

Harcèlement psychologique

Exemples

Ce qui est du harcèlement psychologique au travail

Harcèlement psychologique à caractère racial

Jean-Marie, un Haïtien d'origine, est empaqueteur dans un entrepôt de distribution de produits alimentaires. Il y travaille avec 12 collègues qui ont tous à peu près la même expérience que lui. Depuis quelque temps, l'un d'entre eux, Marcel, dit constamment des choses qu'on peut qualifier de vexatoires et hostiles à son endroit. Il le fait presque toujours devant leurs supérieurs.

Pointant Jean-Marie du doigt et s'approchant de lui les bras pendants, Marcel a dit haut et fort qu'il y avait « trop d'immigrants » aux alentours. Il a aussi répété à quelques reprises, en prenant bien soin que tous les autres l'écoutent, que Jean-Marie « ne savait même pas écrire ». Il a même déjà lancé à Jean-Marie « qu'un jour il se ferait un noir » et que « même si ce n'est pas écrit sur papier, il devait s'adresser à lui comme s'il était son supérieur ». Les propos de Marcel ont provoqué plusieurs rires et commentaires chez les autres employés de l'entrepôt, ce qui a été très blessant et humiliant pour Jean-Marie. Il s'est senti tout à fait démuni et désemparé devant ce qui lui arrivait et aucun de ses supérieurs n'est intervenu pour faire arrêter Marcel.

Harcèlement psychologique entre 2 gestionnaires



Lorraine est gestionnaire du personnel dans une jeune entreprise de 20 personnes fabriquant des panneaux en polymère pour l'industrie automobile. Les conditions de travail ont toujours été difficiles, mais l'ambiance entre collègues est bonne et Lorraine aime son travail. Tout bascule quand la cousine du patron est nommée directrice de l'atelier. Elle oblige Lorraine à trop surveiller les employés, en allant jusqu'à chronométrer leurs pauses. Elle la rappelle constamment à l'ordre si elle ose chançonner ou rire un peu en travaillant. Elle lui retire certains de ses dossiers et, devant le patron, attribue à Lorraine ses propres erreurs. Quand Lorraine essaie de se défendre, on lui donne un bureau isolé des autres. La directrice manœuvre pour que Lorraine ne soit plus informée et pour qu'elle soit coupée des activités sociales de l'entreprise.

Des erreurs informatiques provoquées par la directrice sont imputées à Lorraine, que son patron en vient à prendre en grippe. Elle se sent négligée par lui et a de plus en plus de difficulté à accomplir la gestion courante des dossiers du personnel. Désespérée devant la dégradation de sa situation au travail et de plus en plus écrasée par la surveillance excessive dont elle est l'objet, elle décide de quitter l'entreprise pour ne pas y laisser sa peau.

Harcèlement psychologique entre 2 collègues

Simon est un comptable qui cherche à être irréprochable en tout, ce qui ne plaît pas à tout le monde. À son arrivée dans un nouveau poste, il est offusqué de découvrir qu'un de ses collègues commet plusieurs irrégularités financières impliquant des sommes d'argent considérables. Craignant d'être dénoncé, celui-ci se met à menacer Simon, et même à falsifier son travail pour faire croire aux autres qu'il nage dans les mêmes eaux que lui. Il détruit des éléments de preuve manuscrits et électroniques qui auraient permis à Simon de se défendre, et répand la rumeur que celui-ci a des problèmes psychologiques qui le rendent imprévisible. Quand Simon l'apprend et lui demande de retirer ses paroles, il le ridiculise et lui répond par une boutade. Simon est déstabilisé. Il se tourne vers ses collègues, mais personne ne veut l'aider. Il est isolé et se sent totalement impuissant. Après plusieurs semaines d'absence, incapable de revenir travailler dans ce milieu, il demande d'être muté dans un autre établissement.

Harcèlement psychologique entre un groupe et une personne



Normand est un mécanicien industriel. Quelques collègues le trouvent trop conformiste et s'amuse à l'induire en erreur sur les lieux de son travail. Souvent, avec la complicité d'employés des autres ateliers, ils s'organisent pour que Normand ne se présente pas dans les bons locaux aux bons moments.

De nature timide, Normand ne sait ni comment réagir ni à qui se fier à l'usine. Ses présences injustifiées dans des départements où il n'a jamais été appelé ou aux réunions où il n'a pas été convoqué, de même que ses retards, ont fini par le détruire peu à peu. Il est constamment l'objet de sarcasmes. Sa réputation de ponctualité, de vigilance au travail et sa crédibilité sont durement touchées.

Normand décide donc de relater les faits à une personne en qui il a confiance. À la suggestion de cette personne, il rencontre son employeur à qui il fait part de tous ces petits faits qui, associés les uns aux autres, permettent d'expliquer bien des choses. L'employeur prend la situation très au sérieux. Il intervient rapidement pour faire cesser le harcèlement.

Harcèlement sexuel lors d'une fête de Noël

Chantal travaille comme serveuse dans un resto-pub de Montréal depuis bientôt 2 ans. À l'occasion de Noël, les propriétaires ont organisé une fête durant laquelle des activités étaient prévues, dont un échange de cadeaux à connotation érotique. Bien qu'en désaccord avec l'idée, Chantal a participé à l'échange et apporté un ensemble à fondue. Différents cadeaux ont été déballés, dont une paire de menottes que certains ont voulu utiliser pour s'amuser. Steve, l'un des patrons assis à la même table que Chantal, décide dans l'euphorie de lui passer les menottes. Chantal se retrouve alors les mains attachées derrière le dossier de sa chaise, et Steve baisse la fermeture éclair de son chandail. Elle lui dit immédiatement et fermement : « Steve, non ! » Elle tente de se défaire de son emprise, mais Steve la retient d'une main et, de l'autre, prend des glaçons qu'il introduit dans son soutien-gorge en touchant ses seins. Une collègue intervient alors et somme Steve de la détacher et d'arrêter. En état de choc, Chantal quitte précipitamment la soirée.

Au travail la semaine suivante, Steve tente de s'expliquer en disant qu'il avait trop bu et demande à Chantal de ne pas parler à sa conjointe de ce qui s'est passé. Chantal reste dégoûtée du comportement de son patron et se dit que demeurer à son emploi revient à banaliser ses gestes. Elle suffoque rien

qu'à l'idée d'être supervisée dans son travail par son agresseur. Elle démissionne donc et porte plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail.

La conduite de cet employeur a été sanctionnée, et ce, même si l'incident s'est déroulé en dehors des heures de travail. L'employeur est obligé, en effet, de prendre des moyens raisonnables pour s'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement dans son entreprise. Cela concerne aussi les activités sociales liées au travail, comme la fête de Noël.

Un seul épisode de conduite grave



Manon travaille comme vendeuse dans une bijouterie depuis un peu plus d'un an. Elle y côtoie 4 autres employées et leur patronne, Simone, qui est propriétaire de la bijouterie. Manon a toujours eu de bonnes relations avec elles, jusqu'à ce que surviennent quelques escarmouches avec sa collègue Lucie.

La situation s'est détériorée quand Manon a appris que Lucie parlait souvent dans son dos. Simone a tenté de diminuer les tensions entre les deux en les convoquant à une rencontre dès le lendemain matin. Pendant la réunion, chacune a été invitée à exposer son point de vue sur la situation. Quand est venu le tour de Lucie, elle a tenu des propos désobligeants envers Manon et a eu une attitude très agressive et provocante. Elle a accusé Manon d'avoir ruiné sa fin de semaine et lui a dit, en hurlant, qu'elle devrait démissionner pour le bien de toutes et de l'entreprise. Simone n'a eu aucune réaction et n'est intervenue d'aucune façon, laissant Lucie libre de dire tout ce qu'elle voulait et, de surcroît, sur un ton et d'une manière complètement inappropriés.

Pendant cette réunion, il ne fait aucun doute que Manon a été victime d'une charge verbale d'une violence absolument intolérable dans un milieu de travail. Simone avait l'obligation d'intervenir de manière proactive pour protéger l'intégrité et la dignité de Manon, mais elle ne l'a pas fait. Manon a dû prendre quelques jours de repos, car elle craignait de retourner au travail et d'avoir à affronter Lucie sans le soutien de sa supérieure ou d'un professionnel externe.

Harcèlement psychologique basé sur l'orientation sexuelle

Jean-Pierre fait partie d'une équipe de représentants commerciaux formée de cinq hommes et d'une femme travaillant au sein de l'entreprise ABC inc. La mise en marché de nouveaux produits a amené cette entreprise à recruter trois autres représentants commerciaux, dont Matys qui est l'un deux.

Au cours de sa première journée de travail, Matys, qui porte une boucle d'oreille sertie d'un petit diamant et des vêtements très tendance, croise Jean-Pierre à la pause-café. Ce dernier lui demande s'il portera un collier demain et, pourquoi pas, une jupe après-demain. Dans les jours qui suivent, Jean-Pierre lui dit clairement qu'il ne l'invitera pas au 5 à 7 du jeudi, car c'est une sortie entre « gars » seulement.

Quelques semaines après son entrée en fonction, Matys apprend au hasard d'une conversation avec une employée du Service du marketing qu'une entreprise importante ouvrira bientôt quelques succursales dans le territoire qu'il dessert et que la représentation a été confiée à Jean-Pierre. Son supérieur admet qu'il n'a malheureusement pas eu le temps de lui en parler et finit par lui dire que, s'il a fait ce choix, c'est parce qu'il ne dégage pas suffisamment une image « combative », bref que son image ne passera pas.

Les semaines s'écoulent. À l'occasion d'une réunion des représentants commerciaux, Matys apprend devant tous ses collègues que c'est William, plutôt que lui, qui accompagnera Daniel dans un salon d'affaires qui se tiendra à New York. Tous savent que la vraie raison de ce changement est que Daniel a insisté pour ne pas voyager avec Matys, car il craignait d'être identifié comme un « gai ».

Avec le temps, les allusions et les attaques blessantes se sont multipliées de la part des collègues. Des employés d'autres services ont même commencé à l'éviter : toutes sortes de rumeurs courent maintenant à son sujet. Matys cherche désormais activement un autre emploi où son orientation sexuelle sera respectée.

Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique au travail

Droit de gérance



Mathilde et Xavier sont réceptionnistes dans une clinique vétérinaire. Xavier compte quelques mois d'ancienneté de plus que Mathilde. Mais, il y a 2 mois, Mathilde a été promue chef d'équipe des réceptionnistes. Elle est désormais responsable de l'embauche, de l'évaluation et de la sanction de ces salariés, y compris Xavier.

Celui-ci a porté plainte à la Commission des normes du travail, prétendant que Mathilde le harcèle psychologiquement depuis un mois. Acceptant difficilement qu'elle ait été promue et n'ayant plus le cœur à l'ouvrage, il a été négligent dans l'exécution de ses tâches et est arrivé souvent en retard. Mathilde a donc dû le rappeler à l'ordre quelques fois, en vain. Après lui avoir demandé à maintes reprises de s'amender, elle a même dû le sanctionner en le suspendant sans salaire pour une journée.

L'attribution des tâches, leur évaluation et la décision de sanctionner un employé ne constituent pas du harcèlement psychologique. La gestion de la discipline, du rendement ou de l'absentéisme, l'application des sanctions et même le congédiement hypothétique de Xavier sont seulement, ici, l'exercice légitime du droit de gérance.

Conflits de travail

Claire et Louise travaillent dans la même équipe depuis plusieurs mois. Récemment, Claire a été nommée responsable d'un projet de construction d'un nouveau bâtiment. Louise n'accepte pas cette nomination. Son comportement a changé à l'égard de Claire et elle lui a laissé entendre que c'est elle qui aurait dû avoir cette responsabilité. Elle limite sa collaboration au projet et ne parle plus du tout à Claire. Les relations sont tendues entre les deux et il y a de sérieux problèmes de communication. La situation risque de dégénérer en harcèlement psychologique si rien n'est fait pour régler le conflit.

Stress lié au travail



Mathieu travaille comme analyste en informatique depuis plus de 5 ans dans la même entreprise. Son directeur lui propose d'être chef de département. Mathieu devra gérer une équipe, même s'il n'a pas d'expérience en gestion. Malgré cela, il accepte la promotion. Tout semble bien aller au début. Ce n'est qu'au bout d'un certain temps qu'il se met à douter de ses compétences et de ses aptitudes à motiver son personnel. Il a beaucoup de mal à gérer le stress lié

à ses nouvelles responsabilités. Ce stress lui cause même des malaises physiques et psychologiques : maux de tête, insomnie, angoisse. Son directeur le rencontre régulièrement pour faire le point et lui offrir son aide, s'il en a besoin. Il n'y a rien de menaçant ou d'humiliant dans ces interventions fréquentes, qui ont pour seul but de l'aider dans ses nouvelles responsabilités. Mais Mathieu ne les apprécie pas. Cette situation ne doit pas être confondue avec un cas de harcèlement psychologique.

Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles

Jean-Guy a plus de 50 ans et travaille dans une imprimerie. Depuis plusieurs mois, son employeur a commencé à introduire des ordinateurs pour réaliser plus efficacement le travail et pour augmenter la productivité. Les tâches ont donc été révisées. Ayant manifesté une forte résistance au changement, Jean-Guy a été l'un des derniers à suivre la formation. Maintenant, il n'a plus le choix. Il doit accomplir ses nouvelles tâches avec un ordinateur. Cette situation lui demande beaucoup d'efforts et de concentration, mais elle ne constitue pas du harcèlement.