



ÉTAPES À SUIVRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL **CNESST PSYCHOLOGIQUE**

Voici la procédure pour faire une demande CNESST.

- ✓ Recevoir des soins médicaux :
 1. Consulter rapidement un médecin, même si la blessure semble légère;
 2. Demander au médecin une Attestation médicale.
- ✓ Remettre une copie de l'attestation médicale à votre employeur si vous n'êtes pas en mesure de retourner au travail après le jour de l'accident.
Envoyer par courriel les documents suivants :
 3. l'attestation médicale;
 4. une copie de la réclamation du travailleur
À : cnesstbureaumedical@stm.info
- ✓ Contacter le Syndicat pour vous accompagner au :
514 374-5013 poste 21
- ✓ Remplir « la réclamation du travailleur » en vous inscrivant sur Mon espace CNESST.
<https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/travailleur/public/inscription/Etape1/>



Le rapport médical devra également être envoyé le plus rapidement possible après sa réception à la même adresse : cnesstbureaumedical@stm.info. Il n'est pas nécessaire de l'envoyer au gestionnaire, le bureau médical fera le relais rapidement.

L'événement en cause de votre lésion psychologique peut être un fait traumatique unique ou résulter de plusieurs faits juxtaposés, même bénins, pourvu qu'ils excèdent le cadre normal du travail et qu'ils ne reposent pas uniquement sur une perception subjective ou des attentes personnelles.

Les circonstances alléguées entourant la surveillance et l'évaluation de votre prestation de travail, les avertissements, ainsi que les mesures administratives et disciplinaires demeurent dans le cadre normal, habituel et prévisible du travail. Ils relèvent de l'exercice du droit de gérance de l'employeur. Vous devez démontrer que ce droit a été exercé de manière déraisonnable, abusive ou discriminatoire.

Votre désaccord ou votre insatisfaction à l'égard des directives émises dans ce contexte ne peuvent être considérés comme étant à l'origine d'un accident du travail.

De plus, les mécontentes et problèmes relationnels rapportés peuvent survenir en milieu professionnel et ne dépassent pas le cadre normal et prévisible du travail. Vos allégations de harcèlement et d'intimidation doivent être démontrées par des faits objectifs.

Les représentants à la DTA du Syndicat demeurent disponibles pour toute question.

REPRÉSENTANT(E)S À LA DÉFENSE DES TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS (DTA)

Téléphone : (514) 374-5013

Jocelyn Béland

poste 16

dta2@stmese.ca

Audrey Parent

poste 15

dta1@stmese.ca

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel? C'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.

Du harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre collègues, entre gestionnaire et travailleur. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

Reconnaître les comportements associés au harcèlement

Certaines situations peuvent être désagréables, mais ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail. Ce pourrait être le cas, par exemple, lorsque l'employeur exerce son droit de gestion d'une façon qui peut être perçue comme contraignante ou lors d'un conflit au travail. Un conflit mal géré ou ignoré peut mener à du harcèlement.

Les comportements associés au harcèlement peuvent être difficiles à reconnaître. Il est même possible que la personne qui harcèle ne soit pas consciente de ce qu'elle fait.

Comportements qui pourraient être associés à du harcèlement

- Empêcher la personne de s'exprimer :
 - l'interrompre sans cesse
 - lui interdire de parler aux autres
- Isoler la personne :
 - ne plus lui adresser la parole en public
 - ne plus lui parler du tout
 - nier sa présence
 - l'éloigner
 - la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.)
 - empêcher les autres de lui adresser la parole
- Dévaloriser la personne :
 - répandre des rumeurs à son sujet
 - la ridiculiser
 - l'humilier
 - remettre en question ses convictions ou sa vie privée
 - l'injurier
- Discrediter la personne :
 - ne plus lui donner de tâches à accomplir
 - l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences
 - lui attribuer injustement des fautes professionnelles
 - la dénigrer devant les autres
- Menacer ou agresser la personne :
 - crier
 - la bousculer
 - endommager ses biens
- Humilier la personne :
 - se moquer de ses convictions
 - se moquer du fait qu'elle s'exprime difficilement dans une autre langue que le français ou qu'elle revendique le droit de s'exprimer en français
 - se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles
 - faire des allusions désobligeantes
 - mettre en doute ses capacités de jugement ou de décision
- Se comporter de façon déplacée :
 - avoir des comportements non désirés ou à connotation sexuelle
 - solliciter ou regarder la personne de façon insistante
 - avoir des contacts physiques non consentis
 - dire des insultes sexistes ou des propos grossiers
 - diffuser des images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre