

Harcèlement psychologique et sexuel au travail

Comment le prévenir ?



PAR DOMINIQUE DODIER
B.A. CRIA, directrice générale,
EnviroCompétences

Une ombre assombrit nos milieux de travail depuis quelques mois. Vous savez sûrement que certaines personnes provenant de tous les milieux se voient sur le banc des accusés pour des inconduites ou comportements de nature sexuelle. Comme employeur ou comme gestionnaire, sommes-nous responsables de ce genre de situation? Comment pouvons-nous la prévenir, la traiter et la résoudre? Voici quelques notions qui pourront vous aider dans la gestion et la prévention.

Définissons d'abord certaines notions essentielles. Qu'est-ce que le harcèlement psychologique? C'est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge [sauf dans la mesure prévue par la loi], religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap), et qui est de nature à : porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne; compromettre un droit; compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes; créer un climat de travail ou d'études intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences, et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié (Campagne « Sans oui, c'est non! », 2017).

Distinction avec le harcèlement sexuel

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel se définit comme étant des conduites à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique, et qui entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste. Voici quelques exemples tirés du site Éducaloi pouvant vous éclairer :



- Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif pour les études ou le travail;
- La sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
- Des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la personne;
- Des questions intimes intrusives;
- Des regards concupiscent, notamment dirigés vers les parties sexuelles de la personne;
- Des sifflements;
- L'affichage de photographies pornographiques dans le milieu de travail (vestiaires, casiers des employés, aires communes).

Pour les employés, plusieurs lois les protègent contre le harcèlement sexuel au travail. Ces lois prévoient :

- Qu'ils ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;
- Que l'employeur doit prendre des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel et y mettre fin, s'il y a lieu.

L'employeur a donc l'obligation de prendre des moyens pour prévenir et agir. Lorsqu'un tel comportement est porté à votre

« L'employeur a donc l'obligation de prendre des moyens pour prévenir et agir. »

attention, vous avez l'obligation d'intervenir et de résoudre la situation.

Pour prévenir et intervenir, vous pouvez en amont mettre en place une politique sur le harcèlement psychologique et sexuel, et aussi concevoir une procédure interne pour faire une enquête en cas de plainte. Il est fortement suggéré de désigner une personne-ressource qui s'occupera des cas et des plaintes s'il y a lieu. Cependant, voyez à bien former cette personne et à lui donner tous les outils nécessaires afin qu'elle traite les dossiers adéquatement; la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) offre des outils pour aider et accompagner les milieux de travail. Si vous concevez une politique et une procédure, assurez-vous qu'elles seront connues de tous et que l'information circule dans l'entreprise (campagne de sensibilisation, affichage de la politique, inclusion dans le manuel de l'employé, etc.). Et gardez toujours en tête que ce genre de situation peut se produire dans n'importe quelle entreprise, peu importe la taille.

Vous devez savoir que la personne salariée qui se croit victime de harcèlement en milieu de travail a 90 jours après la dernière

manifestation de harcèlement pour porter plainte. Si elle est syndiquée, elle peut se référer à son syndicat pour en savoir plus sur les recours prévus à sa convention collective. Si elle est non syndiquée, elle peut faire appel à la CNESST. Si, après avoir dénoncé une situation de harcèlement, la personne salariée fait l'objet de représailles, qu'elle en soit victime ou témoin, elle peut également porter plainte à la CNESST.

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit également la possibilité de réclamation en cas de lésion

« Si vous concevez une politique et une procédure, assurez-vous qu'elles seront connues de tous et que l'information circule dans l'entreprise (campagne de sensibilisation, affichage de la politique, inclusion dans le manuel de l'employé, etc.). »



1^{er} site d'emplois

ee

ENVIROEMPLOIS

- 84 300 visiteurs (année de référence 2014-2015)
- **Offres d'emploi spécialisées en environnement et développement durable**
- Tarif de 349,95 \$ (abonnement d'un an et nombre illimité d'affichages)
- Accès illimité aux curriculum vitæ de la banque
- Dépôt gratuit de candidatures

EnviroCompétences et Réseau Environnement ont uni leurs forces afin de créer le 1^{er} site d'emplois spécialisés en environnement et développement durable au Québec.

www.enviroemplois.org

En partenariat avec



« Mettez en place votre politique et votre procédure dans les meilleurs délais; vaut mieux faire ce genre d'exercice et ne pas l'utiliser que de devoir vivre l'absence de politique et les conséquences qui en découlent. »

professionnelle. À noter que la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas aux travailleurs autonomes ni à ceux visés par le Code canadien du travail (vérifiez si votre entreprise est assujettie aux normes québécoises ou canadiennes).

Voici quelques conseils portés à votre attention :

- Concevez votre politique et votre procédure, et informez tous les employés; faites une campagne de sensibilisation et d'information. Il faut que tous soient au courant des comportements non tolérés en entreprise;
- Informez et sensibilisez vos gestionnaires sur le harcèlement et votre politique, et clarifiez votre politique de prévention du harcèlement;
- Utilisez en amont de bons outils, car c'est la base de la saine gestion. Cela vous évitera des tracas et souvent des situations périlleuses en matière de ressources humaines. Donnez à vos gestionnaires les outils nécessaires pour prévenir et gérer ce genre de situation; vous préserverez par le fait même leur crédibilité et la vôtre comme organisation;
- N'oubliez pas de prendre des notes; souvenez-vous qu'un dossier d'employé bien géré est souvent un atout indéniable;
- Documentez et archivez vos notes; les situations qui se produisent peuvent servir de référence à l'avenir;
- Intervenez sans tarder lorsque vous voyez des tendances ou comportements nuisibles;
- Assurez-vous de prendre les meilleures décisions en exerçant votre droit de gestion et en respectant vos obligations qui en découlent; un droit est toujours accompagné d'obligations;
- N'oubliez pas que la stratégie du non-voyant et du laisser-faire peut avoir des conséquences négatives sur l'entreprise, son image et sa crédibilité, ainsi que sur la mobilisation et l'engagement des employés. Si des rumeurs ou des accusations sont portées, cela pourrait aussi avoir des répercussions sur votre capacité à recruter et à retenir vos employés;
- N'hésitez pas à faire appel à des professionnels (ex. : un avocat, un professionnel en ressources humaines [ORH], etc.). Le recours à l'externe est parfois nécessaire pour démontrer l'objectivité dans le traitement des plaintes, et pour donner plus de crédibilité aux conclusions de l'enquête;
- Mettez en place votre politique et votre procédure dans les meilleurs délais; vaut mieux faire ce genre d'exercice et ne pas l'utiliser que de devoir vivre l'absence de politique et les conséquences qui en découlent;

- Et, surtout, prêchez par l'exemple : votre comportement comme gestionnaire ou propriétaire influence et inspire grandement les autres!

Le traitement de cet article n'est pas exhaustif ni juridique; les informations et les lois doivent être consultées afin d'améliorer votre compréhension et de bonifier vos connaissances. Bonne consultation! ●

Références

Campagne « Sans oui, c'est non! ». (2017). *Le harcèlement sexuel*. En ligne : www.harcelementsexuel.ca/harcelement-sexuel.

CNESST. (2017). *Le harcèlement sexuel au travail*. En ligne : www.cnt.gouv.qc.ca/publications/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/le-harcelement-sexuel-au-travail/index.html.

CNESST. (2017). *Trousse d'information sur le harcèlement psychologique*. En ligne : www.cnt.gouv.qc.ca/publications/trousses-dinformation/trousse-dinformation-sur-le-harcelement-psychologique/index.html.

Educaloi. (2017). *Le harcèlement sexuel au travail*. En ligne : www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-sexuel-au-travail.

« N'oubliez pas que la stratégie du non-voyant et du laisser-faire peut avoir des conséquences négatives sur l'entreprise, son image et sa crédibilité, ainsi que sur la mobilisation et l'engagement des employés. Si des rumeurs ou des accusations sont portées, cela pourrait aussi avoir des répercussions sur votre capacité à recruter et à retenir vos employés. »