**LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

 **– SELON LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT) – CONSISTE EN 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. (ARTICLE 81.18 LNT)**

**Comportements pouvant constituer du harcèlement psychologique**

Communication :

* Empêcher la personne de s’exprimer
* Ne pas considérer les opinions de la personne
* Interrompre constamment la personne
* Interdire à la personne de parler aux autres
* Menacer la personne

Isolement de la personne :

* Nier sa présence
* Ne plus lui parler
* L’éloigner
* Ne pas l’intégrer dans un groupe

Déconsidération de la personne :

* Répandre des rumeurs à son sujet
* La ridiculiser
* L’humilier
* L’injurier
* La harceler sexuellement
* Médire d’elle
* Prétendre qu’elle a des problèmes mentaux
* Lui imposer un travail humiliant
* La dénigrer devant les autres
* La déstabiliser : se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de ses convictions
* Faire des allusions désobligeantes à son sujet

Discréditer le travail de la personne :

* Ne plus lui donner des tâches à réaliser
* Simuler des fautes professionnelles
* Lui donner des tâches pour lesquelles elle n’a pas les ressources ou les compétences
* Évaluer son travail de manière blessante ou inéquitable
* Lui donner des tâches en bas de ses compétences

**Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique**

1 – Exercice normal du droit de gérance : sans abus, sans discrimination.

2 – Les conflits entre personnes ne constituent pas du harcèlement, mais ils doivent être bien gérés et résolus.

3 – Stress vécu au travail : il n’y a pas besoin d’être harcelé pour être stressé au travail. Mais certains facteurs de stress peuvent favoriser le harcèlement : surcharge de travail, changement organisationnel, favoritisme dans la gestion, compétition excessive, etc.

4 – Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles : ces conditions, lorsqu’elles sont justifiables et affectent tout le personnel de façon non arbitraire, ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Attention : Ces points ne constituent pas du harcèlement, mais peuvent être des éléments qui déclenchent des situations de harcèlement dans les cas d’abus.

**Conséquences du harcèlement psychologique**

Humaines :

* Détérioration de la santé physique ou psychique (dépression, troubles d’adaptation, détresse psychologique élevée, syndrome de stress post-traumatique)
* Difficultés professionnelles allant jusqu’à la perte d’emploi
* Pertes financières
* Difficultés familiales ou conjugales
* Lésions professionnelles, invalidités et même suicides

Organisationnelles :

* Perte de productivité
* Perte d’intérêt envers le travail
* Diminution de la qualité du travail, augmentation des risques d’erreur

Si la situation perdure :

* Perte de confiance envers l’employeur
* Dommages à la réputation de l’entreprise
* Augmentation de l’absentéisme, du taux de roulement du personnel
* Augmentation de coûts légaux, du versement de compensation financière
* Augmentation des primes d’assurance

Sociales :

* Répercussions de la perte de productivité
* Augmentation des coûts sociaux liés à la santé et aux médicaments, etc.

Droits et obligations des salariées et salariés

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. (article 81.19 LNT)

Droits et obligations de l’employeur

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. (article 81.19 LNT)

(L’ignorance de l’employeur d’une situation de harcèlement ne saurait en soi l’exonérer.)