Le COIN Droit

Me Marie-Claude Barrette
Avocate et conseillère juridique en droit du travail
Association des cadres des CPE

Le Coin Droit - Novembre 2020

Harcèlement psychologique et droit de gérance

Les huit derniers mois ont été difficiles, pour votre équipe, mais aussi pour vous. Si un gestionnaire peut ressentir un poids décisionnel quotidien, le contexte de pandémie amène une nouvelle vague de difficultés. Comme directrice d'un CPE, vous occupez un rôle clé quant au climat de sécurité psychosociale puisque votre équipe s'attend à un engagement marqué de sa direction envers sa santé psychologique et le bon climat de travail. Un bon climat de travail amène son lot de répercussions. Je vous inviterais d'ailleurs à lire un article très bien articulé à ce sujet, écrit par l'APSSAP.

Plusieurs interrogations des gestionnaires convergent vers la gestion de personnel à l'ère de la pandémie, tout en respectant ce concept de promotion du bon climat de travail. **La gestion du quotidien en pleine situation de crise peut s'avérer difficile et anxiogène.** Comment alors faire la balance entre la gestion de personnel et le harcèlement psychologique? Deux concepts qui semblent bien opposés et qui s'entrecoupent pourtant sur plusieurs aspects.

Parmi les interrogations, et à titre d'exemples, j'ai eu vent des questions types suivantes :

« Je lui ai demandé plusieurs fois de cesser tel ou tel comportement : Mon éducatrice me mentionne que la répétition des consignes de santé publique et mon suivi quotidien à son égard sont harcelants : puis-je demander à mon éducatrice de s'amender, encore? Suis-je harcelante si je le fais plusieurs fois? »

Le harcèlement psychologique est défini dans la **Loi sur les normes du travail** et s'applique à tous et à toutes : cadres, employés, syndiqués, non-syndiqués. Le harcèlement psychologique est défini par l'arrimage de plusieurs critères.

La **première étape** à quatre volets est la suivante : la preuve d'une conduite, de type vexatoire, qui se manifeste par des comportements ou des paroles ou des gestes répétés (ou d'un mélange de ceux-ci).

La **deuxième étape** est la preuve que ces comportements (ou paroles ou gestes) sont hostiles ou non désirés.

La **troisième étape** est la démonstration que ceux-ci portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié (ou de l'employé visé).

Et finalement, en **quatrième** et dernier lieu, ils doivent rendent le milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est sérieux et peut avoir des impacts importants sur les personnes et le climat de travail, non seulement entre celles concernées, mais au sein même de toute l'équipe de travail. L'importance du harcèlement se traduit par une preuve juridique et factuelle tout aussi importante et grande.

Le droit de gérance

Pour sa part, le droit de gérance se définit par les droits du cadre de prendre les décisions nécessaires liées à **l'intérêt** et la **saine gestion** de l'entreprise, toujours dans le souci du maintien d'un bon climat de sécurité psychosociale. Ce droit de gérance puise ses limites dans les lois applicables, dans les politiques internes du CPE et dans les différents contrats de travail. Et aussi dans ce concept clé du caractère raisonnable des mesures prises. Est-ce qu'une personne raisonnable, et compétente, placée dans les mêmes circonstances aurait agi de la même façon? Chaque situation est différente et présente des caractéristiques particulières, et il serait difficile de dresser une liste de bonnes et mauvaises façons d'agir pour un cadre.

Néanmoins, il est clair que les droits et obligations d'une directrice générale ou d'une directrice adjointe d'un CPE ne doivent être confondues avec le harcèlement psychologique. L'objectif doit toujours rester le même : agir dans les intérêts de l'entreprise et non pas dans le but de nuire à vos employés

À l'ère de la Covid-19, il est parfois difficile de jongler entre ses responsabilités dites usuelles et celles commandées par les règles sanitaires de la santé publique. Ainsi, demander et répéter à vos équipes de travail de porter le masque et de laver leurs mains et celles des personnes sous leur responsabilité, notamment, sont des tâches qui s'ajoutent à celles quotidiennes, sans que cela ne constitue du harcèlement psychologique. Ainsi, à titre d'exemple, si une employée refusait de le faire ou de s'amender après plusieurs répétitions de votre part ou d'un autre cadre, il serait adéquat d'imposer les mesures justes et raisonnables.

RÉFÉRENCE

Le climat de sécurité psychosociale au travail
Consulté en ligne au :
apssap.qc.ca/article/le-climat-de-securite-psychosociale-au-travail

Le COIN Droit

Rédaction
Me Marie-Claude Barrette, avocate

Direction
Élyse Lebeau

Mise en page et révision
Brigitte Lépine

Le COIN Droit est une publication mensuelle de l'Association des cadres des CPE.

© ACCPE 2020. Toute reproduction est autorisée en mentionnant la source.

Vous soutenir est notre engagement !
ASSOCIATION des CADRES des CPE