

Prévention du harcèlement psychologique au travail

Voici quatre aspects clés à intégrer dans votre démarche de prévention du harcèlement psychologique au travail.

1. CONNAÎTRE LA DÉFINITION INDIQUÉE À L'ARTICLE 81.18 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

« Une **conduite vexatoire** se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**, qui sont **hostiles** ou non-désirés, laquelle porte **atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, **un milieu de travail néfaste**. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. »



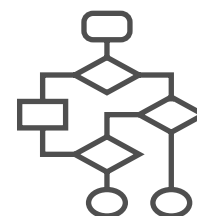
2. PRÉPARER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Ce document devrait être affiché, connu de tous et contenir minimalement les éléments suivants : l'objectif de la politique, le champ d'application, l'engagement de l'organisation, les attentes auprès des gens visés, la définition du harcèlement psychologique et le mécanisme de traitement d'une plainte.



3. ÉLABORER UN PROCESSUS POUR LE TRAITEMENT INTERNE D'UNE PLAINTE

Cet élément de votre démarche pourrait intégrer les aspects suivants : un formulaire d'enregistrement de plainte, un mécanisme – incluant des personnes-ressources – pour recevoir une plainte –, une étape de conciliation (recherche d'une solution rapide et satisfaisante pour tous), un processus formel d'enquête, la mise en place de mesures provisoires, le recueil de la version des faits, le rapport indiquant les conclusions et recommandations présentées à l'employeur, la communication des conclusions au plaignant et à la personne visée par la plainte, et la mise en place de recommandations indiquées dans le rapport.



4. METTRE EN PLACE DES MESURES GAGNANTES

Il est souhaitable de mettre en place différentes stratégies que l'on considère être « des mesures gagnantes ». Celles-ci favoriseront un milieu de travail sain et exempt de harcèlement psychologique. Voici des exemples de pratiques gagnantes :

- ✓ Sonder les employés sur le climat de travail.
- ✓ Agir tôt lorsqu'il y a des tensions.
- ✓ Accorder l'attention appropriée aux lésions psychologiques.
- ✓ Lors des réunions d'équipe, faire un rappel des mécanismes de prévention du harcèlement et de la tolérance zéro à l'égard des risques de nature psychologique.



N'oubliez pas que lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est portée à votre connaissance, vous devez intervenir et prendre des mesures pour la faire cesser.