



Corporation de
Développement
Économique
Communautaire de
Sherbrooke

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL : Ou l'obligation de l'employeur d'offrir un environnement de travail sain

Juin 2005

CDEC ENTREPRISES

CDEC de Sherbrooke
891, rue Bowen Sud
Sherbrooke (Québec)
J1G 2G3

Tél. : (819) 563-1600
Télec. : (819) 563-3342

Céline des Ligneris :
celinedl@abacom.com

Internet :
www.cdec-sherbrooke.qc.ca



Lors de la formation organisée par la CDEC de Sherbrooke sur « Prévenir et traiter le harcèlement psychologique au travail », le Dr Kathleen Laughrea, psychologue du travail, nous a entretenu sur ce qu'est et ce que n'est pas le harcèlement psychologique (**HP**), et quelles sont les obligations et les recours des différentes parties. Cette formation venait compléter le déjeuner-conférence qu'avait organisé la Chambre de commerce de Fleurimont en mars dernier à ce sujet, conférence donnée par Me Stéphane Reynolds de SDR Conseillers juridiques inc.

Un des points sur lequel il faut insister quand on parle du HP au travail, c'est le rôle majeur que doivent jouer les employeurs dans l'application de cette loi. En effet, l'article 81.19 stipule « *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.* » Cette loi s'adresse à tous les employés, haute direction comprise, à l'exception des entreprises assujetties au code canadien de travail.

• L'obligation de l'employeur

Pour l'employeur, c'est une **obligation de moyen** et non de résultat. Toutefois, il faudra prouver, en cas de recours auprès de la Commission des normes du travail (CNT), que tous les moyens ont réellement été mis en place pour contrer le HP, car sinon les conséquences, entre autres pécuniaires, peuvent être importantes, comme :

- Paiement d'une indemnité pour perte d'emploi
- Versement de dommages et intérêts punitifs et moraux
- Financement du soutien psychologique requis par le salarié.

L'employeur a donc tout intérêt à prendre des mesures préventives, qui, au même titre qu'une assurance, lui coûteront moins cher que le dédommagement éventuel.

• Les conséquences du HP dans l'entreprise

Le HP, lorsqu'il est présent dans une entreprise, a des impacts sur le fonctionnement de l'entreprise, voire sur sa productivité générale, de différentes manières :

- Perte de productivité, d'intérêt et d'engagement envers le travail
- Augmentation de l'absentéisme
- Roulement de personnel élevé et frais d'embauche à assumer par l'entreprise
- Diminution de la qualité des services
- Dommage à la réputation de l'entreprise

• La prévention des situations à risque

Le HP n'est pas une fatalité pour une entreprise. Il faut simplement reconnaître qu'il y a des problématiques qui peuvent dégénérer en HP, si elles ne sont pas bien gérées voici quelques exemples :

- Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles
- Mauvaise organisation du travail
- Mauvais système de communication humaine
- Culture de l'organisation propice à la violence
- Climat de travail mal sain
- Mauvaise gestion des conflits

• Les mesures à mettre en place

Parmi les moyens à mettre en œuvre par l'employeur, souvent avec l'aide d'un professionnel, on trouve :

- Établir une politique (écrite) contre le HP
- Détecter et corriger les situations à risque
- Modifier les règles et les façons de communiquer
- Instaurer des saines pratiques de gestion
- Sensibiliser les employés au HP
- Former les gestionnaires à la bonne gestion des conflits

• La loi sur le HP : une opportunité?

Pour les employeurs, le HP peut se transformer en un exercice profitable pour revoir leur méthode de gestion (définition des tâches), de communication et mettre en œuvre une politique favorisant un climat sain et productif.

• Pour en savoir plus

De nombreux consultants peuvent conseiller les entreprises dans une démarche d'implantation d'une politique de prévention du HP. De plus, la CNT met des outils à la disposition des employeurs et des salariés : www.cnt.gouv.qc.ca ou 1 800 265-1414.

• À surveiller

La CDEC vous souhaite de belles vacances et un bon repos bien mérité. Le CDEC Entreprises sera de retour en août avec le **calendrier des formations**. Merci de votre soutien et de votre présence à nos formations. Bonnes vacances !

La CDEC, une équipe professionnelle au service des citoyens et des gens d'affaires des arrondissements du Mont-Bellevue et de Fleurimont, ainsi que des entreprises d'économie sociale de Sherbrooke !