ISO-info
Février 2012

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : TOLÉRANCE ZÉRO !

Des remarques déplaisantes dirigées contre un collègue homosexuel, les collègues qui « se tiennent loin » du nouveau parce que sa peau est noire, des commentaires dégradants envers les femmes, etc., ce n'est pas rare. Malheureusement, ces comportements sont trop souvent banalisés par ceux qui les adoptent. Les informations de ce journal mensuel vous permettront de faire la lumière sur le sujet.

L'employeur doit mettre en place un mécanisme interne connu des employés et efficace lui permettant d'être informé directement des situations de harcèlement.



LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL MENTIONNE QU' « UNE SEULE CONDUITE GRAVE PEUT CONSTITUER DU HARCÈLEMENT SI ELLE A LES MÊMES CONSÉQUENCES ET SI ELLE PRODUIT UN EFFET NOCIF CONTINU SUR LE SALARIÉ »[1].

L'IDENTIFIER

- Le Petit Robert définit le harcèlement moral comme une « conduite abusive (humiliations, menaces…) exercée de manière insidieuse et répétée par une personne sur une autre, pour la déstabiliser (au travail, dans un couple…) »[2].
- La Commission des normes du travail (CNT), avec sa loi, précise que le harcèlement psychologique au travail se manifeste par « des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :
  - sont hostiles ou non désirés ;
  - qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ;
  - qui rendent le milieu de travail néfaste. »[1]

CE MOIS-CI…

L'identifier p.1
Conséquences & solutions p.2
Promotion « Février 2013 » p.3

STOP AU HARCÈLEMENT

Le harcèlement sexuel est également pris en compte lorsqu'il est discuté de harcèlement psychologique au travail. Tout ce qui porte atteinte à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit la race, la langue, l'état civil, l'orientation sexuelle, la grossesse, etc., est aussi considéré comme du harcèlement.

En respect avec la loi, l'employeur a d'ailleurs l'obligation de mettre en place tous les moyens de prévention et/ou de cessation du harcèlement.

CONSÉQUENCES

Le harcèlement peut engendrer bien des conséquences, à court et à long terme. On remarquera que l'individu harcelé est plus tendu, irritable et recherche, à travers la consommation d'alcool entre autres, des moyens pour se détendre. On observe aussi des maux de tête et de ventre fréquents, l'apparition ou l'aggravation d'eczéma, un état dépressif, etc.

À long terme, puisque la personne est humiliée, rabaissée, les sentiments alors ressentis, et psychologiquement tracés au fer, peuvent ressurgir à différents moments au cours de la vie. Certains cas d'harcèlement conduisent même au suicide.



SOLUTIONS

Le meilleur moyen de prévenir le harcèlement, selon Marie-France Hirigoyen, psychiatre, psychanalyste et psycho-thérapeute familiale, est l'**éducation**. Il faut apprendre aux jeunes, mais aussi aux dirigeants d'entreprise déjà en poste, le **respect de la personne**. Ainsi, il devient plus facile d'établir des plans de prévention et des mesures de sanction lorsque la situation l'exige.

En ce sens, l'employeur a le devoir de mettre en œuvre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et appliquer rapidement des sanctions envers les harceleurs dès qu'il est informé de la situation.

L'employeur peut, par exemple, élaborer une « Politique d'entreprise en matière de harcèlement psychologique au travail ». En format écrit, cette politique peut faire état des sanctions auxquelles les fautifs s'exposent, donner quelques exemples concrets de ce qu'est du harcèlement, etc. Remis à tous les employés lors de leur embauche, affichée dans la salle à dîner ou la cafétéria, ce type de moyen de prévention doit régulièrement être remis de l'avant par la direction afin de confirmer l'engagement de celle-ci.



CONCLUSION

Que l'on soit témoin de harcèlement ou qu'on le subisse, il importe de le dénoncer. Plusieurs actions peuvent être appliquées pour corriger la situation et il importe d'agir le plus rapidement possible. Ainsi, des conséquences dévastatrices sur la santé psychologique de l'individu harcelé pourraient être évitées.

Références :

1. Commission des normes du travail. (s.d.). *Harcèlement psychologique*. Repéré à http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8480
2. Harcèlement. (2013). *Le nouveau Petit Robert*. Paris, France : Dictionnaires Le Robert.
3. LaSalle, M. (2008). *Marie-France Hirigoyen – Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé et à la dignité* [Entrevue]. Repéré à http://www.passeportsante.net/fr/Actualites/Dossiers/ArticleComplementaire.aspx?doc=transcription_hirigoyen_mf_ent

PROMOTION FÉVRIER 2013*

ATELIERS SUR LA GESTION DU STRESS

Offrez aux travailleurs des ateliers de gestion du stress. Réservez pour 2 groupes et plus et obtenez 10% de rabais.

ANIMÉS PAR PSYCHOLOGUES (SPÉCIALISÉS EN SANTÉ ORGANISATIONNELLE)



* Offre valable sur nouvelles soumissions seulement. Taxes applicables en sus. La promotion est valable pour les soumissions demandées avant le 28 février 2013.

ISO-SANTÉ
EST FORMATEUR
ACCRÉDITÉ
PAR EMPLOI-QUÉBEC

Produit par l'équipe de ISO-SANTÉ pour entreprises

POUR NOUS REJOINDRE

MONTRÉAL, QUÉBEC ET AILLEURS AU QUÉBEC
1-888-572-1190

ESTRIE
819-572-1190

COURRIEL : isosante@isosante.com