

GRILLE ANALYTIQUE – RECEVABILITÉ

Numéro de dossier : _____

Identification de la personne plaignante : [Nom, poste occupé]

Identification de la personne mise en cause : [Nom, poste occupé]

1. ANALYSE DU CARACTÈRE HOSTILE OU NON DÉSIRÉ DES COMPORTEMENTS¹ ALLÉGUÉS

Répondre OUI, NON ou N/A pour chacune des colonnes.

<u>Allégation 1</u>		
Date :		
Concerne la personne plaignante et lien avec le milieu de travail	Comportement hostile²	Comportement non désiré³
Analyse :		

<u>Allégation 2</u>		
Date :		
Concerne la personne plaignante et lien avec le milieu de travail	Comportement hostile	Comportement non désiré
Analyse :		

¹ Ici, le terme comportement tient lieu de l'énumération de l'article 81.18 : comportement, acte, geste ou parole;

² Analysé selon le critère objectif de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

³ Analysé selon le critère subjectif, excluant les comportements qui se situent dans le cadre normal de l'accomplissement du travail d'un salarié.

2. ANALYSE GLOBALE DE LA CONDUITE

2.1. Plainte avec plaignant(e) et mis(e) en cause uniques

Répondre OUI ou NON ou N/A aux questions suivantes.

Les comportements retenus comme hostiles ou non désirés sont-ils suffisamment répétés ?	
<u>Si la réponse est non, se demander :</u> est-ce que la conduite unique semble suffisamment grave; ou est-ce que les quelques comportements hostiles ou non désirés, vus globalement, semblent suffisamment graves : soupeser la durée, le nombre et la gravité relative de chaque fait et de l'ensemble ? ⁴	
Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement horizontal</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés, vus dans leur ensemble, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ? Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement vertical descendant</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire i.e. une conduite inacceptable parce que cette conduite constitue un exercice abusif, déraisonnable ou discriminatoire du droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?⁵ Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement vertical ascendant</u>, se demander :	

⁴ La règle de la proportionnalité s'applique alors :

- **plus** les comportements sont répétés, **moins** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition ;
- **moins** les comportements sont répétés, **plus** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition

OU en cas d'acte unique, pour satisfaire le critère de gravité.

⁵ Lorsque la personne mise en cause est en position d'autorité envers la personne plaignante, le caractère vexatoire doit être évalué à savoir si l'exercice du droit de direction se révèle abusif ou déraisonnable OU si plutôt, a) il s'agit d'un exercice normal quoique déplaisant, b) il ne s'agit que de maladresses occasionnelles ou c) l'écart entre la conduite du gestionnaire raisonnable et celle de la personne mise en cause n'est pas suffisant.

La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire qui s'écarte des inconvénients normaux auxquels un gestionnaire est en droit de s'attendre dans l'exercice de son droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite semblait vexatoire, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne plaignante ? <i>(Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'atteinte alléguée)</i>	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite semblait vexatoire, se demander : Cette conduite répétée semble-t-elle avoir entraîné un milieu de travail néfaste pour la personne plaignante ? <i>(Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur le milieu de travail allégué)</i> OU Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite <u>unique</u> semblait vexatoire et suffisamment grave, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir entraîné un effet nocif continu? <i>(Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur la personne plaignante)</i>	

2.2. Plainte avec mis en cause multiples et un plaignant / auteur de signalement / victime (analyse cumulative des gestes hostiles ou non désirés, placés dans un continuum)

Répondre OUI ou NON ou N/A aux questions suivantes.

Les comportements retenus comme hostiles ou non désirés, vus dans leur ensemble, paraissent-ils suffisamment répétés ?	
<u>Si la réponse est non, se demander :</u> est-ce que la conduite unique semble suffisamment grave; ou est-ce que les quelques comportements hostiles ou non désirés, vus globalement, semblent suffisamment graves : soupeser la durée, le nombre et la gravité relative de chaque fait et de l'ensemble ? ⁶	

⁶ La règle de la proportionnalité s'applique alors :

- **plus** les comportements sont répétés, **moins** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition ;

Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement horizontal</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés, vus dans leur ensemble et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ? Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement vertical descendant</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire i.e. une conduite inacceptable parce que cette conduite constitue un exercice abusif, déraisonnable ou discriminatoire du droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?⁷ Pour les dossiers de plainte de <u>harcèlement vertical ascendant</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire qui s'écarte des inconvénients normaux auxquels un gestionnaire est en droit de s'attendre dans l'exercice de son droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite cumulative semblait vexatoire, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne plaignante ? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'atteinte alléguée</i>)	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite cumulative semblait vexatoire, se demander :	

- **moins** les comportements sont répétés, **plus** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition OU en cas d'acte unique, pour satisfaire le critère de gravité;

⁷ Lorsque la personne mise en cause est en position d'autorité envers la personne plaignante, le caractère vexatoire doit être évalué à savoir si l'exercice du droit de direction se révèle abusif ou déraisonnable OU si plutôt, a) il s'agit d'un exercice normal quoique déplaisant, b) il ne s'agit que de maladresses occasionnelles ou c) l'écart entre la conduite du gestionnaire raisonnable et celle de la personne mise en cause n'est pas suffisant.

Cette conduite semble-t-elle avoir entraîné un milieu de travail néfaste pour la personne plaignante ? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur le milieu de travail allégué</i>) OU Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite <u>unique</u> semblait vexatoire et suffisamment grave, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir entraîné un effet nocif continu? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur la personne plaignante</i>)	
---	--

Note : pour conclure à du *mobbing*, il faudra, en plus, analyser l'existence d'un lien de connexité entre les comportements reprochés aux personnes mises en cause (pour amener à conclure qu'il semble exister un système de persécution collective, avec intention commune d'exclure la victime).

2.3. Dossier avec une personne mise en cause par des plaignants / auteurs de signalements / victimes multiples⁸ (analyse cumulative des gestes hostiles ou non désirés envers ces personnes, placés dans un continuum) :

Note : avant de procéder à l'analyse cumulative, on doit se prononcer à savoir si la plainte de chaque plaignant / auteur de signalement / victime est recevable comme si elle était la seule personne concernée (**section 2.1**).

ANALYSE CUMULATIVE

Répondre OUI ou NON ou N/A aux questions suivantes.

Les comportements retenus comme hostiles ou non désirés paraissent-ils avoir une connexité suffisante entre eux?	
Les comportements retenus comme hostiles ou non désirés, vus dans leur ensemble, paraissent-ils suffisamment répétés ?	
<u>Si la réponse est non, se demander :</u> est-ce que la conduite unique semble suffisamment grave; ou est-ce que les quelques comportements hostiles ou non désirés, vus globalement, semblent suffisamment graves : soupeser la durée, le nombre et la gravité relative de chaque fait et de l'ensemble ? ⁹	

⁸ Application de l'arrêt *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Saguenay-Lac-St-Jean c. Fortier*, 2014 QCCA 1581.

⁹ La règle de la proportionnalité s'applique alors :

- **plus** les comportements sont répétés, **moins** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition ;

Pour les dossiers de plaintes de <u>harcèlement horizontal</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés, vus dans leur ensemble et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ? Pour les dossiers de plaintes de <u>harcèlement vertical descendant</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire i.e. une conduite inacceptable parce que cette conduite constitue un exercice abusif, déraisonnable ou discriminatoire du droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?¹⁰ Pour les dossiers de plaintes de <u>harcèlement vertical ascendant</u>, se demander : La conduite unique grave, les comportements peu répétés mais suffisamment graves ou les comportements suffisamment répétés retenus comme hostiles ou non désirés, vus globalement et de façon cumulative, constituent-ils apparemment, aux yeux d'une personne raisonnable, une conduite vexatoire qui s'écarte des inconvénients normaux auxquels des gestionnaires sont en droit de s'attendre dans l'exercice de leur droit de gestion (en tenant compte également des événements non retenus pertinents à l'analyse globale) ?	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite cumulative était vexatoire, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de ces personnes? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'atteinte alléguée</i>)	
Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite cumulative était vexatoire, se demander :	

- **moins** les comportements sont répétés, **plus** ils doivent être graves pour satisfaire le critère de répétition OU en cas d'acte unique, pour satisfaire le critère de gravité.

¹⁰ Lorsque la personne mise en cause est en position d'autorité envers la personne plaignante, le caractère vexatoire doit être évalué à savoir si l'exercice du droit de direction se révèle abusif ou déraisonnable OU si plutôt, a) il s'agit d'un exercice normal quoique déplaisant, b) il ne s'agit que de maladroites occasionnelles ou c) l'écart entre la conduite du gestionnaire raisonnable et celle de la personne mise en cause n'est pas suffisant.

Cette conduite répétée semble-t-elle avoir entraîné un milieu de travail néfaste pour l'ensemble des plaignants / auteurs de signalements / victimes ? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur le milieu de travail allégué</i>) OU Dans l'hypothèse où vous avez jugé que la conduite <u>unique</u> semblait vexatoire et suffisamment grave, se demander : Cette conduite semble-t-elle avoir entraîné un effet nocif continu pour l'ensemble des plaignants / auteurs de signalements / victimes ? (<i>Vérifier le lien de causalité entre la conduite vexatoire et l'impact sur la personne plaignante</i>)	
--	--

3. CONCLUSION

À partir de l'analyse effectuée, la plainte est-elle jugée recevable ? <u>Au plan individuel :</u> Oui ou Non <u>Au plan cumulatif (plusieurs mis en cause ou plusieurs plaignants / auteurs de signalements / victimes) :</u> Oui ou Non <u>Commentaires :</u>
Si non, des facteurs de risque semblent-ils présents dans l'organisation?