

Ensemble contre l'intimidation



Mémoire de la Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

Présenté dans le cadre de la consultation publique
sur la lutte contre l'intimidation

30 novembre 2014

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2014

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 978-2-89639-265-0

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) remercie le gouvernement de donner suite au Forum sur la lutte contre l'intimidation par une large consultation. Dans ce cadre, nous vous présentons ce mémoire qui résume les propositions tenues lors du Forum. Nous avons également demandé à nos syndicats affiliés de participer à la consultation en ligne.

La FTQ compte aujourd'hui plus d'un demi-million de membres, regroupés dans des milliers de milieux de travail lesquels sont présents dans tous les secteurs de l'activité économique et dans toutes les régions du Québec. À ce titre, les membres qui composent la centrale représentent une forme de « microsociété » au sein de laquelle l'intimidation se manifeste, au même titre que dans l'ensemble de la société québécoise.

Engagée résolument dans la défense des droits de la personne et dans la recherche d'une plus grande justice sociale, la FTQ se soucie de la problématique de l'intimidation particulièrement dans les milieux de travail.

Dans le cadre de cet avis, la FTQ recommande au gouvernement d'assujettir tous les secteurs d'activité à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), puisqu'elle comporte plusieurs mécanismes et outils de prévention pouvant contrer l'intimidation dans les milieux de travail.

1. Prévenir l'intimidation : mettre l'accent sur la prévention

D'entrée de jeu, nous observons que la définition de l'intimidation présentée dans le cahier du participant a des similitudes certaines avec la définition du harcèlement psychologique que l'on retrouve dans la Loi sur les normes du travail (LNT) :

- **Intimidation** : « Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser¹. »
- **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 du salarié et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste². »

¹ QUÉBEC, *Forum sur la lutte contre l'intimidation, Cahier du participant*, octobre 2014, page 9. La définition est tirée de la *Loi sur l'instruction publique*, article 13, paragraphe 1.1.

² Pour qu'il y ait harcèlement psychologique, les cinq critères doivent être présents, sauf en cas de

Ces similitudes ne sont pas une surprise pour nous. L'intimidation, si elle est pressante et continue, doit être considérée comme un acte, parmi plusieurs autres, pouvant conduire à du harcèlement psychologique. Pour la FTQ, il est manifeste que les deux notions sont liées : l'intimidation peut conduire au harcèlement psychologique.

Nous considérons que *prévenir l'intimidation* signifie faire de la prévention en amont, avant même que le problème ne se manifeste. Dans le cadre du harcèlement psychologique, trois articles³ de la LNT visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et, par le fait même, d'intimidation. Mais nous ne pouvons que constater aujourd'hui que la LNT n'a pas de réel objectif de prévention en milieu de travail.

Pourtant, l'ensemble des lois qui composent le cadre législatif du travail au Québec possède actuellement le potentiel d'assurer une prévention contre l'intimidation en milieu de travail. La LSST prévoit déjà des mécanismes d'analyse, de collaboration et de conciliation qui permettent de prévenir des lésions et des maladies professionnelles. À l'origine, cette loi devait s'appliquer dans son entièreté à tous les travailleurs et les travailleuses, dans un processus par étapes où des groupes de certains secteurs étaient assujettis prioritairement. Mais, au cours de l'adoption de la loi, le gouvernement a réduit la portée de son application. Ainsi, sur sept groupes au départ, seuls deux groupes – les groupes I et II⁴ – ont accès à tous les mécanismes de participation et aux outils de la prévention. Autrement dit, c'est **moins de 10 % des travailleurs et travailleuses du Québec, syndiqués et non syndiqués, qui sont couverts dans l'intégralité par les dispositions prévues à la LSST.**

Pour la FTQ, c'est là que le bât blesse. **Il serait souhaitable d'étendre l'application de la LSST à l'ensemble des travailleurs et travailleuses.**

Cette approche obligerait tous les milieux de travail à se doter, entre autres :

1. d'un comité paritaire de santé et sécurité qui devrait élaborer un programme de prévention en milieu de travail, pouvant inclure la lutte contre le harcèlement psychologique, et les moyens pour éliminer les comportements à risques tels que l'intimidation entre membres de l'organisation. Notons que le paritarisme a fait ses preuves, en réunissant à une même table les employeurs et les travailleurs ayant pour but d'atteindre des objectifs communs;

conduite grave : « 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. » QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-1, article 81.18.

³ *Ibid.*, articles 81.18 à 81.20.

⁴ Groupe I : bâtiment et travaux publics; industrie chimique; forêt et scieries; mines, carrières et puits de pétrole; fabrication de produits en métal. Groupe II : industrie du bois (sans scierie); industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique; fabrication d'équipement de transport; première transformation des métaux; fabrication de produits minéraux non métalliques.

2. d'un programme de formation misant sur la sensibilisation et la promotion du civisme et des comportements « prosociaux »;
3. de la présence d'un représentant à la prévention ayant pour rôle :
 - a) d'enquêter sur des événements relatifs à de l'intimidation;
 - b) d'identifier les situations qui peuvent être source d'intimidation; et
 - c) de faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et de sécurité, s'il en existe un, ou des propositions directement aux travailleurs et aux travailleuses.

Cela dit, la FTQ estime que les limites actuelles de la LSST ne devraient pas empêcher les travailleurs et les travailleuses, de concert avec le syndicat lorsqu'il y en a un, à travailler sur la prévention, même si leur milieu de travail ne fait pas partie des secteurs prioritaires. Il ne faut pas attendre la loi pour agir !

2. Intervenir efficacement

Par souci de cohérence, la FTQ est convaincue qu'étendre à tous les travailleurs et les travailleuses l'application des dispositions prévues à la LSST est aussi le meilleur moyen d'intervenir efficacement auprès des victimes d'intimidation et, par extension, de harcèlement psychologique.

Notons que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) prévoit des indemnisations dès lors qu'il est démontré que le harcèlement psychologique a provoqué une lésion psychologique assimilable à une lésion professionnelle⁵. Mais justement, l'entrée en scène de la LATMP arrive alors qu'une lésion professionnelle a déjà eu lieu. Ainsi, ouvrir à tous les travailleurs et les travailleuses l'application intégrale de la LSST permettrait d'agir avant même l'apparition d'une lésion professionnelle.

Dans le cahier du participant distribué au Forum sur la lutte contre l'intimidation, nous pouvons lire que « les coûts personnels et sociaux de l'intimidation sont élevés. Les conséquences sont néfastes pour les personnes qui en sont victimes et peuvent même conduire au suicide⁶. » Lorsque cette situation survient dans le cadre du travail, on peut affirmer sans crainte qu'il s'agit d'un problème de santé et sécurité au travail. L'article 9 de la LSST confère aux travailleurs et travailleuses le « droit à des conditions de travail qui respectent [leur] santé, [leur] sécurité et [leur] intégrité physique⁷ ».

⁵ « "Lésion professionnelle" : Une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. » QUÉBEC, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, chapitre A-3.001, art. 2.

⁶ QUÉBEC, *Forum sur la lutte contre l'intimidation, Cahier du participant*, octobre 2014, page 12.

⁷ QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, chapitre S-2.,

Actuellement, il n'est pas simple pour une travailleuse ou un travailleur syndiqué de dénoncer des gestes d'intimidation qui se prolongent et qui peuvent être assimilés à du harcèlement psychologique. Imaginez pour une personne non syndiquée : c'est le parcours du combattant! D'abord, il faut dénoncer la situation, la plupart du temps à l'employeur qui est plus ou moins réceptif. Ensuite, le travailleur ou la travailleuse devra déposer officiellement une plainte à la Commission des normes du travail (CNT) qui, ultimement, pourrait aboutir devant la Commission des relations du travail (CRT). On assiste à une judiciarisation des dossiers et, pire encore, à une *psychologisation*⁸ des victimes. Il s'agit d'une situation où les employeurs, soi-disant empathiques, reconnaissent qu'il y a eu préjudice mais considèrent que la personne avait, au départ, des dispositions psychologiques propres à elle, la mettant à risque. La stratégie patronale consiste donc à affirmer que le problème n'est pas lié à l'environnement de travail, mais plutôt à des problèmes personnels. Bref, le même système qui est censé protéger les travailleurs et les travailleuses les intimide.

L'autre lacune de la LNT est que les employeurs n'ont qu'une « obligation de moyens » en matière de harcèlement psychologique, c'est-à-dire de prendre les mesures qu'il est raisonnable d'adopter, en tenant compte de la probabilité et de la gravité des risques. Or, le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il s'agit d'une obligation plutôt molle. À la place, l'employeur pourrait, par exemple, énoncer une politique de non-intimidation et nommer une personne responsable de sa mise en œuvre, mettre sur pied un comité paritaire sur l'intimidation, prévoir une procédure juste et équitable pour déposer et traiter une plainte, élaborer des programmes d'informations, d'éducation et de formation, etc.

La FTQ estime qu'il faut ouvrir des espaces de discussion dans les milieux de travail. Et la meilleure voie à suivre est l'élargissement de la portée de la LSST. Ainsi, en couvrant tous les travailleuses et travailleurs, la loi leur offrirait :

- des services de formation, d'informations et de conseils en matière de santé et de sécurité du travail;
- des services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels ils peuvent être exposés, sans perte de salaire;
- la possibilité de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail les expose à un danger pour leur santé ou, dans le cas qui nous occupe, à un danger d'intimidation.

⁸ Selon le Larousse : « Soumettre abusivement un événement quelconque à une interprétation d'ordre psychologique ». Source : www.larousse.fr/dictionnaires/francais/psychologiser/64849.

3. Soutenir les acteurs du milieu de travail

Pour la FTQ, soutenir ces acteurs, c'est leur donner une meilleure compréhension du phénomène de l'intimidation, leur offrir les moyens d'agir dans leur milieu et d'assurer une action de proximité. À cet effet, la FTQ aimerait partager deux expériences qui pourraient faire profiter l'ensemble des participants au Forum.

➤ Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales : une innovation FTQ

La FTQ s'implique depuis plus de 30 ans dans le développement du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales. Aujourd'hui, le réseau compte plus de 2 200 personnes actives dans nos syndicats affiliés et dans les conseils régionaux de la FTQ.

C'est un réseau d'entraide syndical qui permet de répondre aux différents problèmes que rencontrent nos membres : des problèmes reliés à l'organisation du travail, des problèmes personnels (toxicomanie, famille, santé mentale, endettement, etc.) et des problèmes nécessitant un mode d'intervention de crise (harcèlement psychologique, menace de suicide, dépression chronique, etc.). Les délégués sociaux et les déléguées sociales prennent ainsi le pouls des membres, les accompagnent et les soutiennent au quotidien. Ils sont également un important vecteur de sensibilisation aux différentes problématiques tels le harcèlement psychologique et l'intimidation dans le milieu de travail.

Un délégué social et une déléguée sociale, c'est d'abord un membre d'un syndicat local qui participe à la vie syndicale. Son implication syndicale privilégie l'entraide avec les membres qui rencontrent des difficultés personnelles. Cette entraide se base sur l'écoute, en vue de référer les membres qui en expriment le besoin à des ressources syndicales, communautaires et professionnelles, selon le type de problème rencontré.

La base de l'action du réseau consiste à :

- assurer le mieux-être de nos membres;
- offrir une aide volontaire et confidentielle, d'égal à égal;
- offrir l'entraide des pairs ou référer à des ressources externes;
- privilégier la prévention.

Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales est un apport unique, motivé par un souci du mieux-être des personnes et axé sur la prévention. En somme, il contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail et en général.

➤ Un incontournable : la formation

Des activités de sensibilisation et de formation sont essentielles pour lutter efficacement contre l'intimidation. Ces formations permettent de bien outiller les acteurs et de les guider dans leurs interventions.

Le service de l'éducation de la FTQ a élaboré, au fil des ans, une panoplie de formations couvrant un large éventail de thématiques, dont le harcèlement psychologique.

En voici les principales :

- « Le délégué social et la déléguée sociale » permet de mieux comprendre le rôle du délégué social et de la déléguée sociale et de bien cerner la nature de ses interventions. Le cours vise également à développer une approche syndicale préventive face aux problèmes psychosociaux et de dépendances que vivent les confrères et consœurs de travail.
- « Les collectifs d'entraide » vise à outiller les délégués sociaux et les déléguées sociales qui souhaitent mettre sur pied des groupes d'entraide dans des milieux de travail aux prises avec des fermetures, des crises ou des tensions importantes.
- « S'outiller pour la résolution de conflits » permet aux participants et participantes de se doter d'une démarche de résolution de conflits afin d'intervenir en milieu de travail.
- « Harcèlement psychologique : Prévention et indemnisation » vise à équiper les responsables locaux afin qu'ils connaissent les dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, en matière de prévention et d'indemnisation du harcèlement psychologique en tant que lésion professionnelle. Le cours permet aussi de développer des habiletés à reconnaître les signes du harcèlement psychologique, de réaliser des enquêtes et de soutenir les victimes.

C'est une évidence que ces formations sont des outils de lutte contre l'intimidation.

Conclusion

La FTQ se réjouit que le gouvernement du Québec considère la lutte contre l'intimidation comme une priorité et mette en place les mesures nécessaires. Comme nous l'avons illustré dans cet avis, les mécanismes de prévention et d'actions existent pour lutter contre l'intimidation dans le régime juridique qui encadre les relations de travail, notamment dans la LSST. Toutefois, moins de 10 % des travailleurs et des travailleuses au Québec y ont accès. Dans un contexte où le gouvernement du Québec cherche sérieusement et de façon proactive à prévenir et à agir sur l'intimidation dans les milieux travail, il ne reste qu'un pas à franchir : assujettir l'application de cette loi à tous les travailleurs et les travailleuses du Québec.

L'intimidation nous interpelle tous! Il importe donc d'investir temps et argent dans la recherche, l'éducation et la formation afin de soutenir les acteurs de cette lutte. Ceux-ci seront en mesure de développer les outils spécifiques à leurs situations et adaptés aux besoins de leur milieu de vie.

JB/mf/yh
Sepb-574
26-11-2014