

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : QUOI FAIRE?

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire, hostile ou non désirée, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité et rend le milieu de travail néfaste. Il peut s'agir de comportements répétés ou d'une seule conduite grave ayant un effet nocif continu.

Ce qui peut être pertinent

- paroles humiliantes, menaces, isolement, gestes hostiles ou cyberharcèlement;
- commentaires répétés liés à une limitation, à une origine ou à une autre caractéristique protégée;
- une conduite grave unique dont les effets se poursuivent.

Ce qui n'est pas automatiquement du harcèlement

Un conflit, une décision impopulaire, une évaluation du rendement ou l'exercice raisonnable du droit de gestion ne constituent pas automatiquement du harcèlement. Le contexte, la répétition, la gravité et les effets doivent être examinés.

Mesures immédiates

- noter les dates, les paroles, les gestes, les témoins et les effets;
- conserver les courriels, textos et autres documents;
- consulter la politique de prévention et de prise en charge de l'employeur;
- faire un signalement à la personne désignée;
- demander les mesures de protection nécessaires et un suivi écrit.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement provenant de toute personne et le faire cesser lorsqu'il en a connaissance. Sa politique doit notamment prévoir les mécanismes de signalement, la protection des personnes, le processus de prise en charge et la confidentialité.

Recours

Une personne non syndiquée peut s'informer auprès de la CNESST. Une personne syndiquée devrait vérifier rapidement la procédure de grief. Des délais s'appliquent; il ne faut pas attendre la fin d'une enquête interne pour s'informer.

Références officielles

Loi sur les normes du travail, art. 81.18 et 81.19 : legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1

CNESST - Harcèlement au travail : cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail

Cette fiche vulgarise des règles générales. Elle ne constitue pas un avis juridique ou médical. Les conventions collectives et les faits propres au dossier peuvent modifier les recours.