

Lavery, De Billy

Attention aux mauvaises surprises

L'entrée en vigueur des dispositions ayant trait au harcèlement psychologique le 1er juin comporte une surprise : un employé pourrait déposer une plainte dès la première journée concernant un comportement de harcèlement survenu depuis le... 1^{er} mars dernier.



Michel Gélinas

« D'où l'importance d'adopter rapidement une politique interne exprimant l'intention de la direction de ne pas tolérer ce type de comportement et ce, à tous les échelons hiérarchiques de l'organisation », dit Me Michel Gélinas, associé en droit du travail pour Lavery, De Billy, un cabinet qui compte plus de 165 avocats répartis dans ses bureaux de Montréal, Laval, Québec et Ottawa.

Depuis l'adoption de la nouvelle Loi sur les normes du travail il y a un an, le cabinet Lavery, de Billy a mis sur pied plusieurs sessions de sensibilisation sur les conséquences de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique. «

Et depuis trois mois, nous multiplions les interventions de formation d'une demi-journée ou d'une journée en entreprises », indique Me Gélinas,

Selon ce dernier, les entreprises doivent s'assurer de prévenir les comportements abusifs pouvant être assimilés à du harcèlement. « Si jamais une plainte est déposée devant la Commission des normes du travail (CNT), l'entreprise devra être en mesure de prouver qu'elle a bien renseigné ses employés et surtout qu'elle a

pris les moyens raisonnables pour prévenir ce type de comportements », précise Me Gélinas.

Les nouvelles dispositions sont réputées faire partie de toute convention collective et peuvent donner lieu à un grief. La politique de l'entreprise devra comprendre des mécanismes permettant aux employés de soumettre un problème de harcèlement à leur employeur. Les responsables devront être en mesure de mener des enquêtes sérieuses, de rencontrer la victime et le présumé harceleur, ainsi que d'intervenir rapidement avant que la situation ne dégénère. Si le processus est bien conçu, les entreprises pourront régler ce type de situation à l'interne, sans qu'il ne soit nécessaire de se présenter devant la CNT.

Fournisseur et clients dans le même bateau

Élément intéressant : la politique de l'entreprise s'appliquera également aux fournisseurs et aux clients. Par exemple, si un fournisseur qui vient régulièrement livrer de la marchandise multiplie les commentaires disgracieux à l'égard d'une personne, cette dernière pourra dénoncer le comportement du fournisseur. « L'employeur aura alors le devoir d'intervenir auprès du fournisseur pour éviter que ce problème ne se répète », indique le porte-parole de Lavery, de Billy.

Même les membres de la direction d'une entreprise pourront bénéficier des dispositions de la Loi. Par exemple, si un délégué syndical s'adressait de façon inacceptable à un contremaître ou à un cadre de la direction, ce dernier pourra à son tour déposer une plainte de harcèlement psychologique à l'égard de ce délégué.

Continuer d'exercer ces droits de direction

Les employeurs doivent se rappeler que le législateur n'a nullement voulu que l'en-

treprise soit privée de l'exercice de ses droits de direction, rappelle Me Gélinas. « Ce ne sont pas toutes les perceptions des individus ou des travailleurs, prétendant être victimes de harcèlement psychologique, qui en sont. De plus, il est important de se rappeler que le fardeau de la preuve de harcèlement devra être établi par celui ou celle qui s'en dit victime. »

Ainsi, la personne qui porte plainte devra prouver qu'elle a subi de façon répétée des

comportements, des paroles ou des gestes vexatoires, hostiles ou non désirés, qui ont porté atteinte à son intégrité physique ou psychologique et qui ont fait en sorte que le milieu de travail est devenu néfaste pour elle. De plus, une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique lorsqu'elle produit un effet nocif continu pour la personne. « Avec une telle définition, le législateur a voulu éviter des plaintes qui pourraient avoir un certain caractère frivole », souligne Me Gélinas.

Dix mesures

à prendre pour faire face adéquatement à l'entrée en vigueur des dispositions à l'égard du harcèlement psychologique

1. Établir ou revoir la politique de l'entreprise sur le harcèlement en général, en incluant des dispositions précises ayant trait au harcèlement psychologique
2. Former le personnel de la direction sur les nouvelles dispositions de la loi et sur la politique maison
3. Faire connaître les détails de cette politique à tous les employés
4. Prévoir un mécanisme qui permette aux employés de soumettre un problème de harcèlement à leur employeur
5. Intervenir rapidement lors d'un dépôt d'une plainte à l'interne
6. Mener une enquête sérieuse
7. Rencontrer la victime et le présumé harceleur
8. Solutionner la situation avant qu'elle ne dégénère
9. Prendre les mesures disciplinaires ou administratives appropriées
10. Rappeler périodiquement l'existence de la politique et la faire connaître aux nouveaux employés au moment de l'embauche.

Cinq exemples

de situations pouvant mener à une plainte de harcèlement psychologique

1. Multiplier les commentaires désobligeants sur les caractéristiques physiques ou l'orientation sexuelle d'une personne
2. Ignorer une personne, ne jamais la consulter, oublier systématiquement de la convoquer aux réunions
3. Mettre en doute les compétences d'une personne publiquement et de façon répétée
4. Contraindre une personne à des tâches absurdes ou inutiles
5. Lui fixer des objectifs impossibles à atteindre

Quatre exemples

de situations ne relevant pas du harcèlement psychologique

1. Exprimer une opinion divergente de façon respectueuse
2. Exiger le respect des politiques d'absentéisme au travail en vigueur dans l'entreprise
3. Procéder à l'évaluation normale et courante du comportement d'un employé
4. Imposer des mesures disciplinaires appropriées



LAVERY, DE BILLY
AVOCATS

Pour bien planifier vos interventions en matière de harcèlement psychologique, participez en juin à Montréal à une session d'information sur les nouvelles dispositions de la loi. Si vous ne pouvez y assister, demandez notre trousse d'information.

Pour confirmer votre intérêt, communiquez avec Micheline Lasnier au (514) 877-3024
mlasnier@lavery.qc.ca www.laverydebilly.com