



**Documents de rÉFÉrence en matiÈre de**

**HarcÈlement psychologique**

Dernière mise à jour : 18 juin 2018

**Rédacteur**

Document préparé pour la Fédération des établissements d’enseignement privés par la firme Langlois avocats



Tous droits réservés.

Il est interdit de reproduire, d’enregistrer ou de diffuser, en tout ou en partie, le présent ouvrage par quelque procédé que ce soit, électronique, mécanique, photographique, sonore, magnétique, sans avoir obtenu au préalable l’autorisation écrite de l’éditeur (Cadre).

**TABLE DES MATIÈRES**

Bref survol du concept de harcèlement psychologique 4

La politique visant à contrer le harcèlement psychologique 9

Le formulaire de plainte 21

Le canevas de rencontre 27

Les ententes de confidentialité 29

Les déclarations écrites 31

La conclusion de l’enquête et le rapport d’enquête 33

Les présents documents constituent des documents de référence et vous sont transmis uniquement à titre indicatif. Ces documents ne visent pas à remplacer les conseils qui pourraient vous être fournis par la FEEP ou par tout autre conseiller.

1. **Bref survol du concept de harcÈlement psychologique**

**Encadrement légal du harcèlement psychologique**

***Pour l’auteure Marie-France Chabot, le harcèlement est :***

*En milieu gouvernemental québécois, selon la Direction de la santé des personnes et des organisations, le harcèlement au sens général du terme se définit comme suit : « Le harcèlement s'entend de tout comportement importun, répété, malséant et blessant, d'une personne envers une autre personne ou groupe de personnes, par le fait ou à l'occasion du travail, et dont l'opportunité était connue de l’auteur ou n'aurait pas dû lui échapper.*

*Dans le cadre de cette définition, des propos ou des gestes qui humilient, rabaissent, embarrassent ou agressent une ou un groupe de personnes, en portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de cette ou de ces personnes, peuvent être une manifestation de harcèlement. De plus, dans certaines circonstances, un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut être considéré comme du harcèlement. »*

*On parle ici d’une conduite répétée qualifiée d'importune, malséante et blessante et on fait remarquer qu'à défaut de répétition, la gravité d'un acte unique dont les conséquences sont néfastes peut constituer du harcèlement. Ces notions sont au cœur du phénomène tel qu'il est généralement compris aujourd'hui.[[1]](#endnote-1)*

|  |
| --- |
| **1.1 Le cadre légal au Québec**  ***La Loi sur les normes du travail, RLRQ c. N-1.1 (la « LNT »)*** |

**Le harcèlement**

***Le harcèlement psychologique est défini comme suit par le législateur :***

[*81.18.*](javascript:displayOtherLang(%22se:2088%22);)*Pour l’application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit 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 psychologique ou physique du salarié et qui entraine, 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.*

***La LNT prévoit également que tout employeur doit respecter ce qui suit :***

[*81.19.*](javascript:displayOtherLang(%22se:2089%22);)*Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.*

*L’employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu’une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.*

|  |
| --- |
| **1.2 L’intégration de ces dispositions de la LNT aux conventions collectives** |

**L’article 81.20 de la LNT prévoit que ces dispositions sont réputées faire partie implicite de toute convention collective :**

[*81.20.*](javascript:displayOtherLang(%22se:81_20%22);) *Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.*

*En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.*

*Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (*[*chapitre F‐3.1.1*](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/F-3.1.1?&digest=)*) qui n’est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.*

*Le troisième alinéa s’applique également aux membres et dirigeants d’organismes.*

|  |
| --- |
| **1.3 La définition des critères constitutifs** |

**La conduite vexatoire :**

## Il s’agit de celle formée d’attitudes et de comportements objectifs incluant des gestes, paroles ou actes qui « contrarie, maltraite, humilie ou blesse quelqu’un dans son amour-propre et qui cause des tourments »[[2]](#endnote-2) ;

## L’intention malicieuse ou coupable d’un présumé harceleur n’est donc pas un élément pris en compte par les décideurs [[3]](#endnote-3) ;

* + **À titre d’exemple des diverses formes que peut prendre une conduite vexatoire, on peut penser aux situations suivantes : l’intimidation d’un salarié par son supérieur, l’utilisation de propos sexistes ou racistes à l’endroit d’un collègue, le refus systématique de travailler avec un collègue ou encore le fait de l’ignorer ;**
  + **Il faut cependant éviter de confondre harcèlement psychologique et droit de gérance. En effet, un employeur peut exercer son droit de gérance et diriger son organisation et ses salariés à son entière convenance sans que cela ne puisse être constitutif de harcèlement psychologique, et ce, même si ceux-ci vivent du stress ou des désagréments[[4]](#endnote-4). L’exercice du droit de gérance ne doit toutefois pas être abusif ou excessif[[5]](#endnote-5) ou encore déraisonnable ou discriminatoire[[6]](#endnote-6) ;**
  + ***À titre d’exemple, un employeur peut légitimement :***
* demander à un salarié de corriger ses comportements inadéquats ou ne respectant pas les règles ou politiques du milieu de travail[[7]](#endnote-7) ;
* exiger de manière directive qu’un salarié effectue son travail selon une méthode particulière[[8]](#endnote-8) ;
* prendre des décisions administratives visant un ensemble de salariés concernant la gestion de l’organisation[[9]](#endnote-9) ;
* évaluer le rendement et la qualité du travail des salariés ;
* surveiller étroitement la prestation de travail des salariés ;
* imposer des mesures disciplinaires.

**La conduite répétée**

## En l’absence d’une seule conduite suffisamment grave pour causer un préjudice continu à la victime, il sera nécessaire de démontrer que la conduite reprochée au présumé harceleur s’est reproduite suffisamment de fois dans une période donnée. On parle alors de la nécessité d’une certaine « continuité temporelle »[[10]](#endnote-10) de la conduite vexatoire.

**La conduite hostile ou non désirée**

* + **Le caractère hostile d’une conduite nécessite de l’agressivité, des menaces, du mépris ou de la dérision[[11]](#endnote-11) tandis que son caractère non désiré requiert une preuve de désapprobation implicite ou explicite par la présumée victime.**

**La conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité du salarié**

* **La conduite vexatoire reprochée devra avoir porté atteinte à la dignité ou à l’intégrité du salarié en « laiss[ant] des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, affectent de façon plus que fugace l’équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime »[[12]](#endnote-12).**

**La conduite qui entraine un milieu de travail néfaste**

* + **Un tel milieu doit être pénible indépendamment du travail en soi et être devenu « malheureux, inhospitalier au quotidien »[[13]](#endnote-13). Il sera également nécessaire que le salarié démontre avoir perdu l’estime de ses collègues ou encore être méprisé ou isolé[[14]](#endnote-14) ;**
  + **En résumé, il faut retenir que l’effet néfaste sur le milieu de travail est beaucoup plus large que la simple matérialisation d’un préjudice lié à la conduite vexatoire[[15]](#endnote-15).**

|  |
| --- |
| **1.4 Les devoirs de l’employeur** |

* + **Le législateur québécois impose à l’employeur une obligation d’agir de façon proactive à deux volets : le devoir de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et le devoir de le faire cesser dès qu’il en est informé[[16]](#endnote-16) ;**
  + **Cette protection s’ajoute d’ailleurs à celle prévue à la fois à la Charte des droits et libertés de la personne[[17]](#endnote-17) et au Code civil du Québec[[18]](#endnote-18) stipulant essentiellement que tout employeur doit protéger la santé, la sécurité, l’intégrité et la dignité de ses salariés lorsque ceux-ci exécutent leur prestation de travail ;**
  + **Les devoirs de l’employeur doivent être exercés autant sur les lieux de travail qu’à tout autre endroit où des activités sociales ou professionnelles pourraient se tenir. Il doit également protéger ses salariés contre le harcèlement psychologique provenant d’un supérieur, d’un collègue, d’un fournisseur ou encore d’un client de l’entreprise ;**
  + **Les moyens de prévention reconnus sont notamment :**
* l’adoption d’une politique ;
* l’imposition de formations obligatoires ;
* l’imposition de mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu’au congédiement) dès que tout comportement assimilable à du harcèlement psychologique est posé ;
* l’adoption de mesures administratives (mutation, réorganisation du travail, etc.) destinées à assainir le climat de travail.

1. **LA POLITIQUE VISANT À CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**Les recommandations en matière d’adoption et d’application d’une politique visant à contrer le harcèlement psychologique**

|  |
| --- |
| **2.1 La rédaction des politiques** |

* + privilégier une définition large du harcèlement psychologique et de son champ d’application (personnes et milieux visés) ;
  + privilégier une définition qui s’approche le plus possible de celle de l’article 81.18 de la LNT;
  + énumérer des exemples permettant de distinguer les situations pouvant constituer du harcèlement psychologique de celles qui n’en sont pas ;
  + énoncer les devoirs de l’employeur, soit son devoir de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement psychologique ;
  + expliquer la marche à suivre pour faire et donner suite à une dénonciation ;
  + désigner une personne en autorité chargée d’assurer le respect de la politique ;
  + indiquer la possibilité de recourir à une médiation dans certaines circonstances ;
  + indiquer la possibilité de réaliser une enquête et prévoir les étapes de celle-ci en laissant une certaine flexibilité permettant de les adapter aux circonstances ;
  + prévoir le rejet de toute plainte qui serait à sa face même frivole et la possibilité de sanctionner en cas de dénonciation abusive (une telle disposition doit toutefois être utilisée avec circonspection, puisque des faits inconnus peuvent dans certaines circonstances justifier le bien-fondé d’une plainte) ;
  + annoncer les sanctions administratives ou disciplinaires qui pourraient être imposées en cas de contravention à la politique ;
  + confirmer que la politique n’entre pas en contradiction avec toute convention collective ou norme adoptée.

|  |
| --- |
| **2.2 La mise en œuvre de la politique** |

* + Elle doit être connue et comprise des salariés et la haute direction doit avoir été sensibilisée à son importance ;
  + À cette fin, il est essentiel que l’employeur communique adéquatement la politique, s’assure que les employés en ont pris connaissance et dispense de la formation sur celle-ci[[19]](#endnote-19) ;
  + Dans un jugement de 2014, la CRT a jugé que l’accessibilité d’une politique sur le portail informatique de l’entreprise était considérée un moyen insuffisant pour fournir aux salariés un milieu exempt de harcèlement psychologique[[20]](#endnote-20) ;
  + Le même tribunal avait déjà conclu cinq ans plus tôt qu’un employeur avait contrevenu à son devoir de prévention en informant ses salariés que le harcèlement était interdit sans leur expliquer ce que c’était réellement[[21]](#endnote-21).

|  |
| --- |
| **2.3 L’exemple de politique pouvant être adoptée** |

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL DU *NOM DE L’ÉTABLISSEMENT*

**Adoptée le [Date]**

Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail

###### *Nom de l’établissement (ci-après l’« Établissement ») a la préoccupation constante de fournir un environnement de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement ou de violence et assurant le respect, la dignité et l’intégrité de ses employés. Le bienêtre et l’épanouissement de ses employés sont partie intégrante de la mission de l’Établissement. L’Établissement ne tolérera aucun comportement de nature à porter atteinte à la dignité ou à l’intégrité de ses employés. Toute forme de harcèlement ou de violence est susceptible de résulter en l’imposition de mesures administratives ou disciplinaires par l’Établissement.*

L’Établissement est conscient des effets sur la personne et sur l’organisation que peuvent avoir le harcèlement et la violence en milieu de travail. De ce fait, l’adoption, puis la mise à jour de la présente *Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail* *(ci-après la «****Politique****»)* démontre clairement sa volonté d’assurer à tous ses employés un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence.

L’Établissement exige que tous ses employés adoptent à l’égard de leurs collègues, des élèves fréquentant l’Établissement, des parents de ces derniers ainsi que du public en général un comportement exempt de toute forme de harcèlement et de violence. Il appartient ainsi à l’ensemble du personnel de l’Établissement d’assumer une responsabilité de prévention et de dénonciation de toute forme de harcèlement ou de violence. Pour parvenir à cette fin, l’Établissement encourage tous ses employés [et le syndicat] à suivre la procédure prévue par la présente Politique.

# Article 1 : Objet

La présente Politique vise à prévenir et à contrer toute forme de harcèlement et violence en milieu de travail. De plus, elle expose la position et les engagements de l’Établissement en cette matière.

Plus précisément, la présente politique a pour objectifs :

* de favoriser et de maintenir un environnement propre à protéger l’intégrité physique et psychologique du personnel, de même qu’à assurer la sauvegarde de sa dignité ;
* de favoriser la création d’un milieu de travail que chaque employé retrouvera avec plaisir chaque jour ;
* de prendre les moyens nécessaires pour sensibiliser, informer et former le personnel afin de prévenir le harcèlement ;
* d’assurer un soutien approprié aux personnes victimes de harcèlement ou de violence en établissant des mécanismes d’aide et de recours.

# Article 2 : Champ d’application

La Politique s'applique à tous les employés de l’Établissement sans égard à leur position, leur niveau hiérarchique ou leur statut. Elle vise tout aussi bien les rapports entre les employés et leurs supérieurs hiérarchiques que les rapports entre collègues de travail ou des tiers dans tout endroit où des activités reliées au travail sont exercées.

# Article 3 : Cadre juridique et réglementaire

* *Charte des droits et des libertés de la personne* – Articles 10 et 46
* *Code civil du Québec* – Article 2087
* *Loi sur les normes du travail* – Article 81.18
* *Loi sur la santé et la sécurité du travail* – Article 9
* *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* – Article 32
* *Code criminel* – Articles 264 et 372
* Convention collective en vigueur des employés de l’Établissement [ou préciser le cas échéant]

# Article 4 : Définitions

Conformément à l’article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement psychologique se définit comme suit : une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements ou des paroles, des actes, des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraine, pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement peut se manifester sous diverses formes :

1. **Le harcèlement psychologique**

Voici quelques exemples de ce qui peut représenter de tels comportements, paroles, actes ou gestes susceptibles de faire partie du harcèlement psychologique, tel que défini à l’article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* :

* Empêcher une personne de s'exprimer : interrompre constamment la personne, empêcher la personne de parler aux autres ;
* Isoler une personne : empêcher une personne de parler en public, empêcher une personne de parler en général, ignorer une personne, la laisser à l'écart, priver la personne des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de parler à la personne ;
* Exclusion injustifiée : retenir de l'information, ne pas parler à la personne, ne pas l’inclure dans des discussions ou des réunions ou l’exclure des événements sociaux ;
* Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs au sujet de la personne, la ridiculiser, l'humilier, questionner la personne sur ses convictions ou sa vie privée ou insulter la personne ;
* Discréditer une personne : cesser de donner du travail à une personne, organiser son échec, simuler des erreurs professionnelles de sa part ou dénigrer la personne en présence des autres ;
* Menacer ou attaquer une personne : crier ou attaquer la personne ou endommager ses biens, l'agresser ou la menacer ouvertement ;
* Déstabiliser une personne : se moquer des convictions, des gouts, des choix politiques ou des faiblesses d'une personne, faire des allusions à propos d'une personne sans fournir d'explications ;
* Relativement à l'assignation de travail : imposer une assignation injuste de travail et de responsabilités, formuler des remarques inappropriées et désobligeantes en relation avec la performance de la personne, particulièrement en face d'autres employés.

Voici cependant quelques exemples de ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique :

* L'exercice par l’Établissement ou sa direction de son droit de direction. Par exemple, la gestion normale de la discipline, de la performance au travail, de l'absentéisme, de l'assignation des tâches, de l'application de la progressivité des sanctions et également du congédiement constitue un exercice légitime des droits de la direction. Ces actions ne constituent pas du harcèlement, lorsque l’Établissement exerce ses droits de direction de façon raisonnable, non abusive et non discriminatoire ;
* Des conditions de travail et des exigences professionnelles difficiles, la pression découlant du travail, les changements organisationnels justifiés par l'économie ou la technologie affectant le personnel d'une façon qui n'est pas arbitraire ;
* Une blague, le bavardage ou une opinion. Par contre, l’une de celles-ci pourrait constituer du harcèlement si la personne s’en sert pour mettre mal à l’aise l’autre personne ou sans tenir compte de l’absence d’intérêt ou des limites de l’autre personne.

Puisqu'il est impossible de prévoir toutes les situations possibles, ces exemples ne sont d’aucune façon exhaustive et, ainsi, d'autres formes de comportement pourront être ou ne pas être considérées comme étant du harcèlement psychologique interdit, en vertu de la présente Politique.

1. **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel s'entend, en règle générale, de tout comportement répété qui consiste en des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou des propos ou gestes répétés de nature sexuelle, mais il peut aussi s'entendre d'un geste isolé, mais d’une gravité telle qu’il produit un effet nocif continu pour l’employé. Ce comportement est notamment susceptible de constituer un tel harcèlement :

1. lorsqu'il est raisonnable de croire que ce comportement est une source d'insécurité, d'inconfort ou est de nature à offenser ou humilier une autre personne ou un groupe de personnes ; ou
2. lorsque le fait d'accepter ce comportement constitue, implicitement ou explicitement, une condition d'emploi ; ou
3. lorsque le fait d'accepter ce comportement ou de le refuser sert de fondement à toute décision en matière d'emploi (entre autres, en ce qui a trait aux possibilités d'avancement, à la progression de carrière, au genre de mandat confié, aux augmentations de salaire, à la sécurité d'emploi et aux avantages sociaux) ; ou
4. lorsque ce comportement a pour objet ou comme résultat de nuire au rendement de la personne visée ou de conférer au milieu de travail un caractère intimidant, hostile ou offensant.

Afin de mieux comprendre quel type de comportement peut faire partie du harcèlement sexuel, nous avons dressé ci-dessous une liste d'exemples non exhaustive :

* Réflexion, plaisanterie ou allusion à l'égard du sexe ou de l'orientation sexuelle lorsque son auteur a été averti que ses propos sont offensants ou lorsque les propos sont, en raison de leur nature, offensants ;
* Remarque désobligeante ou humiliante utilisée afin de qualifier l'un ou l'autre des sexes ou une orientation sexuelle, ou à l'égard des membres de ce sexe ou de cette orientation sexuelle ;
* Propos ou gestes suggestifs ou obscènes ;
* L'affichage ou l'envoi par courrier, par télécopieur, par courriel, par message texte et par tout autre moyen de documents à caractère sexuel ou offensant ;
* Avance importune, invitation ou proposition de nature sexuelle ;
* Question ou remarque importune relative à la vie sexuelle d'une personne ;
* Tout contact physique non désiré ;
* Une agression sexuelle.

1. **La violence ou les menaces**

On entend par violence tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l’intégrité physique ou psychologique d’une personne. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

1. **L’abus d’autorité**

Il s’agit de l’exercice indu de l’autorité ou du pouvoir inhérent à un poste ou à une fonction, dans le but de compromettre l’emploi d’une ou d’un employé, de nuire à son rendement de travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s’ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l’intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Cette définition de l’abus d’autorité ne doit toutefois pas avoir pour effet de restreindre l’autorité ou le pouvoir des employés de l’Établissement exerçant des responsabilités en matière de gestion des relations de travail, du rendement des employés et d’application des règles disciplinaires.

# Article 5 : Rôles et responsabilités

* 1. **Les employés**

Les employés doivent avoir un comportement exempt de toute forme de harcèlement ou de violence à l’égard de leurs collègues, des élèves, des parents de ceux-ci et du public en général.

L’employé qui se croit victime ou qui est témoin de harcèlement ou de violence doit indiquer au présumé harceleur qu’il désapprouve sa conduite et lui demander de mettre un terme à celle-ci. Si la situation ne se règle pas, l’employé victime ou l’employé témoin doit aviser son supérieur ou la direction de l’Établissement. L’employé victime devra ensuite déposer une plainte en respectant la présente politique.

Les employés doivent être de bonne foi lorsqu’ils ont recours au processus de plainte prévu à la présente Politique.

**5.2 La direction de l’Établissement**

En raison de sa responsabilité légale et morale eu égard au harcèlement et à la violence, la direction de l’Établissement s’engage à :

* diffuser la présente Politique mise en place ;
* prendre les moyens raisonnables pour assurer aux employés un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence ;
* jouer un rôle-conseil dans la prévention, le traitement et le suivi des dossiers liés au harcèlement et à la violence ;
* traiter avec diligence et en toute confidentialité, dans la mesure du possible, toute plainte portée à sa connaissance ;
* prendre les mesures correctives appropriées contre les employés responsables de harcèlement ou violence, ces mesures correctives pouvant aller jusqu’à l’imposition du congédiement des employés responsables.

**5.3 Le Syndicat [cette section peut être ajoutée lorsque le syndicat accepte de signer la politique]**

Le Syndicat s’engage également à prendre des moyens en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et à collaborer avec l’Établissement à l’application de la présente Politique.

# Article 6 : Processus de traitement informel des situations de harcèlement, de violence ou d’abus d’autorité

L'objectif du présent processus est de résoudre toute situation de harcèlement, de violence ou d’abus de pouvoir le plus promptement possible, avant de recourir à un processus formel de plainte.

Dans la mesure du possible et de ses capacités, l’employé doit manifester son absence de consentement à l’égard de la situation ou des propos tenus, clairement et fermement, au présumé harceleur. Il doit tenter d’en arriver à une solution avec lui.

Si cela est impossible ou si la démarche s'avère infructueuse, elle doit aviser le directeur général de l’Établissement [ou le directeur des ressources humaines de l’Établissement] afin qu'il examine la situation et prenne les mesures nécessaires pour régler la problématique. Le président du conseil d’administration de l’Établissement doit être avisé lorsque la situation implique le directeur général |et/ou| le directeur général de l’Établissement doit être avisé lorsque la situation implique le directeur des ressources humaines de l’Établissement. (Prévoir un mécanisme assurant la neutralité du processus)***.***

Si la situation n'est pas réglée de façon appropriée, la personne qui se croit victime de harcèlement, d’abus de pouvoir ou de violence dans son milieu de travail peut présenter une plainte formelle conformément à la procédure prévue à l’article 7 ci-dessous.

**Article 7 : Procédure formelle**

**7.1** **Formulation et transmission de la plainte**

Sans limiter la portée de tout autre recours prévu par la loi, toute personne qui se croit victime de harcèlement ou de violence peut porter plainte dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite auprès du directeur général de l’Établissement [ou le directeur des ressources humaines de l’Établissement]. Lorsque la situation concerne le directeur des ressources humaines de l’Établissement, la plainte devra être portée auprès du directeur général de l’Établissement. Lorsque la situation concerne le directeur général de l’Établissement, la plainte devra être portée auprès du président du conseil d’administration. *(Prévoir un mécanisme assurant la neutralité du processus)*.

Le dépôt d'une plainte détaillée, sous la forme écrite est nécessaire. La personne victime de harcèlement est invitée à utiliser le formulaire prévu à cette fin par l’Établissement.

**7.2** **Étude et traitement de la plainte**

Le directeur général [ou le directeur des ressources humaines de l’Établissement] ou le président de conseil d’administration de l’Établissement (celui à qui le traitement de la plainte est confié étant ci-après désigné comme étant le « **Responsable** ») procède ensuite à une enquête de la situation et évalue les différentes possibilités afin d'assurer le traitement de la plainte de la façon la plus appropriée, et ce, le plus promptement possible, compte tenu de l'ensemble des circonstances. Ces possibilités incluent la médiation et l'intervention d'un tiers spécialiste, s'il y a lieu.

Le Responsable peut également référer la plainte à un enquêteur externe, auquel cas celui-ci procède à l'enquête et émet des recommandations au Responsable, le plus rapidement possible. (Le Responsable ou l’enquêteur externe étant ci-après désigné l’« **Enquêteur** »).

Plus précisément, l’Enquêteur a pour fonction de :

* recueillir les éléments relatifs de la plainte ;
* établir les faits relatifs de la plainte en rencontrant les personnes impliquées ainsi que les témoins potentiels ;
* recueillir, lorsque nécessaire, une déclaration écrite portant sur les éléments rapportés par les personnes rencontrées dans le cadre de l’enquête ;
* rédiger un rapport concernant les éléments relatifs de la plainte ;
* émettre toute recommandation de nature administrative ou disciplinaire jugée nécessaire.

Dans le cas où le directeur général [ou le directeur des ressources humaines de l’Établissement] ou le président de conseil d’administration de l’Établissement considère qu’il existe de sérieuses raisons de croire qu’il existe une situation de harcèlement ou de violence, il peut procéder à une enquête même si aucune plainte écrite n’est déposée.

**7.3** **Mesures provisoires et correctrices**

Le Responsable, de concert avec les employés impliqués, voit au besoin à ce que des mesures provisoires soient prises pour faire cesser la manifestation de harcèlement ou de la violence, et ce, dès le dépôt de la plainte ou le déclenchement de l’enquête.

Si le Responsable juge que la plainte déposée est frivole ou que l’auteur de celle-ci est de mauvaise foi, il pourra rejeter la plainte sans réaliser d’enquête et imposer des mesures disciplinaires contre l’auteur de la plainte pouvant aller jusqu’au congédiement de ce dernier.

**7.4** **Confidentialité**

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi qu’à l’identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties impliquées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement de la plainte ou à l’imposition de mesures administratives ou disciplinaires.

**7.5 Conclusion de l’enquête**

À la suite de l’enquête, l’Enquêteur rédige un rapport adressé au directeur général [ou le directeur des ressources humaines de l’Établissement] ou le président de conseil d’administration de l’Établissement contenant les faits colligés aux fins d’analyse et sa conclusion quant aux faits recueillis ainsi que les recommandations quant aux mesures correctives à apporter, le cas échéant. Le rapport d’enquête est confidentiel et ne peut être transmis tant à la personne plaignante qu’à celle visée par la plainte.

Si la plainte s’avère fondée, le Responsable détermine les sanctions disciplinaires à imposer à la personne visée par la plainte ainsi que les mesures administratives appropriées, le cas échéant. Il détermine également les mesures administratives ou le soutien psychologique à offrir à la personne victime.

Si la plainte s’avère non fondée, le Responsable détermine si la personne plaignante a formulé de fausses allégations de harcèlement de façon à adopter un comportement s’apparentant à une faute lourde. Le cas échéant, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement de l’auteur de la plainte pourront être imposées.

# Article 8 : Droits et responsabilités de la personne qui porte plainte, qui est visée par la plainte ou qui est témoin dans le processus de traitement de la plainte

* *Collaborer avec la personne responsable du processus de plainte et fournir les renseignements nécessaires.*
* *Exercer ses droits avec discrétion et réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée des personnes impliquées dans le processus.*
* *Ne discuter de la plainte qu'avec les personnes qui doivent être mises au courant.*
* *Pour la personne mise en cause, connaitre les allégations sur lesquelles porte la plainte.*
* *Être accompagnée lors des rencontres et des entrevues liées au processus de la plainte par un représentant de son syndicat, le cas échéant, qui n'est pas concerné par la plainte.*

**Article 9 : Mesures de redressement**

L’Établissement prendra toute mesure disciplinaire ou administrative propre à sanctionner toute conduite jugée harcelante, violente ou contrevenant à la présente politique. Plus précisément, l’Établissement est susceptible d’imposer les mesures suivantes :

* sanction disciplinaire : avis verbal, avis écrit, réprimande, suspension ou congédiement, selon la gravité du comportement ou du manquement reproché à l’employé ;
* sanction administrative : rétrogradation, mutation dans un autre poste, remise d’une lettre de mise au point ou d’une lettre d’attentes, etc.

**RECONNAISSANCE ET ENTENTE**

Je reconnais avoir reçu, lu et compris les dispositions de la Politique visant à prévenir et à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail (ci-après la « **Politique** ») nom de l’Établissement (ci-après l’« **Établissement**») qui m'a été remise le\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Je comprends et conviens que l’Établissement pourra, de temps en temps, à sa seule et unique discrétion, changer, abroger ou ajouter aux dispositions de la Politique et je m’engage à me tenir informé de tels changements.

Je comprends et conviens de plus que les dispositions de la présente Politique forment une partie intégrante de mes conditions d’emploi avec l’Établissement, et je consens par la présente à en respecter les conditions, incluant les amendements qui y seront faits de temps en temps par l’Établissement.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom en lettres majuscules Signature de l'employé/e

Date

**3. Le formulaire de plainte**

1. **Le formulaire de plainte**

**La plainte**

|  |
| --- |
| **3.1 L’exemple proposé** |

**FORMULAIRE DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

|  |  |
| --- | --- |
| Je crois être la victime de :  Harcèlement sexuel  Harcèlement psychologique  Violence au travail  Autre : (précisez s.v.p.) | |
| Mes coordonnées sont : | |
| Madame  Monsieur  Nom :  Prénom : | Fonctions :  Téléphone domicile : |
| Les coordonnées visées à la plaine sont : | |
| Madame  Monsieur  Nom :  Prénom : | Fonctions :  Téléphone travail: |
| Nom(s) du (des) témoin(s) que j’ai identifié(s) | |
| Madame  Monsieur  Nom :  Prénom :  Téléphone travail : | Madame  Monsieur  Nom :  Prénom :  Téléphone travail : |
| Nom de l’accompagnateur(rice) | |
| Dans les démarches de suivi à cette plainte, je serai accompagné(e) par un(e) représentant(e) de mon syndicat ou de mon association professionnelle :  Oui  Non  Si oui, précisez par qui : | |
| Démarche(s) préalable(s) à la présente plainte : | |
| L’Établissement incite les membres du personnel à tenter de régler les conflits eux-mêmes lorsque possible afin d’éviter que la situation s’aggrave. Veuillez nous préciser, s’il y a lieu, les démarches que vous avez effectuées jusqu’à ce jour.  J’ai tenté de régler la situation avec la personne à laquelle le harcèlement est reproché :  Oui  Non  Si oui, quand et de quelle façon :  Quels ont été les résultats?  J’ai communiqué à cette personne l’effet provoqué par son comportement :  Oui  Non  Si oui, précisez quand et de quelle façon:  Quels ont été les résultats? :  J’ai informé mon supérieur immédiat de la situation :  Oui  Non  Si oui, précisez quand et de quelle façon:  J’ai demandé le support de mon supérieur immédiat :  Oui  Non  Si oui, précisez quand et de quelle façon:  Quels ont été les résultats? :  J’ai demandé le support de mon syndicat ou de mon association professionnelle :  Oui  Non  Quels ont été les résultats? : | |
| Évènement(s) qui vous incite(nt) à déclencher ce processus officiel : | |
| *Veuillez décrire les événements principaux par ordre chronologique en commençant par le premier.*  Que s’est-il passé? (*Décrivez les faits, les paroles et les gestes reprochés. Vous pouvez transmettre un document en annexe, si vous le souhaitez.)* :  Quand? (*Spécifiez les dates et les circonstances des événements*)  Lieu? (*Spécifiez l’endroit où l’événement s’est déroulé*)  Comment avez-vous réagi ? | |
| Cet évènement a-t-il eu des impacts sur votre milieu de travail? | |
| Oui  Non  Si oui, lesquels?:  Y a-t-il eu des témoins?  Oui  Non  Si oui, précisez de qui il s’agit : | |
| Madame  Monsieur  Nom :  Prénom :  Téléphone travail : | Madame  Monsieur  Nom :  Prénom :  Téléphone travail : |
| Solution(s) désirée(s) | |
| *Veuillez préciser vos attentes ainsi que les redressements demandés s’il y a lieu.* | |
| Autres démarches : | |
| En lien avec les événements décrits, avez-vous entrepris ou envisagez-vous entreprendre d’autres démarches?  Oui  Non  En réflexion  Si oui, précisez lesquelles et à quel moment : | |
| Déclaration | |
| Je déclare par la présente que les faits qui sont énoncés dans ce formulaire sont vrais, autant que je sache.  J’autorise l’Établissement à remettre cette plainte à la personne qui sera mandatée pour enquêter sur la présente situation [ainsi qu’à mon représentant syndical].  Et j’ai signé, à : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, ce jour de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Votre signature : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |

**Informations importantes :**

* *Ce formulaire doit être transmis à l’adresse suivante :* ***[ajouter l’adresse] et à l’attention de [ajouter le nom]***
* *À la réception de votre plainte, la personne responsable désignée par l’Établissement communiquera avec vous sans tarder pour vous expliquer le processus qui s’enclenche.*
* *Nous vous assurons que le présent formulaire ainsi que toutes les démarches effectuées dans le cadre de ce processus demeurent confidentiels.*

1. **Le canevas de rencontre**

**Les recommandations lors de la tenue de rencontres**

*Le choix de l’enquêteur est important. Dans certaines situations, il sera préférable que ce soit un employé de l’Établissement qui procède à l’enquête alors que dans d’autres situations, il sera préférable de confier l’enquête à une personne externe.*

|  |
| --- |
| **4.1 Aide-mémoire en préparation de la tenue de telles rencontres** |

* + **adapter le canevas de rencontre selon le statut de la personne qui sera rencontrée (victime, personne visée par la plainte ou autre personne témoin) ;**
  + **identifier préalablement les thèmes à aborder avec le témoin ;**
  + **adopter une attitude neutre lors de la rencontre et éviter tout commentaire qui laisserait présager une opinion relativement au caractère fondé ou non fondé de la plainte ;**
  + **prévoir suffisamment de temps afin de permettre d’obtenir la version des faits des témoins (si vous manquez de temps, nous vous suggérons de fixer une autre rencontre) ;**
  + **prévenir les témoins de l’importance qu’ils ne parlent pas du contenu de la rencontre (il est également utile de valider si les témoins ont parlé de la situation avec d’autres personnes) ;**
  + **tenir les rencontres durant un espace de temps rapproché (il est cependant parfois nécessaire de tenir les rencontres simultanément pour éviter tout risque de contamination entre les versions) ;**
  + **décider au préalable si la plainte sera communiquée à la personne visée à la plainte ;**
    - En principe, toute personne a le droit de recevoir communication de tous les renseignements personnels la concernant, abstraction faite de ceux pouvant constituer un renseignement personnel concernant un tiers[[22]](#endnote-22). Cependant, la personne requérante n’aura pas le droit d’obtenir les informations concernant l’identité du divulgateur ou de ses témoins si la divulgation de celles-ci peut avoir pour effet de leur nuire sérieusement[[23]](#endnote-23). Ainsi, pour cette raison, la Commission d’accès à l’information refuse normalement la transmission de la plainte et la déclaration de la présumée victime au présumé harceleur[[24]](#endnote-24);
    - Nous vous recommandons toutefois de ne pas communiquer la plainte à la personne visée dans le cours de votre enquête.

1. **Les ententes de confidentialitÉ**

**L’entente de confidentialité**

|  |
| --- |
| **5.1 L’Exemple proposé à utiliser** |

**ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ**

Madame ou Monsieur [Ajouter le nom de l’enquêteur],

Je comprends que vous avez été désigné par le nom de l’Établissement pour enquêter sur les allégations de harcèlement psychologique à mon endroit et qu’une réunion aura lieu sous peu avec moi dans le cadre de cette enquête.

OU

Je comprends que vous avez été désigné par nom de l’Établissement pour enquêter sur des allégations de harcèlement psychologique concernant une situation particulière et qu’une réunion aura lieu sous peu avec moi dans le cadre de cette enquête.

Je m’engage par la présente à respecter la confidentialité de votre enquête et à ne pas dévoiler à quiconque le contenu des informations qui seront échangées dont le nom de la personne plaignante ou de tout autre témoin au cours de cette rencontre, sauf si cela est requis en vertu de la loi.

EN FOI DE QUOI, J’AI SIGNÉ À \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Nom du signataire]

1. **Les dÉclarations Écrites**

|  |
| --- |
| **6.1 L’Exemple proposé à utiliser** |

**DÉCLARATION ÉCRITE**

**Après avoir énuméré les affirmations du témoin, indiquer ce qui suit :**

*Cette déclaration a été prise lors d’une rencontre [ou d’une conversation téléphonique] avec [ajouter le nom de l’enquêteur] le [ajouter la date].*

*Je soussigné [ajouter le nom du déclarant] affirme avoir lu le présent document et déclare solennellement que son contenu est véridique.*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*[ajouter le nom du déclarant]*

*Affirmé solennellement devant moi*

*ce \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*[ajouter le nom du commissaire à l’assermentation]*

1. **LA CONCLUSION DE L’ENQUÊTE ET LE RAPPORT D’ENQUÊTE**

**La conclusion d’une enquête concernant une plainte de harcèlement psychologique**

|  |
| --- |
| **7.1 Les étapes à suivre** |

* + - 1. Que faire si la plainte est non fondée ?
* Rencontrer la personne plaignante pour revoir les allégations avec elle et lui expliquer la conclusion de l’enquête ;
* Évaluer si des mesures disciplinaires doivent être prises contre elle en raison du caractère abusif ou fautif de sa plainte.
  + - 1. Que faire si la plainte est fondée ?
* Rencontrer la personne plaignante pour revoir les allégations avec elle et lui expliquer la conclusion de l’enquête. Si nécessaire, référer la personne plaignante au programme d’aide aux employés ;
* Rencontrer la personne visée par la plainte ;
* Évaluer les mesures administratives ou disciplinaires devant être prises contre la personne visée par la plainte en raison de ses agissements et comportements.

|  |
| --- |
| **7.2 La communication du rapport d’enquête** |

* Il est recommandé de ne pas permettre l’accès au rapport d’enquête (autant à la personne plaignante qu’à la personne visée par la plainte) ;
* Il est cependant recommandé que le contenu du rapport d’enquête soit objectif et neutre puisque la Commission d’accès à l’information pourrait ordonner sa communication si une demande de communication était présentée.

|  |
| --- |
| **7.3 L’exemple proposé à utiliser** |

RAPPORT D’ENQUÊTE

(Plainte harcèlement psychologique – )

**Réalisé par :** Inscrire le nom de l’enquêteur

1. MANDAT

Le nom de l’établissement (ci-après l’« **Établissement** »), a mandaté le soussigné afin qu’il fasse enquête sur le bien-fondé des dénonciations contenues dans la plainte de nom du plaignant (ci-après le(a) « **Plaignant(e)**») datée du inscrire la date (ci-après la « **Plainte** ») et déterminer si les allégations et dénonciations pouvaient constituer des manifestations de harcèlement psychologique selon la politique de l’Établissement (ci-après la « **Politique HP** »).

1. PERSONNES RENCONTRÉES ET MÉTHODOLOGIE

La Plainte vise nom du présumé harceleur (ci-après «**Personne visée** »), occupant le poste de préciser le poste.

Après lecture de la Plainte et sa rencontre avec le Plaignant ou la Plaignante, le soussigné résume comme suit les principaux éléments que le Plaignant ou la Plaignante considère être des manifestations de harcèlement psychologique :

1. [Énumérer ici les éléments reprochés pouvant constituer des manifestations de harcèlement psychologique]
2. PERSONNES RENCONTRÉES DURANT L’ENQUÊTE

Pour s’acquitter de son mandat et faire la lumière sur les allégués de la Plainte, le soussigné a rencontré les personnes suivantes :

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom** | **Déclaration** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Après avoir fait enquête auprès de ces personnes, le soussigné a consigné par écrit leur déclaration et leur a ensuite communiqué afin que ces personnes puissent en attester la véracité.

1. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La Politique HP reprend la définition de harcèlement psychologique prévue dans la *Loi sur les normes du travail* qui se lit comme suit :

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, non désirés ou hostiles, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l’intégrité physique ou psychologique de la personne et qui entrainent des conséquences préjudiciables pour celle-ci.

Est aussi considérée comme étant du harcèlement une seule conduite qui engendre un effet nocif et continu à l’intégrité de la personne.

Le soussigné retient la définition suivante des différents éléments constitutifs du harcèlement psychologique :

* 1. Conduite vexatoire

La jurisprudence définit une conduite vexatoire comme étant une conduite qui contrarie ou blesse une personne dans son amour-propre, c’est-à-dire dans le sentiment qu’a une personne de sa propre valeur. Par conduite vexatoire, on réfère à une conduite humiliante ou abusive.

* 1. Gestes répétés

Afin de déterminer si les gestes sont répétés, une analyse globale de l’ensemble des éléments soulevés doit être faite, car nous recherchons le caractère répétitif de la conduite. En effet, bien qu’un seul élément majeur puisse constituer du harcèlement psychologique, si les conséquences sur la victime ont un effet continu, la plupart du temps, c’est la répétition d’un ensemble de comportements qui permet de conclure à une situation de harcèlement psychologique.

* 1. Hostile ou non désirée

De plus, il faut être en présence d’une conduite qui se produit de façon hostile ou non désirée. L’expression « de façon hostile » réfère à une personne qui manifeste ouvertement un sentiment d’aversion, de mépris ou de dédain à l’égard d’une personne ou d’un groupe d’individus.

* 1. Le critère d’appréciation

L’analyse des éléments mentionnés ci-dessus, qui permettent de déterminer si un comportement constitue du harcèlement psychologique selon la Politique HP, doit être faite selon le critère de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que celles décrites par le Plaignant ou la Plaignante. Il s’agit du test subjectif objectif de la victime raisonnable. Les auteurs Cliche et al. nous enseignent :

La jurisprudence est désormais fortement majoritaire à l’effet que toutes les composantes de la définition du harcèlement psychologique ne peuvent être correctement analysées ni uniquement du point de vue de la victime présumée, ni uniquement du point de vue du harceleur.

Il serait effectivement inopportun d’analyser la situation en tenant uniquement compte des perceptions et explications du présumé harceleur, car celui-ci risque de nier ou de tenter de justifier sa conduite, ou encore d’en diminuer les conséquences. Par ailleurs, il serait également risqué de prendre, comme unique perspective d’analyse, celle de la personne harcelée. En effet, une personne qui dépose une plainte de harcèlement est souvent fragile psychologiquement et n’est donc pas nécessairement raisonnable. De plus, son récit des événements est généralement teinté par ses propres impressions, alors qu’il faut bien plus que de simples impressions pour pouvoir conclure à du harcèlement : il faut des faits.

C’est ainsi que les tribunaux ont développé un modèle dit « subjectif objectif », soit celui d’une « personne raisonnable, normalement diligente et prudente, qui, placée dans les mêmes circonstances que la victime, estimerait que le présumé harceleur manifeste une conduite vexatoire ».

Ce modèle a rapidement été adopté par toutes les instances, car il permet, d’une part, de tenir compte de la perception de la victime qui, sans être déterminante, peut tout de même être pertinente. D’autre part, il permet d’éviter de sombrer dans la pure subjectivité.

Ainsi, dans des cas où le plaignant affirme s’être senti diminué ou dénigré, par exemple, mais où rien dans la preuve objective prépondérante ne corrobore cette perception subjective, les tribunaux auront tendance à conclure au rejet de la plainte.[[25]](#endnote-25)

* 1. Le droit de gestion

L’exercice normal du droit de gestion ne constitue pas du harcèlement psychologique. En effet, lorsqu’une plainte est déposée à l’endroit d’un gestionnaire, l’exercice du droit de gestion devra être analysé. Dans son analyse, l’enquêteur doit déterminer si l’exercice du droit de gestion du supérieur est à ce point excessif qu’il puisse constituer une conduite vexatoire.

1. ANALYSE

Une plainte en harcèlement psychologique s’insère généralement dans un contexte qui lui est propre. L’analyse complète de la Plainte déposée par le Plaignant ou la Plaignante doit nécessairement passer les échanges entre lui [ou elle] et la ou les Personnes visées par cette Plainte ainsi que le contexte.

* 1. Historique et contexte

En ce qui a trait au contexte, il apparait important de souligner que inscrire les éléments à considérer

* 1. Plainte

Dans le cadre de l’enquête menée, plusieurs éléments factuels et événements ont été identifiés.

Le soussigné a analysé chacune des allégations ou manifestations présumées de harcèlement psychologique portées à son attention. Vous trouverez ci-après la liste des principales allégations et, pour chacune d’entre elles, la conclusion du soussigné.

* + 1. [Allégations]

[Énumération des faits reprochés]

* + [Version de la personne contre qui est dirigée la plainte]

*Conclusion :*

1. RÉSULTATS

En regard de la Plainte à l’endroit de la ou des Personnes visées, l’analyse individuelle des événements permet dans un premier temps de conclure que [identifier les incidents] pourraient constituer des manifestations de harcèlement OU [aucun des incidents reprochés ne peuvent constituer des manifestations de harcèlement psychologique].

En regard de la plainte à l’endroit de la ou des Personnes visées, l’analyse individuelle des événements ne permet pas au soussigné de conclure à l’existence de manifestations de harcèlement.

D’autre part, l’analyse globale de la trame factuelle ne permet pas de conclure que la ou les Personnes visées a exercé du harcèlement psychologique à l’endroit du Plaignant ou de la Plaignante.

Considérant la définition légale de harcèlement psychologique prévue à la Politique HP et dans la *Loi sur les normes du travail*, le contexte de la Plainte et l’analyse globale des événements mentionnés par les personnes rencontrées, le soussigné est d’avis que la ou les personnes visées n’ont pas exercé de harcèlement psychologique.

1. Conclusions et recommandations

Le soussigné est d’avis que :

1. La Plainte du Plaignant ou de la Plaignante à l’endroit de la ou les Personnes visées n’est pas fondée.

Cependant, le soussigné considère que certaines interventions [agissements] de la ou les Personnes visées ont été inadéquats(es), voire inappropriés(es). Le soussigné recommande qu’un retour soit fait auprès de la ou les Personnes visées sous forme de mise au point avec des attentes claires sur ce qui est attendu de la partie de [celui-ci ou de celle-ci].

Le soussigné recommande également qu’une rencontre soit organisée afin d’échanger sur l’aide qui sera offerte au Plaignant ou à la Plaignante pour assurer un retour harmonieux.

Nous espérons le tout à votre satisfaction et nous vous prions d’agréer l’expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

1. Marie-France Chabot, *Cadre psychologique et social du harcèlement psychologique et social du harcèlement psychologique en milieu de* travail, Formation permanente, Barreau du Québec, juin 2004. [↑](#endnote-ref-1)
2. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)* c. *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, D.T.E. 2006T-209 (T.A.), (François Hamelin, arbitre), aux par. 164-165. [↑](#endnote-ref-2)
3. Voir sur cette question les affaires : *De Varennes* c. *Centre de services partagés du Québec*, 2016 QCCFP 5 (Nour Salah, commissaire), au par. 78, *Gendron* c. *Agence de revenu du Québec*, 2015 QCCRT 0095 (Myriam Bédard, juge administratif), au par. 114, *Lachapelle-Welman* c. *3233430 Canada Inc. (Porte et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557 (François Caron, juge administratif), au par. 110, *Robichaud* c. *Conseil du Canada*, [1987] 2 R.C.S. 84. [↑](#endnote-ref-3)
4. *Charbonnier c. Stroms’ Entreprises Ltd*., D.T.E. 2008T-117, (C.R.T.) (Jean Paquette, commissaire) aux par. 75-77. [↑](#endnote-ref-4)
5. *Rio Tinto Alcan, usine Alma* c. *Morency*, 2014 QCCS 4601, au par. 81 (accueille la requête en révision judiciaire et rejette le grief que l’arbitre de grief avait accueilli). [↑](#endnote-ref-5)
6. *Charbonnier c. Stroms’ Entreprises Ltd*., précité note 4, aux par. 75-77. [↑](#endnote-ref-6)
7. *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et de services sociaux de Laval (FSSS-CSN)* c. *Centre de santé et de services sociaux de Laval*, D.T.E. 2014T-192 (T.A.) (René Beaupré, arbitre), aux par. 184, 187-188. [↑](#endnote-ref-7)
8. *Union des employés et employées de service, section locale 800* c. *Commission scolaire English Montréal*, SAE 8462, (François G. Fortier, arbitre), aux pp. 28-29 (confirmée par la Cour supérieure 500‑17‑066469-118). [↑](#endnote-ref-8)
9. S*yndicat de l’enseignement de la Rivière-du-Nord* c. *Commission scolaire de la Rivière-du-Nord*, SAE 9088 (Joëlle L’Heureux, arbitre). [↑](#endnote-ref-9)
10. *Bangia* c. *Nadler Danino* *S.E.N.C.*, 2006 QCCRT 419 (Guy Roy, commissaire), au par. 81. Voir également : *Syndicat de l’enseignement de la Rivière-du-Nord* c. *Commission scolaire de la Rivière-du-Nord*, précité note 9, au par. 116. [↑](#endnote-ref-10)
11. *McGill University Non-Academic Certified Association (M.U.N.A.C.A.)* c. *Université McGill*, [2006] R.J.D.T. 1797 (T.A.) (Jean-Pierre Lussier, arbitre). [↑](#endnote-ref-11)
12. *Bangia c.* *Nadler Danino,* précité note 10*,* au par. 90. [↑](#endnote-ref-12)
13. *Syndicat des employées et employés de métier d’Hydro-Québec, section locale 1500 SCFP-FTQ* c. *Hydro-Québec*, D.T.E. 2008T-74 (T.A.) (Marc Gravel, arbitre), au par. 252. [↑](#endnote-ref-13)
14. *Sobeys Québec inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (Jacques Terroux),* AZ-50898242 (T.A.) (Noël Malette, arbitre), aux par. 214 et 216. [↑](#endnote-ref-14)
15. *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)* c. *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, précité note 2, au par. 181. [↑](#endnote-ref-15)
16. Article 81.19 LNT. [↑](#endnote-ref-16)
17. Article 46. [↑](#endnote-ref-17)
18. Article 2087*.* [↑](#endnote-ref-18)
19. *Gougeon* c. *Cheminées Sécurité International ltée*, 2010 QCCRT 0120 (Arlette Berger, juge administratif), au par. 105. [↑](#endnote-ref-19)
20. *Verreault* c. *Arcelormittal Canada inc*., 2014 QCCRT 0009, au par. 194. [↑](#endnote-ref-20)
21. *Carrier* c. *Mittal Canada inc*., 2009 QCCRT 0533 (Mario Chaumont, juge administratif), aux par. 238-241. [↑](#endnote-ref-21)
22. *Loi sur l’accès aux documents des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.1, article 88 et *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ c. P-39.1, article 40. [↑](#endnote-ref-22)
23. *Ibid*. [↑](#endnote-ref-23)
24. *M.D.* c. *Cégep A*, 2013 QCCAI 4, aux par. 55 et ss., *M.R.* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval*, 2016 QCCAI 156, au par. 53., *D.P.* c. *Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu*, 2013 QCCAI 189, aux par. 56 et ss. [↑](#endnote-ref-24)
25. B. Cliche et al., Le harcèlement et les lésions psychologiques, 2e éd., Yvon Blais, 2012, p. 189-190. [↑](#endnote-ref-25)