



Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/normes

CNESST

COMPRENDRE

Au Québec, chaque personne salariée a droit à un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement psychologique ou sexuel. Les employeurs ont l'obligation de se donner des moyens raisonnables pour le prévenir et pour intervenir afin d'y mettre fin lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance.

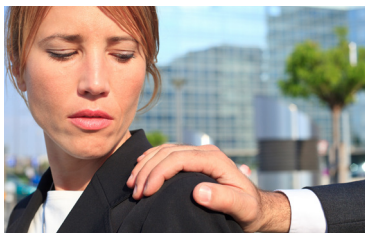
Ils doivent également veiller à ce que leur personnel se conduise de manière à éviter le harcèlement. De plus, ils sont tenus d'avoir et de rendre disponible au sein de leur entreprise une politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.

Ces règles s'appliquent à tous les employeurs, à l'exception des entreprises qui sont de compétence fédérale. Elles concernent toutes les personnes salariées, syndiquées ou non syndiquées, y compris les cadres supérieurs.

GÉRER

Le harcèlement psychologique ou sexuel ne doit pas être confondu avec l'exercice normal par l'employeur de son droit de gestion. Ce droit comprend notamment la gestion courante, la répartition des tâches et le droit d'imposer des mesures disciplinaires.

Dans la mesure où un employeur agit avec respect envers ses employés et qu'il n'exerce pas son droit de gestion de façon abusive, discriminatoire ou déraisonnable, ses actions ne constituent pas du harcèlement.



RECONNAÎTRE

Pour vous aider à déterminer si une conduite s'apparente à du harcèlement psychologique ou sexuel, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

- La conduite reprochée serait-elle généralement considérée comme vexatoire ou offensante par une personne qui se trouverait dans la même situation ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- Portent-ils atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne visée ?
- S'agit-il de plusieurs incidents ?
- La conduite rend-elle le milieu de travail nocif pour la personne visée ?

Un oui à toutes ces questions pourrait permettre de croire à l'existence d'une situation de harcèlement. Cependant, une seule conduite grave pourrait être considérée comme du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne et qu'elle a un impact nocif durable. Le harcèlement psychologique comprend le harcèlement à caractère discriminatoire.

PAR EXEMPLE

Le harcèlement psychologique ou sexuel peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise et de plusieurs façons, par exemple :

INTERVENIR

VOUS ÊTES UNE PERSONNE SALARIÉE

Lorsque cela est possible :

- tentez de régler le problème avec la ou les personnes concernées ;
- parlez du problème avec une personne de confiance. Ne restez pas isolé ;
- portez la situation à l'attention de l'employeur.

VOUS ÊTES EMPLOYEUR

- Intervenez dans les meilleurs délais.

Si les circonstances le demandent :

- soutenez les personnes concernées ;
- évaluez vos pratiques de gestion.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

RECOURS

La Loi sur les normes du travail prévoit pour toute personne salariée syndiquée, non syndiquée ou cadre supérieur la possibilité de porter plainte à la CNESST en cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Une plainte peut être déposée dans un délai de 2 ans à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement. La loi protège aussi la personne salariée contre les représailles que l'employeur ou l'un de ses représentants pourrait lui imposer en raison de l'exercice de ce recours.

N'ATTENDEZ PAS D'EN ARRIVER LÀ.

AGISSEZ AVANT QUE LA SITUATION SE DÉGRADE.

Pour en savoir plus sur le recours, consultez le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à cnesst.gouv.qc.ca

La personne salariée syndiquée doit s'adresser à son syndicat.

- faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes ;
- poser des gestes d'intimidation, de représailles ;
- empêcher une personne de s'exprimer, l'isoler, l'ignorer ;
- déconsidérer une personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, se moquer de ses convictions, l'humilier ;
- discréditer une personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles.

PRÉVENIR

Bien des situations difficiles peuvent être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent si des moyens de prévention sont mis en place.

Les mesures de prévention favorisent également le maintien d'un climat de travail sain. Elles ont ainsi des effets bénéfiques importants pour une entreprise :

- une plus grande rétention du personnel,
- moins d'absentéisme,
- un recrutement plus facile,
- le maintien de l'intérêt et de la motivation au travail,
- une meilleure productivité.

INFORMER

Prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel, c'est d'abord en parler ouvertement.

- Informer l'ensemble du personnel, la clientèle, les fournisseurs, etc. qu'aucune forme de harcèlement ne sera tolérée dans l'entreprise et que des mesures de prévention sont en place.
- Rappeler la responsabilité de chaque personne dans le maintien d'un milieu de travail sain.
- S'assurer d'adopter et de rendre disponible au personnel la politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel de l'entreprise.
- Identifier une personne-ressource à qui s'adresser en cas de situation problématique.

DÉTECTER

Prévenir, c'est aussi détecter les facteurs de risque.

Des facteurs souvent observés expliquant la dégradation du climat de travail :

- La négation de l'existence possible de harcèlement dans l'entreprise
- L'aveuglement volontaire face aux problèmes
- La tolérance de conduites déviantes
- La gestion déficiente de la diversité (origine ethnique, orientation sexuelle, personne salariée en milieu non traditionnel, employés de différentes générations, etc.)

Dans votre milieu de travail, d'autres situations pourraient être à risque. Soyez attentif.

CORRIGER

Prévenir, c'est corriger les situations à risque

- Déterminer les moyens à prendre pour faire cesser la situation
- Être conseillé au besoin, par des ressources compétentes
- Faire des suivis réguliers

DES SITUATIONS À SURVEILLER

- Le manque de respect entre les personnes
- Les conflits mal gérés
- L'envie, la jalousie ou la rivalité
- La compétition excessive
- L'absence de communication entre l'employeur et son personnel, ou encore entre les membres du personnel
- L'imprécision quant aux tâches à réaliser
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un changement (ex. : technologique)

POUR VOUS AIDER

Vous avez des questions sur le harcèlement psychologique ou sexuel, sur les normes du travail ou sur les recours prévus par la Loi sur les normes du travail ?
Communiquez avec nous.

La *Loi sur les normes du travail* a été modifiée en 2018. Cette publication présente les règles en vigueur en date du 1^{er} janvier 2019. Pour connaître les dispositions qui s'appliquaient avant les modifications à la *Loi*, consultez le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à cnesst.gouv.qc.ca/normes.

POUR NOUS JOINDRE

 **1 844 838-0808**

 [**cnesst.gouv.qc.ca/normes**](http://cnesst.gouv.qc.ca/normes)



100%

DC100-1741-1 (2018-10)