

Le harcèlement  
psychologique et  
sexuel au travail

Parlons-en

## Plan de la présentation

- Les conséquences du harcèlement psychologique et sexuel
- Ce que la loi dit
- Les multiples visages du harcèlement psychologique et sexuel
- Le droit de gérance de l'employeur
- Des situations à risque
- Les clés de la prévention
- Des outils pour prévenir

## Les conséquences du harcèlement psychologique et sexuel

- Une baisse de motivation et de l'estime de soi
- Une détérioration de la santé physique ou psychologique
- Une augmentation de l'absentéisme
- Davantage de risques d'accident et d'invalidité liés au travail
- Des difficultés d'ordre personnel qui interfèrent avec les relations de travail
- Une perte d'emploi, un congédiement ou des absences pour cause de maladie
- D'importants problèmes financiers

## Les impacts du harcèlement psychologique et sexuel

- Davantage de temps de gestion affectant tous les paliers de l'entreprise
- Des pertes liées à la baisse de productivité
- Davantage de problématiques liées à l'absentéisme au travail
- Des risques accrus de violence en milieu de travail
- Une augmentation des coûts légaux pour l'entreprise

## Ce que la loi dit

**Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables :**

- pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel
- et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser

L'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement, mais un climat de travail sain se maintient grâce à la contribution de tous.

**La loi prévoit que le recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail doit être exercé par le salarié dans un délai de 2 ans après la dernière manifestation.**

# RESPECTER

## Une obligation de moyens

**Pour démontrer le respect de la loi, l'employeur doit faire la preuve :**

- Qu'il a mis en place des mécanismes de prévention
- Que ces mécanismes sont connus de tous et appliqués
- Qu'une personne est identifiée afin d'être informée des manifestations de harcèlement
- Qu'il a géré les situations de harcèlement portées à sa connaissance

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employeur devra mettre en place dans son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes**

## Qu'est-ce que le harcèlement psychologique

**Selon la *Loi sur les normes du travail*, cinq conditions doivent être réunies pour conclure à la présence de harcèlement psychologique :**

1. une conduite vexatoire
2. qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave
3. de manière hostile ou non désirée
4. portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié
5. entraînant un milieu de travail néfaste

**La définition du harcèlement psychologique inclut les conduites vexatoires à caractère sexuel**

## Les multiples visages du harcèlement psychologique

- Ridiculiser la personne ou son travail, l'isoler, l'empêcher de s'exprimer
- Avoir des propos ou des gestes offensants ou diffamatoires
- Déstabiliser, menacer ou agresser la personne
- Faire subir des représailles au salarié
- Avoir des comportements ou des paroles à caractère sexuel indésirables
- Discriminer, selon les motifs contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne

**Un conflit ignoré ou mal géré peut aussi se dégrader et se transformer en harcèlement psychologique.**



# Le restaurant - Une situation de harcèlement psychologique au travail



[VISIONNER](#)

## Le droit de gérance de l'employeur

**Le droit de gérance se définit comme le droit de l'employeur de diriger ses employés et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l'entreprise dans l'intérêt et la bonne marche de ses affaires.**

**Il comprend par exemple :**

- la définition et l'attribution des tâches
- la gestion courante du rendement au travail
- la gestion de l'assiduité et de l'absentéisme
- la gestion de la discipline
- l'application de sanction disciplinaire, verbale ou écrite
- le licenciement, les mises à pied et le congédiement

## Bien exercer le droit de gérance

### Les décisions de gestion sont :

- justifiées et en lien avec le bon fonctionnement de l'entreprise
- justes et équitables compte tenu des circonstances

### Tout employeur raisonnable et compétent agirait de la même façon :

- la gradation des sanctions disciplinaires est appliquée (verbales ou écrites)
- la sanction est proportionnelle à la faute reprochée
- les moyens et les délais accordés au salarié pour qu'il puisse se corriger sont raisonnables

# L'épicerie - Une situation d'exercice du droit de gérance



VISIONNER

## Des situations à risque

- Le manque de respect entre les personnes
- La présence de conflits
- L'absence de communication entre l'employeur et les employés et entre les employés
- La compétition excessive
- L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser
- L'iniquité dans la répartition de la charge de travail
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement technologique ou organisationnel
- Des outils de travail inadéquats
- L'envie, la jalousie ou la rivalité

## Dynamique d'un conflit

**Un conflit découle d'une divergence d'opinion sur un sujet précis.  
En milieu de travail, il s'agit souvent :**

- d'un désaccord d'intérêt, de valeur ou d'opinion ;
- d'une application différente d'une directive ou d'une procédure ;
- d'interprétations sur les meilleures méthodes de travail à utiliser ;
- d'une méésentente sur la répartition des tâches ou les responsabilités de chacun ;
- de différences dans les objectifs de rendement à atteindre.

## Dynamique d'un conflit (suite)

**Il y a des risques que le conflit se transforme en harcèlement lorsque :**

- la neutralité n'est plus possible ;
- les positions sont devenues extrêmes et irréconciliables ;
- les argumentations ne relèvent plus de la logique ;
- les comportements des personnes ne sont plus raisonnables.

# Le bureau - Une situation de conflit entre deux employés gérée par l'employeur



VISIONNER



**Pour ne pas amplifier le conflit, il importe de ne pas prendre position en faveur d'une des parties aux dépens de l'autre. Il faut :**

- recentrer les personnes sur leurs mandats respectifs ;
- rappeler les directives existantes et les faire respecter ;
- émettre de nouvelles directives uniformes pour tous, en cas de zones grises ;
- demander aux personnes de trouver une solution afin de travailler ensemble malgré leurs différends ;
- intervenir auprès des salariés qui refusent de collaborer au redressement de la situation.

## Les clés de la prévention

- Être attentif aux tensions entre les personnes
- Tenir des rencontres individuelles avec les employés pour discuter notamment de leurs attentes par rapport au climat de travail
- Consulter le personnel et faire ensemble la liste des facteurs de risque dans l'entreprise
- Discuter avec tout employé qui quitte l'entreprise pour connaître les raisons de son départ
- Dresser un bilan des événements survenus dans l'entreprise au cours de la dernière année (taux d'absentéisme, taux de roulement, nature des doléances, etc.)

## Les erreurs les plus fréquentes

- Ne pas avoir de politique sur le harcèlement (l'adoption d'une politique sera obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019)
- Ne pas former ses employés sur la présence de cette politique pour en assurer le respect
- Ne pas assurer de concordance et de cohérence entre les politiques, la formation et les actions
- Banaliser la situation

## Les erreurs les plus fréquentes (suite)

- Dire aux employés de régler la situation entre eux
- Ne prendre en considération qu'une seule version des faits
- Trop attendre avant d'agir
- Permettre aux employés de s'adresser des reproches
- Agir avant les conclusions de l'enquête interne
- Permettre que le plaignant soit ciblé comme étant le problème

# L'imprimerie - Une situation où l'employeur intervient



VISIONNER

## Les trois étapes de la prévention

### 1. En parler

- Informer les salariés de son engagement à l'effet qu'aucun harcèlement n'est toléré
- Expliquer les mesures prévues pour le prévenir et le faire cesser
- Mobiliser tous les salariés dans le maintien d'un climat de travail sain

### 2. Détecter les facteurs de risque

- Inventorier les situations ou les personnes à risque dans l'entreprise
- Identifier rapidement tous les comportements problématiques

## Les trois étapes de la prévention (suite)

### 3. Agir

- Intervenir rapidement pour faire cesser tout comportement inapproprié
- Déterminer les moyens à prendre pour rétablir la situation et se faire conseiller au besoin
- Soutenir les personnes impliquées pour l'amélioration continue de la situation

## Des outils pour prévenir

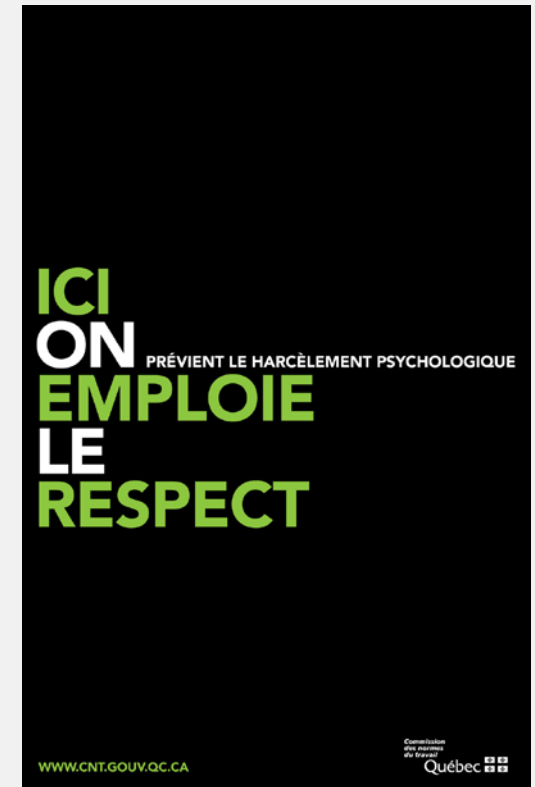
- **Déclaration d'engagement de l'employeur**
- **Modèle de politique de prévention**

[VOIR UN EXEMPLE](#)

[VOIR UN EXEMPLE](#)



## Faire connaître son engagement à prévenir



# DIAGNOSTIQUER

## Évaluer le climat dans son milieu de travail

[ACCÉDER À L'AUTODIAGNOSTIC](#)

QUEL EST L'INDICE DE BIEN-ÊTRE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?

MESUREZ LE RISQUE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL.

ATTENTION À L'ALERTE ROUGE !

> DÉBUTEZ  
L'AUTODIAGNOSTIC

QUEL EST L'INDICE DE BIEN-ÊTRE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

LORS DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT SONT :

- TOUJOURS PRÉVUS ET ADÉQUATS
- INADÉQUATS
- INEXISTANTS

