

## Chronique Santé et sécurité au travail!



Sainte-Thérèse, décembre 2013

### Le harcèlement psychologique au travail : comment prévenir?

« Le harcèlement psychologique au travail touche environ 15 % de la population active. »

Tiré du site <http://www.csst.qc.ca>, consulté le 4 décembre 2013.

Vous savez sans doute qu'il y a une différence entre un conflit et une situation de harcèlement psychologique. D'ailleurs, il est possible que vous n'aimiez pas particulièrement un collègue de travail ou un supérieur immédiat... Vous est-il déjà arrivé de vous sentir mal à l'aise en assistant à une situation qui a dégénéré ou bien l'avez-vous déjà vécu? Surement. C'est pourquoi il est primordial de comprendre la distinction entre une situation conflictuelle et une situation de harcèlement.

#### Définition

La *Loi sur les normes du travail* (article 81.18) définit le harcèlement comme suit :

« On entend par 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**. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

Un milieu de travail néfaste, pour un salarié, est un milieu qui est nuisible et négatif, un environnement de travail psychologiquement défavorable. Lorsque les conditions de travail et le climat sont déficients, la présumée victime tente de se soustraire à ce milieu et on constatera que la personne s'absente plus souvent, arrive en retard, s'isole tranquillement...

#### Responsabilité

L'employeur a la responsabilité de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il est informé d'une telle situation. Bien entendu, les employés détiennent également une part de responsabilité! Si vous êtes témoin d'un conflit qui pourrait s'envenimer ou d'une situation de harcèlement psychologique, il faut aviser l'employeur le plus rapidement possible afin de remédier à la



**Syndicat des professionnelles et professionnels Laval-Rive-Nord**  
**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5222**

situation. D'ailleurs, chaque commission scolaire s'est dotée d'une politique de harcèlement psychologique dans laquelle on explique la procédure à suivre en cas de harcèlement. Les syndicats ont aussi le devoir de se préoccuper du bien-être physique et mental de leurs membres, c'est pourquoi vous pourriez aussi contacter un représentant syndical qui vous accompagnera dans vos démarches.

### Comment prévenir?

Le guide pratique de l'employeur, publié par le gouvernement du Québec, propose trois façons de prévenir le harcèlement.

- 1- Informer le personnel : tolérance zéro, politique existante, etc.
- 2- Être vigilant et à l'écoute du milieu : dresser un bilan des événements passés, connaître les raisons des départs, etc.
- 3- Corriger les situations à risque : évaluer le niveau de risque, s'inspirer d'autres milieux, etc.

En connaissant les situations à risque, vous serez en mesure d'identifier les sources de conflits et les situations de harcèlement. La Loi sur les normes du travail en cite plusieurs :

- Le manque de respect entre les personnes;
- La présence de conflits;
- L'absence de communication entre l'employeur et les employés et entre les employés;
- La compétition excessive;
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser;
- L'iniquité dans la répartition de la charge de travail;
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique; ou organisationnel;
- Des outils de travail inadéquats;
- L'envie, la jalousie ou la rivalité.

### Conclusion

Soyez attentifs à votre milieu de travail afin de corriger les situations à risque dès le début et n'hésitez pas à dénoncer les situations de harcèlement. C'est ensemble que nous construisons nos relations de travail, un jour à la fois.

Emmanuelle Bournival, déléguée à la commission scolaire de Laval

#### Sources :

*Commission des normes du travail du Québec, CD Le harcèlement psychologique au travail, SCFP, 2013 et le Guide pratique de l'employeur, gouvernement du Québec.*