



Le harcèlement psychologique et sexuel au travail

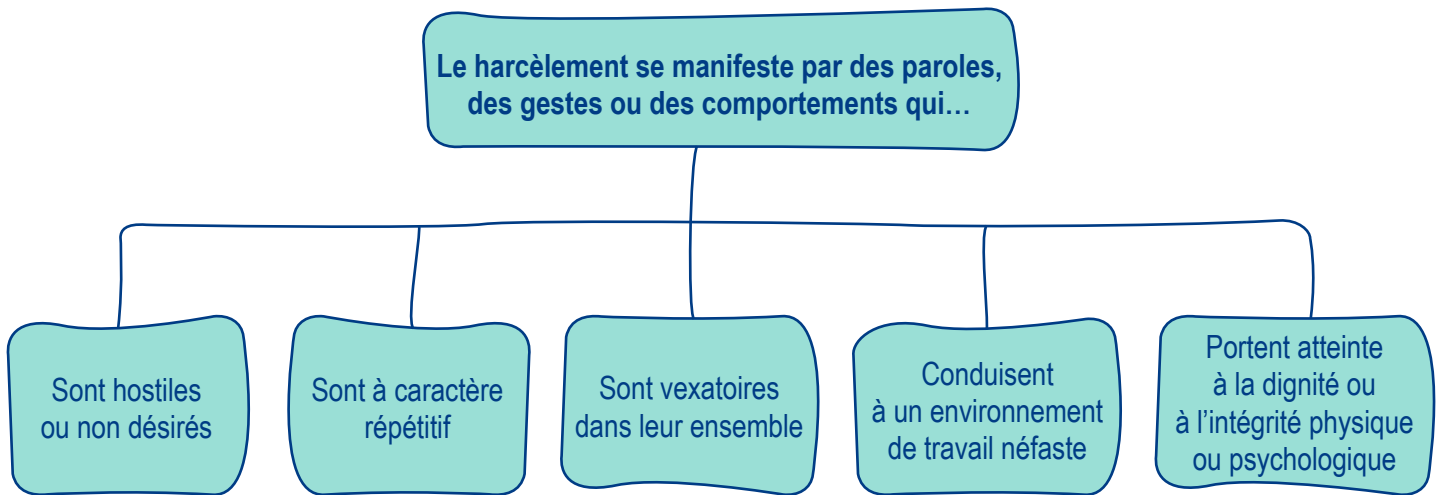
AIDE-MÉMOIRE

Le harcèlement psychologique ou sexuel est considéré un risque en matière de santé et sécurité au travail depuis janvier 2019, en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Le CISSS de la Montérégie-Ouest reconnaît l'importance que toute personne effectuant une prestation de service dans son organisation puisse évoluer dans un **milieu de travail sain et sécuritaire**, exempt d'harcèlement psychologique ou sexuel, et ce à tout moment et dans toutes situations liées aux travail.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Certaines situations peuvent être désagréables ou difficiles, sans nécessairement constituer du harcèlement. C'est un ensemble de critères spécifiques qui visent à définir les situations d'harcèlement.



Dans quelques cas, le harcèlement peut constituer un seul événement grave lorsqu'il y a un effet nocif continue sur l'individu.

Harcèlement vs...

Incivilité	Droit de gestion	Conflits
L'incivilité est un comportement qui va à l'encontre des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail et qui nuit à l'environnement de travail. Il peut être : • Verbal (crier, injurier, insulter) • Comportemental (ignorer) • Physique (briser du matériel, bousculer) • Sexuel (avances, attouchements) Il est important d'intervenir face à des comportements d'incivilité, car ils peuvent mener éventuellement à du harcèlement psychologique ou sexuel.	Le droit de gestion est la mise en place de mécanismes visant à contrôler et évaluer le comportement et le rendement de ses employés, notamment par l'évaluation du rendement, l'application des mesures disciplinaires, la gestion de l'absentéisme, etc. Ce droit s'exerce avec diligence, respect, honnêteté et objectivité dans le but d'améliorer un comportement ou la prestation de travail et non de nuire à l'employé.	Les conflits se produisent lors d'un désaccord entre deux individus. Ils ne doivent pas être minimisés, car les conflits sont l'un des facteurs de risque principaux pouvant mener éventuellement à du harcèlement psychologique ou sexuel.

Les impacts du harcèlement

Impacts professionnels	Impacts personnels
Équipe de travail • Augmentation de conflits • Détérioration du climat de travail • Difficulté d’attraction et de rétention du personnel	Famille et entourage • Difficultés familiales • Difficultés conjugales
Individu • Absences et invalidités • Difficultés professionnelles • Perte de la motivation et de l’engagement • Pertes financières	Individu • Problèmes de santé physique • Problèmes de santé psychologique (anxiété, dépression, difficultés d’adaptation) • Problèmes de dépendance (alcoolisme, toxicomanie)

Comment intervenir ?

Les conséquences du harcèlement en milieu de travail sont nombreuses. Elles peuvent subsister au-delà des personnes visées par les événements et continuer d’affecter le fonctionnement et le climat de travail d’une équipe malgré l’arrêt des comportements perturbateurs. D’où l’importance d’une prise en charge adéquate et immédiate.

Toute personne a un rôle à jouer afin de **maintenir un environnement de travail harmonieux, sain et agréable.** Cet objectif est possible en posant les actions suivantes :

- Adopter et maintenir des comportements de civilité au travail;
- Adresser les comportements d’incivilité;
- Tenter de résoudre la situation conflictuelle dans les relations entretenues en conformité avec les valeurs de l’organisation;
- Déposer une demande de soutien auprès du service de prévention, promotion et mieux-être au travail, si besoin.



Civilité
Respect + Politesse + Collaboration + Savoir-vivre + Courtoise

Coordonnées

Visitez la section intranet sur la page du [Service de prévention, promotion et mieux-être au travail](#) pour connaître la politique, les procédures ainsi que des trucs et astuces sur le sujet.

Si vous avez besoin de soutien, communiquez avec l’équipe :
ghr.cisssmo16@ssss.gouv.qc.ca | 450 699-7901, poste 2830