

**La prévention du harcèlement
psychologique en milieu de travail: une
intervention en lien avec les exigences de
la Loi sur les normes du travail**

JASP 2007

*Luc Bhérier
Médecin-conseil et
« médecin responsable » en SAT
22 novembre 2007*

Objectifs

- Présenter un exemple d'intervention préventive, en santé mentale au travail (SMT) en l'occurrence, fondée sur :
 - La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
 - La Loi sur les normes du travail (LNT)
 - La Charte d'Ottawa en promotion/prévention
 - L'état des connaissances

Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1) (1979)

- l'employeur doit (notamment) :
 - Article 51,3° : s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
 - Article 51,5° : utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;
 - Contraintes psychosociales liées à l'organisation du travail ne sont pas exclues

Une loi c'est bien...

Deux est-ce mieux ?

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (L.R.Q., chapitre N-1.1) (2004)

article 81.19. *Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.*

*L'employeur **doit** prendre les **moyens raisonnables** pour **prévenir** le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire **cesser**.*

Charte d'Ottawa en promotion-prévention (1986)

Basée sur trois stratégies fondamentales:

- sensibiliser à la santé pour créer les conditions essentielles à la santé («advocate»)
- conférer à tous des moyens de réaliser pleinement leur potentiel de santé («enable»); et
- servir de médiateurs entre les différents intérêts présents dans la société en vue d'atteindre la santé («mediate»)

Stratégies soutenues par cinq domaines d'actions prioritaires :

1. Élaborer une politique publique saine
2. Créer des milieux favorables à la santé
3. Renforcer l'action communautaire pour la santé
4. Acquérir des aptitudes individuelles, et
5. Réorienter les services de santé



formation



formation



recherche



opération
internationale

Avis scientifique sur les mesures efficaces en promotion de la santé mentale et en prévention des troubles mentaux

Geneviève D'Amours, Julie Poissant


Conseillères scientifiques, INSPQ

Johanne Laverdure

Coordonnatrice scientifique, INSPQ

Octobre 2007

Institut national
de santé publique

Québec 

2b. Interventions de promotion de la santé mentale et de prévention des troubles mentaux en milieu de travail

Approches organisationnelles

Niveau d'évidence : ①

Niveau d'efficacité : 👍

Description : Approches visant l'organisation du travail, modes de communication, approches participatives de prise de décisions.

Effets : ↓ épuisement professionnel, de détresse psychologique, plaintes liées à la santé et à l'absentéisme. Évidences **limitées**.

Recommandations : Mesure **intégrée** au PNSP. **À consolider**.



information

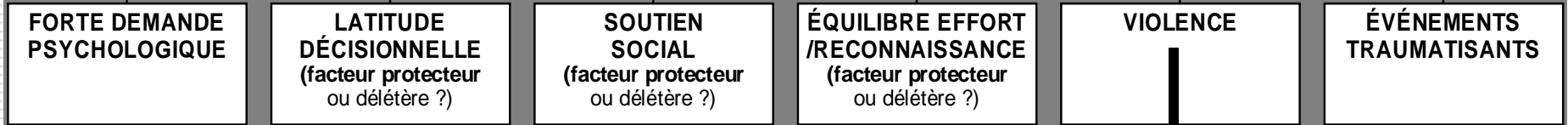
En santé au travail (LSST),

- Le *programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE)* s'inscrit-il dans ces stratégies, ces objectifs et ces actions?
 - Le PSSE : un plan d'action élaboré et mis en application sous la responsabilité du *médecin responsable*
 - Centré sur les priorités retenues **avec** les représentants de l'employeur et des travailleurs
 - Objectifs (SMT) de **prévention primaire**, secondaire et **tertiaire**
 - Fondé en SMT + particulièrement sur : **appropriation de ses pouvoirs, équité, rigueur scientifique, transparence**

Santé mentale et organisation du travail :

- ❑ des déterminants bien documentés
 - Charge cognitive
 - Reconnaissance
 - ❑ Verticale
 - ❑ horizontale
 - Soutien social
 - ❑ Vertical
 - ❑ horizontal
 - Violence
 - ❑ Interne —> harcèlement
 - ❑ Externe
 - précarité

La santé mentale en milieu de travail : DÉTERMINANTS ET AXES D'INTERVENTION



Facteurs propices à l'émergence de comportements violents entre membres d'une même organisation de travail

- facteurs organisationnels
 - intensification du travail
 - faiblesse de l'autorité hiérarchique
 - précarisation du lien d'emploi
- éléments culturels
 - banalisation ou négation du harcèlement psychologique
 - tolérance aux incivilités
 - iniquité ou injustice

Vézina, M et Dusseau J. Au-delà de la relation « bourreau-victime » dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail, PISTES; 2005; 7(3).

Moyens raisonnables?

Centrés sur l'organisation:

-D'abord le partage d'une définition claire

«81.18. Pour l'application de la présente loi, 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.

Conduite grave.

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.»

Moyens raisonnables...

S'ajoutent notamment (**organisation**):

□ en amont

1. Politique de prévention du harcèlement
2. Recentrage de l'autorité et de ses devoirs
 1. Tolérance aux incivilités
 2. Équité et justice
3. Plan de communication (définition et décisions...)

□ en aval

1. Se plaindre : qui ? Comment ?
2. L'enquête
 1. **procédure nécessaire**
 2. formation des enquêteurs («primum non nocere»)

Moyens raisonnables...

Centrés **sur les individu** : formation/information

- collaboration
- communication
 - Définition
 - Démarches et objectifs poursuivis par l'organisation
 - Politique et procédure(s) convenues
 - Conséquences découlant de comportements inappropriés, le cas échéant
 - sur ce qu'il faut faire et éviter de faire...
 - Etc.
- Formation
 - gestionnaires : équité/justice, respect, exercice de l'autorité
 - travailleurs : respect des autres, mécanismes en place, collaboration, conséquences ...

conclusion

- ❑ La LSST : un ancrage solide à portée générale pour l'ensemble des contaminants et contraintes (chimiques, physiques, biologiques, ergonomiques et **psychosociales**)
- ❑ La LNT : une amarre solide pour une **première intervention en SMT** auprès d'une organisation de travail car :
 - ❑ La nécessité d'agir est inscrite dans un texte de loi
 - ❑ Le PSSE : un plan d'action pour soutenir la définition, l'implantation et l'évaluation de «moyens raisonnables» pour prévenir le harcèlement

conclusion

- ❑ La seule chose à ne pas faire : ne rien faire
- ❑ Il y a plusieurs manières de bien faire pour contribuer à la gestion du risque professionnel

Objectifs de la demi-journée

- ❑ Préciser les caractéristiques d'une intervention efficace en prévention et promotion de la santé en milieu de travail.
- ❑ Démontrer, par des exemples québécois, l'importance d'intégrer les initiatives de prévention et de promotion de la santé dans les pratiques organisationnelles.

Merci !