

Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail

Conférencières :
Jennifer Boucher &
Cindy Viau

Le Groupe d'aide et d'information sur
le *harcèlement sexuel*
au travail de la province de Québec inc.

PRÉSENTATION DU GAIHST

- Seul organisme communautaire spécialisé dans le domaine du harcèlement au travail au Québec
- Existe depuis 1980
- Mandat : assister et informer les victimes de harcèlement au travail
- Autant harcèlement sexuel que le harcèlement psychologique
- Équipe multidisciplinaire aidée par des étudiantes/stagiaires
- Nos forces : diversité dans nos services et services adaptés à la personne

SERVICES OFFERTS

Deux types de services :

1. Aide aux victimes

- Écoute téléphonique;
- Suivi à court et long terme;
- Info, accompagnement, assistance juridique;
- Café-rencontres
- Journal pour les membres « Info-GAIHST »

SERVICES OFFERTS

2. Prévention & Éducation

- Session d'information et de sensibilisation :
 - Écoles secondaires, CÉGEPs, Universités, groupes communautaires.
- Sessions de formation dans les entreprises
 - Adaptées aux besoins, élaboration de politiques, recevoir clientèle, démystifier.

CLIENTÈLE CIBLE

- Victimes de harcèlement psychologique et / ou sexuel au travail;
- Très majoritairement des femmes, même en harcèlement psychologique;
- De tous âge et de tous les domaines;
- Situation économique difficile;
(soutien de famille, salaire moindre)
- Souvent en dépression ou anxiété situationnelle.

AIDE CONCRÈTE

Premier contact par téléphone

- **Conseils de base :**
 - Mettre par écrit ce qui s'est passé (journal des événements);
 - Manifester son désaccord;
 - En parler à quelqu'un (ne pas rester isolée).

Rencontre aux bureaux du Groupe d'aide :

- On regarde les démarches possibles;
- On cherche une solution adaptée à la situation de la victime;
- C'est la victime qui prend les décisions (« Maître de son dossier »);
- Différents scénarios possibles (elle-même, avec ou sans soutien, allant jusqu'à une représentation juridique possible).

DÉFINITIONS

Ce qu'est le harcèlement au travail

Points communs entre harcèlement sexuel et psychologique :

- Violence faite aux employés;
- Abus de pouvoir;
- But = position d'infériorité.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Législation :

- Début des années 1980;
- Dans les lois sur les droits de la personne;
- Lien avec la discrimination;
- Responsabilité de l'employeur reconnue progressivement.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel :
gestes, paroles, attouchements, menaces

- À connotation sexuelle;
- Non désiré(es);
- Provoquant l'inconfort, la crainte;
- Menace notre bien-être et / ou notre emploi;
- Qui porte atteinte aux droits fondamentaux.

HARCÈLEMENT SEXUEL

- Le harcèlement sexuel est un type de discrimination qui peut prendre différentes formes, dont les suivantes:
 - Des menaces, de l'intimidation ou des insultes;
 - Un étalage de photos ou d'affiches sexistes, racistes ou offensantes pour d'autres raisons;
 - Des commentaires ou des gestes suggestifs à connotation sexuelle;
 - Des contacts physiques inutiles, tels des attouchements, caresses, pincements ou coups;
 - Violence sexuelle / assaut sexuel
- Le harcèlement peut consister en un incident isolé ou en une série d'incidents échelonnés sur une période donnée.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Les différentes formes de harcèlement sexuel:

1. Le chantage au travail ou le harcèlement donnant- donnant
2. Le milieu de travail empoisonné
3. Le harcèlement verbal, non-verbal et physique

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Législation:

- Mise en place d'un comité par le gouvernement pour analyser la situation au Québec;
- Recommandation du comité = légiférer;
- Adoption de la loi en décembre 2002;
- On décide d'inclure le recours et la protection dans les normes;
- Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004;
- Donc laisse 1 an et demi pour se préparer;
- But de la loi : donner un recours aux victimes et obliger les entreprises à prévenir le harcèlement.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE SELON LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE SELON LE G.A.I.H.S.T.

Le harcèlement psychologique consiste en des actes, gestes, paroles et comportements répétés qui sont de caractère humiliant, dénigrant, dégradant et / ou discriminatoire et qui impliquent personnellement la victime. Les gestes, paroles et comportements allégués doivent avoir un impact néfaste sur la victime et son travail.

Le harcèlement psychologique peut consister en de la violence verbale ou physique impliquant la victime, des actes d'humiliation, d'isolement et d'exclusion. Il peut s'agir de cris, d'injures, de critiques à caractère personnel, etc.

Le harcèlement psychologique peut aussi se manifester par un seul geste grave s'apparentant à un acte criminel tel que : menaces de voies de fait ou de mort, voies de fait, agression physique ou agression verbale.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Exemples concrets de harcèlement psychologique

Agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer

- Refuser à la victime la possibilité de donner son opinion
- Critiquer le travail de la victime ou sa vie privée
- La menacer verbalement ou par écrit

Référence: Heinz Leymann, Mobbing : La persécution au travail, Paris, Seuil, 1996

Agissements visant à isoler la victime

- Refuser de parler à la victime
- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Agissements visant à déconsidérer la victime auprès de ses collègues

- Partir des rumeurs au sujet de la victime
- La contraindre à des tâches humiliantes, inutiles ou absurdes
- Critiquer le travail de la victime inéquitablement et dans des termes dégradants
- Ne pas lui offrir la formation nécessaire à l'accomplissement de ses tâches

Agissements visant à discréditer la victime dans son travail

- Cesser de lui confier des tâches
- Lui donner des tâches très inférieures à ses compétences
- Lui donner des tâches très supérieures à ses compétences

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Agissements visant à compromettre la santé de la victime

- Contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles pour sa santé
- La menacer / crier après la victime
- L'agresser physiquement
- Manque de soutien lors de situations dangereuses ou dénigrantes
- Refuser une plainte de harcèlement psychologique

CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT SEXUEL OU PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

- Flirt au travail
- Blagues ou commentaires consentants
- Droit de gestion de l'employeur
- Surcharge de travail
- Conflit de personnalité
- Frustrations au travail

CE QUI PEUT CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- Incompréhension de ce qu'est le harcèlement
- Problèmes de gestion
- Des conflits non réglés
- Restructuration de l'entreprise
- Manque de cohérence dans les directives données
- Un laisser-aller de l'employeur
- Une participation de l'employeur
- Une surcharge de travail
- Toute forme d'insécurité au travail
- Le manque de valorisation du travail effectué
- La valorisation de la compétition et de l'individualisme

QUESTIONNAIRE

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

MYTHES ET RÉALITÉS

MYTHES ET RÉALITÉS

	RÉALITÉ	MYTHE	NE SAIS PAS
1. Le harcèlement psychologique se distingue des conflits de personnalité.			
2. Le harcèlement sexuel se distingue facilement du flirt amical.			
3. Un seul geste peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.			

MYTHES ET RÉALITÉS

	RÉALITÉ	MYTHE	NE SAIS PAS
4. Une personne harcelée l'a encouragé d'une certaine façon			
5. Il existe un type de personne plus susceptible de subir du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.			
6. Les hommes sont aussi vulnérables que les femmes face au harcèlement psychologique ou sexuel au travail.			

MYTHES ET RÉALITÉS

	RÉALITÉ	MYTHE	NE SAIS PAS
7. Toutes les personnes ont le même seuil de tolérance face au harcèlement sexuel et psychologique au travail.			
8. Généralement, les victimes de harcèlement sexuel et psychologique au travail portent de fausses accusations contre le harceleur par mépris ou désir de vengeance.			
9. Une façon de cesser le harcèlement sexuel et psychologique au travail est de l'ignorer.			

MYTHES ET RÉALITÉS

	RÉALITÉ	MYTHE	NE SAIS PAS
10. Une personne ayant entretenu une relation amicale ou amoureuse ne peut se plaindre de harcèlement psychologique ou sexuel.			

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

1. RÉALITÉ

Le conflit de personnalité implique deux personnes alimentant le conflit. Le harcèlement psychologique se produit lorsqu'une personne abuse de son pouvoir sur une autre.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

2. RÉALITÉ

Lorsque nous parlons de harcèlement sexuel au travail, nous nous référons à la notion de base qui est le **NON CONSENTEMENT**. Le flirt, quant à lui, se pratique entre partenaires consentants.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

3. RÉALITÉ

Oui, même si le terme harcèlement implique habituellement la notion de répétition, il demeure, dans bien des cas, qu'un seul geste grave, qu'une seule proposition, soit suffisant pour être considéré comme du harcèlement sexuel au travail.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

4. MYTHE

Cette affirmation rejette sur la victime le blâme de la situation. Ainsi, le harceleur peut, en toute impunité, se décharger de la responsabilité de ses propres actes. Le désir sexuel n'est nullement l'élément principal qui fera ou ne fera pas de la victime une cible pour le harceleur. Il est plus probable que ce dernier agisse de la sorte parce qu'il a un besoin de pouvoir : un besoin de se servir de sa position hiérarchique, un besoin de sentir qu'il est supérieur, etc.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

5. MYTHE

Le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir. Le harceleur recherche donc des victimes sur lesquelles il peut exercer un pouvoir et cela, peu importe la personnalité de la victime. Il n'y a pas de profil type de victimes de harcèlement sexuel au travail.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

6. RÉALITÉ

Les hommes sont susceptibles de vivre du harcèlement sexuel et du harcèlement psychologique. Par contre, les statistiques actuelles démontrent que plus de femmes dénoncent le harcèlement en milieu de *travail*.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

7. MYTHE

Chaque personne a son propre seuil de tolérance. Certaines personnes peuvent tolérer le harcèlement sexuel pendant plusieurs années alors que d'autres le toléreront quelques semaines. Cela dépend de chaque personne, de chaque situation.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

8. MYTHE

Lorsque les victimes portent plainte, elles ont à faire face à toutes sortes de conséquences (perte d'emploi, congédiement, mauvaises références, stress...). Le fait de porter plainte implique, entre autres, des démarches légales interminables et fastidieuses. Il est donc très rare de voir de fausses accusations tenir la route.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

9. MYTHE

Cette attitude de l'autruche ne fait qu'aggraver la situation dans la plupart des cas. Plus souvent qu'autrement, si la victime tente de l'ignorer, le harceleur passera de la subtilité au harcèlement sexuel de plus en plus direct, de plus en plus difficile à tolérer. Il est donc préférable de montrer le plus clairement et le plus rapidement possible son **NON CONSENTEMENT**.

MYTHES ET RÉALITÉS

RÉPONSE

10. MYTHE

Aussitôt que la personne N'EST PLUS CONSENTANTE et que le harceleur continue son harcèlement (invitations, attouchements, propositions...), cela devient du harcèlement sexuel, peu importe le genre de relation ayant eu lieu auparavant entre ces deux personnes.

LES DIFFÉRENTS SCÉNARIOS ?

- Plainte à l'interne;
- Démarches aux différents organismes pour faire respecter ses droits.

LE RÔLE JURIDIQUE DE LA VICTIME EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- Fardeau de preuve repose sur la victime
- Respect des délais malgré l'état psychologique fragilisé
- Difficulté de faire une preuve en milieu de travail - témoins
- Difficultés dues à l'attente durant le processus et pour la décision

CONSÉQUENCES SUR LA VICTIME

- Facteur aggravant : stress lié au processus juridique (cercle vicieux), seconde victimisation
- Retour difficile sur le marché du travail
- Perte de revenu
- Impact sur sa vie familiale et personnelle
- Impact sur sa vie professionnelle
- Impact sur sa santé physique et psychologique
- Isolement
- Perte d'estime de soi

OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LA VICTIME

- Stigmatisation
- Délais du processus
- Prescription
- Représailles lors de la dénonciation
- Difficultés financières
- CSST et absence de confidentialité
- Multiplicité des intervenants : assurance-salaire, assurance-emploi, CSST, CNT, CDPDJ, syndicat

COMMENT LUI VENIR EN AIDE DURANT LE PROCESSUS?

1. Relation d'aide

- Accompagnement
- Information
- État fragilisé
- Écoute
- Empathie
- Tenir compte de la personnalité de la victime
- Lien de confiance

COMMENT LUI VENIR EN AIDE DURANT LE PROCESSUS?

2. Aspect juridique

- Scénarios variés
- Approches personnalisées
(selon où en sont rendues les victimes)
- Stratégies alternatives
- Accompagnement

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE HARCELÉE

Ses droits:

- Travailler dans un environnement exempt de danger pour sa santé et sa sécurité, ainsi que de harcèlement sexuel et / ou psychologique.
- À sa dignité ainsi qu'à son intégrité physique et psychologique.

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE HARCELÉE

Ses responsabilités:

1. Signifier clairement son non-consentement à l'égard des agissements du prétendu harceleur
 - sous forme verbale
 - non-verbale
2. Dénoncer la situation à l'employeur pour lui permettre de régler la situation
3. S'engager totalement dans sa lutte contre cette forme de discrimination.

SILENCE DES VICTIMES

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce silence:

- La dépendance financière face à l'emploi;
- La peur d'être ridicule, d'être blâmée, ou de ne pas être prise au sérieux par ses collègues, ses ami(e)s et sa famille;
- La peur des représailles comme se faire refuser une promotion, se faire congédier, la détérioration des conditions de travail et / ou des mauvaises références;
- Le manque de témoins;
- Le manque de recours légaux d'informations sur les démarches et de solutions concrètes au problème.

TYPE DE DÉFENSES REJETÉES

- La défense de l'attrait sexuel
- L'absence d'intention discriminatoire
- Les autres employés n'ont pas été harcelés
- Le langage ou le contexte du milieu

CONCLUSION

- Il y a encore beaucoup de préjugés et il reste beaucoup d'éducation et de sensibilisation à faire;
- Il faut s'attaquer aux bases de ce qui peut être un terrain fertile au harcèlement;
- Par exemple: restructuration d'entreprise, individualisme, compétition, favoritisme, incompréhension, laisser-aller, etc.