

Revendications du Front de défense des non-syndiqués révisées suite à la recherche « Le harcèlement psychologique au travail : l'expérience des personnes non syndiquées »



I. Concernant les obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique au travail

1. (Prévention) Que la Loi sur les normes du travail **oblige clairement** les employeurs à adopter une politique contre le harcèlement psychologique et à mettre en place des mécanismes internes permettant aux personnes salariées de déposer une plainte. Que les employeurs **soient tenus** d'afficher et de rendre disponible cette information à toutes les personnes à leur emploi. Que les travailleuses et les travailleurs puissent déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) sur le seul fait que l'employeur n'a pas rempli ses obligations de prévention.
2. (Pénalités employeurs) Qu'à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, que ce soit à la CNESST (médiation ou enquête) ou encore au Tribunal administratif du travail, que les employeurs reçoivent des **pénalités importantes** lorsqu'ils ne respectent pas leurs obligations de prévention, leur politique interne, ou s'il y a des représailles de leur part à l'égard d'une personne salariée ayant exercé un droit. Ces pénalités pourraient prendre la forme d'amendes exemplaires.

Ces sommes pourraient être remises aux organismes sans but lucratif qui viennent en aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqués dans leurs démarches auprès de la CNESST.

3. (Information grand public) Que la CNESST entreprenne une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire. Que cette campagne fasse état des obligations de l'employeur et des conséquences à ne pas s'y conformer.
4. (Enquêtes préventives) Que lors des enquêtes de surveillance, la CNESST en profite pour vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations et leur donne un avertissement, s'ils ne l'ont pas fait.

II. Concernant l'accueil, le traitement des plaintes et les réclamations aux divisions normes du travail et santé, sécurité au travail de la CNESST

5. (Formation) Que tous les agents de la CNESST soient formés à l'intervention auprès des victimes de harcèlement psychologique, ainsi qu'en relation d'aide pour offrir un service mieux adapté et favoriser un plus grand lien de confiance. Que cette formation soit offerte par une organisation québécoise reconnue comme l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes.
6. (Information) Que les agents d'accueil donnent aux personnes toute l'information dont elles ont besoin et qu'ils prennent le temps de répondre à leurs questions. Il est aussi essentiel qu'ils identifient l'ensemble des recours qu'elles pourraient exercer. Ils doivent toutefois s'abstenir de se prononcer sur un dossier et, encore moins, de dissuader les travailleuses et les travailleurs de déposer des plaintes ou de faire une réclamation.

Concernant la division des normes du travail

7. (Avis juridique) Que les personnes salariées qui déposent une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail aient un accès gratuit à un avis juridique auprès des Services juridiques de la CNESST ou d'un bureau externe et ce, dès que la plainte est reçue par la CNESST.

Concernant la division de la santé et de la sécurité au travail

8. (Information sur le traitement des plaintes) Que les personnes qui déposent une réclamation en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles soient informées de l'évolution de leur dossier. Ainsi, en étant informées régulièrement des étapes et des actions prises dans le traitement de leur réclamation, ces personnes pourraient plus facilement comprendre les délais encourus par leurs démarches et anticiper les étapes à venir.
9. (Amélioration des délais) Que les délais de traitement pour les personnes qui font une réclamation soient écourtés. Ces délais sont stressants et trop souvent elles se retrouvent dans des situations de vulnérabilité financière due à des délais de traitement et de réponses très longs.
10. (Amélioration des délais de service) Nous recommandons d'augmenter la rapidité à laquelle un agent de la CNESST est attiré à un dossier et que celui-ci prenne contact avec la travailleuse ou le travailleur dans la semaine suivant le dépôt de sa réclamation pour l'informer du processus et des développements par la suite.

III. Concernant les ressources à la CNESST

11. (Budget CNESST) Que le gouvernement du Québec augmente le budget de la Division normes du travail de la CNESST, incluant les services juridiques, pour faciliter la mise en place des recommandations précédentes. Par exemple, embaucher davantage

d'employés pour favoriser un traitement plus rapide des dossiers, tant au niveau de la médiation que de l'enquête.

IV. Concernant le partage d'information

12. Que la CNESST publie un rapport détaillé des plaintes et réclamations déposées pour chacune de ses divisions.
13. Que la CNESST publie annuellement un portrait des ententes conclues en médiation et que dès le dépôt d'une plainte contre harcèlement psychologique, elle mette à la disposition ce document aux personnes qui portent plainte.
14. Que les ententes prises en conciliation prédécisionnelle ou négociées hors cour soient entérinées par le Tribunal administratif du travail et qu'il publie annuellement des statistiques sur ces ententes.

V. Concernant les ressources pour les victimes

15. Que le Réseau de la santé et des services sociaux mette en place des ressources de soutien psychologique pour les victimes de harcèlement psychologique en milieu de travail. Que ces ressources informent adéquatement les victimes qu'elles sont protégées contre le harcèlement en milieu de travail et soient en mesure de les diriger vers les ressources qui leur viennent en aide.
16. (Reconnaissance et soutien financier)
Que les organismes communautaires qui travaillent et soutiennent les personnes victimes de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail soient reconnus et financés adéquatement par les ministères concernés.

