



## INFOLETTRE #3

# Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - La prévention

L'ATA via le Programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail met à votre disposition cette infolettre afin de vous informer sur le harcèlement.

## La prévention

La prévention est le meilleur moyen d'éviter des situations regrettables, il s'agit de l'approche la plus efficace. Le verbe prévenir signifie « aller au-devant de quelque chose pour l'empêcher de se produire en prenant les précautions, les mesures nécessaires », selon le dictionnaire Larousse.

La prévention, c'est prévenir des situations qui pourraient causer une atteinte à l'intégrité physique et psychique de la personne. C'est de mettre en place des mesures pour éviter les risques et obtenir des résultats tangibles. En tant que gestionnaires et employeurs, il faut être conscients que la prévention est également nécessaire pour maximiser l'efficacité organisationnelle.



La Loi sur les normes du travail dit que tout salarié a droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. Ainsi, ce droit de l'employé amène des obligations de taille à l'employeur en matière de prévention.

- Il doit mettre en place une politique de prévention et de traitement des plaintes.
- Il doit prévenir le harcèlement psychologique et prendre tous les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement dès qu'il en prend connaissance.

# La prévention est essentielle !

Pour vous aider, vous pouvez vous baser sur les 3 étapes de la prévention:

## EN PARLER

Il faut informer, sensibiliser et conscientiser tout le personnel. La politique de prévention doit être diffusée et connue de tous, l'employeur doit proclamer haut et fort, qu'il n'acceptera aucune situation de harcèlement.

## DÉTECTER LES FACTURE DE RISQUES

Conflits au travail, stress, changements organisationnels, compétition excessive, manque de motivation, manque de respect entre collègues ou manque de formation. Il faut être à l'affut de ces indicateurs.

## AGIR

Il faut vérifier et mettre en place des mesures de contrôle. Vous devez évaluer le niveau de risque du harcèlement. Il faut intervenir rapidement en cas de situation de harcèlement, il faut soutenir les personnes concernées et travailler à améliorer la situation.

## Les SEPT CLÉS pour la prévention du harcèlement en milieu de travail afin de favoriser le respect entre les salariés.



Le respect de tous les salariés



La communication ouverte entre les employés et la direction



La distribution équitable des tâches



La promotion de la collaboration



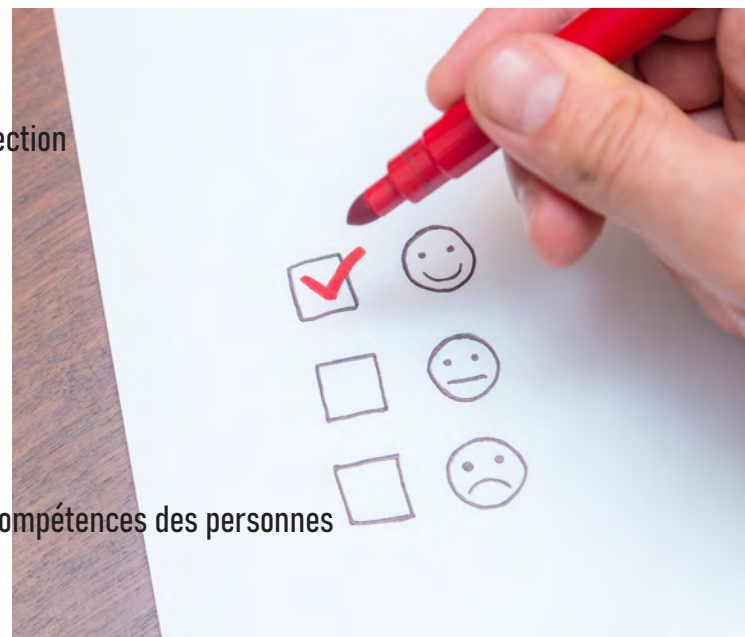
Les attentes doivent être clairement établies



La concordance entre les exigences de l'emploi et les compétences des personnes



Les tâches et les rôles sont clairement définis



# Que faire si vous constatez une situation de **HARCÈLEMENT** ?



Il faut tout d'abord intervenir rapidement. Il faut connaître la version des faits de toutes les parties en les rencontrant. Il vous faudra déterminer comment vous allez intervenir pour régler la situation (firme externe, conseiller en relation de travail). Deuxièmement, il faut soutenir les personnes concernées, il faut intervenir rapidement pour rétablir le climat de travail. Un soutien psychologique peut être offert au salarié ou un retour

**\*\*\*N'ATTENDEZ PAS DE SAVOIR S'IL S'AGIT VÉRITABLEMENT DE HARCÈLEMENT AVANT D'AGIR. INTERVENEZ LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE\*\*\***

progressif peut être envisagé. Finalement, vous devez vérifier couramment vos pratiques de gestion.

En cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, l'employeur a des obligations et il doit être proactif dans la gestion des conflits. Les gestionnaires doivent adopter des pratiques de gestion gagnantes.

## **L'employeur ne doit pas :**

- Banaliser la situation;
- Faire de l'aveuglement volontaire;
- Attendre avant d'agir;
- Ne pas être à l'écoute;
- Dire au salarié qu'il est trop sensible;
- Croire que le problème va se régler par lui-même;
- Dire aux salariés de gérer la situation entre eux;
- Ne prendre en considération qu'une seule version des faits;
- Tolérer certaines conduites (manque de respect, langage grossier, blagues vulgaires).

Pour améliorer vos pratiques de gestion, il ne faut pas hésiter à donner de la formation et à sensibiliser les gestionnaires au concept de harcèlement.



# Conséquences du harcèlement pour l'employeur



Une situation de harcèlement amène des conséquences durables pour l'organisation. Elles ne se terminent pas nécessairement avec la fin du harcèlement, mais seulement lorsque le climat de travail sera rétabli.

Exemples de conséquences:

- Diminution de la productivité
- Perte d'engagement de la part des employés
- Diminution de la qualité du service à la clientèle
- Augmentation du risque d'erreur
- Diminution de l'image de l'entreprise
- Perte de confiance des employés en l'organisation
- Augmentation des coûts légaux
- Absentéisme plus élevé
- Risque accru de vandalisme



En conclusion, le harcèlement au travail ce n'est pas rien. Il ne faut pas banaliser la situation ou attendre avant d'agir. Les conséquences du harcèlement sont immenses, autant pour l'employeur que pour la victime. Jamais un employeur ne pourra se faire reprocher d'avoir agi et d'avoir entrepris les procédures nécessaires et raisonnables pour protéger le climat de travail et la santé sécurité de son personnel.



Cette infolettre est réalisée grâce au soutien financier de la CNEST par son programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel dans les milieux de travail.