

Le harcèlement psychologique au travail

Les informations suivantes proviennent de la [Loi sur les normes du travail](#) du Québec.

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18. Pour l'application de la présente loi, 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.

2002, c. 80, a. 47.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

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.

De façon générale, pour que le harcèlement psychologique soit établi, les quatre éléments de la définition doivent être présents et démontrés, à savoir :

1- Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité

Il s'agit d'une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui subit une telle conduite, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment. C'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable* estime être correcte dans l'accomplissement du travail.

Chacune des paroles, chacun des comportements, des actes ou des gestes pris isolément peut être bénin, anodin, mais c'est l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci qui permet de conclure à une situation de harcèlement.

Cependant, le caractère répétitif n'est pas une composante essentielle du harcèlement. En effet, une seule parole, un seul comportement, geste ou acte grave peuvent également être reconnus s'ils entraînent un effet nocif continu pour la personne visée. Si la cause est unique, l'effet nocif doit se perpétuer dans le temps. Ainsi, une conduite isolée, telle la violence ou l'agression dont l'impact sur la victime se perpétue dans le temps, pourra constituer du harcèlement psychologique.

2- Un caractère hostile ou non désiré

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables. Toutefois, dans certains cas tels que lors d'agression ou de harcèlement sexuel, le caractère « non désiré » n'exige pas nécessairement que la victime ait exprimé clairement son refus ou sa désapprobation.



3- Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La personne victime de harcèlement peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. La situation de harcèlement peut aussi causer une détérioration de la santé physique de la personne victime de harcèlement.

Toutefois, une atteinte à la santé n'est pas nécessaire.



4- Un milieu de travail néfaste

Un milieu de travail néfaste est un milieu dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement. L'atmosphère de travail créée par la conduite pourra provoquer par exemple l'isolement de la victime.

Pour conclure à du harcèlement psychologique, l'intention du présumé harceleur n'a pas à être prise en considération. « Les paroles, les gestes, les actes ou les comportements du harceleur n'ont pas à être dites ou faits

dans l'intention de nuire; ce sont les effets sur la personne visée qui sont pris en considération. »¹

Notre Syndicat, le SEP-B-Québec, est régit par une [Politique en matière d'harcèlement](#) qu'il s'est donné en congrès.

De plus, notre employeur, La Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, s'est doté d'une [Politique pour promouvoir la civilité et pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail](#) et dans laquelle on peut y voir le préambule suivant :

« La Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys reconnaît sa responsabilité de créer un milieu de travail propice à la réalisation de sa mission éducative et s'engage à favoriser un environnement professionnel qui incite au respect mutuel de tous les membres de son organisation. La Commission scolaire considère que toute forme de harcèlement peut porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne. »

Tous les employés ont une obligation de civilité tant envers leurs collègues, leurs employés, leurs supérieurs, qu'envers les tiers. Il est donc de la responsabilité de chaque employé d'établir et de maintenir des relations empreintes de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre.

Cette politique s'appuie sur les valeurs de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys de respect, d'équité, de responsabilité et de courage.

La Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys vise à garantir à tous ses employés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, tel que le prévoit la [Loi sur les normes du travail \(LNT\)](#).

¹ LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC, [Un milieu de travail sans harcèlement psychologique. c'est l'affaire de tous !](#), Direction des communications, Québec, 2006, p. 3.

CAPSULE SST # 11

La Commission scolaire prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

La Commission scolaire estime que l'adoption et la mise en application de la présente politique constituent un de ces moyens.

Par ailleurs, la présente politique s'inscrit dans le sens de la [Charte des droits et libertés de la personne](#) laquelle reconnaît à tout être humain le droit à l'égalité, à la dignité et à des conditions de travail justes et raisonnables. »

En outre, la Commission des normes du travail du Québec a publié un Guide de sensibilisation, intitulé « [Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous !](#) », à l'intention des employeurs et des salariés et dans lequel, on y spécifie que :

« Dans les milieux de travail, la prévention du harcèlement est l'affaire de tous : employeurs, cadres, employés, syndicats. L'employé doit non seulement éviter de harceler, il doit aussi contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement. »²

Par conséquent, lorsque vous témoignez d'une potentielle situation d'harcèlement psychologique au travail, vous avez la responsabilité d'en aviser votre supérieur immédiat afin que ce dernier puisse prendre les moyens à sa disposition pour faire cesser cette problématique.

² *Idem*, p. 7.