

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT: WHAT IT IS AND WHAT TO DO

Psychological harassment is becoming a common reason why members file grievances, and there is a harassment component in many of the union's ongoing grievances. Quebec is one of the few jurisdictions with a formal [law against psychological harassment](#).

The most common situation is a supervisor harassing his/her employee, but psychological harassment can also occur between colleagues of the same level, between a group of staff against a single employee, or even an employee against his/her supervisor. Harassment can also come from people outside the workplace, such as customers, students, or suppliers.

If left unchecked, the harassed employee can rapidly become physically and mentally affected, with dire effects on his/her family and friends. Drug and alcohol dependency may result. Many members end up on short- or long-term disability as a result of psychological harassment. Their colleagues may feel terrorized and stressed out in turn, creating low morale in the workplace. This is a workplace threat as harmful and dangerous as hazardous chemicals or falling objects.

What is psychological harassment?

Psychological harassment is [vexatious behaviour](#) in the form of repeated conduct, verbal comments, actions or gestures:

- that are hostile or unwanted;
- that affect the employee's dignity or psychological or physical integrity;
- that make the work environment harmful.

It is bullying and intimidation, behaviour that seeks to demean or harm someone. The harasser may seek to belittle or discredit the victim, isolate the victim or put him/her down in front of work colleagues. The harassment may take the form of threats or humiliation.

Psychological harassment can also include other kinds of illegal abuse: racism, sexual harassment, discrimination based on sexual orientation, age, mobility, etc.

What is NOT psychological harassment?

Management right to correct an employee's work or discipline an employee is not harassment. Personality conflicts between staff members is not necessarily harassment, although such a situation has the potential to degenerate into harassment. An employee adjusting to new working conditions or responsibilities may experience stress, but this does not constitute psychological harassment.

McGill University as the employer (and by extension, managers as employer representatives) has the duty to prevent psychological harassment and stop it when it occurs.

What should I do if I believe I am the victim of psychological harassment?

Under Quebec law, the deadline for filing a complaint is **90 days from the date of the latest incident**.

In addition, since you are a union member, the appropriate process to file a complaint is via the union grievance process. Your first step is to contact a [steward](#) to assist you during this process.

The union strongly advises AGAINST using McGill's Psychological Harassment Procedure (read article [here](#)).

If you believe you are the target of psychological harassment, start by keeping journal of incidents. Using a table format, keep a record of each incident by noting the following:

1. Date and time;
2. Location;
3. Who are people involved;
4. What happened (overall context, actions, statements, reactions, tone of voice, gestures, facial expressions, etc.) *N.B. Keep it dispassionate and factual;*
5. How it affected you: your feelings (anger, hurt, fear, humiliation, isolation, offense), your physical reactions (shortness of breath, trembling, elevated heartbeat, sweating), etc.
6. Witness(es), if any;
7. Other proof or documentation of incident, such as emails, documents.

For further reading:

<http://www.educaloi.qc.ca/en/capsules/psychological-harassment-workplace>

<http://www.psychologicalharassment.com/psychological-harassment-at-work.htm>

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : DÉFINITION ET COMMENT Y FAIRE FACE

Le harcèlement psychologique devient de plus en plus un motif courant pour lequel les membres déposent des griefs, et dans plusieurs des dossiers de griefs déjà déposés au syndicat, il y a un élément de harcèlement. Le Québec est l'une des rares juridictions avec une [loi formelle contre le harcèlement psychologique](#).

La situation la plus courante est celle d'un superviseur qui harcèle son employé(e), mais le harcèlement psychologique peut également se produire entre des collègues de même niveau, entre

un groupe du personnel contre un seul employé, ou même un employé contre son superviseur(e). Le harcèlement peut également provenir des personnes en dehors du lieu de travail, tels que les clients, les étudiants, ou les fournisseurs.

Si rien n'est fait, l'employé harcelé peut rapidement subir des conséquences physiques et mentales, avec des effets néfastes sur son entourage. Des dépendances aux drogues ou à l'alcool peuvent en résulter. De nombreux membres sont partis en congés d'invalidité de court ou de long terme à la suite du harcèlement psychologique. Leurs collègues peuvent se sentir terrorisés et stressés à leur tour, créant ainsi une baisse de moral au travail. Le harcèlement psychologique est une menace au lieu de travail aussi nocif et dangereux que les produits chimiques dangereux ou la chute des objets.

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?

Le harcèlement psychologique au travail est une [conduite vexatoire](#) qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- qui sont hostiles ou non désirés
- qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
- qui rendent le milieu de travail néfaste.

C'est de l'intimidation, un comportement qui cherche à rabaisser ou à nuire à quelqu'un. Le harceleur pourrait tenter de dévaloriser ou discréditer la victime, l'isoler ou la dénigrer devant ses collègues de travail. Le harcèlement peut prendre la forme de menaces ou de l'humiliation.

Le harcèlement psychologique peut également inclure d'autres types d'abus illégaux: le racisme, le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge, la mobilité, etc.

Quels comportements ne sont pas du harcèlement psychologique?

Le droit gestionnaire de corriger le travail d'un employé ou discipliner un employé n'est pas du harcèlement. Les conflits de personnalité entre les membres du personnel ne sont pas forcément du harcèlement, même si une telle situation a le potentiel de dégénérer en harcèlement. Un employé qui est en train de s'adapter aux nouvelles conditions ou responsabilités de travail peut éprouver du stress, mais cela ne constitue pas du harcèlement psychologique.

L'Université McGill, l'employeur (et par extension, les gestionnaires en tant que représentants de l'employeur) a le devoir de prévenir le harcèlement psychologique et de l'arrêter quand il se produit.

Que dois-je faire si je crois être victime de harcèlement psychologique?

En vertu du droit québécois, la date limite pour déposer une plainte est de **90 jours à compter de la date du dernier incident**.

En outre, puisque vous êtes membre d'un syndicat, le processus approprié pour déposer une plainte est par l'intermédiaire du processus de règlement des griefs du syndicat. Votre première étape consiste à contacter un(e) [délégué\(e\) syndical\(e\)](#) pour vous aider pendant ce processus.

Le syndicat déconseille fortement de faire appel à la Politique sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination de l'Université McGill (lire l'article [ici](#)).

Si vous croyez être la cible de harcèlement psychologique, commencez par tenir un carnet des incidents. En utilisant un tableau, tenez un registre de chaque incident en notant les informations suivantes:

1. La date et l'heure;
2. Le lieu où l'incident s'est produit;
3. Qui sont les personnes impliquées;
4. Un récit de ce qui s'est passé (le contexte global, les actions, les déclarations, les réactions, le ton de la voix, les gestes, les expressions du visage, etc.) *NB Gardez un ton objectif et factuel;*
5. Comment cela vous a affecté: vos sentiments (la colère, la peine, la peur, l'humiliation, l'isolement, l'indignation), vos réactions physiques (l'essoufflement, les tremblements, le rythme cardiaque élevé, la transpiration), etc.
6. Identité des témoin(s), le cas échéant;
7. Autre preuve de l'incident ou de la documentation, comme des courriels, documents.

Pour en savoir plus:

<http://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail>

<http://www.psychologicalharassment.com/psychological-harassment-at-work.htm>