



Un milieu de travail sans harcèlement est un droit pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. À cet égard, les employeurs doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, la faire cesser. Ils doivent notamment mettre en place et rendre disponible une politique en matière de prévention et de traitement des plaintes.

Ce document vise à soutenir la prise en charge du risque de harcèlement en milieu de travail. La démarche de prévention consiste à identifier, corriger et contrôler ce risque dans le milieu de travail. Les mesures citées dans ce document ne sont pas exhaustives. C'est donc au milieu de travail (employeurs, gestionnaires, comité SST, représentant SST ou agent de liaison, et individus) que revient la responsabilité de convenir, ensemble, des mesures à mettre en place.

Harcèlement psychologique ou sexuel

DÉFINITION

C'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 pour la personne

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

Des comportements d'incivilité tolérés peuvent mener à du harcèlement psychologique.

GESTES CLÉS

EMPLOYEUR

- Établir une politique en prévention du harcèlement psychologique et sexuel
- Établir des procédures de déclaration, d'enquête et d'analyse pour ces situations
- Faire connaître la politique à l'ensemble du personnel
- Intervenir et faire cesser toute situation d'incivilité ou de harcèlement
- Former les gestionnaires sur la gestion des conflits, la prévention de l'incivilité et du harcèlement

GESTIONNAIRE

- Prendre connaissance de la politique en prévention du harcèlement
- Développer ses compétences en prévention de la gestion de conflits pour intervenir efficacement
- Reconnaître les comportements d'incivilité et de harcèlement et intervenir pour les faire cesser
- Offrir de la formation à l'équipe sur la prévention de l'incivilité et du harcèlement
- Établir un code de civilité avec l'équipe CLÉS (suite)
- Soutenir l'employé présumé victime de harcèlement
- Encourager les comportements de civilité et de politesse dans l'équipe



AIDE-MÉMOIRE RISQUES PSYCHOSOCIAUX – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

GESTIONNAIRE (SUITE)

- Être disponible et à l'écoute des employés
- Être un modèle de civilité et de bienveillance
- Consulter une ressource spécialisée, au besoin, pour changer des comportements qui s'avèrent néfastes pour les employés

INDIVIDU

- Prendre connaissance de la politique en prévention du harcèlement
- Agir avec civilité et bienveillance
- Éviter le commérage ou la médisance
- Tenter de résoudre les malentendus
- Reconnaître ses comportements d'incivilité et s'en excuser auprès de la personne concernée
- En cas d'incivilité, et si c'est possible seulement, discuter de la situation avec la personne concernée et prévoir des solutions
- Dénoncer les situations d'incivilité ou de harcèlement
- Participer aux activités de formation en prévention de l'incivilité et du harcèlement

*Cette catégorie peut inclure un travailleur, un collègue, un représentant syndical, un membre d'un comité en santé et sécurité du travail, un agent de liaison ou un représentant en santé et sécurité.

RÉFÉRENCES

CNESST. (s.d.). Harcèlement au travail.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail>

CNESST. (s.d.). Harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>

Ce document a été inspiré de la fiche de l'ASSTSAS et de la CNESST.

MultiPrévention n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés dans cette fiche. Toute reproduction est autorisée pourvu que la source soit mentionnée.