



# Harcèlement psychologique comprendre et agir

## Civilité, violence et harcèlement au travail

↳ Pour les employé-e-s du secteur ÉSAC



### Ce que vous avez le droit d'exiger

Vous avez le droit à un milieu de travail :

- Exempt de harcèlement psychologique (répétitif, hostile, qui nuit à votre dignité)
- Exempt de violence à caractère sexuel (remarques, gestes, harcèlement à connotation sexuelle)
- Respectueux et civil
- Exempt de discrimination ou représailles

Exemples concrets de ce qui n'est PAS acceptable :

- Insultes répétées envers vous au lieu de débattre de vos idées
- Blagues répétées sur votre accent, votre origine ou votre apparence
- Ignorance systématique lors des réunions; on ne vous adresse jamais la parole
- Messages textes ou appels insistants en dehors des heures de travail
- Commentaires ou gestes à connotation sexuelle (apparence, tenue, remarques sur le corps)
- Isolement du reste de l'équipe; refus de vous inclure aux activités
- Menaces ou cris répétés sans motif valable

**Cadre légal** : Loi sur les normes du travail (LNT), articles 81.18–81.20; Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)



## Ce qui est du harcèlement (et ce qui ne l'est pas)

### Les 5 critères du harcèlement psychologique

Pour qu'une situation soit du harcèlement, il faut :

- Une conduite vexatoire (insultes, gestes hostiles, etc.)
- Un caractère répétitif (cela se reproduit régulièrement) – OU une seule conduite très grave
- Une nature hostile ou non désirée (la personne vous a dit d'arrêter, ou la situation est clairement hostile)
- Une atteinte à votre dignité ou votre intégrité (vous vous sentez humilié-e, mal, en danger)
- Un milieu de travail néfaste (cela affecte votre travail, votre santé, votre envie de venir)

### Ce qui n'est PAS du harcèlement

- Un conflit ponctuel : Deux personnes en désaccord sur une décision, mais qui restent professionnelles
- Un exercice normal du droit de gérance : Votre superviseur vous corrige sur une erreur de travail, vous met à l'essai, ou vous donne des critiques professionnelles (même si c'est inconfortable)
- Une critique unique : Une fois, on vous dit que votre travail ne répond pas aux attentes (devient harcèlement si répété sans possibilité de corriger)
- Une incivilité isolée : Quelqu'un est impoli une fois (devient harcèlement si systématique)

### Exemples concrets de SOS (situations problématiques)

Situation	Est-ce du harcèlement ?	Pourquoi ?
Un-e gestionnaire vous dit « Ton travail n'est pas bon » une fois.	Non	Critique unique, pas répétée. Droit de gérance normal.
Un-e gestionnaire vous dit chaque jour « Ton travail n'est pas bon » sans jamais vous aider à améliorer.	Oui	Conduite répétée, hostile, sans possibilité de corriger.
Un-e collègue blague sur votre accent une fois.	Non	Incivilité isolée.
Un-e collègue blague sur votre accent chaque jour. Vous avez demandé d'arrêter, il-elle continue.	Oui	Répété, hostile, non désiré, crée milieu néfaste.
Vous vous disputez avec un-e collègue sur un dossier.	Non	Conflit ponctuel, pas ciblé contre vous spécifiquement.
Deux personnes vous disent régulièrement « Tu es moins compétent-e que l'autre équipe ».	Oui	Répété, hostile, atteinte à la dignité.



## Que faire si vous vivez une situation problématique?

### Étape 1 : Documenter les faits

Notez :

- QUI a eu le comportement problématique?
- QUOI exactement (paroles, gestes)?
- QUAND (date et heure)?
- OÙ (lieu, circonstances)?
- QUI l'a vu? (noms des témoins, même s'ils ne sont pas à l'aise à témoigner)

Gardez :

- Messages textes, courriels, preuves écrites
- Notes personnelles (datées, précises)
- Bulletins de paie, documents officiels
- Copie signée de tout avertissement ou document officiel

### Étape 2 : En parler à quelqu'un de confiance

Si vous vous sentez en sécurité :

- Parlez-en à la personne et dites : « Je ne suis pas à l'aise avec ça. Je demande que tu arrêtes. »
- Notez que vous l'avez dit (date, heure, qu'avez-vous dit)

Si vous ne vous sentez pas en sécurité ou que l'arrêt ne fonctionne pas :

- Contactez la personne désignée de votre organisation (RH, gestionnaire de confiance)
- Ou adressez-vous directement à un superviseur en qui vous avez confiance
- Soyez honnête et précis sur les faits

### Étape 3 : Déposer une plainte formelle (dans votre organisation)

Plainte verbale :

- Parlez directement à la personne désignée ou un gestionnaire
- Demandez qu'on documente ce que vous dites (procès-verbal)
- Gardez une copie de ce procès-verbal

OU Plainte écrite :

- Écrivez un courriel ou lettre décrivant les faits (qui, quoi, quand, où, témoins)
- Envoyez à la personne désignée ou à RH
- Gardez une copie de votre envoi

Ce qui doit se passer :

- On vous écoute sans jugement
- On protège votre confidentialité
- On vous assure aucune représaille
- On évalue si c'est du harcèlement (critères légaux)
- On vous tient informé·e des étapes
- On enquête si c'est recevable
- On vous communique les conclusions

### Étape 4 : Plainte à la CNESST (si besoin)

Si la plainte interne ne vous satisfait pas OU si votre organisation n'agit pas, vous pouvez porter plainte à la CNESST (Commission des normes) :

- Délai limite : 45 jours après le dernier incident
- Site : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)
- Téléphone : 1 844 838-0808
- Gratuit et confidentiel

À avoir avec vous :

- Vos notes documentées (faits, dates, témoins)
- Preuves écrites (courriels, messages, avertissements)
- Copie de votre plainte interne (si déposée)



## Ce qu'il vaut mieux éviter

- Signer trop vite une « entente de fin d'emploi » sans la faire vérifier par un syndicat ou un·e avocat·e
- Quitter le travail sans preuves (courriels, photos de messages, copies de documents) – emportez-les légalement avant de partir
- Insulter, menacer ou crier sur la personne en retour (peut vous faire passer pour le fautif ou la fautive)
- Publier la situation sur les réseaux sociaux (démontre un manque de discrétion, peut compliquer votre cas légalement)
- Attendre plus de 45 jours après le dernier incident pour plainte CNESST (délai fatal, vous perdez recours)
- Enquêter vous-même (laisser l'organisation ou la CNESST le faire; votre rôle = documenter les faits)
- Se venger ou chercher à humilier la personne (aggrave votre situation légale)
- Garder le silence trop longtemps (plus on attend, plus c'est difficile à prouver)

## Ressources + liens

### Ressources spécialisées en harcèlement au travail

- [GAIHST](#) (Groupe d'aide et information sur le harcèlement au travail)
- [Juripop](#) (Services juridiques gratuits)

### Ressources en santé psychologique

- [LÉO](#) (Programme CSMO-ÉSAC)
- [Tel-Aide](#) (Soutien psychologique): 514 935-1101
- [Info-Social 811](#) (Consultation gratuite 24/7) : 811, option 2 OU 514 600-1002 / 1 800 263-2266
- [Ordre des psychologues du Québec](#) (OPQ) : 514 738-1881 / 1 800 363-2644

### Ressources en violence sexuelle ou conjugale

- [Info-Aide Violence Sexuelle](#) : 1 888 933-9007
- [SOS Violence Conjugale](#) : 1 800 363-9010
- [CALACS](#) (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)

### Ressources syndicales (si applicable)

- [CSQ](#) (Centrale des syndicats du Québec)
- [CSN](#) (Confédération des syndicats nationaux)
- [FIPEQ](#) (Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec)



Page rédigée dans le cadre d'un projet réalisé grâce au soutien financier du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).