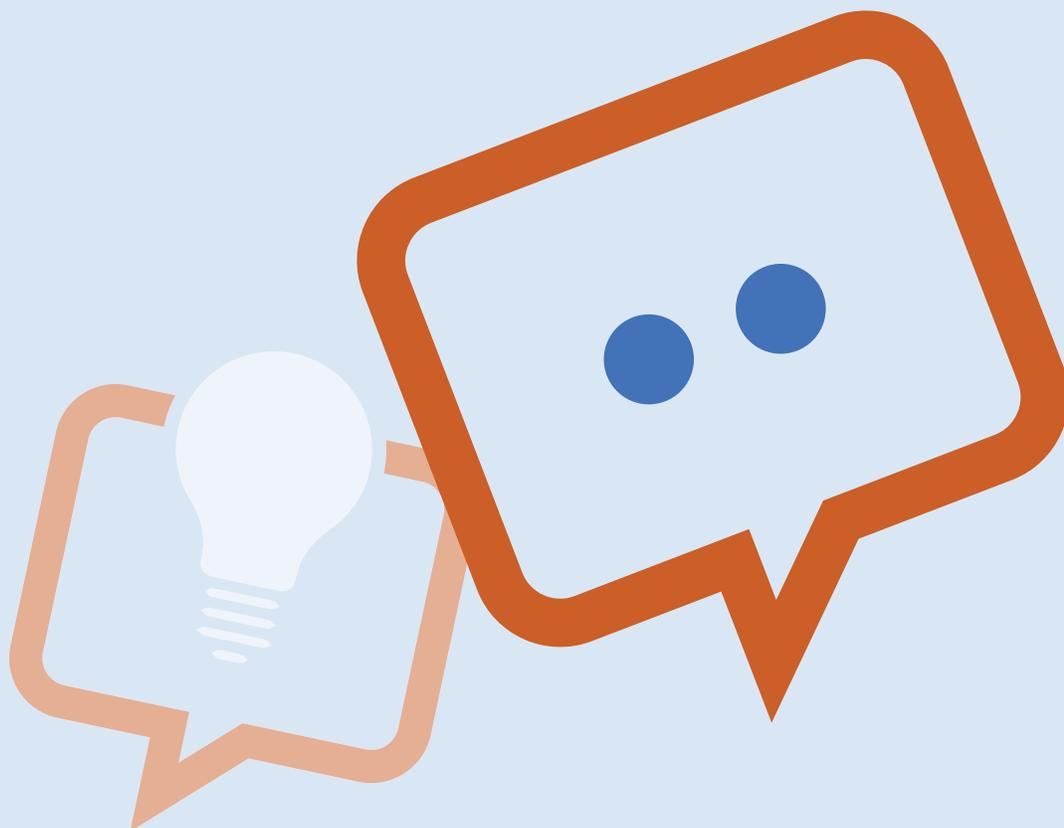
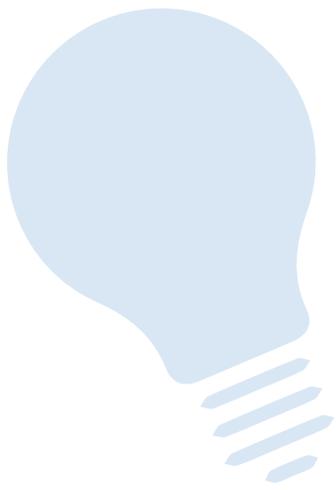


S'outiller pour prévenir

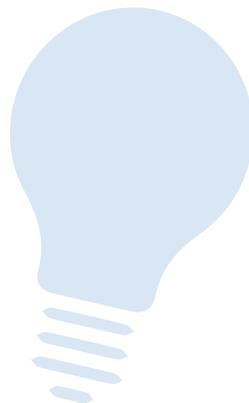
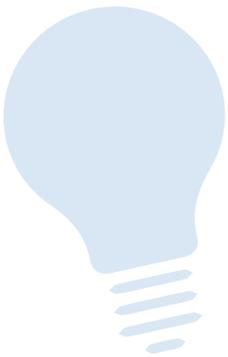




Grâce à une subvention de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), des intervenants de différents secteurs se sont engagés dans une démarche de coconstruction afin de trouver des solutions innovantes à la problématique du harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Accompagnés par Humanov-is, organisme intermédiaire en innovation sociale, les participants ont élaboré de façon collaborative ce qui se trouve sous vos yeux. Nous tenons à souligner leur implication et à les remercier pour leurs efforts soutenus :



- **Manon Bergeron**, professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
- **Isabelle Chagnon**, directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal
- **Éric Charest**, professeur à l'École nationale d'administration publique (ENAP)
- **Julie Dumontier**, agente d'éducation et coopération à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- **Mélissa Garrido**, sexologue et consultante
- **Marie-Claude Séguin**, gestionnaire de projets à la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal
- **France Toulouse**, directrice du centre d'expertise RH chez VIA Rail
- **Cindy Viau**, directrice générale du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST)



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

Aide-mémoire



💡 Adopter une politique contre le harcèlement dans votre milieu de travail

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

- Prévenir le harcèlement
- Mettre en place une politique pour contrer le harcèlement psychologique et sexuel
- Diffuser cette politique à tout son personnel
- Mettre en place un mécanisme de traitement de plaintes en harcèlement dans son milieu (indiqué dans la politique)
- Intervenir rapidement lorsqu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance
- Utiliser son droit de gestion à bon escient

💡 Demeurer à l'affût des facteurs de risque et des situations à risque

Porter une attention particulière aux facteurs et situations à risque suivants, car ils pourraient être la source de situations de harcèlement en milieu de travail :

| Facteurs de risque affectant le climat de travail | Situations à risque à surveiller |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Les conflits non gérés▪ Le déni de l'existence de harcèlement▪ L'aveuglement volontaire face aux problèmes▪ La tolérance de comportements inadmissibles au travail▪ La gestion inadéquate de la diversité (LBGTQ+, minorités visibles, femmes dans un métier traditionnellement masculin, différences de générations, etc.) | <ul style="list-style-type: none">▪ Un manque de respect entre employés▪ La présence de jalousie, envie ou rivalité▪ L'absence de communication entre l'employeur et les employés; ou entre les employés▪ Un manque de précision quant aux tâches à accomplir au travail▪ Une répartition inéquitable de la charge de travail▪ Un manque de formation face à un changement au travail (ex. changement technologique)▪ Des outils de travail mal adaptés▪ L'arrivée d'un nouveau gestionnaire ou une promotion interne▪ Un changement majeur dans la structure de l'entreprise |



💡 Faire le suivi des mesures mises en place pour s'assurer d'obtenir les résultats escomptés

- Vérifier si les résultats escomptés sont obtenus
- Revoir son style de gestion, l'organisation du travail ou la gestion des situations difficiles, au besoin.

💡 Rendre les ressources en matière de harcèlement disponibles dans son milieu

S'outiller pour prévenir

Ressources

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) :
www.cdpdj.qc.ca

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :
www.cnesst.gouv.qc.ca

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. (ressource pour toutes personnes salariées ayant besoin d'aide sur le harcèlement sexuel et/ou psychologique) : www.gaihst.qc.ca

Institut de médiation et d'arbitrage du Québec : www.imaq.org/

Juripop : www.juripop.org

Ordre des conseillers en ressources humaines :
www.ordrechrha.org/

Regroupement des Centres d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles (pour femmes seulement) : www.rqcalacs.qc.ca

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations :
www.sqpto.ca/fr/



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.



Centre de perfectionnement
Faculté de l'éducation permanente

Université 
de Montréal
et du monde.

