

POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tous les employeurs au Québec doivent avoir adopté et rendre disponible au sein de leur entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.

Soyez fiers de tout mettre en œuvre pour offrir à votre personnel un environnement de travail sans harcèlement!

Qu'est-ce que le harcèlement au travail?

En vertu de la Loi sur les normes du travail, il existe cinq critères pour établir ce qu'est le harcèlement :

a) Conduite vexatoire

Elle est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit.
Elle blesse la personne dans son amour-propre et crée de l'angoisse.
Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

b) Caractère répétitif

Accumulation ou un ensemble de conduites vexatoires qui peut devenir du harcèlement.

c) Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. Ces facteurs pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas clairement exprimé son refus.

d) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel.

e) Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

IMPORTANT : Tous ces éléments doivent être rassemblés pour constituer une plainte.

Quelles sont mes obligations comme employeur?

- Adopter une politique de prévention.
- Afficher et rendre disponible ladite politique.
- Identifier formellement une personne ressource et un processus de plainte.

Pourquoi devrais-je m'y engager?

- a) Offrir un environnement de travail exempt de harcèlement, sécuritaire et harmonieux n'est pas une option :
 - C'est une obligation pour l'employeur en vertu de la Loi sur les normes du travail.
 - C'est essentiel pour promouvoir sa marque employeur.
- b) Prendre au sérieux la question du harcèlement se traduit par l'application de bonnes pratiques en ressources humaines.
- c) S'engager à prôner un environnement de travail sans harcèlement contribue à :
 - Augmenter le sentiment de bien-être au travail et la satisfaction des employés.
 - Avoir des retombées positives sur le service à la clientèle.
 - Réduire le taux de roulement.
 - Diminuer les risques de conflits entre employés.

Quoi faire dès maintenant?

- Téléchargez [le modèle de politique de prévention du harcèlement au travail](#) sur le site Internet de la CNESST.
- Rédigez votre politique et affichez-la à la vue de tous vos employés.
- Informez votre personnel de l'adoption d'une politique de prévention.
- Faites preuve de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail, qu'il vienne des employés ou des clients.

Autres outils

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) met à votre disposition de nombreux outils pour vous accompagner dans l'adoption d'une politique visant à prévenir le harcèlement psychologique au travail, incluant le harcèlement sexuel.

[Cliquez ici pour en savoir plus.](#)