

PRÉVENIR

Bien des situations difficiles auraient pu être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent si des moyens de prévention du harcèlement psychologique avaient été mis en place.

Les mesures de prévention favorisent également le maintien d'un climat de travail sain. Elles ont ainsi des effets bénéfiques importants pour une entreprise, par exemple :

- une plus grande rétention du personnel,
- moins d'absentéisme,
- un recrutement plus facile,
- le maintien de l'intérêt et de la motivation au travail,
- une meilleure productivité.

■ INFORMER

Prévenir le harcèlement psychologique, c'est d'abord en parler ouvertement.

- Informer l'ensemble du personnel, les clients, les fournisseurs, etc. que le harcèlement psychologique ne sera pas toléré dans l'entreprise et que des mesures de prévention sont en place.
- Rappeler la responsabilité de chaque employé dans le maintien d'un milieu de travail sain.
- Élaborer une déclaration d'engagement ou une politique, selon la taille et le type d'entreprise.
- Identifier une personne ressource à qui s'adresser en cas de situation problématique.

■ DÉTECTER

Faire de la prévention, c'est aussi détecter les facteurs de risque de harcèlement psychologique.

Des facteurs souvent relevés pour expliquer la dégradation du climat de travail

- Le déni de l'existence possible du harcèlement psychologique dans l'entreprise
- L'aveuglement volontaire face aux problèmes
- La tolérance d'une conduite déviante
- La gestion absente ou déficiente de la diversité (origine ethnique, orientation sexuelle, salarié en milieu non traditionnel, employés de différentes générations, etc.)

Dans votre milieu de travail, d'autres situations pourraient être à risque. Soyez attentif.

■ CORRIGER

Enfin, prévenir c'est corriger les situations à risque.

- Déterminer les moyens à prendre pour rétablir la situation
- Se faire conseiller au besoin par des ressources compétentes
- Faire des suivis réguliers

■ POUR VOUS AIDER

Vous avez des questions sur le harcèlement psychologique, sur les normes du travail ou sur les recours prévus par la Loi sur les normes du travail ?

SERVICE DES RENSEIGNEMENTS

514 873-7061

Région de Montréal

1 800 265-1414

Ailleurs au Québec, composez sans frais

INTERNET

www.cnt.gouv.qc.ca

Abonnez-vous en ligne à notre liste d'envoi.

English copy available on request.

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.

■ DES SITUATIONS À SURVEILLER

- Le manque de respect entre les personnes
- Les conflits mal gérés ou non gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- La compétition excessive
- L'absence de communication entre l'employeur et les salariés, et des salariés entre eux
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique

Commission
des normes
du travail

Québec



C-0283 (10-05)

COMPRENDRE
PRÉVENIR

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Québec



Au Québec, chaque salarié a droit à un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement psychologique. Les employeurs ont l'obligation de se donner des moyens raisonnables pour le prévenir et pour intervenir afin d'y mettre fin lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance. Ils sont également responsables de voir à ce que leur personnel se conduise de manière à éviter que du harcèlement se produise.

Cette règle s'applique à tous les employeurs, autant à ceux du secteur privé qu'à ceux du secteur public, à l'exception des entreprises qui sont de compétence fédérale. Elle concerne tous les salariés, syndiqués ou non syndiqués, y compris les cadres supérieurs.

■ GÉRER

Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal par l'employeur de son droit de gestion. Ce droit comprend notamment la gestion courante, la répartition des tâches et le droit d'imposer des mesures disciplinaires.

Dans la mesure où un employeur agit avec respect envers ses employés et qu'il n'exerce pas son droit de gestion de façon abusive, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique.

■ RECONNAÎTRE

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement psychologique, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

- La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante par une personne qui se trouverait dans la même situation ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- S'agit-il de plusieurs incidents ?
- La conduite rend-elle le milieu de travail nocif pour la personne visée ?

Un oui à toutes ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement psychologique. Une seule conduite grave pourrait aussi être considérée comme du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable. Le harcèlement psychologique comprend le harcèlement sexuel et le harcèlement à caractère discriminatoire.

■ INTERVENIR

VOUS ÊTES SALARIÉ

Dans la mesure du possible :

- tentez de régler le problème avec la ou les personnes concernées ;
- parlez du problème avec une personne de confiance. Ne restez pas isolé ;
- portez la situation à l'attention de l'employeur.

VOUS ÊTES EMPLOYEUR

- Intervenez avec diligence. Faites le point sur la situation afin de régler le problème.

Si les circonstances le demandent :

- soutenez les personnes concernées,
- évaluez vos pratiques de gestion.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la Commission des normes du travail.

■ RECOURS

La Loi sur les normes du travail prévoit pour tout salarié syndiqué, non syndiqué ou cadre supérieur un recours en cas de harcèlement psychologique au travail. Elle fixe un délai de 90 jours à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement pour déposer une plainte. La loi protège aussi le salarié contre les représailles que l'employeur ou l'un de ses représentants pourrait lui imposer en raison de l'exercice de ce recours.

N'attendez pas d'en arriver là. Agissez avant que la situation ne dégénère.

Pour en savoir plus sur le recours, consultez le site de la Commission des normes du travail au

www.cnt.gouv.qc.ca

Le salarié syndiqué doit s'adresser à son syndicat.

■ PAR EXEMPLE

Le harcèlement psychologique peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise et de plusieurs façons, par exemple :

- faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes ;
- poser des gestes d'intimidation, de représailles ;
- empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer ;
- déconsidérer une personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, se moquer de ses convictions, l'humilier ;
- discréditer une personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles.