Les risques psychosociaux, on s'en occupe !

POSSIBLE CAS D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE / INCIVILITÉ AU TRAVAIL

Catherine a été témoin de comportements et de paroles blessantes de la part d'un collègue envers un nouvel employé. Mal à l'aise, Catherine se demande quoi faire.

Doit-elle en parler avec le nouvel employé ? Certainement, si elle s'en sent capable. Elle pourra exprimer son malaise et permettre à ce nouvel employé de s'exprimer également. Ou en parler avec sa gestionnaire ? S'agit-il d'une situation de harcèlement ou d'incivilité ? Qu'est-ce qui est mis en place dans l'entreprise pour nous protéger ? Qui s'occupe de ça ?
Certainement, elle peut lui demander conseil et obtenir la réponse de savoir qui s'occupe du signalement ou des plaintes dans l'entreprise.

Le soutien des collègues et des gestionnaires représente un des facteurs organisationnels importants qui agissent comme protection face aux risques psychosociaux comme le harcèlement.

Mais peu importe à qui Catherine en parlera, il est essentiel de ne pas laisser faire ce genre de comportements et de le signaler à son employeur.
L'employeur a l'obligation[1] de faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou à caractère sexuel et discriminatoire qui est portée à sa connaissance.
Il doit en effet prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique de ses travailleuses et travailleurs.

Comment ? En élaborant et en diffusant une politique de prise en charge du harcèlement qui précise les critères d'admissibilité des plaintes, assure la confidentialité du signalement ou de la plainte, et identifie les personnes formées pour les traiter. Les personnes effectuant un signalement ou déposant une plainte de bonne foi sont protégées contre toute mesure de représailles.

Cette politique doit également :

- Expliquer ce qui est considéré comme du harcèlement au travail.
- Expliquer, étape par étape, comment l'entreprise prendra en charge la situation de harcèlement.
- Indiquer clairement où les employés peuvent trouver la politique et tous les documents annexés comme le formulaire pour déposer une plainte.
- Indiquer clairement à qui s'adresser au sein de l'entreprise pour signaler une inconduite ou déposer une plainte. Les personnes désignées dans l'entreprise sont formées pour s'en occuper.

Tout le monde ne réagit pas de la même façon…c'est pourquoi la politique sur le harcèlement prévoit la tenue de séances d'information sur les comportements acceptables en milieu de travail.

Pour en apprendre davantage sur ce qu'est le harcèlement psychologique ou sexuel, sur le soutien social des collègues et des gestionnaires et sur les gestes clés qui peuvent être mis en place dans votre entreprise pour la protection de tous, consultez les fiches aide-mémoire disponibles sur notre site Web.

[1] Loi sur la santé et la sécurité du travail, art. 49 et 51
[2] Loi sur les normes du travail, Section V.2 Le harcèlement psychologique

Agir ensemble en prévention! 40 MULTI PRÉVENTION ASP ans !

Besoin de conseils ? Vous souhaitez discuter des mesures de protection et de contrôle à mettre en place dans votre milieu de travail ? Communiquez avec Audrey Lyne Quesnel, votre conseillère technique en santé psychologique au travail.

514-268-5197 | alquesnel@multiprevention.org