

## Activité

Animateur

Destiné aux gestionnaires

## Mythes et réalités

Les impacts du harcèlement  
psychologique au travail

Plusieurs conséquences négatives peuvent découler du harcèlement psychologique (HP) en milieu de travail. Celui-ci a des impacts pour la personne qui en est victime, pour ses proches, pour le présumé auteur du harcèlement, pour les collègues témoins de la situation, pour le CPE/BC ainsi que pour les enfants et les familles utilisatrices. Souvent sous-estimées, ces conséquences peuvent avoir d'importantes répercussions psychologiques et physiques pour les personnes impliquées, mais aussi au niveau de l'organisation, et ce à long terme.

### Objectifs de l'activité

- Accompagner le personnel à prendre conscience des impacts du harcèlement psychologique au travail, autant pour les personnes impliquées et les témoins que pour l'organisation;
- Démystifier les mythes et réalités entourant les impacts du harcèlement psychologique au travail.

### Durée

Planifier un moment d'environ ½ heure pour réaliser l'activité.



## Déroulement suggéré

1. Introduire le thème et mentionner que le CPE/BC se préoccupe du HP pour maintenir un milieu de travail sain
2. Nommer les objectifs de l'activité à l'équipe de travail
3. Donner la définition du harcèlement psychologique (voir encadré) et répondre aux questions de clarification
4. Imprimer et remettre le questionnaire Mythes et réalité à chacune des participantes ou organiser une activité en ligne (sous forme de quizz). Il est aussi possible de choisir, parmi les énoncés suggérés, ceux qui auront le plus d'impacts sur l'équipe
5. Demander aux participantes de lire les énoncés et d'y répondre de façon individuelle
6. En plénière, discuter avec les participantes des réponses données et des raisons qui motivent leur choix, etc. Donner la réponse et l'expliquer, s'il y a lieu
7. Demander à celles qui désirent s'exprimer : quel énoncé les a le plus étonnées, ce qu'elles ont appris, etc.
8. Conclure en rappelant les politiques ou procédures ou code de vie du CPE/BC reliés au HP, en soulignant les mécanismes du CPE/BC lorsqu'un membre du personnel a besoin d'aide ou d'accompagnement

**Selon la Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, paroles, actes ou gestes qui :**

- Sont répétés. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement;
- Sont hostiles ou non désirés
- Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne (diminuer, dévaloriser, dénigrer tant sur le plan personnel que professionnel)
- Rendent le milieu de travail néfaste pour la personne (effet durable sur le climat et détérioration de ses conditions de travail)

Ces 4 critères sont requis pour que la conduite soit reconnue comme du harcèlement psychologique



<sup>1</sup> LNT, Article 81.18

## Pour la personne qui en est victime

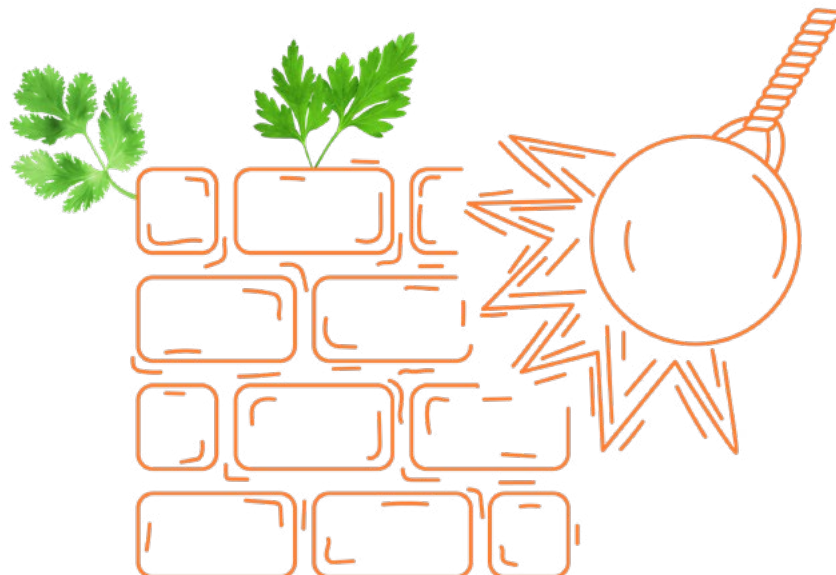
No	Énoncés	Mythe	Réalité	Argumentaire et références
1	Le fait d'être victime de harcèlement psychologique (HP) au travail augmente les risques de dépression et de détresse psychologique		●	<p>De nombreuses études documentent les effets sur la santé des travailleurs visés par du HP au travail. Outre l'augmentation du risque de dépression et de détresse psychologique, la liste des effets sur les personnes qui en sont victimes peuvent être: stress post-traumatique, troubles du sommeil ou de fatigue chronique, troubles musculosquelettiques, maladies cardiovasculaires, consommation de psychotropes, perception négative de leur état de santé, baisse d'estime de soi et idées suicidaires.</p> <p><a href="https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail">https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail</a></p>
2	Lors d'un dépôt de plainte pour HP, aucun recours ne peut être pris à l'égard d'une employée qui a fait une fausse déclaration ou une accusation mensongère	●		<p>Des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, peuvent être imposées à l'employée qui fait une fausse déclaration en tenant des propos mensongers (plainte frivole, plainte abusive).</p> <p><a href="https://ordrechrha.org/ressources/TBD/Archives/Vigie-RT/plaintes-pour-harcelement-psychologique-sans-fondement-quand-et-comment-agir?-source=451ba309f01f4fd9a80e2d0f4487c9db">https://ordrechrha.org/ressources/TBD/Archives/Vigie-RT/plaintes-pour-harcelement-psychologique-sans-fondement-quand-et-comment-agir?-source=451ba309f01f4fd9a80e2d0f4487c9db</a></p>
3	Les personnes victimes de HP au travail sont plus susceptibles d'être absentes en raison de maladies ou d'un accident de travail ainsi que de faire du présentéisme <sup>1</sup>		●	<p>Sur le plan professionnel, les victimes de harcèlement psychologique au travail sont plus susceptibles d'effectuer du présentéisme, de l'absentéisme, d'avoir des accidents du travail, une baisse de motivation ou de productivité et de quitter l'entreprise ou d'avoir l'intention de le faire.</p> <p><a href="https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail">https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail</a></p>
4	Pour que la situation soit reconnue comme du HP, la personne victime doit exprimer son non-consentement ou son refus au présumé harceleur	●		<p>Quatre critères sont nécessaires pour que la situation soit considérée comme du harcèlement psychologique (voir encadré) ou une seule conduite vexatoire grave. Exprimer le non-consentement ne fait pas partie de ces critères. Pour éviter de subir des représailles ou encore parce qu'elle a peur, la victime peut rester silencieuse ou être passive, ce qui n'équivaut pas à un consentement.</p> <p><a href="https://liaison.caplegal.ca/2020/09/20/harcelement-au-travail-mythes-et-realites/">https://liaison.caplegal.ca/2020/09/20/harcelement-au-travail-mythes-et-realites/</a></p>

# Pour le CPE/BC ou les témoins

No	Énoncés	Mythe	Réalité	Argumentaire et références
1	Les situations de harcèlement psychologique ont peu d'impacts financiers sur l'organisation	●		<p>Selon le Bureau international du travail, ces situations engendrent des coûts directs et indirects considérables pour les entreprises, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les coûts liés à l'absentéisme maladie;</li> <li>• Les coûts liés au présentéisme maladie (perte de productivité);</li> <li>• Les coûts liés au renouvellement des effectifs et au recrutement;</li> <li>• Les coûts liés aux procédures judiciaires et aux indemnisations;</li> <li>• Les répercussions pouvant nuire à la réputation, à l'image et à la compétitivité de l'entreprise.</li> </ul> <p><a href="https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosoci-aux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travail-leurs/harcelement-psychologique-au-travail">https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosoci-aux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travail-leurs/harcelement-psychologique-au-travail</a></p>
2	Les conséquences du harcèlement psychologique se terminent lorsque celui-ci cesse	●		<p>Les conséquences du harcèlement psychologique peuvent être durables dans le temps. Pour l'organisation et l'équipe, elles se terminent seulement lorsqu'un climat de travail sain est rétabli dans l'organisation. Avec son équipe, le CPE/BC s'attaquera rapidement à rétablir ce climat afin d'atténuer les impacts néfastes découlant de la situation de HP. Pour l'individu harcelé ou le harceleur, les conséquences sont souvent à long terme (modification des relations, confiance en soi, stress, etc.).</p> <p>Pour en savoir plus : <a href="https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/consequences-harcelement-psychologique-sexuel">https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/consequences-harcelement-psychologique-sexuel</a></p>
3	L'employeur s'expose à des amendes s'il ne possède pas une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes		●	<p>Mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes est une obligation de l'employeur. Elle doit être écrite, connue du personnel et facilement accessible. Sinon, l'employeur s'expose à une amende allant de 600 \$ à 1 200 \$. En cas de récidive, le montant passe de 1 200 \$ à 6 000 \$.</p> <p><a href="https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/obligations-l'employeur-en-matiere-harcelement">https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/obligations-l'employeur-en-matiere-harcelement</a></p>

## Pour le CPE/BC ou les témoins (suite)

No	Énoncés	Mythe	Réalité	Argumentaire et références
4	Il suffit d'ignorer le harcèlement psychologique pour qu'il s'arrête. Le temps arrangeant les choses, la situation s'estompera d'elle-même	●		Les situations de harcèlement ne s'estompent pas avec le temps, elles risquent plutôt de s'intensifier. Il s'agit pour l'employeur, d'une obligation légale d'agir pour faire cesser toutes situations de harcèlement en vertu de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.
5	Les conséquences du harcèlement psychologique ne touchent que la personne qui en est la cible et l'auteur du harcèlement	●		Le silence et l'inaction des témoins d'une situation de HP contribuent à ce que celle-ci perdure. Ils en deviennent complices. Tolérer une situation de harcèlement psychologique détériore le climat de travail et peut engendrer une perte de motivation, l'aggravation du stress, des conflits entre collègues, le sentiment d'impuissance, un ressentiment envers l'organisation, etc. En tant qu'employées, vous avez la responsabilité de contribuer au maintien d'un climat de travail exempt de HP.  ● Bureau international du travail. Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (no MEVWM/2016). Genève: Organisation internationale du travail; 2016.
6	Pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, les plaintes reçues pour discrimination au travail, à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, visaient en majorité la discrimination pour un motif de religion	●		La majorité des plaintes touchaient les motifs reliés à un handicap, viennent ensuite les antécédents judiciaires puis l'âge.  <a href="https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/discrimination-embauche">https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/discrimination-embauche</a>



## Pour le CPE/BC ou les témoins (suite)

No	Énoncés	Mythe	Réalité	Argumentaire et références
7	Les conflits dans le milieu de travail ont un impact sur les enfants au CPE		●	<p>Le comportement des adultes qui entourent l'enfant a une influence sur son développement. L'enfant apprend beaucoup en observant. De ce fait, les agissements adoptés par les adultes deviennent des modèles de comportements qu'ils sont le plus à même de reproduire. Aussi, même si les enfants ne comprennent pas nécessairement le sens des mots dits ou des gestes posés lors de conflits, ils ressentent que quelque chose ne va pas. La frustration, la colère et le stress qui se dégagent du conflit vont être perçus par l'enfant, ce qui augmente son propre niveau d'insécurité, de stress et peut entraîner des difficultés de gestion de ses propres émotions.</p> <p><a href="https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1_3_ans/vie-famille/fiche.aspx?doc=ik-naitre-grandir-parent-dispute-protection-enfant">https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1_3_ans/vie-famille/fiche.aspx?doc=ik-naitre-grandir-parent-dispute-protection-enfant</a></p> <p><a href="https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/programme_educatif.pdf">https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/programme_educatif.pdf</a> p.23 (1.4 L'apprentissage actif et accompagné)</p>



Ce document est tiré de l'initiative de l'AQCPE « [dipersilentrelesdents.com](http://dipersilentrelesdents.com) », un projet révélateur qui souhaite mettre en lumière les comportements de harcèlement psychologique et d'incivilité et informer à la fois employés et employeurs sur leur pouvoir d'agir.

Parce que chacun d'entre nous est témoin d'incivilité ou de harcèlement à un moment ou un autre et chacun réagit différemment. (Un peu comme l'orsque l'on voit une personne avec une brindille de persil coincée entre les dents, il est difficile de savoir comment réagir.)

L'objectif ultime ? Encourager les milieux de travail à être exempts de harcèlement !



**AQCPE**

**CNESST**

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.](#)