

## EXERCICE DU DROIT DE GESTION

Il est important de ne pas confondre le harcèlement psychologique et l'exercice normal du droit de gestion.

Le droit de gestion se définit comme le droit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et d'évaluer le comportement et le rendement de ses employés. Il prend donc des décisions liées à l'atteinte des objectifs du CIUSSS de la Capitale-Nationale dans le souci de la réalisation de sa mission et dans le respect des personnes salariées et de leurs droits.

Le droit de gestion au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale s'exerce en cohérence avec le modèle de gestion de l'organisation ainsi qu'en respect des valeurs organisationnelles.

Il comprend notamment toute prise de décision relative à :

- L'organisation des tâches et du travail (attribution des tâches, modification de la structure, implantation de nouvelles technologies, rappel de l'exécution des tâches, télétravail, etc.);
- La gestion courante du rendement au travail et du climat de travail (nommer les attentes de rendement, d'attitudes et de comportements, d'objectifs et de résultats, etc.);
- La gestion courante de la discipline, l'imposition de mesures disciplinaires (rencontre d'attentes, recadrage des comportements, application de sanctions administratives ou disciplinaires, etc.);
- La gestion courante de l'assiduité et de l'absentéisme (autorisation ou refus des congés, veiller à ce que les employés respectent leur contrat de travail, vérification de l'assiduité et des absences, etc.).

Un gestionnaire qui exerce son droit de gestion avec respect envers ses employés, en se concentrant sur les

### Comment distinguer le droit de gestion de l'abus d'autorité?

| Droit de gestion                                                                                                                                                    | Abus d'autorité                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Décision basée sur des motifs liés à la gestion du service                                                                                                          | Décision arbitraire dans le but de nuire à l'employé ou de le désavantager                                                                                                                                                   |
| Justification des décisions prises par des faits ou des arguments                                                                                                   | Difficulté à justifier les décisions prises par des faits ou des arguments                                                                                                                                                   |
| Imposition de sanctions dans le but d'amener l'employé à prendre conscience de ses manquements et à se corriger                                                     | Imposition de sanctions dans le but unique de nuire à l'employé                                                                                                                                                              |
| Dynamique de relations de travail, problème de nature conflictuelle :<br>• La conduite des deux parties en litige est centrée sur l'objet même du litige à résoudre | Dynamique de relations de travail, problème de nature conflictuelle :<br>• La conduite du gestionnaire est centrée sur l'autre, de manière répétitive et hostile et met en cause la dignité ou l'intégrité de cette personne |

tâches et les comportements attendus plutôt que sur la personne, et sans discrimination, n'agit pas en abus d'autorité. L'employeur bénéficie d'une large liberté d'action, incluant le droit à l'erreur, à condition que celle-ci ne soit pas abusive ou déraisonnable. Le gestionnaire possède une discrétion étendue et il est entendu qu'il peut en résulter du stress et des désagréments liés à la gestion. Ceux-ci sont considérés comme normaux. L'abus du droit de gestion se produit uniquement si le droit de direction est exercé de manière déraisonnable. Cet abus ne constitue du harcèlement que s'il répond aux critères définis par l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail.