

Harcèlement psychologique

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?



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 (art. 81.18, LNT).

Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique

- L'exercice non abusif du droit de gestion.
- Les conflits de personnalité.
- Le stress en relation avec le travail.
- Les conditions de travail.
- Les cas de victimisation (travailleuses et travailleurs jouant aux victimes), etc.¹.

Votre rôle en matière de harcèlement psychologique

Vous pouvez :

- sensibiliser les travailleuses et travailleurs aux origines et aux conséquences;
- reconnaître l'existence du phénomène;
- vous engager dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique paritaire contre le harcèlement psychologique;
- mettre le harcèlement psychologique à l'ordre du jour du comité paritaire en SST;
- participer aux enquêtes à l'occasion de plaintes pour harcèlement psychologique;
- offrir un soutien adéquat aux victimes dans le processus de plainte, etc.

1. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. « Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique au travail », s. d., Commission des normes du travail, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/exemples/index.html> (page consultée le 14 août 2012).

Pour prévenir le harcèlement psychologique

Vous devez :

- pouvoir détecter les situations de travail problématiques et les facteurs de risque présents sur le terrain;
- interpeller l'employeur en vue d'éliminer à la source les situations propices au harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique ayant une incidence sur la santé mentale, consultez la thématique *Santé psychologique*, qui contient une description des facteurs de risque pour les travailleurs et des conseils pour les éliminer.

Réagir en cas de harcèlement psychologique

À l'occasion d'une plainte officielle, vous devez procéder à une enquête pour avoir un portrait complet et exact de la situation ainsi que des gestes ou propos qui ont été tenus.

L'enquête a deux fonctions :

1. faire la lumière sur la situation;
2. aider les personnes responsables de l'enquête à prendre une décision éclairée.

Pour élaborer une politique contre la violence et le harcèlement

Vous pouvez interpeller l'employeur afin de rédiger conjointement une politique visant à contrer la violence et le harcèlement.

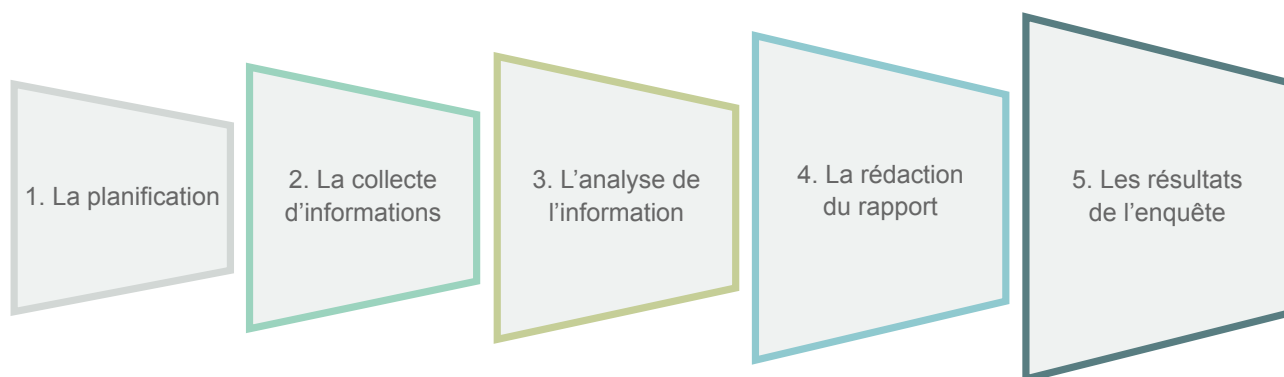
Cette politique a pour but :

1. d'offrir à tous les membres un environnement de travail sécuritaire;
2. de prévenir la violence et le harcèlement;
3. d'offrir aux victimes un mécanisme de traitement des plaintes.

Elle devrait mentionner :

- son champ d'application;
- les rôles et les responsabilités des membres ainsi que des définitions;
- la méthode de mise en application et le traitement des plaintes :
 - le formulaire de plainte,
 - le processus d'enquête,
 - le rôle de la direction,
 - le rôle du syndicat,
 - la mise en place des mesures préventives et correctives.

LE PROCESSUS D'ENQUÊTE EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



Dans tous les cas de violence et de harcèlement, référez-vous à vos conseillères et conseillers syndicaux de la CSN, qui pourront vous épauler et vous informer des recours possibles pour les victimes.