

Organisationnelles

- perte de productivité ;
- perte d'intérêt envers le travail ;
- diminution de la qualité du travail ;
- augmentation des risques d'erreur ;
si la situation perdure :
 - perte de confiance envers l'employeur ;
 - dommages à la réputation de l'entreprise ;
 - augmentation de l'absentéisme, du taux de roulement du personnel ;
 - augmentation de coûts légaux, du versement de compensation financière ;
 - augmentation des primes d'assurance.

Sociales

- impact de la perte de productivité ;
- augmentation des coûts sociaux liés à la santé et aux médicaments ;
- etc.

Les recours

Pour les salariées et salariés syndiqués

- Recours en vertu de la convention collective :
 - l'arbitre de grief est chargé de l'application (81.20 L.N.T.).
- Médiation sur demande des parties, en tout temps, avant la prise en délibéré de la cause par l'arbitre de grief.
- Les délais : 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement. Dans certaines conventions, le délai pourrait être supérieur à 90 jours.

Pour les salariées et salariés non syndiqués

- Plainte écrite à la Commission des normes du travail.

LATMP (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

S'il y a existence d'une lésion professionnelle (réaction anxio-dépressive – épuisement professionnel – dépression situationnelle – stress post-traumatique, etc.) : demande d'indemnité de remplacement de revenu à la CSST.

LSST (Loi sur la santé et la sécurité du travail)

Droit de refus : selon l'article 12. Refus en regard des dangers pour sa santé mentale.

Les outils disponibles à la Centrale

- Recherche sur le harcèlement psychologique au travail, auprès de nos membres (SOARES, Angelo, *Quand le travail devient indécent*, février 2002, D-11145.).
- Affiche sur le harcèlement psychologique (« Le harcèlement psychologique au travail : il faut que ça cesse. »).
- *Politique pour contrer la violence et le harcèlement au travail* – CSQ – 2003.
- Registre des accidents et incidents violents.
- Vidéos sur le harcèlement psychologique :
 - *Pour que cesse le harcèlement psychologique* (Documentaire).
 - *Pour comprendre le harcèlement psychologique* (Fiction).
 - Conférence de Marie-France Hirigoyen sur le harcèlement psychologique au travail.
- Formation sur le harcèlement psychologique au travail :
 - modules de formation pour sessions nationales et locales.
- Guide d'intervention sur le harcèlement psychologique au travail.
- Clinique sur le harcèlement psychologique à l'intention des syndicats :
 - cas spécialement compliqués, référés à la CSQ.
- Clauses de convention collective.
- Dépliants sur le harcèlement psychologique au travail.
- Guide d'entrevue avec le témoin – Guide d'entrevue avec la personne mise en cause – Guide d'entrevue avec la personne plaignante.



Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Santé et sécurité du travail
9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : (514) 356-8888 • Télécopie : (514) 356-9999
Courriel : sst@csq.qc.net

Ce dépliant vous est fourni à titre indicatif.
Il faudra se référer aux textes des lois
pour une information juridique.

0304-177

Mars 2004 — D11405



Le Harcèlement psychologique

- Définition
- Droits et obligations
- Comportements
- Conséquences
- Recours



Le harcèlement psychologique

Définition

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié¹. (article 81.18)

Les droits et obligations

Des salariées et salariés

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique². (article 81.19)

De l'employeur

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser³. (article 81.19)

(L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait en soi, l'exonérer.)



Comportements pouvant constituer du harcèlement psychologique

Communication

- Empêcher la personne de s'exprimer.
- Ne pas considérer ses opinions.
- Interrompre constamment la personne.
- Lui interdire de parler aux autres.
- Menacer la personne.

Isolement de la personne

- Nier sa présence.
- Ne plus lui parler.
- L'éloigner.
- Ne pas l'intégrer dans un groupe.

Déconsidération de la personne

- Répandre des rumeurs.
- Ridiculiser la personne.
- L'humilier.
- L'injurier.
- La harceler sexuellement.
- Médire.
- Prétendre qu'elle a des problèmes mentaux.
- Lui imposer un travail humiliant.
- La dénigrer devant les autres.
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de ses convictions. Faire des allusions désobligeantes.

Discréditer le travail de la personne

- Ne plus lui donner des tâches à réaliser.
- Simuler des fautes professionnelles.
- Lui donner des tâches pour lesquelles elle n'a pas les ressources ou les compétences.
- Évaluer son travail de manière blessante ou inéquitable.
- Lui donner des tâches en bas de ses compétences.

Attention : Étant donné que la créativité humaine est sans limite, d'autres actes ou comportements peuvent constituer du harcèlement psychologique.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

- Exercice normal du droit de gérance : sans abus, sans discrimination.
- Conflits : les conflits entre personnes ne constituent pas du harcèlement, mais ils doivent être bien gérés et résolus.
- Stress vécu au travail : il n'y a pas besoin d'être harcelé pour être stressé au travail. Mais certains facteurs de stress peuvent favoriser le harcèlement : surcharge de travail, changement organisationnel, favoritisme dans la gestion, compétition excessive, etc.
- Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles : ces conditions, lorsqu'elles sont justifiables et affectent tout le personnel de façon non arbitraire, ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Attention : Ces points ne constituent pas du harcèlement mais peuvent être des éléments qui déclenchent des situations de harcèlement dans les cas d'abus.

Note : Si vous croyez être la cible de harcèlement, nous vous recommandons de remplir un journal dans lequel vous noterez les éléments de harcèlement psychologique. Parlez-en à votre déléguée ou délégué syndical.

Conséquences du harcèlement psychologique

Humaines

- détérioration de la santé physique ou psychique (dépression, troubles d'adaptation, détresse psychologique élevée, syndrome de stress post-traumatique) ;
- difficultés professionnelles jusqu'à la perte d'emploi ;
- pertes financières ;
- difficultés familiales ou conjugales ;
- lésions professionnelles, invalidités et même suicides.

¹ Définition de la Loi sur les normes du travail

² Selon la Loi sur les normes du travail

³ Selon la Loi sur les normes du travail