

POURQUOI ET COMMENT PORTER PLAINTES?

POURQUOI PORTER PLAINTES ?

OÙ PORTER PLAINTES?

**DÉMARCHE À SUIVRE SELON LE STATUT
D'EMPLOYÉ!**



INTRODUCTION

Lorsque nous subissons une lésion professionnelle il n'est pas facile de savoir où et comment porter plainte.

Nous traiterons ici de ses sujets en espérant que cela puisse vous aider.

Vous trouverez dans cet outil les éléments suivant:

- ◆ Pourquoi porter plainte?
- ◆ Trucs à faire lorsque nous voulons porter plainte
- ◆ Statut de salarié qu'elle est la différence?
- ◆ Où déposer notre plainte?
- ◆ Schéma CNESST, salarié syndiqué, membre de la fonction publique
- ◆ À quoi s'attendre lorsque l'on porte plainte
- ◆ Délai
- ◆ Conclusion et bibliographie

POURQUOI PORTER PLAINTE?

Lors que nos droits sont bafoués nous avons le droit de porter plainte pour les faire respectés.

Qu'il s'agisse de porter plainte pour préjudice ou pour désaccord avec votre employeur. Vous avez des droits que ce soit pour en fonction de l'équité, ou de harcèlement psychologique ainsi que plainte concernant le salaire. Vous avez des droits!

Voici certains liens utiles pour les formulaires à la CNESST:

- ⇒ Formulaire pour plainte concernant les travaux pour l'équité: <https://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/506lweb.pdf>
- ⇒ Plainte pour l'équité en cas de représailles: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-represailles>
- ⇒ Plainte pour l'équité en cas de conduite interdite: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-conduite-interdite>
- ⇒ Formulaire de réclamation: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur>
- ⇒ Plainte et recours: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours>

Il faut se rappeler que l'employeur est tenu par la loi de la Charte Québécoise des droits et libertés de la personne de :

Fournir un lieu de travail sans harcèlement psychologique ou sexuel.

Mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.

TRUCS À FAIRE AVANT DE PORTER PLAINTE

Peu importe à quelle organisme vous devez porter plaintes il y a des choses qui ne changent pas en voici quelques-unes :

- ⇒ Tout mettre par écrit. Que ce soit un événement qui pour vous est anodin l'inscrire en ordre chronologique. La date, l'heure, le lieu, les témoins et ce qui s'est passé. Car vous devrez faire un résumé de ce qui s'est passé et ce en ordre chronologique pour qu'ils prennent votre plainte au sérieux.
- ⇒ Repérer tout ce qui peut être utilisé à titre de preuves : message texte, enregistrement, courriel, note, bris de matériel. Si physique, si vous avez des marques des photos. Tout ce qui vous semble pouvoir servir à prouver ce que vous dites.
- ⇒ Lorsque vous parlez à l'organisme qui vous représente, notez la date, l'heure, le nom de l'agent à qui vous avez parlé et un résumé de ce qui a été dit. Comme cela vous allez garder des traces de ce qui s'est dit et s'il y a un problème vous allez être déjà préparé.
- ⇒ Rassembler les informations suivantes et créez-vous un dossier, car ils vous seront demandé : la date du début de votre emploi ainsi que votre contrat de travail, les coordonnées de votre employeur, vos tâches ainsi que le rendement demandé,
- ⇒ Faites un résumé de 3 à 5 pages, avec tous les faits. De là, l'importance de tout prendre en note pour être certain de ne rien oublier. Veuillez aussi noter vos attentes face à la situation et mettre les preuves de ce que vous dites pour donner une portée à votre plainte.
- ⇒ Consulté votre médecin, s'il vous met en arrêt maladie veuillez lui demander de remplir le formulaire prévu pour faire suite à votre demande auprès des normes. De plus, vous ou votre médecin devrez transmettre ce document à la bonne instance.

STATUT DE SALARIÉ

Lorsque nous désirons porter plainte il faut savoir à qu'elle organisme ou endroit ou déposer notre plainte. Nous parlons plus de la CNESST cependant pour les personnes syndiqué ou encore membre de la fonction publique il y à possibilité de porter plainte aussi mais de manière différente. Vous trouverez ici le tableau de la CNESST concernant le statut de salarié ainsi que des schémas expliquant la marche à suivre habituelle pour déposer plainte lors de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Cependant, cela diffère d'une situation à une autre c'est pourquoi les schémas sont à titre informatif!!!

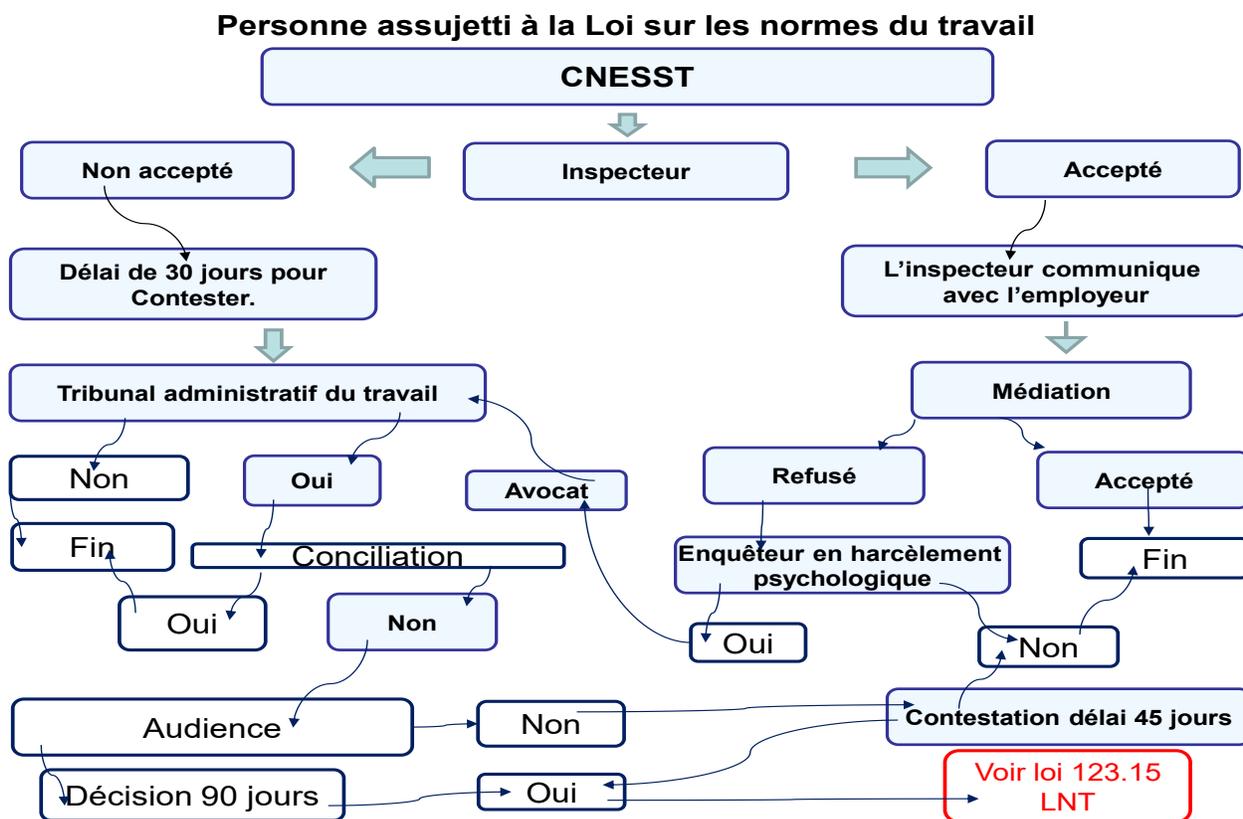
Il y a différentes manières de procéder pour porter plainte selon le type de travail que vous effectuez. Veuillez-vous référer au tableau de la CNESST ci-dessous :

| STATUT DU SALARIÉ | OÙ DÉPOSER LA PLAINTE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Salarié non syndiqué assujetti à la Loi sur les normes du travail, incluant les cadres supérieurs | Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail |
| Salarié syndiqué | Syndicat dont le salarié fait partie |
| Salarié non syndiqué de la fonction publique, incluant les membres et les dirigeants d'organismes | <u>Commission de la fonction publique</u> |

Pour savoir si vous êtes couvert par la lois de la CNESST je vous invite à aller consulter ce site :

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>

SCHEMMA CNESST



Vous pouvez porter plainte soit par téléphone ou par internet, vous trouverez les coordonnées qui peuvent vous aider à la fin de cette revue. Choisissez celui qui vous convient le mieux. Sachez que vous serez guidé tout au long de votre processus.

Un inspecteur de la CNESST va prendre contact avec vous. Il vous posera des questions auxquelles vous devrez répondre. Ses questions lui serviront à mieux vous diriger ainsi que de savoir si vous correspondez au critère pour que la CNESST puisse intervenir ou pas.

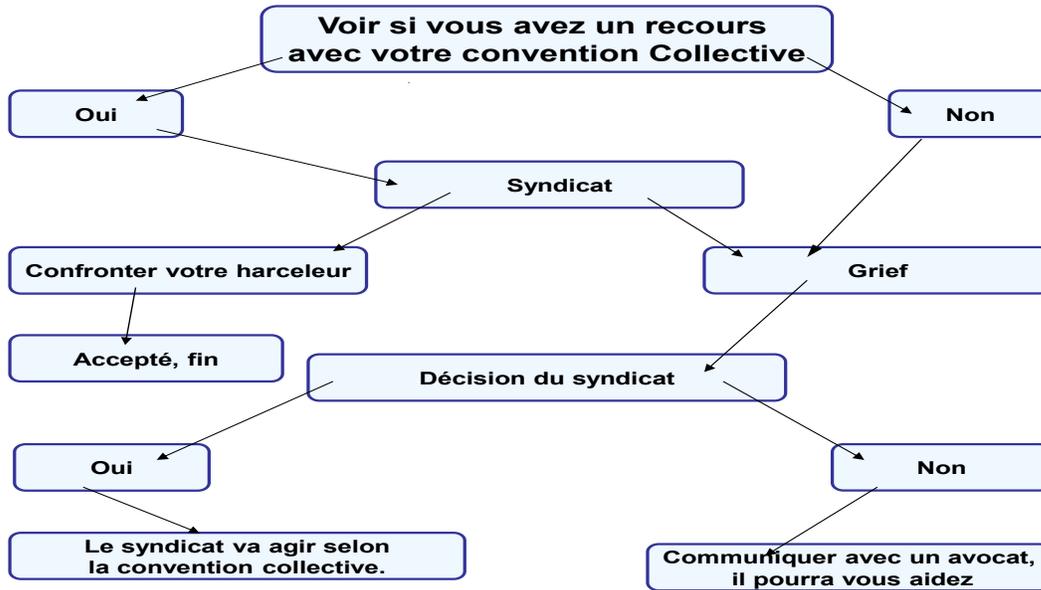
Les cinq critères pour que la plainte soit perçue comme du harcèlement psychologique sont :

- 1-conduite vexatoire,
- 2-caractère répétitif,
- 3-paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés,
- 4- atteinte à la dignité ou à l'intégrité,
- 5-milieu de travail rendu néfaste.

De plus, vous avez un délai de deux ans après le dernier événement pour porter plainte, dépassé ce délai vous ne pourrez plus porter plainte.

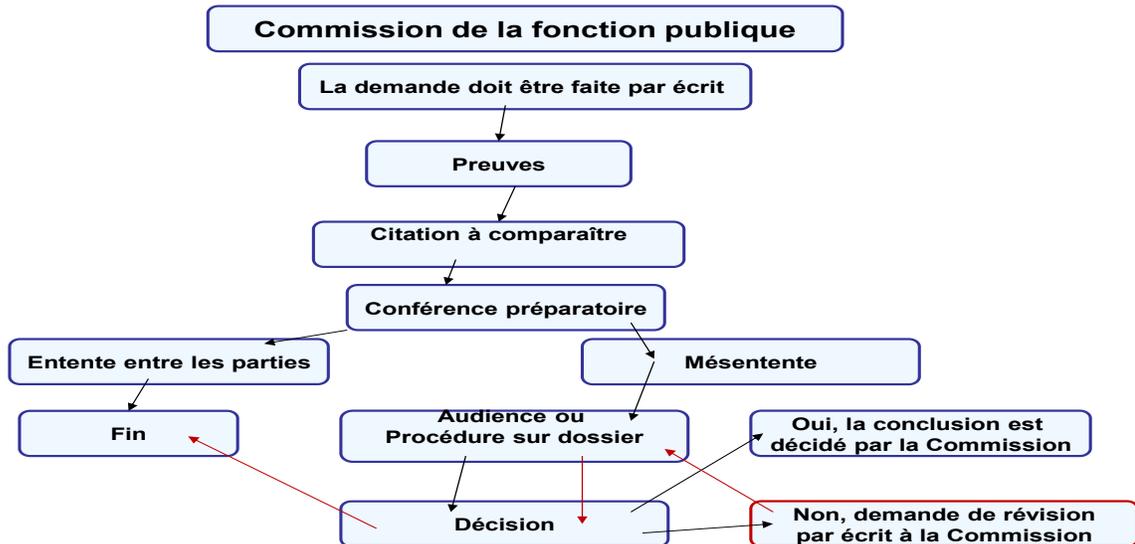
SCHEMA SALARIE SYNDIQUE

Personne syndiqué



SCHEMA MEMBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Membre de la fonction publique



À QUOI S'ATTENDRE LORS QUE L'ON PORTE PLAINTE

**(Nous sommes le téléspectateur de
notre propre procès)**

Avant d'entreprendre de tel démarches sachez
dès le départ quel est votre but principal et pour-
quoi vous le faites.

Lorsque vous décidez de porter plainte, il faut que vous sachiez que vous n'aurez plus de vie privée. Je m'explique, votre employeur va avoir la plainte, votre dossier médical va être scruté à la lettre pour essayer de détourner la cause du problème. S'il est déjà très éprouvant de vivre du harcèlement il en est tout aussi de faire valoir ses droits car vos moindres faits et gestes vont être décortiqués et analysés. Pour se trouver un nouvel emploi, lorsque l'on a subi une maladie professionnelle il peut-être plus difficile de se faire embaucher. Le processus est long et n'a pas toujours une fin heureuse. Nous ne sommes pas dans un film! Entre les rendez-vous médical, la médiation, les contre-expertises va-t-il vraiment vous rester du temps pour vous remettre sur pieds.

Le Tribunal administratif du travail est le seul à pouvoir décider; si vous avez été victime de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que si votre employeur n'a pas assumé des obligations de prévenir ou faire cesser le harcèlement.

Qu'est-ce qu'un contrat de travail :

(Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.) Code Civil du Québec chapitre 64 article 2085

(Un contrat de travail peut être d'une durée connue ou indéterminée.) Code Civil du Québec chapitre 64 article 2086.

Lorsque vous avez un contrat de travail il est habituellement indiqué qu'elles sont vos tâches ainsi que votre salaire et le nombre d'heure que vous avez à effectuer.

LES DÉLAIS!

Lorsque vous désirez porter plainte il y a des délais à respecter selon la raison pour laquelle vous portez plainte.

Vous trouverez ci-joint certaines situations ainsi que les délais pour porter plainte:

- ◆ Harcèlement psychologique, vous avez un délai de 2 ans suivant le dernier évènement.
- ◆ Différend ou désaccord avec l'employeur, il n'y a pas de délai inscrit pour faire valoir votre point de vue
- ◆ Réclamation pour frais médicaux ou autre frais de séjour, vous avez un délai de 6 mois suivant la date à laquelle vous avez déboursé ses frais. Remplir le formulaire de réclamation prévu à cet effet.
- ◆ Représailles concernant votre droit à l'équité, vous avez un délai de 30 jours suivant la date de la manifestation de représailles.
- ◆ Conduite interdite, vous avez un délai de 60 jours suivant la conduite dite interdite.
- ◆ Congédiement sans cause juste, vous avez un délai de 30 jours suivant la date.

Pour toutes questions concernant la loi sur l'équité salariale ou autre veuillez communiquer avec la CNESST au: 1 844 838-0808

Sur le site de la CNESST vous pourrez trouver cet article de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles:

PLAINTES EN VERTU DE LA LATMP / RLRQ, chapitre A-3.001 Article 32: L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi. Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

Source: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congédiement-sans-une-cause-juste>

Ne pas oublier que lorsque vous portez plainte les délais pour être acceptés dans certaines situations tel que le harcèlement psychologique peuvent prendre jusqu'à 2 ans. Cela dépend toujours de la situation car les délais de réponses diffèrent selon chaque évènement.

CONCLUSION

Lorsque nos droits sont brimé vous pouvez exercer votre droit de porter plainte. Peut importe votre statut d'employé!

Il y à certes des délais à respecter selon le pourquoi nous portons plainte.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

- ⇒ <https://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/506lweb.pdf>
- ⇒ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-represailles>
- ⇒ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-pour-conduite-interdite>
- ⇒ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur>
- ⇒ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours>
- ⇒ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>
- ⇒ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-en-normes-travail/plainte-pour-congediement-sans-une-cause-juste>

Pour toutes questions concernant les plaintes vous pouvez communiquer à la CNESST au: 1 844 838-0808