

Un milieu de travail sans harcèlement psychologique. C'est l'affaire de tous !

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique au travail ?

Le harcèlement est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui réunit ces quatre critères:

- ils sont répétés;
- ils sont hostiles ou non désirés
- ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique
- ils entraînent un milieu de travail néfaste
- Le harcèlement sexuel au travail est également inclus dans cette définition.

Le harcèlement peut provenir, entre autres, d'un supérieur, d'un collègue, d'un groupe de collègues...

Qu'est-ce qu'une conduite vexatoire ?

C'est une conduite humiliante ou abusive qui blesse la personne dans son amour-propre ou lui cause du tourment.

C'est aussi un comportement qui dépasse ce que la personne estime être correct et raisonnable dans l'accomplissement de son travail.

** Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et si elle produit un effet nocif continu.*

Quelques manifestations de harcèlement...

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles.
- Déconsidérer la personne: répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discrediter la personne: l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieurs à ses compétences, simuler des fautes professionnelles.



- ✓ Empêcher la personne de s'exprimer: hurler, la menacer, l'agresser, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- ✓ Isoler la personne: ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner.
- ✓ Déstabiliser la personne: se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques

La prévention d'abord

La prévention dans l'entreprise demeure le meilleur moyen pour contrer le harcèlement psychologique. La responsabilité de l'employeur est de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance

Les droits de gestion et les conditions normales de travail

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

Dans la mesure où l'employeur n'exerce pas ces droits de façon abusive ou discriminatoire, ses actions ne constituent pas du harcèlement psychologique.

« Même si l'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement psychologique, le maintien d'un climat de travail sain et respectueux est l'affaire de tous!!!! »

Des pratiques de saine gestion

- ✓ Favoriser une communication interpersonnelle respectueuse
- ✓ Gérer les membres de son personnel avec équité.
- ✓ Faire une gestion précoce et appropriée des conflits, ne pas laisser la situation de se détériorer
- ✓ Définir clairement les responsabilités et les tâches de chacun.
- ✓ Instaurer un mécanisme connu, efficace, crédible et adapté à la réalité de son entreprise pour permettre à la personne de révéler, en toute discrétion, un cas de harcèlement.
- ✓ Recourir, dans certains cas, à des ressources spécialisées pour aider à faire cesser une situation de harcèlement psychologique et en prévenir d'autres.



Que faire en cas de harcèlement psychologique au travail

Dans la mesure du possible

- ✓ Parler du problème vécu avec un proche, une personne de confiance. Ne pas rester isolé:
- ✓ Exprimer très clairement à l'auteur du comportement non désiré sa volonté que cela cesse immédiatement;

- ☑ Vérifier à l'intérieur de l'entreprise s'il existe un mécanisme permettant de rapporter en toute discrétion le comportement non désiré;
- ☑ Porter la situation à l'attention de l'employeur qui doit mettre fin à cette conduite en apportant des mesures appropriées.

La loi sur les normes du travail prévoit pour tout salarié, qu'il soit syndiqué, non syndiqué ou cadre supérieur, un recours en cas de harcèlement psychologique au travail. La loi fixe un délai de 90 jours pour pouvoir exercer un recours.

Source : Syndicat des travailleuses travailleurs des centres de la petite enfance de la Montérégie