

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 !

## 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.

## Où s'adresser pour exercer un recours ?

Un salarié non syndiqué assujéti à la Loi sur les normes du travail, incluant les cadres supérieurs, doit s'adresser au Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Un salarié syndiqué doit s'adresser à son syndicat.

Un salarié de la fonction publique non régi par une convention collective, incluant les membres et les dirigeants d'organismes, doit s'adresser à la

Commission de la fonction publique  
418 643-1425.

Ailleurs au Québec, sans frais 1 800 432-0432.

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

Communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements  
Région de Montréal

**514 873-7061**

Ailleurs au Québec, composez sans frais

**1 800 265-1414**

Internet

**[www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)**

Abonnement en ligne

**Cyberinfo CNT**

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.*

1<sup>er</sup> juin 2004

De nouveaux droits  
et de nouvelles obligations



**Un milieu de travail  
sans harcèlement psychologique,  
c'est l'affaire de tous !**

C-02040 (07-04)

Commission  
des normes  
du travail

Québec



Québec



## Qu'est-ce que 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 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.

### 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.

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

### 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.
- Discréditer la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures 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.

### 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 de 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.

### 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.

### 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 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.



\* 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.