**Prévention du harcèlement au travail**

Depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs au Québec doivent adopter et rendre disponible au sein de leur organisation 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, on peut déceler et prouver le harcèlement sur la base de cinq critères :

1. **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.

1. **Caractère répétitif**

* Une accumulation ou un ensemble de conduites vexatoires pouvant devenir du harcèlement.

1. **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 peuvent être reconnus comme du harcèlement, même si la victime n’a pas clairement exprimé son refus.

1. **Atteinte à la dignité ou à l’intégrité**

* La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée personnellement et professionnellement.

1. **Milieu de travail 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?

* Adopter une politique de prévention du harcèlement au travail.
* Afficher et rendre disponible cette politique.
* Définir un processus de traitement des plaintes et désigner les personnes qui en seront responsables.

Pourquoi devrais-je m’y engager?

* 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.
* Prendre au sérieux la question du harcèlement se traduit par l’application de bonnes pratiques en ressources humaines dans notre industrie.
* 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;
* engendrer des retombées positives sur le service à la clientèle;
* réduire le taux de roulement;
* diminuer les risques de conflits entre employés.

# Que faire dès maintenant?

* Téléchargez [le modèle de politique de prévention du harcèlement au travail](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx) sur le site Web de la CNESST (lien fourni ci-dessous).
* Élaborez votre politique et affichez-la à la vue de tous vos employés.
* Informez votre personnel de l’adoption de cette politique.
* Ne tolérez aucune forme de harcèlement au travail, qu’il vienne des employés ou des clients.

## Ressources

La CNESST met à votre disposition de nombreux outils pour vous accompagner dans l’adoption d’une politique visant à prévenir le harcèlement au travail :

* [Guide de rédaction](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-politique-prevention-harcelement)
* [Modèle de politique](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx)
* [Capsules vidéo](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/exemples-situation)
* [Formulaires de plainte](https://www.cnt.gouv.qc.ca/services-en-ligne/plaintes-en-ligne-sur-les-normes-du-travail/index.html?no_cache=1)