Droits et obligations

Extraits de l'article 81.19 de la Loi des normes du travail

DROIT DU SALARIÉ*

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR

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. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant, entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

LES OBLIGATIONS DES SALARIÉS*

Les obligations des salarié-es d'agir avec civilité, tant dans leurs relations avec leurs supérieurs que dans celles avec leurs collègues de travail, ne font pas l'objet d'une disposition expresse de la loi, mais elles ont été développées par la doctrine et la jurisprudence.

En vertu de cette obligation de civilité, les salarié-es se doivent de faire preuve d'une politesse appropriée au milieu de travail, s'abstenir de susciter des conflits interpersonnels et s'efforcer de maintenir des relations harmonieuses au travail.

* Le terme salarié s'applique à toute personne effectuant un travail rémunéré, qu'il soit superviseur, cadre supérieur ou employé syndiqué.

Pour en savoir plus :

- Sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail, consulter la trousse de prévention disponible au csn.qc.ca
- Sur la trousse civilité au travail, contacter votre responsable régional au développement de l'entraide du Conseil central de la Montérégie-CSN

Les réseaux d'entraide

Un réseau d'entraide en milieu de travail est formé par des pairs qui souhaitent contribuer à améliorer la solidarité et la qualité de vie au travail. La formation de 2 jours, donnée par le Conseil central, leur permet de se familiariser avec les techniques d'écoute et de connaître les ressources disponibles dans leur milieu. Ils peuvent donc rapidement référer leurs collègues selon leurs besoins. Les difficultés rencontrées peuvent être d'ordre personnel, psychologique, social, économique ou autres.

L'entraide en milieu de travail, c'est…

- Contribuer au maintien du bien-être et à l'amélioration de la qualité de vie au travail
- Être solidaire avec celles et ceux qui vivent des difficultés
- Créer des liens significatifs axés sur la collaboration
- Rendre son milieu de travail plus humain
- Améliorer le soutien social qui est un facteur de protection de la santé psychologique
- Proposer des moyens pour discuter des problèmes présents dans le milieu de travail
- Participer à des actions de prévention afin de contrer la dégradation des conditions de travail

Si vous désirez mettre en place un réseau d'entraide dans votre syndicat, contacter la personne responsable du développement des réseaux d'entraide de votre Conseil central.

Production : Conseil central de la Montérégie / CSN | Graphisme : Mathilde Hébert | Hiver 2020

Favoriser une culture de respect et de civilité, un objectif pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement

CSN Conseil central de la Montérégie

BÂTIR L'AVENIR

LA **CIVILITÉ**

- Fait référence à un ensemble de règles de conduite assurant le respect et permettant de pouvoir vivre en communauté
- Permet d'entretenir un climat de travail sain
- 5 mots clés :

RESPECT
COLLABORATION
POLITESSE **COURTOISIE**
SAVOIR-VIVRE

L'**INCIVILITÉ**

- Impact néfaste sur le climat de travail
- Est souvent une composante d'un conflit qui dégénère et qui peut aboutir au harcèlement psychologique si rien n'est fait pour gérer ces situations
- Exemples : Ne pas faire les salutations d'usage, utiliser un ton de voix impatient, poser des gestes brusques, utiliser un langage grossier ou impoli, adopter une attitude négative, commérer ou médire, faire des remarques désobligeantes, utiliser un ton condescendant

Intervenir face à l'**incivilité**

Je ressens un malaise lors d'une situation impliquant une ou un collègue, un superviseur, un client, ou un fournisseur.

4 ÉTAPES :

1. Déterminer s'il faut agir

Est-ce que le comportement qui m'a blessé ou dérangé, est inapproprié selon les 5 mots clés de la civilité : RESPECT, COLLABORATION, POLITESSE, COURTOISIE et SAVOIR-VIVRE ?

2. Identifier les faits en cause

(éviter les interprétations)

Une interprétation : représente notre opinion sur la façon de penser d'une personne. C'est une perception qui est discutable et qui peut varier d'une personne à l'autre.

Un fait : est observable et peut être vérifié et prouvé.

Par exemple :

Interprétation - opinion
Pierre m'a ridiculisé devant tout le monde dans la cafétéria !

Faits : Pierre a caché mon cabaret pendant que je me lavais les mains.

Interprétation - opinion
Marc veut me faire paraître incompétent pour prendre mon poste

Faits : Marc inspecte mon travail sans autorisation et signale la plus petite erreur au patron

3. Faire une demande claire : 3 minutes suffisent

Aborder la personne en cause dans un climat de respect et lui mentionner précisément les faits que nous n'avons pas appréciés et notre demande claire de cesser le comportement

Par exemple :

J'aimerais te dire qu'hier pendant la réunion, je n'ai pas apprécié quand tu m'as qualifié d'incompétent à cause de cette erreur dans mon travail. J'aimerais à l'avenir que tu me fasses part de mes erreurs et des améliorations souhaitées, en privé. Merci.

4. Le retrait (garder la simplicité de l'intervention)

Nous ne cherchons pas à discuter de la situation avec la personne, mais à se positionner par rapport à un événement précis. Il faut éviter d'argumenter sur notre sensibilité ou son intention. Le message doit être dis et répété calmement et clairement : je n'ai pas apprécié, ne le fais plus.

IL EST DU DEVOIR DE CHACUN DANS LE MILIEU DE TRAVAIL…

- Dans ses rapports avec autrui, faire preuve de civilité
- Prendre conscience que si je trouve que ce n'est *pas grave*, ce n'est *pas acceptable* pour autant
- Exprimer clairement ses limites, dans le respect, en s'appuyant sur des faits
- Reconnaître qu'il lui revient d'initier des actions pour corriger une situation qui lui crée des inconforts
- Aller se chercher du soutien si on se sent incapable d'intervenir seul face à la situation
- Intervenir le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne s'envenime
- Ne pas hésiter à intervenir lorsqu'on est témoin d'un geste d'incivilité
- Porter un regard critique sur son propre comportement et son impact sur les autres afin d'y apporter les correctifs nécessaires