

J’ai déposé une plainte pour harcèlement psychologique

Que se passe-t-il maintenant ?

Vous avez déposé une plainte pour harcèlement psychologique contre votre employeur. Voici comment votre dossier est traité par la Commission des normes du travail.

Recevabilité de la plainte

La Commission s’assure en premier lieu de la recevabilité de la plainte. Elle vérifie :

- si vous êtes un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail ;
- si vous n’êtes pas déjà couvert par une convention collective ;
- si l’entreprise pour laquelle vous travaillez est de juridiction provinciale et
- si la plainte a été déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

Irrecevable

Si votre plainte est considérée comme irrecevable, la Commission vous avise par écrit qu’elle met fin à l’intervention et vous en donne les raisons. Vous avez cependant le droit de demander par écrit une révision de cette décision au directeur général des affaires juridiques de la Commission, dans les 30 jours de la réception de la décision. Le directeur général doit alors rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si aucune demande de révision n’a été reçue, la Commission ferme votre dossier.

Recevable

Si votre plainte est considérée comme recevable, elle est confiée à un enquêteur de la Commission des normes du travail.

Après avoir pris connaissance de votre dossier, l’enquêteur communique avec vous. Il informe également l’employeur de la nature de la plainte déposée et de ses obligations pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique.

Pendant l’enquête

L’intervention de l’enquêteur consiste à faire enquête et à faciliter le règlement du litige.

Intervention de règlement

Tout au long de son intervention, l’enquêteur est attentif à l’évolution de la situation pour y déceler des possibilités de règlement qu’il vous soumet ainsi qu’à votre employeur. En tout temps, vous pouvez faire connaître à l’enquêteur ce que vous jugez approprié afin de trouver une solution acceptable. L’enquêteur peut tenter une démarche de rapprochement, avec votre accord et celui de l’employeur.

L’enquêteur peut aussi proposer une démarche de médiation. La Commission convient d’une rencontre afin de tenter de régler le différend à la satisfaction des parties. Dans un climat propice aux échanges, le médiateur vous aide alors à établir le dialogue avec l’employeur. En présence l’un de l’autre, vous pouvez exprimer vos points de vue particuliers, examiner des possibilités de solution et négocier les termes d’une entente librement consentie.

Si une entente intervient pendant l’enquête, la Commission ferme votre dossier. Dans le cas contraire, l’enquêteur poursuit son enquête.

Réalisation de l’enquête

L’enquête a pour but de vérifier :

- si votre situation constitue du harcèlement psychologique, comme le définit la Loi sur les normes du travail et
- si l’employeur a pris les moyens raisonnables pour prévenir une telle conduite et pour la faire cesser.

Pour réaliser son enquête, l’enquêteur obtient votre version des faits. Il recueille aussi la version des faits du ou des présumés harceleurs, de l’employeur et des témoins. De plus, l’enquêteur vérifie les moyens mis en place par l’employeur pour qu’il n’y ait pas de harcèlement psychologique dans votre milieu de travail, pour être informé de l’existence de situations de harcèlement psychologique si une telle situation se produisait et les mesures utilisées pour faire cesser le harcèlement lorsqu’il a été porté à sa connaissance. L’enquêteur recueille tous les renseignements et documents pertinents à l’enquête.

Les pouvoirs de l’enquêteur sont nombreux. Il peut citer à comparaître devant lui toute personne qu’il juge utile de rencontrer. L’enquêteur peut aussi se rendre dans l’entreprise pour inspecter les lieux du travail, exiger des renseignements ou des documents utiles à la réalisation de son enquête.

L’enquêteur peut en tout temps mettre fin à l’enquête s’il constate que votre plainte est frivole ou faite de mauvaise foi.

Fin de l’enquête

À la fin de l’enquête, l’enquêteur décide s’il y a lieu de donner suite ou non à votre plainte. Il vous informe de même que l’employeur des conclusions de son enquête. Il vous confirme aussi sa décision par écrit.

Refus de donner suite

Si l’enquêteur considère qu’il n’y a pas lieu de donner suite à votre plainte, vous avez le droit de demander par écrit une révision de la décision dans les 30 jours de sa réception. Vous soumettez alors au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail tous les éléments que vous jugez importants et qui démontrent que la conclusion de l’enquête aurait dû être différente. Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande.

Même si la Commission des normes du travail refuse de donner suite à votre plainte, vous pouvez demander à être entendu par la Commission des relations du travail. Vous devez alors adresser à la Commission des normes du travail une demande écrite de transfert de votre plainte à la Commission des relations du travail, dans les 30 jours de la décision de la Commission des normes du

travail de refuser de donner suite à votre plainte. Dans ce cas, la Commission des normes du travail ne vous représente pas devant la Commission des relations du travail. Vous devez donc assumer votre représentation juridique. Si aucune demande de transférer votre plainte n’est reçue dans les délais prescrits, la Commission des normes du travail ferme votre dossier.

Acceptation de donner suite

Si l’enquêteur considère qu’il y a lieu de donner suite à votre plainte et qu’aucune entente n’est intervenue avec l’employeur, la Commission des normes du travail transmet votre plainte à la Commission des relations du travail. Elle soumet également votre dossier à la Direction générale des affaires juridiques pour vous offrir d’être représenté sans frais devant la Commission des relations du travail. Toutefois, si vous préférez, vous pouvez recourir à votre propre avocat.

Devant la Commission des relations du travail

Une audience devant la Commission des relations du travail ressemble à un procès dans une cour de justice. Il faudra démontrer que vous avez été effectivement victime de harcèlement psychologique. L’employeur devra quant à lui démontrer qu’il a pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser. Vous serez donc appelé à témoigner devant la Commission des relations du travail pour donner votre version des faits. Il est aussi probable que d’autres personnes soient appelées à témoigner.

Avec votre accord et celui de votre employeur, la Commission des relations du travail peut entreprendre une conciliation pour tenter d’arriver à un règlement. La conciliation est un mode d’intervention semblable à la médiation. La conciliation comporte l’intervention d’un conciliateur de la Commission des relations du travail afin d’aider les parties en litige à trouver un règlement. La Commission des normes du travail peut vous assister et vous conseiller pendant la conciliation.

Il peut s’écouler plusieurs mois entre le dépôt de votre plainte à la Commission des normes du travail, l’audience à la Commission des relations du travail et sa décision.

Les pouvoirs de la Commission des relations du travail

La Commission des relations du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte. Sa décision est finale et sans appel.

Si la Commission des relations du travail accueille votre plainte, c'est-à-dire qu'elle juge que vous avez été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable. Elle peut notamment ordonner à l'employeur :

- 1 de vous réintégrer au travail ;
- 2 de vous payer une indemnité correspondant au salaire perdu, le cas échéant ;
- 3 de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- 4 de vous verser des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
- 5 de vous verser une indemnité pour perte d'emploi ;
- 6 de financer le soutien psychologique requis par vous, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;
- 7 de modifier votre dossier disciplinaire.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable que le harcèlement psychologique dont vous êtes victime a entraîné une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, elle suspend sa décision sur les points suivants :

- l'indemnité relative au salaire perdu ;
- les dommages et les intérêts punitifs et moraux ;
- le financement du soutien psychologique requis par vous.

Ainsi, les dispositions de la Loi sur les normes du travail n'empêchent pas sur les pouvoirs exclusifs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Suivi de ma plainte

Voici quelques renseignements utiles que vous pourrez inscrire, au besoin, lorsqu'ils vous seront transmis au fur et à mesure du traitement de votre plainte par la Commission des normes du travail.

Numéro de dossier :

Nom de l'employeur :

Commission des normes du travail

Enquêteur :

Téléphone :

Avocat :

Téléphone :

Autre :

Téléphone :

Vous déménagez ?

N'oubliez pas de nous faire part de votre nouvelle adresse.

Des questions sur le harcèlement psychologique ou sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements

Région de Montréal **514 873-7061**
Ailleurs au Québec, composez sans frais **1 800 265-1414**
Internet **www.cnt.gouv.qc.ca**
Abonnement en ligne **Cyberinfo CNT**

Directions régionales de la Commission des normes du travail

Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec
33, rue Gamble Ouest, bureau 09
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3

Bas-Saint-Laurent et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine
Promenade du Saint-Laurent
Bureau 200
597, avenue du Phare Est
Matane (Québec) G4W 4L6

Capitale-Nationale
Hall Est, 4^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Chaudière-Appalaches
Bureau 100
1112, boulevard de la Rive-Sud
Saint-Romuald (Québec) G6W 5M6

Côte-Nord
975, rue Nouvel
Baie-Comeau (Québec) G5C 2C9

Estrie
200, rue Belvédère Nord, bureau 1.01
Sherbrooke (Québec) J1H 4A9

Lanaudière
1679, chemin Gascon
Terrebonne (Québec) J6X 3Z6

Laurentides
10, rue Saint-Joseph, bureau 305
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 7G7

Laval
Bureau 810
1200, boulevard Chomedey
Laval (Québec) H7V 3Z3

Mauricie et Centre-du-Québec
100, rue Lavolette, bureau 310
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Montérégie
Place Montérégie
Bureau 300
101, boulevard Roland-Therrien
Longueuil (Québec) J4H 4B9

Montréal
26^e étage
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 2A5

Outaouais
Bureau 7.350
170, rue de l'Hôtel-de-Ville
Gatineau (Québec) J8X 4C2

Saguenay—Lac-Saint-Jean
Faubourg Sagamie
Bureau 101
2655, boulevard du Royaume
Jonquière (Québec) G7S 4S9

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

English copy available on request.

Commission des normes du travail

Québec



J'ai déposé une plainte pour harcèlement psychologique

Que se passe-t-il maintenant ?

Québec

