Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière doit déferer la plainte à la Commission des relations du travail, qui fera enquête et disposera de la plainte.

* Représentation

La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail.

* Pouvoirs de la Commission des relations du travail

Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime d'une atteinte à la dignité, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, comme par exemple, s'il y a lieu, ordonner que cesse le harcèlement, ordonner la réintégration du salarié ou accorder une indemnité de départ, des dommages-intérêts, des dommages moraux ou exemplaires, le remboursement de frais médicaux, le versement du salaire perdu.

Cette solution nous semble de loin préférable à un recours qui ouvrirait sur une nouvelle pratique interdite dans la *LNT*, et cela pour deux principales raisons: la première, c'est que les pratiques interdites sont limitées à certains motifs précis, tel l'exercice d'un droit, la grossesse, l'âge de la retraite, etc., ce qui n'est pas le cas pour les situations de harcèlement psychologique, et la seconde, c'est que ce type de recours ne vise actuellement que la réintégration et n'offre pas d'alternatives lorsqu'elle n'est ni possible ni souhaitable, ce qui arrive malheureusement souvent dans les cas de harcèlement psychologique au travail.

Nous insistons sur l'importance de doter la Commission des normes du travail des ressources humaines et financières nécessaires à l'application pleine et entière de ce nouveau recours.

Par ailleurs, il faut améliorer la *Loi sur les normes du travail* avec l'objectif de combattre la précarité, car combattre la précarité, c'est aussi combattre le harcèlement. Le comité reconnaît d'ailleurs dans son rapport que le recours de plus en plus fréquent aux emplois atypiques augmente la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs et favorise le harcèlement psychologique.

Les statuts d'emploi se multiplient et les emplois stables se transforment en emplois contractuels, autonomes, sur appel, à temps partiel, sur des mesures d'employabilité, pour

des agences de placement, etc., et cela, sous l'impulsion d'entreprises cherchant à éviter le paiement des charges sociales et l'application, en tout ou en partie, des lois du travail. Il faut, de façon urgente, mettre des freins juridiques aux stratégies patronales de précarisation et introduire dans la *LNT* un principe d'égalité de traitement, en accordant à toutes les travailleuses et tous les travailleurs les mêmes droits et les mêmes conditions, quel que soit leur statut d'emploi. C'est pourquoi nous demandons:

* que l'article 41.1 soit modifié pour se lire comme suit:

" Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif:

- que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
- qu'il travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité, ou
- qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou
- que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire, ou
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement ".

* que la *Loi sur les normes du travail* prévoit une indemnité salariale proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour compenser la perte des avantages sociaux auxquels ont droit les autres salarié-e-s. Si par exemple l'ensemble des avantages sociaux (congés fériés, congé pour décès, pour mariage, naissance, maladie, régimes de retraite, etc.) auxquels ont droit les personnes salariées régulières à temps plein représente 10, 15, ou 20% du salaire, une indemnité représentant 10, 15, ou 20% du salaire brut devrait être ajoutée sur chacune des payes des personnes salariées privées de ces avantages à cause de leur statut d'emploi.

Donner accès au recours à l'encontre des congédiements faits sans cause juste et suffisante après un an de service continu, plutôt que trois, contribuerait également de façon marquée à développer une meilleure stabilité en emploi et à freiner la précarisation du travail.

En outre, nous insistons sur le fait qu'aucun congé de maladie payé n'existe dans la *Loi sur les normes du travail* et que nous demandons, dans notre *Avis sur la Loi sur les normes du travail*, que les non-syndiqué-e-s puissent bénéficier d'une demi-journée de congé de maladie payée par mois. Cette revendication prend un relief particulier lorsqu'elle est abordée en lien avec le harcèlement psychologique au travail, qui a des conséquences dévastatrices sur la santé; le droit à de tels congés permettrait aux non-syndiqué-e-s qui doivent s'absenter du travail pour des problèmes de santé causés par le harcèlement d'être moins pénalisés par la perte de leur salaire.

Finalement, au niveau de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*, les lésions psychologiques qui résultent du harcèlement doivent être plus facilement reconnues par la Commission de la santé et de sécurité au travail, les victimes finissant très fréquemment par être incapables de travailler durant une certaine période. Il est essentiel de viser concurremment la mise en place d'un maximum de mesures préventives afin de limiter le plus possible les lésions psychologiques. Il faut toutefois éviter d'orienter exclusivement les solutions vers les régimes de santé et de sécurité au travail, car un inacceptable glissement s'opérerait : la violation d'un droit fondamental (le droit à la dignité) serait alors réduite à une lésion professionnelle.

- Au niveau social: la société doit exprimer clairement que le harcèlement psychologique au travail, "ça ne fait pas partie de la job", que ce n'est pas acceptable et que demander le respect de sa dignité au travail n'est pas un caprice mais un droit fondamental, d'ailleurs reconnu par plusieurs chartes et traités internationaux. Une campagne publique d'envergure rencontrerait cet objectif et sensibiliserait la population sur cette question, bien davantage que l'organisation de colloques, tel que proposé par le comité (proposition #1).

La Commission des normes du travail, qui a notamment comme fonction d'informer et de renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail, doit être partie prenante de cette campagne publique.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), bien qu'elle n'ait pas de pouvoir d'enquête pour les cas de harcèlement non rattachés aux motifs de discrimination énoncés à l'article 10, a tout de même un mandat et une responsabilité à l'égard de l'ensemble de la Charte, qui comprend le droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur, et de sa réputation²³, de même que le droit à des conditions de travail raisonnables qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique²⁴. La CDPDJ doit donc être activement impliquée dans la campagne publique.

Il en va de même pour la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* dont l'objet premier est "l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et

²³Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. c. C-12 (ci-après CDLP), art. 4.

²⁴CDLP, art. 46.

l'intégrité physique des travailleurs"²⁵. La CSST a entre autres fonctions de "concevoir et réaliser, en collaboration, le cas échéant, avec le ministre de la Santé et des Services sociaux, des campagnes d'information visant la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleur"²⁶. Le ministère de la Santé et des Services sociaux devrait donc logiquement être mis à contribution.

- Au niveau éducatif: il faut former et éduquer les futurs gestionnaires sur la question du harcèlement, qu'il soit exercé par un collègue ou par un supérieur. Le ministère de l'Éducation devrait être impliqué dans cette démarche ainsi que les responsables de programmes universitaires pertinents. Rappelons par ailleurs que la LSST attribue à la CSST la fonction de "soumettre des recommandations au ministre de l'éducation afin d'intégrer dans l'enseignement des programmes de formation et d'information sur la santé et la sécurité au travail"²⁷.

- Au niveau du réseau public de la santé et des services sociaux: les personnes qui doivent endurer un climat de travail offensant, dégradant et humiliant, sont profondément marquées par cette expérience. Certaines font des dépressions profondes, parfois même des tentatives de suicides. Il leur faut souvent des mois, parfois des années, pour s'en remettre. Le développement de services pertinents dans le réseau public de la santé et des services sociaux pour venir en aide à ces personnes est absolument nécessaire et doit faire partie d'une politique globale d'intervention en matière de harcèlement psychologique au travail. Pour l'instant, le réseau public ne répond pas à ces besoins. Si nous voulons qu'il le fasse et si nous voulons que cette volonté ne soit pas qu'une vue de l'esprit, il faut toutefois lui donner les moyens de le faire.

Le réseau public doit donc être en mesure de développer son expertise sur le sujet et il doit disposer des ressources financières et humaines correspondant au mandat que nous voulons le voir accomplir. Nous pensons ici particulièrement aux CLSC et aux départements de santé publique.

²⁵Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.Q. c. S-2.1 (ci-après LATMP), art. 2.

²⁶LATMP, art. 167(12).

²⁷LATMP, art. 167(14).

- Au niveau des entreprises: les politiques anti-harcèlement peuvent être de bonnes mesures préventives. Nous sommes en accord avec le comité lorsqu'il propose la mise en place d'une structure permanente qui fournirait une trousse d'outils aux salarié-e-s et employeurs désirant mettre en place une politique anti-harcèlement.

Il faut cependant être conscient-e que seule une partie des entreprises québécoises entreprendraient de telles démarches et que parmi celles-ci, les entreprises non syndiquées seraient rarissimes. C'est pourquoi nous proposons que cette structure permanente formule, dans la foulée de son mandat quant à «l'élaboration d'une politique québécoise sur le harcèlement psychologique», une déclaration présentant une définition du harcèlement psychologiques au travail, donnant des exemples de comportements harcelants, et affirmant que tels comportements sont inacceptables.

La distribution de cette déclaration devrait être assurée par la Commission des normes du travail et son affichage dans les milieux de travail devrait être obligatoire, à défaut de quoi les entreprises s'exposeraient à des amendes. L'article 87 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit déjà que la Commission peut obliger les employeurs à afficher certains documents qu'elle leur fournit.

En conclusion

Aux personnes tentées de dire qu'un recours contre le harcèlement psychologique au travail dans la *Loi sur les normes du travail* ne serait pas «gérable» au niveau légal à cause de problèmes de définition, nous répondons que ces mêmes arguments ont été avancés lorsqu'il a été question de légiférer sur le harcèlement sexuel. Pourtant, il existe maintenant un recours dans la *Charte des droits et libertés de la personne* et la jurisprudence a bien défini le concept de harcèlement sexuel.

D'autres tribunaux ont également défini la notion de harcèlement. La Régie du logement et la Cour du Québec ont rendu de nombreuses décisions concernant l'article 1902 du *Code civil du Québec* et l'article 112.1 de la *Loi de la Régie du logement*, qui interdisent tous deux le harcèlement d'un propriétaire envers un locataire. De même manière, plusieurs décisions de la Commission d'appel des lésions professionnelles (CALP) et de la Commission des lésions professionnelles (CLP) traitent la question du harcèlement psychologique au travail.

La voie juridique ne réglera pas à elle seule le problème du harcèlement psychologique au travail, mais elle est au coeur de la solution. L'éviter, c'est condamner des milliers de travailleuses et de travailleurs non seulement à la souffrance et à l'isolement, mais également à l'impuissance.