



2005-2006, une année charnière à bien des égards

La Commission des normes du travail vient de déposer son rapport annuel de gestion. Elle se dirige vers l'atteinte des objectifs qu'elle s'était fixés dans son plan stratégique. Pour ne nommer que quelques réalisations, mentionnons l'étude sur le taux de respect de la loi, étude qui a été suivie d'un plan d'action et d'une campagne d'information et de sensibilisation grand public sur le respect des quatre normes les plus enfreintes.

La Commission a également adopté un modèle de prévention selon une approche globale et intégrée visant à agir davantage en amont des plaintes.

2005-2006 aura aussi été une année charnière en matière de harcèlement psychologique au travail. La Commission a en effet décentralisé son processus de traitement des plaintes et réparti les activités liées à ces plaintes dans ses 14 directions régionales afin d'assurer un service plus près du citoyen. De plus, des efforts constants sont faits pour améliorer leur traitement qui s'avère beaucoup plus complexe que celui des autres types de plaintes. Au cours de l'année, la Commission a réglé 2 200 plaintes déposées par des salariés non syndiqués. Il s'agit d'une amélioration de 15 % du taux de traitement par rapport à la première année.

L'expérience acquise depuis maintenant deux ans nous confirme également qu'il faut continuer de soutenir les employeurs en matière de prévention et d'informer les salariés sur ce qui constitue ou non du harcèlement psychologique. C'est un phénomène complexe qui requiert des actions préventives, répétées et continues dans les entreprises. C'est dans ce but que la Commission a développé une trousse d'information. Celle-ci est composée de différents outils de sensibilisation et d'un guide d'animation qui permettent aux gestionnaires de présenter à leur personnel une séance d'information et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique au travail.

Par ailleurs, un sondage réalisé en février 2006 auprès de personnes ayant déposé une plainte à la Commission indique que la majorité d'entre elles est satisfaite de la performance de la Commission. Le taux de satisfaction quant aux délais de traitement des dossiers a augmenté de 7 % (75 % par rapport à 68 % en 2004-2005). C'est un résultat dont on peut se réjouir.

Enfin, un dernier mot avant la période estivale. Le mois de juin annonce l'été et les vacances qui approchent. L'étude qu'a menée la Commission, je le rappelle, démontre qu'un grand nombre de salariés n'ont pas les jours de vacances auxquels ils ont droit. La Commission estime que la durée des vacances n'aurait pas été respectée pour plus de 120 000 salariés.

Il est possible de réduire le risque d'infractions. Vous pouvez y contribuer en sensibilisant les employeurs de vos domaines respectifs.

Ce bulletin fait relâche pour l'été. Je vous donne donc rendez-vous à l'automne pour d'autres nouvelles de la Commission des normes du travail. D'ici là, savourez l'été !

Le président-directeur général,



André Brochu, avocat



**Télécharger le
rapport annuel de gestion 2005-2006**



Sommaire

- **Harcèlement psychologique au travail**
 1. **Bilan de l'an 2**
 2. **Portrait des plaintes**
 3. **Nouveau : La Commission offre une trousse d'information et de sensibilisation**
- **À propos du 24 juin...**
- **Saviez-vous que...**

[Haut de page]



Harcèlement psychologique au travail

Bilan de l'an 2

Entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006, 2 199 plaintes ont été réglées dont 2 161 avant intervention juridique et 38 après intervention juridique.

Quelque 200 plaintes ont été transférées pour traitement à la Direction des affaires juridiques de la Commission ainsi qu'à la Commission des relations du travail. Dans 32 cas, les salariés ont obtenu un règlement hors cour.

Une des orientations de la Commission est de favoriser la médiation lorsque salarié et employeur sont consentants. Celle-ci a permis à 825 salariés (38 %) de régler leur situation, la plupart sous la forme d'indemnités.

Dans 45 % des cas, les plaintes sont accompagnées d'un autre recours, soit pour pratique interdite, soit pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

60 % des salariés ne sont plus à l'emploi lorsqu'ils déposent leur plainte.

24 % des salariés ont retiré leur plainte.

25 % des plaintes déposées ne constituait pas du harcèlement psychologique.

Voir aussi les communiqués de presse régionaux

[Haut de page]



Portrait des plaintes

La Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval a effectué une étude des plaintes déposées à la Commission depuis l'entrée en vigueur de la législation. Les chercheurs, Jean-Pierre Brun et Evelyn Kedl, ont analysé 236 plaintes reçues entre le 1^{er} juin 2004 et le 30 avril 2005.

L'étude révèle que :

- 63 % des plaignants sont des femmes ;
- dans 64 % des cas, ce sont des hommes qui sont mis en cause ;
- dans 68 % des plaintes il n'y a qu'un seul harceleur, alors que dans 32 % des dossiers, il y a plusieurs personnes ;
- près de 95 % des plaignants ont subi du harcèlement à caractère répétitif.

Les cinq motifs de plainte les plus fréquents sont :

- les propos et les gestes vexatoires (132 plaintes) ;
- les atteintes aux conditions de travail (77 plaintes) ;
- la menace de congédiement (49 plaintes) ;
- la mise en échec de la personne (39 plaintes) ;
- l'isolement (39 plaintes).

Les principaux secteurs économiques touchés sont :

- le commerce de détail (23 %) ;
- l'hébergement et la restauration (13 %) ;
- les industries manufacturières (11 %) ;
- le commerce de gros (7 %) ;
- les organismes sans but lucratif (7 %).

Les chercheurs concluent que le harcèlement psychologique touche toutes les catégories d'emploi. En outre, ils considèrent que les organisations doivent se doter de moyens pour détecter et désamorcer les situations à risque. Enfin, disent-ils, le phénomène du harcèlement psychologique au travail doit faire l'objet d'une éducation populaire pour le faire cesser et aussi pour mieux faire comprendre ce qui est du harcèlement psychologique et ce qui n'en est pas.

Télécharger le rapport

[Haut de page]



Nouveau : La Commission offre une trousse d'information et de sensibilisation

La Commission des normes du travail a développé une trousse afin de faciliter la tenue de séances d'information sur le harcèlement psychologique dans les milieux de travail. Conçue dans le but de soutenir les gestionnaires, elle facilite l'animation de rencontres avec les employés pour bien faire comprendre ce qui constitue ou non du harcèlement psychologique et pour favoriser les discussions à l'intérieur de l'organisation.



La trousse est téléchargeable dans le site Internet de la Commission. Elle comprend :

- 15 diapositives sur PowerPoint
- deux capsules vidéo
- un guide d'accompagnement
- des liens vers le contenu du site Internet de la Commission
- une affiche, des dépliants et des guides sur la prévention et la sensibilisation au harcèlement psychologique

Il n'est pas nécessaire d'être un spécialiste du domaine pour tenir la séance d'information. La personne responsable peut le faire quel que soit son niveau hiérarchique et quelle que soit la taille de l'entreprise. Le guide d'accompagnement vient en aide à la préparation de la présentation au personnel, en plus de donner des conseils judicieux et de proposer un aide-mémoire pour chacune des diapositives de la présentation assistée par ordinateur.

Un outil de prévention dont il faut faire la promotion !

Télécharger la trousse

[[Haut de page](#)]



À propos du 24 juin...

Le 24 juin, jour de la fête nationale, est un jour férié et chômé. Cette année, le 24 juin est un samedi, une journée où une grande partie de la population ne travaille pas habituellement. Dans une telle situation, la loi prévoit que les employeurs doivent accorder à leurs employés un congé compensatoire payé ou une indemnité.



Le congé compensatoire payé peut être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, au choix de l'employeur.

Si un salarié doit travailler le 24 juin dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu, l'employeur doit lui verser une indemnité ou lui accorder un congé compensatoire payé d'une journée, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué. Cette année, en raison du Grand Prix de Montréal, certains commerces situés dans une zone désignée pourront ouvrir leurs portes.

Comment calculer l'indemnité

L'indemnité de la fête nationale se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés. Elle est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires, mais en considérant les pourboires s'il y a lieu.

Dans le cas d'un salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, l'indemnité est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paye précédant la semaine du 24 juin.

Rappelons que des milliers de dollars ne sont pas versés aux salariés.

Voir les résultats de l'enquête

[Haut de page]



Saviez-vous que...

Le Québec compte 143 742 salariés rémunérés au taux du salaire minimum. Parmi ces salariés, 39,7 % ont moins de 20 ans et 62 % sont des femmes. Par ailleurs, 91,3 % d'entre eux ne sont pas syndiqués et la majorité travaille dans les secteurs des services, dont le commerce de détail, l'hébergement et la restauration. Le taux du salaire minimum a été augmenté de 0,15 \$ le 1^{er} mai 2006, ce qui le porte à 7,75 \$ l'heure.

Source : Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada, Novembre 2005

[Haut de page]



Des questions 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

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.

[Haut de page]

Pour plus d'information, consultez notre site Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2006