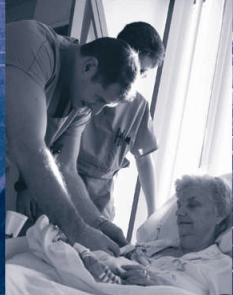
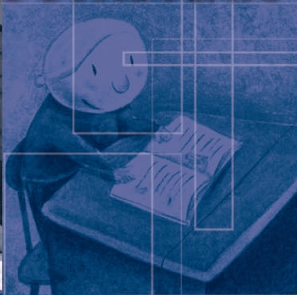


CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC



Au service des personnes En mouvement avec son temps



CSQ

Centrale des syndicats
du Québec



CSQ

Harcèlement psychologique en milieu de travail syndiqué

L'EXPÉRIENCE DE MEMBRES DE LA CSQ

Enrayer la propagation des risques psychosociaux du travail

Ottawa, octobre 2011

Plan de la présentation

- La norme
- Le vécu des syndicats
- Les pistes de solution

La norme

- Juin 2004: 1ère en Amérique: entrée en vigueur d'une nouvelle **norme** donnant le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (Loi sur les normes du travail)
- 1ère fois qu'un **risque psychosocial** du travail fait l'objet d'une norme
- Législation incomplète



Le vécu des travailleuses, des travailleurs et des syndicats CSQ

Sources:

- 1. Sondage réalisée il y a 2 ans $\frac{1}{2}$ auprès des syndicats - Rép.: 27,8% de syndicats représentant + 52 000 membres (47,27%)
- 2. Rencontres récentes avec des représentantes & représentants syndicaux

Voie juridique

- Griefs déposés en arbitrage au greffe de l'éducation depuis 2004: environ 400
- Arbitrage:
 - Griefs entendus par ordre chronologique (sauf griefs de congédiement) - aucune procédure accélérée pour les griefs de HP
 - Audition des griefs HP peut survenir des années plus tard
 - Instauration de la règle du ***Qui perd paie*** lors de la négociation de 2005

Voie juridique (suite)

- Coûts excessifs des arbitrages (nb jours++) – **ruineux** pour les syndicats
- **Griefs** de HP très majoritairement **perdus** malgré l'existence d'un malaise réel
- Augmentation du nombre de poursuites contre le S pour mauvaise représentation syndicale (art. 47.2 et 47.3 C. tr.)
- **Voie juridique limitée et inappropriée** – Recours à la médiation plus souvent utilisé pour régler les griefs ou les situations difficiles

Pratiques des employeurs

Politique

- La majorité des employeurs ont adopté une **politique** sur le HP incluant une procédure de **plainte** mais sans arrimage avec la procédure de **grief** (recours, délai, prescription) **ni obligation de revoir** la politique dans un délai donné
- Consultation **arbitraire** des syndicats dans l'élaboration de la politique
- E n'a aucune obligation d'informer le syndicat de l'existence d'une plainte
- Politique diffusée de façon variée

Pratiques des employeurs

Formation - Prévention

- Très peu d'employeurs offrent des formations aux cadres et aux personnes salariées
- En réponse à cette inaction, plusieurs syndicats prennent en charge la formation de leurs membres
- Prévention par E: +ou- = 0

Quelques situations à l'origine du HP

- Ambiguïté des rôles
- Conflits au plan pédagogique
- Fusion de services (en sss)
- Arrivée d'un nouveau gestionnaire
- Conflits personnels qui dégénèrent
- Tolérance de climat de travail malsain

Commentaires des syndicats

Relation du syndicat avec ses membres

- Difficulté de traiter les cas de harcèlement horizontal
- Obligation de représenter certains présumés harceleurs affirmant être eux-mêmes victimes de HP
- Obligation de qualifier la situation vécue (HP, conflit, droit de gérance, mode de gestion, etc.)

Commentaires des syndicats

(suite)

Relation du syndicat avec ses membres

- Gestion des perceptions des membres
- Obligation de discriminer les membres entre eux
- Difficulté d'établir des limites dans le type de soutien aux membres

Commentaires des syndicats

(suite)

Réaction des membres

- Hésitation des membres à porter plainte contre un **supérieur immédiat**
- Difficulté pour la présumée victime de **côtoyer** le présumé harceleur de façon quotidienne

Commentaires des syndicats

(suite)

Rôle du syndicat

- Absence d'emprise du syndicat sur le milieu de travail – sentiment d'être piégé
- Élargissement du rôle du syndicat
- Besoin de formation en intervention sociale et psychologique

Les pistes de solution

Réparation

- Formulation d'un grief collectif visant E
- Soutien psychologique aux victimes (PAE, réseau d'entraide, etc.)
- Médiation préventive tant sur les rapports entre individus que sur l'organisation du travail et sur les modes de gestion

Les pistes de solution (suite)

Réparation

Dernier recours

- Arbitrage de griefs:
 - Réclamer un processus accéléré d'arbitrage de grief
 - Réclamer le non-assujettissement du grief HP au *Qui perd paie*

Les pistes de solution

La prévention

- Engagement ferme de la direction
- Approche globale du milieu de travail (facteurs organisationnels et individuels)

Les pistes de solution (suite)

Prévention - agir sur les causes

- Politique de prévention et de réparation sur le HP, sur toute forme d'abus d'autorité et sur l'organisation du travail
- Imputabilité des cadres

Les pistes de solution (suite)

- Obligation d'instaurer un comité santé sécurité du travail paritaire – mandat :
 - Prévention de la santé psychologique au travail et des risques psychosociaux
 - Participation à l'élaboration de la politique
 - Examen de la dynamique organisationnelle (organisation du travail, mode de gestion, etc.)
 - Enquêtes sur la qualité de vie au travail, la satisfaction au travail, le stress au travail, etc.

Les pistes de solution (suite)

- **Mandat du comité SST (suite) :**
 - Identification des principales sources de HP et de conflits de travail
 - Intervention
 - Sensibilisation et formation continues du personnel et des cadres
 - Suivi

Les pistes de solution (suite)

**Prendre l'offensive syndicalement
Forcer les employeurs à agir
en prévention**





**MERCI DE VOTRE
ATTENTION !**

DES QUESTIONS ?