

GUIDE D'ANIMATION

Contrer le harcèlement au travail



Guide réalisé dans le cadre du
projet « Jeunes au travail sans
harcèlement! » mené par
Illusion Emploi de l'Estrie

QUI SOMMES-NOUS ?

Illusion-Emploi de l'Estrie, né en 1994, est :

- Un organisme sans but lucratif de défense et de promotion des droits qui représente des travailleuses et travailleurs non-syndiqués;
- Un groupe d'éducation populaire autonome qui informe la population sur leurs droits, recours, ainsi que sur les moyens de les faire valoir par le biais de son service conseil, dans le cadre de ses différentes activités de formation et par ses outils promotionnels.

Illusion-Emploi dénonce les situations abusives, discriminatoires et intervient pour revendiquer des modifications aux lois du travail.

Nous pouvons t'aider si tu es une travailleuse ou un travailleur non-syndiqué et que :

- Tu penses que tes droits ne sont pas respectés ;
- Tu es congédié(e) injustement ou vous subissez des représailles ;
- Tu es victime de harcèlement ;
- Tu désires remplir des formulaires de plaintes.

PRÉSENTATION DU PROJET

« *Jeunes au travail sans harcèlement!* »

Le projet « Jeunes au travail sans harcèlement! » s'est déroulé sur deux ans grâce au financement octroyé par la CNESST via le Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail. Le projet visait à créer cinq vidéos abordant le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail.

Le projet **PAR et POUR** les 16-24 ans avait pour objectif de sensibiliser et d'outiller les jeunes sur le phénomène. En deux ans, 8 jeunes ont participé à la réalisation, scénarisation et conceptualisation des cinq vidéos. Pour y arriver, ils et elles ont reçu des formations, fait de la recherche de témoignages, choisi les personnes actrices, participé au tournage et préparé le lancement. Les vidéos que nous vous présentons sont le fruit d'un long travail et les idées derrière les scénarios sont basées sur des témoignages vécus.

Suite à la création de ses vidéos, l'équipe d'Illusion Emploi a fait une tournée d'animation à travers l'Estrie. Nous avons visité 8 MRC et plus de 700 jeunes dans différents milieux : écoles secondaires, MDJ ou CJE, partenaires (communautés interculturelles), organismes en santé mentale, etc.

Ce que nous souhaitons avec ce guide d'animation, c'est que nos vidéos puissent avoir un plus grand impact et sensibiliser le plus de jeunes possible. Le guide vous permettra de choisir les vidéos que vous souhaitez présenter dans vos milieux et orienter les discussions avant et après les visionnements.

DÉROULEMENT DE L'ANIMATION

- 1) Questions préalables
- 2) Vidéo 1 : La gestion
- 3) Vidéo 2 : Le harcèlement psychologique au travail
- 4) Vidéo 3 : Le harcèlement sexuel au travail
- 5) Vidéo 4 : Le poids des mots (harcèlement discriminatoire)
- 6) Vidéo 5 : Max (harcèlement discriminatoire)
- 7) Quiz récapitulatif
- 8) Évaluation de la rencontre

QUESTIONS PRÉALABLES

Avant de commencer à visualiser les vidéos, il est intéressant de questionner les jeunes sur leurs connaissances actuelles en lien avec leurs droits au travail. Voici quelques exemples de questions à poser :

Q1 : Selon-vous, y a-t-il des lois qui encadre le travail ? Si oui, lesquelles ?

R1 : *Loi sur les normes du travail (personnes non-syndiquées), Code canadien du travail (pour les secteurs d'activités fédéraux comme les banques, stations de radio ou de télévision, entreprises de télécommunication, etc), Code du travail (loi qui permet de former un syndicat), Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'équité salariale). D'autres lois peuvent s'appliquer selon les situations, comme le Code civil du Québec, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, etc. C'est pour cette raison qu'un organisme comme le nôtre peut être utile : nous pouvons aider les personnes à voir plus clair dans leur situation par rapport aux différentes lois qui existent et les référer aux bons endroits.*

Q2 : À qui s'adresse la loi des normes du travail ?

R2 : *Les personnes non-syndiquées qui représentent environ 60% des québécois.es en emploi*

Q3 : Que retrouve-t-on dans la loi sur les normes du travail ?

R3 : *Donnez des exemples des conditions minimales légales. Ex. salaire minimum, vacances, congés fériés, congédiements, sanctions, harcèlement au travail, etc.*

L'employeur peut offrir plus mais ne peut pas offrir moins que la LNT! Un contrat même écrit et signé peut être contesté s'il ne respecte pas ses conditions minimales.

VIDÉO 1 : LE DROIT DE GÉRANCE

Avant le visionnement :

L'employeur a un droit de gestion, aussi appelé droit de gérance.

1- Selon-vous, qu'est-ce que cela veut dire ?

Relance : Quels droits peut avoir l'employeur ?

2- L'employeur a-t-il tous les droits ?

NON, il a également des devoirs vis-à-vis des employés.

3- Que doit-il respecter ?

La loi sur les normes du travail

4- Quels sont ses devoirs ?

Garantir un environnement de travail sain, s'assurer la prévention du harcèlement au travail et s'assurer de la santé (physique et mentale) et de la sécurité de ses employés.

Dans la vidéo qui suit, il y a plusieurs éléments d'une mauvaise gestion. Tentez de les repérer....

VIDEO : https://www.youtube.com/watch?v=jjgs_QwDfUQ&t=18s



VIDÉO 1 : LE DROIT DE GÉRANCE

Après le visionnement :

1- Qu'avez-vous remarqué dans cette gestion ?

- Attitude condescendante de l'employeur : les personnes employées sont dénigrées, insultées et dévalorisées ;
- Non-respect des règles en santé et sécurité au travail (un jeune qui s'était blessé à son doigt « mon doigt, mon doigt ») ;
- Menacer un jeune de travailler jusqu'à 2h AM ; nombre d'heures de travail qui nuit au rendement scolaire ;
- Salaire non payé (Gérard) ;
- Prendre le pourboire des personnes employées et le répartir inégalement ;
- Inciter une jeune employée à montrer son décolleté ;
- Faire payer l'uniforme avec le logo du restaurant aux personnes employées, etc.

2- Quelles peuvent être les conséquences pour les personnes employées ?

- Impact physique et psychologique ;
- Trouble du sommeil ou fatigue chronique ;
- Pertes financières importantes ;
- Sur le plan émotionnel : perte d'estime de soi, plus envie d'aller au travail ;
- Détresse psychologique, anxiété, difficultés d'adaptation, dépression.

(Source : CNESST)

3- Pourquoi la solution n'est pas de « changer de job » ?

- Parce que ce n'est pas juste ! Pour éviter que cela continue avec d'autres, pour faire valoir ses droits,
- Parce que l'on n'a pas toujours le choix (proximité, horaires, situation personnelle et financière) ou envie (on aime sa job, ses collègues)

VIDÉO 1 : LE DROIT DE GÉRANCE

Synthèses des échanges

Le droit de gérance est le droit de l'employeur de donner des directives à ses travailleuses et travailleurs et de prendre des décisions pour assurer la rentabilité de l'entreprise. C'est ce qui permet à l'employeur d'encadrer son personnel.

L'employeur décide des tâches à faire, de comment et de quand elles doivent être faites. Il peut embaucher et congédier des personnes, attribuer des tâches, accorder ou refuser des vacances, etc. (Source : CNESTT, droit de gestion).

L'employeur a des droits MAIS aussi des devoirs !

Il doit respecter la Loi des normes, il peut donner plus mais jamais moins!

- L'employeur doit garantir un milieu sain et assurer la prévention du harcèlement au travail.
- L'employeur doit assurer la santé et la sécurité de son personnel sur les lieux de travail.

***Il faut différencier le droit de gérance
d'une situation de harcèlement.***

VIDÉO 2 : LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Avant le visionnement :

Une des responsabilités de l'employeur est de s'occuper des relations de travail (offrir un milieu de travail sain).

- **Qui peut être victime de harcèlement au travail ?**
- **Est-ce que la personne qui harcèle est toujours en position d'autorité ?**

«Le harcèlement peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise: entre cadres, entre collègues, entre cadre et membre du personnel. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc» (Source: CNESST, Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail).

La vidéo qui suit montre un exemple de situation qui peut devenir du harcèlement psychologique au travail.

VIDEO : <https://www.youtube.com/watch?v=wB6unK9ayow>



VIDÉO 2 : LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Après le visionnement :

1- Qu'observez-vous dans cette situation? pour quelles raisons pourrait-on parler de harcèlement psychologique dans cette vidéo?

- Escalade sur le plan du comportement: agressivité, violence verbale
- Répétition envers la même personne
- Impact perçu sur le salarié (anxiété)

2- La réaction de l'employeur vous semble-t-elle normale? Qu'aurait-il pu faire?

- Il doit intervenir, reprendre la cliente, ne pas tolérer ses comportements
- Il pourrait l'avertir et si cela recommence la mettre à la porte. Un affichage pourrait être mis en place.

3- Quelles sont les obligations de l'employeur?

«L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement dans son entreprise et de prendre les moyens appropriés pour le faire cesser lorsqu'une situation est portée à sa connaissance.» (Source, CNESST, Obligations de l'employeur en matière de harcèlement).

VIDÉO 3 : LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Avant le visionnement :

1- Selon-vous, quelle est la différence entre le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel au travail ? Donnez des exemples.

- Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique. Ce qui est différent est le type de parole, gestes ou comportements (à caractère sexuel ou non)

2- Est-ce que l'intention que la personne va mettre dans ses gestes, paroles ou comportements est importante ?

- Non, même si l'intention est « bonne », même si la personne a l'impression de blaguer, cela reste des conduites qui peuvent être offensantes et donc être du harcèlement. Ex. de ce que l'on peut entendre « C'est une joke », « soit pas si sensible » « prends le pas mal », « c'est juste un compliment », etc.

Mise en situation : Mon collègue ou mon employeur me fait des avances appuyées que je ne désire pas alors que nous sommes dans un bar la fin de semaine, suis-je protégé.e par la loi sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail ?

OUI

Vous êtes protégé.e pendant et en dehors du lieu de travail et pendant et en dehors des horaires de travail (5 à 7h, party de Noël, formations, cyberharcèlement...)

VIDEO: <https://www.youtube.com/watch?v=UVdur6g4Ooo>



VIDÉO 3 : LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Après le visionnement :

1- Qu'est-ce qui vous a interpellé dans la vidéo ?

2- Comment se comporte ses collègues? Comment devraient agir les collègues de la jeune fille ?

- Aller voir l'employeur, intervenir, aller voir le harceleur, apporter du soutien, se proposer comme témoin

3- Selon vous, que devrait-elle faire pour faire cesser le harcèlement ?

- Aller voir son employeur, en parler à la personne, noter les événements, demander à un collègue de témoigner...

VIDÉO 4 : LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE (RACISME)

Avant le visionnement :

1- Quels groupes de travailleurs, travailleuses sont les plus à risque de vivre du harcèlement selon vous ?

- Personnes racisées, Travailleuses enceintes, Personnes LGBTQ2S+, Personnes handicapées, Travailleurs.euses migrants.es

2- Est-ce que quelqu'un pourrait me donner un exemple de discrimination qu'on pourrait vivre au travail ?

Se faire congédier, exclure ou humilié sur les motifs suivant :

- Âge
- Sexe
- Race
- Origine Ethnique
- Couleur de la peau
- État civil
- Langue
- Convictions Politique
- Grossesse
- Orientation sexuelle
- identité ou expression de genre
- Condition sociale
- Handicap
- Religion

N.B.

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC

Les articles 10 et 11 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec protège les individus de toute violence, discrimination et harcèlement basé sur un ou plusieurs des 14 motifs nommés plus haut.

VIDÉO : <https://youtu.be/Dv4eB3KjogA?feature=shared>



VIDÉO 4 : LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE (RACISME)

Après le visionnement :

1- Quels éléments prouvent que nous sommes dans une situation de harcèlement ?

Ex. Le ton agressif de l'employeur, son acharnement sur son employée, la différence de traitement entre elle et son collègue (elle est la seule à devoir mettre des gants), des phrases comme "on t'apprend pas à couper les légumes chez vous" ou encore "Vous êtes ben paresseux vous autre".

2- Puisque c'est l'employeur qui a des comportements harcelants, l'employée doit-elle l'aviser avant de porter plainte à la CNESST ?

Non. Elle peut déposer une plainte à la CNESST à tout moment. Lors du traitement de la plainte, la CNESST va vérifier si l'employeur était informé de la situation afin de voir s'il a pu prendre les moyens pour que cela cesse. Si le harcèlement provenait de l'employeur, on va vérifier les preuves... Y avait-il des témoins ? Avez-vous exprimé votre désaccord par écrit ?

VIDÉO 5: LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE (ENJEUX LGBTQ2S+)

Avant le visionnement :

1- Savez-vous ce qu'est une micro-agression ? Si oui, pouvez-vous me l'expliquer et me donner un exemple ?

Une micro-agression se définit par des échanges quotidiens qui envoient des messages dénigrants à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe. La récurrence quotidienne de ces expériences négatives mène à ce qu'on appelle la charge émotionnelle. Cette charge amène les individus à être sur la défensive face aux préjugés.

Ex. : Appeler une personne transgenre ou non-binaire par le mauvais pronom (mégenrer) ou par son ancien prénom; toucher ou demander de toucher à des cheveux afro-texturés; commenter le contenu de l'assiette ou du panier d'épicerie d'une personne que vous estimez en surpoids;

2- En quoi une micro-agression peut devenir du harcèlement ?

Une micro-agression peut paraître anodine voir passer pour une blague, mais pour la personne qui la reçoit au quotidien cela peut avoir un grand impact négatif. Une micro-agression peut se transformer en harcèlement si elle est répétée, porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du ou de la salarié-e et entraîne, pour celui ou celle-ci, un milieu de travail néfaste.

VIDÉO : <https://www.youtube.com/watch?v=YEx4DusUb4Y>



VIDÉO 5: LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE (ENJEUX LGBTQ2S+)

Après le visionnement :

1- Selon vous, les paroles qui ont été dites dans la vidéo sont des micro-agressions ou du harcèlement ?

Il y a des deux. Quand on demande au personnage s'il a fait "la chirurgie" ou s'il s'appelait Karine avant... Cela pourrait être considéré comme des micro-agressions. Cependant, le fait que plusieurs paroles soient répétées et que cela porte atteinte à la dignité de l'employé, on parle aussi de harcèlement.

2- Dans la vidéo, on voit que l'employeur banalise la situation... Qu'aurait-il pu faire pour prévenir le harcèlement ?

- Avoir adopté une politique de tolérance ZÉRO qui soit connue de tous (contrat de travail, affiches)
- Mettre sur pied un comité de relations de travail ou autre mécanisme pour aider
- Conseiller et agir auprès des personnes victimes de harcèlement et les personnes dites «harcelantes».
- Organiser des rencontres d'information.

QUIZ RÉCAPITULATIF (VRAI-FAUX)

1- Vous avez deux ans pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST?

VRAI. Depuis 2019, nous avons 2 ans pour déposer une plainte pour harcèlement à la CNESST à partir de la survenue du dernier événement.

2- Si je subis du harcèlement au travail par un collègue, mon employeur n'a pas l'obligation d'agir.

FAUX, Tous les employeurs sont obligés de mettre en place une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes. Dans un premier temps, il faut donc en parler à l'employeur. Puis, s'il ne prend pas des moyens pour que la situation cesse, tu peux contacter la CNESST ou un organisme de défense des droits comme Illusion-Emploi de l'Estrie.

L'employeur a une obligation légale d'agir pour que la situation cesse (Il peut organiser une médiation entre les personnes, par exemple). Ton employeur ne peut pas agir s'il n'était pas au courant de la situation. Il est donc essentiel qu'il en soit informé pour lui permettre d'intervenir.

3- Lorsqu'il s'agit de cyberharcèlement par un collègue en dehors des heures de travail, je ne suis pas protégé par la Loi sur les normes du travail?

FAUX même si le harcèlement se passe hors du milieu de travail ou hors des horaires de travail, vous êtes quand même protégé par la Loi sur les normes du travail. Le fait de devoir travailler avec cette personne peut rendre ton milieu de travail néfaste pour toi.

4- Le harcèlement psychologique et sexuel est considéré uniquement s'il a lieu entre un salarié et une personne en position d'autorité?

FAUX. Le harcèlement peut se manifester par n'importe qui sur le lieux de travail (ex. client.e, collègue, fournisseur, etc.)

QUIZ RÉCAPITULATIF (VRAI-FAUX)

5- Lorsque je porte plainte à la CNESST pour harcèlement psychologique ou sexuel au travail, c'est mon employeur qui est poursuivi.

VRAI Je poursuis mon employeur, car selon les articles de la LNT l'employeur «doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser» même si la personne harcelante est un superviseur, un collègue, un client, un fournisseur. Je peux poursuivre la personne harceleuse au tribunal civil ou en criminel (police) selon la gravité des événements.

6- Quand je porte plainte à la CNESST pour harcèlement au travail, c'est à moi d'apporter des preuves

VRAI, si une plainte est déposée il est important de noter dans un journal de bord tous les actes, paroles, comportements subis, de recueillir si possible le témoignage de personnes présentes, de faire des copies des mails, messages reçus... d'accumuler le maximum de preuves.

7- Un client me fait régulièrement des commentaires à caractère sexuel sur mon lieu de travail. Cela ne me dérange pas, mais ma collègue dit que c'est du harcèlement sexuel et que je devrais dénoncer. Elle me dit que les gestes sont répétés et que c'est du non-respect pour moi. Est-ce qu'elle a raison?

FAUX. Tous les éléments de la loi doivent être présents pour être considéré comme du harcèlement au travail. Ici, l'employé.e ne mentionne pas que c'est néfaste pour elle et ne mentionne pas que c'est non-désiré. Des comportements peuvent rendre un milieu de travail néfaste pour une personne, mais pas pour une autre. Il y a donc un critère subjectif à répondre: du point de vue de la personne, est-ce hostile, non-désiré? Est-ce que cela rend le milieu de travail néfaste pour elle?

QUE DOIS-JE FAIRE ?

Que dois-je faire si je pense vivre du harcèlement au travail ?

1) Comprendre ce qu'est le harcèlement

Aller lire sur les 5 critères du harcèlement au travail site de la CNESST ou appeler des organismes comme Illusion Emploi de l'Estrie pour leur poser vos questions,

2) Vérifier ce qui est prévu dans la politique de votre employeur

Si la situation le permet, suivez la démarche qui vous est proposée dans cette politique.

3) Prenez des notes et identifier la cause

Lorsqu'on dépose une plainte, on doit construire notre preuve. Il est donc important de prendre des notes : Depuis quand vivez cette situation ? Quel a été l'élément déclencheur ? Qu'est-ce qui a été dit et fait (paroles, gestes, comportements) ?

4) Informer votre employeur ou les ressources humaines

Si la situation le permet, parlez-en à votre employeur ou à la personne désignée dans la politique de prévention en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

5) Exprimer votre désaccord par écrit

Si la situation le permet, vous pouvez envoyer un courriel à votre employeur ou à la personne désignée dans la politique. Les écrits sont des preuves.

6) Déposer une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel à la CNESST

Si la situation ne change pas, que vos efforts pour améliorer la situation ne semble pas fonctionner, vous pouvez déposer une plainte à la CNESST. Vous pouvez prendre rendez-vous chez Illusion Emploi de l'Estrie qui offre un accompagnement dans ce type de démarches.

Sachez qu'il est illégal de faire des représailles à une personne qui défend ses droits.

Le Harcèlement au travail en 5 critères

1

Conduite Vexatoire : la personne subit des paroles, gestes, comportements offensants, humiliants, abusifs.

2

Caractère répétitif (sauf si événement grave)

3

Situations vécues hostiles (agressives, menaçantes), **ou non désirées**

4

Impact physique et/ou psychologique négatif sur la personne

5

Perception devenue néfaste du milieu de travail

Définition

Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel s'il est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte des droits et libertés de la personne.

(Source : CNESST)