

Québec, le 13 avril 2004

**Prévenir le harcèlement psychologique,
c'est l'affaire de tous !**

Madame,
Monsieur,

C'est déjà dans quelques semaines que les dispositions de la Loi sur les normes du travail introduiront un nouveau droit, soit celui de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique.

La Commission des normes du travail considère que la prévention est l'approche à privilégier afin de rendre les milieux de travail exempts de harcèlement psychologique. De cette manière, il est possible de régler à la source les situations pouvant conduire au harcèlement psychologique et de limiter les effets négatifs sur les individus et l'entreprise.

Toujours soucieuse de bien vous informer, la Commission met aujourd'hui à votre disposition d'autres outils d'information. J'ai donc le plaisir de vous remettre un dépliant de prévention et une affiche. Vous remarquerez dans ce dépliant qu'il est dans l'intérêt de tous, employeurs et salariés, d'avoir un milieu de travail harmonieux et exempt de harcèlement psychologique. De plus, en posant l'affiche bien en vue dans votre entreprise, vous rappellerez ainsi à tout votre personnel qu'il est possible d'en parler et qu'il est indispensable de le prévenir !

Pour toute question sur le harcèlement psychologique ou sur les normes du travail au Québec, n'hésitez pas à communiquer avec les services à la clientèle de la Commission au (514) 873-7061 (région de Montréal) ou, sans frais, au 1 800 265-1414. Vous pouvez aussi visiter le site Internet : www.cnt.gouv.qc.ca.

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.


Francine Martel-Vaillancourt

p.j. (2)

Un précoce des conflits permet d'éviter
situations ne dégénèrent et conduisent
ment psychologique.

Agir

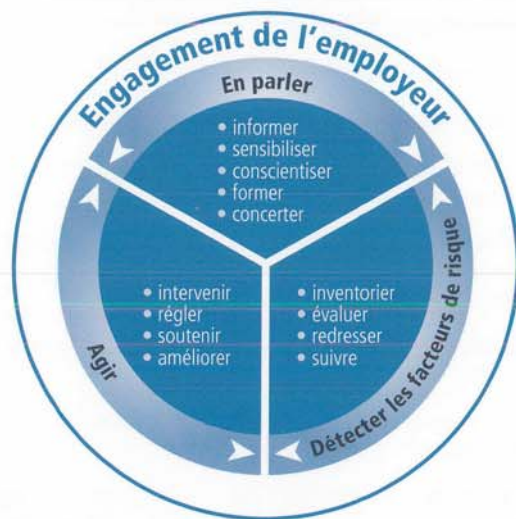
Employeur est avisé d'une situation
ment psychologique, il lui est suggéré :

agir de façon diligente et adéquate afin de faire le point
tion et la régler. Le type d'intervention tient notamment
la nature de la situation vécue et de son stade
. Parmi les types d'interventions possibles, il existe la
et l'enquête. Dans l'éventualité où l'employeur doit
s mesures disciplinaires, il se réfère aux règles
en la matière ;

agir, par différentes mesures et selon les circonstances, les
concernées par la situation de harcèlement psychologique.
es peuvent être : une indemnité pour absence en congé
un congé à durée déterminée avec ou sans solde, un
travail progressif à la suite ou non d'un congé de maladie
pensation financière pour du soutien psychologique.
d'autres mesures peuvent être prises relativement à
on du travail ou aux pratiques de saine gestion.

avec discrétion, l'intervention de
leur est impartiale, respectueuse et
e envers les personnes concernées.
leur ne pénalise pas une personne qui,
e foi, lui demande d'intervenir. Chaque
e a le droit d'être assistée ou conseillée
de son choix. Une intervention n'a pas
et de priver la personne de ses recours
d'une loi en vigueur ou de sa
on collective.

Plan d'action



Des questions sur le harcèlement psychologique ou sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez avec les services à la clientèle de la Commission
des normes du travail pour vous procurer les publications sur le
harcèlement psychologique ou visitez le site Internet.

Services à la clientèle
Région de Montréal
(514) 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais
1 800 265-1414

Internet
www.cnt.gouv.qc.ca

Dans ce document, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes.
L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

English copy available on request.



Commission
des normes
du travail

Québec



Prévenir

le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous !



C-10245 (04-03)

Québec



Il est dans l'intérêt de tous, employeurs et salariés, d'avoir un milieu de travail harmonieux et exempt de harcèlement psychologique.

Tous les employeurs du Québec, qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public, sont visés par les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail dont l'objectif est de rendre les milieux de travail exempts de harcèlement psychologique. L'employeur est ainsi tenu de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'il est informé d'une telle situation.

À l'exception des salariés qui travaillent pour une entreprise de compétence fédérale, ce droit s'applique aux salariés syndiqués, non syndiqués, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie y compris les cadres supérieurs.

Comment reconnaître le harcèlement psychologique au travail

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont répétés, hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et entraîne un milieu de travail qui lui est néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut alors démontrer que cette conduite a produit un effet nocif continu pour le salarié et qu'elle a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique.

Une démarche de prévention

La Commission des normes du travail considère que la prévention est l'approche à privilégier afin de rendre les milieux de travail exempts de harcèlement psychologique. De cette manière, il est possible de régler à la source les situations pouvant conduire au harcèlement psychologique et de limiter les effets négatifs sur les individus et l'entreprise.

Prévenir, c'est d'abord parler ouvertement du harcèlement psychologique

Ainsi, il est suggéré à l'employeur :

- **de s'informer** sur ce qu'est le harcèlement psychologique ;
- **d'informer** les employés de son engagement à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique ;
- **de conscientiser** les employés quant à leur responsabilité individuelle pour rendre leur milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ;
- **de former** les gestionnaires et les intervenants de façon appropriée ;
- **de se concerter** avec les employés pour prévenir le harcèlement psychologique ;
- **de sensibiliser** les personnes avec qui l'employeur interagit (clients, fournisseurs, usagers, visiteurs, etc.) au fait que des mesures ont été prises pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique dans le milieu de travail.

C'est aussi détecter les facteurs de risque et, pour éviter qu'ils ne conduisent au harcèlement, mettre en place des mesures appropriées

Voici quelques exemples de facteurs de risque :

- le manque de respect entre les personnes ;
- les conflits mal gérés ou non gérés ;
- la compétition excessive ;
- l'absence de communication entre l'employeur et les salariés, et entre salariés ;
- l'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser ;
- le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique ;
- l'envie, la jalousie ou la rivalité.

Un engagement clair et véritable

L'engagement que prend l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique de tout le personnel et rappelé à intervalles réguliers. L'employeur peut affirmer cet engagement dans une déclaration ou une politique d'entreprise.

Une procédure simple et efficace, connue

L'employeur établit une procédure pour être en mesure de régler une situation de harcèlement psychologique. Cette procédure permet à la personne qui croit être victime de harcèlement de s'adresser à son employeur si elle est capable de le faire, que ce soit de façon informelle ou de façon formelle. Évidemment, l'employeur agira avec confidentialité des personnes qui, à un titre ou à un autre, seront interpellées dans le règlement de la situation.

