

DROITS ET OBLIGATIONS

Des salariées et salariés

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

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 cesser. (article 81.19 LNT)

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

RECOURS

Pour les salariées et salariés syndiqués

Recours en vertu de la convention collective :

- l'arbitre de grief est chargé de l'application (article 81.20 LNT).

Médiation sur demande des parties, en tout temps, avant la prise en délibéré de la cause par l'arbitre de grief.

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 CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité 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 CNESST.

LSST

(Loi sur la santé et la sécurité du travail)

Droit de refus (selon l'article 12) : refus au regard des dangers pour sa santé mentale.



**Prévenir
et guérir**



Centrale des syndicats
du Québec

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Santé et sécurité du travail

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3

Tél. : 514 356-8888 • Téléc. : 514 356-9999

Courriel : sst@lacsq.org

**Pour des conseils et des solutions, consultez votre syndicat ou
lacsq.org/sst**

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



HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



CE QU'EST LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement psychologique – selon la Loi sur les normes du travail (LNT) – 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 salarié. (article 81.18 LNT)

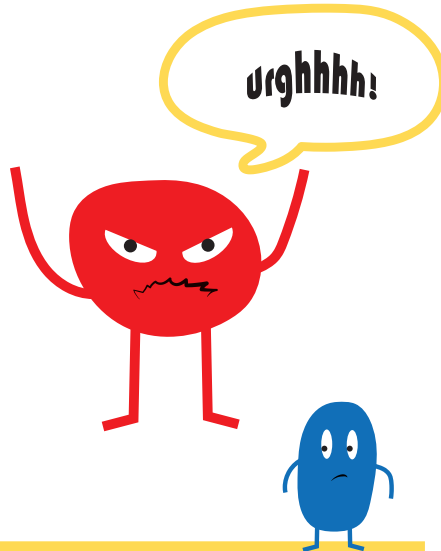
COMPORTEMENTS POUVANT CONSTITUER DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Communication

- Empêcher la personne de s'exprimer
- Ne pas considérer les opinions de la personne
- Interrompre constamment la personne
- Interdire à la personne 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



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

Déconsidération de la personne

- Répandre des rumeurs à son sujet
- La ridiculiser
- L'humilier
- L'injurier
- La harceler sexuellement
- Médire d'elle
- Prétendre qu'elle a des problèmes mentaux
- Lui imposer un travail humiliant
- La dénigrer devant les autres
- La déstabiliser : se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de ses convictions
- Faire des allusions désobligeantes à son sujet

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

CE QUI NE CONSTITUE PAS DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- 1 Exercice normal du droit de gérance : sans abus, sans discrimination.
- 2 Les conflits entre personnes ne constituent pas du harcèlement, mais ils doivent être bien gérés et résolus.
- 3 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.
- 4 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.

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 allant jusqu'à la perte d'emploi
- Pertes financières
- Difficultés familiales ou conjugales
- Lésions professionnelles, invalidités et même suicides

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

- Répercussions de la perte de productivité
- Augmentation des coûts sociaux liés à la santé et aux médicaments, etc.

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.