

Le harcèlement psychologique en milieu de travail

les médecins sont également concernés

par le Contentieux de la FMOQ

DEPUIS LE 1^{ER} JUIN 2004, tous les employeurs du Québec, y compris ceux qui œuvrent dans le domaine des services de santé (par exemple, des médecins exploitant un cabinet), sont visés par les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail portant sur le harcèlement psychologique.

Ces nouvelles dispositions ont pour objectif de rendre les milieux de travail exempts de harcèlement psychologique.

La Loi définit le harcèlement psychologique. Il s'agit d'une conduite vexatoire, se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et qui entraîne pour ce dernier un milieu de travail néfaste. La définition inclut le harcèlement sexuel au travail.

En vertu de ces nouvelles dispositions, les employeurs québécois sont donc tous tenus de prendre les moyens raisonnables pour non seulement prévenir, mais également faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'ils en sont informés.

Cette obligation en est une de moyens et non de résultats. Un employeur ne peut garantir qu'aucune situation de harcèlement ne se produira jamais au sein de son entreprise.

Le travailleur victime de harcèlement psychologique bénéficie désormais d'une protection légale et peut porter

plainte contre son employeur à ce sujet en s'adressant à la Commission des normes du travail. Lorsqu'une plainte s'avère fondée, il revient dès lors à l'employeur de démontrer de façon concrète qu'il a pris les moyens raisonnables pour prévenir et pour faire cesser cette situation. Si cette démonstration ne peut être faite, l'employeur pourrait être contraint de réparer le tort causé à son employé, notamment sous forme de dommages-intérêts punitifs et moraux.

De façon pratique, un employeur doit donc prendre un engagement ferme envers ses employés indiquant qu'il ne tolère aucune situation de harcèlement. Un tel engagement peut être joint à une procédure de traitement des plaintes simple et efficace élaborée par l'employeur et qu'il distribue à tous ses employés. Cette procédure permet au salarié se croyant victime de harcèlement de s'adresser à une personne de confiance afin que cette dernière puisse intervenir et, si possible, régler la situation de manière diligente.

L'employeur avisé informera donc ses employés en leur faisant part de son engagement et en leur expliquant, par exemple par le biais de rencontres, la procédure qu'il leur remet et dont il assure la mise en œuvre.

Les médecins intéressés peuvent obtenir plus de renseignements en s'adressant au Contentieux de la FMOQ ou encore à la Commission des normes du travail. ☞



FMOQ – Formation continue

L'omnipratique d'aujourd'hui à demain

Du 8 au 12 novembre 2004, Hôtel Delta Québec, Québec
Renseignements : (514) 878-1911 ou 1 800 361-8499