

Risques psychosociaux Harcèlement au travail

Descriptif du risque

Les risques psychosociaux (RPS) sont des facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations interpersonnelles et à l'environnement professionnel qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale et physique des travailleurs. Ils englobent des situations telles que le stress, le harcèlement, les violences, et l'épuisement professionnel, et peuvent être liés à des problèmes d'organisation, de relations ou de conditions de travail.

La CNESST a déterminé que les risques psychosociaux font partie des risques prédominants dans sa planification 2024-2027, soit le harcèlement, l'exposition à un événement potentiellement traumatique ou la violence (physique ou psychologique incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel).

Le harcèlement au travail, que ce soit psychologique, sexuel ou du cyberharcèlement, n'est pas toléré dans les milieux de travail. Il peut avoir des conséquences graves. Les travailleuses et travailleurs ont le droit de travailler dans un milieu de travail sain.

Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Du harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre gestionnaires, entre collègues, entre gestionnaire et membre du personnel. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

Il importe de distinguer le harcèlement psychologique des situations découlant de la gestion normale du travail. Bien que ces situations suivantes puissent être source de tension ou d'insatisfaction, elles ne sont pas considérées comme du harcèlement en elles-mêmes. Ainsi, les conflits de personnalités, les conflits de travail, les problèmes organisationnels, la gestion des horaires, les avis disciplinaires, l'application d'une gradation de sanctions ou le refus d'une promotion ne constituent pas, en soi, du harcèlement lorsqu'ils sont exercés de façon raisonnable, respectueuse et dans le cadre des responsabilités de gestion.

Secteur(s) concerné(s)

Tous les secteurs et services, dont les travailleurs, ainsi que les travailleurs en télétravail.

Activité(s) concernée(s)

Les risques psychosociaux ne sont pas directement liés aux activités, mais plutôt à des composantes clés de l'organisation du travail, au contexte et aux mesures de prévention en place. L'UQTR tient compte des priorités émises par la CNESST, soit le harcèlement, la violence et l'exposition à un événement potentiellement traumatique.

Effet(s) sur la santé

Les risques psychosociaux peuvent entraîner diverses conséquences sur la santé psychologique et physique. Troubles musculosquelettiques, isolement social, épuisement professionnel, stress, conduites addictives, etc. Détresse psychologique : Les signes et les symptômes peuvent être de quatre ordres : physiques, cognitifs, émotifs et comportementaux.

Pour ce qui est du harcèlement au travail plus précisément, la CNESST répertorie des répercussions sur les individus ainsi que sur l'organisation.

Sur les individus : Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel sur les individus peuvent être graves. La personne qui subit du harcèlement n'est pas la seule à en ressentir les effets. Ses proches et les témoins de la situation en souffrent aussi et en subissent les répercussions. Même la personne qui harcèle peut vivre la situation difficilement.

Sans une intervention appropriée, les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel peuvent causer, par exemple :

- des problèmes de santé physique ou psychologique, comme l'anxiété, les difficultés d'adaptation, la dépression
- des problèmes de consommation, l'alcoolisme ou la toxicomanie
- des difficultés professionnelles, voire une perte d'emploi
- des pertes financières importantes
- des difficultés familiales ou conjugales
- des absences et des invalidités

Sur l'organisation : L'ensemble de l'organisation peut aussi subir les conséquences du harcèlement. Pour l'entreprise, les conséquences peuvent être, par exemple :

- une perte de productivité,
- une perte d'intérêt et d'engagement des membres du personnel dans leur travail,
- une diminution de la qualité des services,
- une augmentation du risque d'erreur,
- une augmentation de l'absentéisme ou du roulement de personnel.

Mesure(s) de prévention

Toujours privilégier les mesures de prévention les plus efficaces selon la hiérarchie de contrôle des risques de la CNESST. Lorsque l'élimination est impossible, réduisez au maximum les risques en combinant plusieurs

mesures. Les mesures de prévention doivent toutefois être adaptées à la situation, puisque certaines ne sont pas toujours applicables ou pertinentes dans tous les contextes.

Élimination à la source : S.O.

Remplacement : Utiliser un milieu plus sécuritaire afin d'effectuer la tâche. Mise en place de mesures de protection selon les besoins, la situation et les recommandations émises par le BPTP ou autres instances valides.

Contrôle technique : Surveillance et prévention en tout temps du service de prévention et de protection. Accessibilité aux services du bureau de prévention et traitement des plaintes.

Signaux : Surveillance par caméras de sécurité. Présence d'agents de sécurité en uniforme et facilement identifiables. Présence du BPTP et communication lors des accueils de nouveaux employés de la politique institutionnelle visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité. Accessibilité sur le portail employé et sur le site du BPTP de la politique institutionnelle visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.

Mesures administratives : Accessibilité à un programme d'aide aux employés et à la famille. Mise à jour et communication de la politique institutionnelle visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité en juin 2026. Accessibilité aux services du Bureau de prévention et de traitement des plaintes qui a pour rôle d'accueillir, soutenir et conseiller toute personne qui fait appel à ses services en lien avec la [Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité \(PDF\)\(nouvelle fenêtre\)](#). Dans un climat de confiance et de confidentialité, il offre notamment :

- Des rencontres individuelles afin d'évaluer la nature d'une situation rencontrée et des conseils sur les stratégies à adopter;
- De l'information sur les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire en vertu de la Politique;
- Des conseils et de l'accompagnement;
- Des démarches de résolution à l'amiable;

Moyens et équipements de protection individuelle ou collective : S.O

Les mesures présentées ci-dessus constituent des exemples parmi d'autres et ne représentent pas une liste exhaustive.

Liste des actions

Action	Fréquence ou échancier	Responsable
Service du bureau de prévention et de traitement des plaintes	En tout temps	BPTP

• Rencontres individuelles afin d'évaluer la nature d'une situation rencontrée et des conseils sur les stratégies à adopter; • Information sur les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire en vertu de la Politique; • Des conseils et de l'accompagnement; • Des démarches de résolution à l'amiable; • Réception et traitement des plaintes de manière impartiale, indépendante et confidentielle.		
Politique en matière de santé mentale étudiante	2024	Conseil d'administration
Politique sur la santé et la sécurité en milieu de travail et d'études	En révision	VRDHO, BPTP
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion	2022	Conseil d'administration
Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	2023	Conseil d'administration
Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité	2011, amendé 2014	Conseil d'administration
Sensibilisation pour le volet harcèlement sexuel : 4 formations en ligne sous forme de capsules. Sujets : • Prévenir et combattre les VACS • Les relations de pouvoir et le consentement sexuel • Les relations pédagogiques ou d'autorité et le consentement sexuel en milieu universitaire	Depuis 2022, disponible en tout temps	SDHO
Pour le volet prévention et santé psychologique : Formation Sentinelle	Depuis 2013 (volontaire)	SDHO
Sensibilisation et prévention pour les violences à caractère sexuel: Formation témoin actif (VACS)	En continu (volontaire)	SDHO, SAE
Alerte UQTR – signalement et urgences (signal de détresse)	Depuis 2025, disponible en tout temps	SPP
Programme d'aide aux employés et à la famille, dont le soutien en santé psychologique	En tout temps	SRH
Logigramme d'intervention en situation d'incivilité, harcèlement, discrimination	Depuis 2023, disponible en tout temps	BPTP
Comité paritaire en santé mieux être	2025 (6x année)	SDHO

Questionnaire organisationnel portant sur la santé mieux-être des travailleurs (incluant des RPS et des indicateurs sur le harcèlement, la violence et le conflit)	2025 Mesure prévue aux 2 ans	SDHO
Comité institutionnel en santé et sécurité	2025	Employeur, syndicat
Capsule sur la cybercivilité en milieu de travail ou d'étude à l'UQTR	2021- disponible en tout temps	BPTP
Capsule sur la cyberimpulsivité en milieu de travail ou d'étude à l'UQTR	2021- disponible en tout temps	BPTP
Outil autoportant pour mener une conversation difficile	2022- disponible en tout temps	BPTP
Capsule de formation : artisans d'un milieu de travail et sains	Disponible en tout temps	BPTP
Conférence sur la santé et le mieux-être au travail offert aux membres du personnel	Mai 2025	SDHO
Formation pour les gestionnaires en prévention et en gestion des écarts : Responsabiliser et mobiliser les employés en écart : encadrer avec impact	Mai 2025	SDHO
Formation pour les gestionnaires : <i>Les risques psychosociaux au travail : les connaître, les comprendre et se mettre en action</i>	17 nov. 2025	SDHO
Formation pour les membres du personnel : <i>Les risques psychosociaux au travail : les connaître, les comprendre et se mettre en action</i>	2025	SDHO
Groupe de travail et atelier réflexif par groupe d'emploi pour identifier des pistes d'actions permettant de réduire les facteurs de risques psychosociaux présents dans leur travail.	2025-2026	SDHO
Ajout du plan de prévention-volet fiches RPS sur le site web SMET et en faire la promotion auprès de nos membres du personnel	2026	SDHO
Rencontrer la conseillère en santé psychologique de la CNESST pour en apprendre davantage sur les attentes de la CNESST quant au plan de prévention et les RPS	Octobre 2025	SDHO
Atelier participatif au choix pour promouvoir l'équilibre occupationnel destiné aux employés, aux gestionnaires et aux employeurs	Janvier 2026	Clinique universitaire en ergothérapie
Mise en œuvre de pistes d'action institutionnelles issues des ateliers de travail par groupe d'emploi portant sur la civilité.	2026-2027	SDHO, CSME