

Pratiques RH



UN GUIDE POUR L'ADOPTION DE **BONNES PRATIQUES** EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL AU TRAVAIL

Un outil pour améliorer vos pratiques



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.



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Table des matières

Contexte.....	3
Qu'est-ce que le harcèlement psychologique et sexuel?.....	4
5 Critères	5
Obligations légales	6
L'encadrement légal.....	6
Les mesures à prendre par l'employeur.....	7
Les sanctions en cas de non-respect?.....	8
AMÉLIORER VOS PRATIQUES!.....	9
Mise en application d'une politique interne.....	9
Droit de gérance de l'employeur.....	9
Évaluation annuelle.....	10
Enregistrements clandestins	10
Enregistrements clandestins	10
Relation amoureuse entre employés	10
Rupture amoureuse entre employés.....	11
Phénomène du mobbing : harcèlement psychologique de groupe.....	12
Lésion professionnelle en raison d'intimidation et de racisme au travail.....	12
Conflit de travail VS harcèlement psychologique	12
Accommodement raisonnable et de comportements sexuels	14
Rapport d'enquête	14
Médiation.....	15
Autres ressources disponibles pour mieux vous soutenir	16

Contexte

Les nombreux évènements et dénonciations médiatiques qui ont eu lieu dans les dernières années, voir dans les derniers mois illustrent bien que la bataille n'est pas gagnée en matière de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail. Avec la foulée du mouvement #moiaussi, la prévention du harcèlement n'a jamais été autant d'actualité.

Même si une nouvelle loi sur les normes du travail (L-176) oblige entre autres les employeurs à se doter d'une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique et sexuel, il n'en est pas moins que beaucoup de travail est encore à faire.

C'est en ce sens que nous souhaitons encourager les employeurs à devenir proactif et faire preuve de créativité afin d'offrir des milieux de travail exempts de harcèlement. Rappelons qu'il est essentiel pour un employeur d'être à l'écoute de ses employés, de mettre en place des canaux de communication efficaces, d'encourager le respect au travail puis de prendre le temps d'évaluer les divers facteurs de risque qui peuvent venir affecter le climat de travail.

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), grâce au soutien financier de la CNESST par son *Programme d'aide au respect des normes touchant le harcèlement psychologique ou sexuel au travail*, vous propose donc ce guide de bonnes pratiques pour mieux vous outiller dans la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Pour découvrir l'ensemble des outils mis en place dans le cadre de cette initiative visitez [Pratiques RH](#), vous proposant un espace interactif de partage et des solutions en gestion des ressources humaines.

Milieux de travail sain et exempt de harcèlement

Mieux positionner votre entreprise afin de lutter contre le harcèlement

Vous soutenir et vous informer afin de vous permettre de vous démarquer contre le harcèlement

Partage des initiatives, programmes et services de la CNESST

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique et sexuel ?

La Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit que le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant 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. Le harcèlement psychologique comprend également de telles conduites lorsqu'elles se manifestent par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel¹.

Une bonne analyse de la situation avant de conclure au harcèlement est essentielle, car il s'agit de

situations délicates. On ne veut pas accuser une personne à tort ni minimiser les préjudices que subit un individu. Par ailleurs, dans une même situation, certains peuvent se sentir harcelés et d'autres, non. L'échelle des sensibilités peu variée.

Pour vous permettre de mieux identifier ces situations, cinq critères ont été mis en place pour définir plus clairement le concept. Par ailleurs, pour que les dispositions de la LNT sur le harcèlement psychologique s'appliquent, l'ensemble de ces critères doit être rencontré, il suffit qu'un seul de ces critères ne soit pas rempli pour que la plainte (ou le grief) soit rejetée.

« Beaucoup de plaintes de harcèlement n'en sont pas, même si dans les faits, des personnes souffrent. »²

Lisa-Valérie Caron, conseillère en gestion de conflits et harcèlement au travail
à la Direction générale des ressources humaines de la CNESST

¹ Art. 81.18 LNT.

² <https://www.preventionautravail.com/reportages/678-en-finir-avec-harcelement-psychologique.html>

5 Critères

1. La présence d'une conduite vexatoire, ce qui signifie qu'une personne subit des paroles ou des gestes humiliants, offensants ou abusifs, qui la blessent dans son amour-propre et l'angoissent.
2. Doit être fait de manière répétitive. Mais, il se peut aussi qu'un seul événement de nature plutôt grave soit considéré comme du harcèlement.
3. La personne qui subit le harcèlement doit percevoir les gestes, les paroles ou les comportements comme étant hostiles, non désirés, agressifs ou menaçants. S'ils sont à caractère sexuel, ils peuvent constituer du harcèlement même si la personne n'a pas exprimé son refus clairement.
4. Il doit y avoir un impact négatif sur la personne; elle se sent diminuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Sa santé physique et psychologique peut en souffrir.
5. La victime trouve désormais son milieu de travail néfaste, ou hostile. Elle ne s'y sent plus bien.

Sachez toutefois qu'une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.



Maintenant que le concept de harcèlement psychologique est défini, il est important d'être attentif à l'apparition de ces signaux au sein de votre entreprise afin de pouvoir intervenir rapidement et efficacement.

Obligations légales

Au Québec, bien que la Loi sur les normes du travail impose à tout employeur, depuis le 1^{er} janvier 2019, doit se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes, il importe tout de même d'appliquer adéquatement ce mécanisme.

L'encadrement légal

La LNT³ prévoit notamment que l'employeur doit :

- prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique.
- faire cesser une situation de harcèlement psychologique lorsqu'elle est portée à sa connaissance.
- adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Dès qu'un employeur est informé qu'il y a une situation de harcèlement psychologique au sein de son établissement, il se doit d'agir pour la faire cesser.

L'employeur a une obligation de moyens et non pas une obligation de résultat, de sorte qu'il est tenu d'agir avec prudence et diligence, en employant tous les moyens raisonnables, en vue de faire cesser le harcèlement en milieu de travail. La méconnaissance ou l'ignorance d'une situation de harcèlement ne saurait en soi dégager l'employeur de sa responsabilité.



³ Art. 81.19 LNT.

Exemple : un employeur prend les moyens raisonnables pour faire cesser une situation de harcèlement psychologique lorsqu'il procède au déplacement du harceleur, afin qu'il ne travaille plus avec la victime⁴.

Les mesures à prendre par l'employeur

Les dispositions de l'article 81.19 LNT impliquent une action préventive de la part de l'employeur. Il doit préparer des directives internes comprenant des mesures appropriées et des mécanismes d'intervention adaptés et diligents, et ce, au moindre signalement de harcèlement.

Autrement dit, la prévention du harcèlement psychologique par l'employeur doit être active et non seulement réactive⁵. Un employeur doit non seulement adopter des mesures pour prévenir et assurer un milieu de travail sain, mais il doit aussi s'assurer de l'efficacité de celles-ci et faire le redressement qui s'impose afin d'atteindre les objectifs. Il doit se doter de mécanismes internes connus et efficaces permettant d'être informé de l'existence de situations de harcèlement psychologique, de traiter objectivement et avec diligence les cas de harcèlement.

En cas de plainte de la part d'un employé, il est important de savoir qu'il appartiendra à l'employeur de démontrer qu'il a respecté les obligations que lui impose la loi. Rappelons également que les employés ont deux ans de la dernière manifestation de conduite de harcèlement psychologique pour déposer une plainte⁶.

7 CLÉS POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT

1. Respecter chacune des personnes dans l'entreprise.
2. Communiquer ouvertement entre la direction et les employés.
3. Établir formellement les attentes et dissiper les malentendus rapidement.
4. S'assurer que les exigences de l'emploi correspondent aux compétences des personnes.
5. Définir clairement les rôles et les tâches.
6. Encourager la collaboration.
7. Distribuer équitablement les charges de travail.

⁴ Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Québec (Ministère de la Sécurité publique) (Julie Garceau), 2013 CanLII 104897.

⁵ Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville de) (Gilles Tremblay), 2009 CanLII 94144.

⁶ Art. 1237.7 LNT.



Il est également important de noter que ces obligations s'adressent également aux entreprises syndiquées. Les employeurs doivent donc avoir une politique en matière de harcèlement psychologique et ils ne doivent pas hésiter à sanctionner, via les mesures disciplinaires, telles des suspensions sans solde ou même aller jusqu'au congédiement selon la gravité des faits.

Les sanctions en cas de non-respect ?

Si les tribunaux jugent qu'un salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations décrites ci-haut, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, notamment :

- Ordonner de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement.
- Ordonner de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux.
- Ordonner de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine.

À défaut de respecter les obligations précédemment énumérées, l'employeur peut être tenu responsable des actes des salariés qui violent cette obligation. L'employeur a une obligation générale de prévention et de correction aux fins d'assurer à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, et ce, quelle que soit sa source.

AMÉLIORER VOS PRATIQUES!

Découvrez quelques-unes des bonnes pratiques qui ont été identifiées pour vous afin de vous soutenir en matière de prévention et de gestion du harcèlement psychologique ou sexuel dans vos entreprises.

Mise en application d'une politique interne

- Lorsqu'un employeur exerce son droit de gestion, il peut adopter des politiques et des procédures visant à encadrer les absences de ses employés sans que la politique, à elle seule, puisse constituer du harcèlement.
- Même si l'application d'une politique entraîne des demandes répétées de la part d'un employeur (par exemple, des demandes de certificat médical), cela ne constituera pas nécessairement une démarche volontairement répétée à but vexatoire et hostile.
- Une politique peut toutefois engendrer des situations de harcèlement lorsqu'elle n'est pas appliquée de manière équitable et est plutôt appliquée de façon arbitraire.
- La conduite de l'employeur par ses représentants lors de la mise en application de la politique peut constituer du harcèlement psychologique, si ceux-ci font preuve d'intolérance dans le but d'humilier ou de dévaloriser l'employé.
- Rappelons qu'une politique doit être appliquée de façon rigoureuse, claire, constante et non équivoque, afin de limiter les risques d'abus de la part des gestionnaires, lesquels pourraient résulter en le dépôt d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail.
- Rappelons également que la politique doit être légale, non abusive et prévoir les informations

médicales justifiées, selon le cas. Ce faisant, les demandes de l'employeur peuvent varier lorsque celui-ci agit à titre d'autoassureur.

Droit de gérance de l'employeur

Dans le cadre de sa gestion d'employés, l'employeur est appelé à intervenir auprès de ses salariés et il doit parfois appliquer des mesures disciplinaires. Ainsi, afin de tracer une ligne claire entre son droit de gérance et une action pouvant être reconnue comme étant du harcèlement psychologique et sexuel, voici ce que nous vous recommandons :

- Rappeler, par l'intermédiaire de sa politique en matière de harcèlement, les comportements indésirables au travail.
- Intervenir auprès des employés qui adoptent des comportements indésirables dès les premiers gestes afin d'éviter que les collègues prennent pour acquis que ces comportements sont tolérés.
- Appliquer des mesures disciplinaires **DE FAÇON UNIFORME** entre les salariés et vérifier les mesures émises dans le passé aux autres salariés pour des manquements similaires.
- Lorsque requis, appliquer des mesures disciplinaires objectives et raisonnables à l'égard de la faute reprocher afin d'éviter que l'employeur soit reconnu abuser de son droit de gérance.

Évaluation annuelle

Il ne faut pas confondre harcèlement psychologique et exercice légitime des droits de gérance. La position de subordination dans laquelle se place tout salarié en vertu de son contrat de travail implique, entre autres choses, le droit de faire exécuter le travail selon certaines instructions. Pour éviter la confusion, voici quelques bonnes pratiques en matière d'évaluation de rendement :

- Identifier clairement les lacunes.
- Présenter des moyens par lesquels ces lacunes peuvent être corrigées.
- Identifier clairement les attentes.
- Utiliser des critères d'évaluation objectifs, lorsque possible.
- Être à l'écoute du salarié évalué.

Enregistrements clandestins

Saviez-vous qu'il n'y a rien d'illégal à enregistrer de façon clandestine une rencontre tenue entre un salarié et son employeur. Toutefois, un tel geste n'est pas sans conséquence et des mesures disciplinaires peuvent s'imposer selon les circonstances, c'est pourquoi nous vous recommandons les pratiques ci-bas énoncées :

- Prévoir dans le code de conduite que tout enregistrement clandestin est interdit en milieu de travail.
- Avoir la présence d'un témoin lors de la rencontre.
- Demander au salarié rencontré s'il enregistre la rencontre.
- Interdire formellement et explicitement tout enregistrement clandestin de la part du salarié visé lors d'une rencontre.

Enregistrements clandestins

Un employeur a-t-il l'obligation d'intervenir dans une situation de harcèlement psychologique émanant d'une tierce partie, avec laquelle il n'est lié par aucun contrat de travail? Même s'il est difficile de tout prévoir lorsqu'on ne contrôle pas les personnes se trouvant dans un certain établissement, l'employeur doit démontrer qu'il a pris les moyens appropriés pour faire cesser la conduite alléguée en cas de plainte pour harcèlement psychologique. Voici donc les pratiques que nous vous recommandons :

- Formuler des exigences claires concernant le respect de ses employés dans son établissement.
- Informer ses clients que des conduites vexatoires envers ses employés ne sont pas tolérées lorsqu'il est témoin d'une telle situation.
- Ne pas hésiter à intervenir auprès de ses clients pour faire cesser une conduite qui pourrait constituer du harcèlement psychologique.
- Expulser des clients agressifs ou violents de son établissement, lorsque possible.
- S'assurer que les employés travaillant dans l'établissement d'un client ne sont pas victimes de harcèlement psychologique, en faisant des suivis réguliers auprès d'eux sur comment se déroule l'impartition.

Relation amoureuse entre employés

- Respecter la vie privée des employés.
- Adoptez une politique dans laquelle il est clairement établi que tout employé en position de gérance doit déclarer une relation amoureuse avec l'un de ses employés à son supérieur hiérarchique afin d'éviter que le ou la gestionnaire soit notamment placée dans une situation de conflits d'intérêts.



Rupture amoureuse entre employés

Que faire à la suite d'une rupture amoureuse entre deux de vos employés? Voici nos recommandations :

- Adoptez une politique contre le harcèlement psychologique au travail.
- Adoptez une politique dans laquelle il est clairement établi que tout employé en position de gérance doit déclarer une relation amoureuse avec l'un de ses employés à son supérieur hiérarchique afin que des mesures soient prises pour éviter notamment que le gestionnaire se trouve en conflits d'intérêts.
- Sensibilisez vos employés aux comportements qui ne sont pas acceptables dans un milieu de travail.
- Lorsque vous apprenez que deux de vos employés ont mis fin à leur relation amoureuse, rencontrez-les afin de leur rappeler le comportement auquel vous vous attendez dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- N'hésitez pas à intervenir pour faire cesser tout comportement indésirable, incluant de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de la personne qui adopte un tel comportement.

Message courriel

Le harcèlement psychologique peut se manifester par courriel, pour éviter de créer ce genre de situation, nous recommandons :

- Éviter les majuscules ou de mettre en gras des mots lorsque ce n'est pas nécessaire.
- Éviter d'écrire certains mots en rouge afin d'y mettre de l'emphase.
- Éviter les commentaires sarcastiques.
- Éviter les signes de ponctuation excessifs tels que « ??? » ou « !!! ».
- Éviter l'utilisation d'émoticônes lorsque ce n'est pas nécessaire.
- Inclure à la politique de harcèlement psychologique une mention à l'effet que le harcèlement peut se manifester par courriel ou par tout autre mode de communication.

Phénomène du mobbing : harcèlement psychologique de groupe

Quelles sont les mesures appropriées auxquelles l'employeur devrait recourir devant une telle situation?

- Favoriser la médiation entre les employés avant de judiciairiser le dossier, que ce soit à l'aide d'un consultant externe ou encore, en rencontrant ou en réunissant les employés pour tenter de discuter directement et franchement des difficultés et irritants vécus les uns par les autres.
- Rappeler les exigences attendues dans le milieu de travail, et ce, tant en matière de comportements au plan professionnel que relationnel et les politiques en vigueur.
- Accorder une attention particulière aux incidents rapportés par les employés et se rappeler que l'employeur a l'obligation légale de prévenir le harcèlement psychologique et de faire cesser toute conduite inappropriée portée à sa connaissance.
- S'assurer de la qualité et de la crédibilité du processus de consultation externe. L'employeur doit contrôler la qualité de l'exécution du mandat du consultant notamment si ce dernier omet ou néglige d'obtenir la version de principaux intéressés. Autrement dit, l'employeur ne peut pas s'en remettre aveuglément au rapport effectué par un tiers et à ses recommandations.

Lésion professionnelle en raison d'intimidation et de racisme au travail

Quelles mesures un employeur devrait-il intégrer afin de prévenir les lésions professionnelles en raison d'intimidation ou encore de racisme au

travail? Voici quelques suggestions de bonnes pratiques :

- Rappeler, par l'intermédiaire de sa politique de harcèlement, les comportements indésirables au travail.
- Adoptez une politique sur la diversité et l'intégration en entreprise, s'il y a lieu.
- Diffusez l'information relative à ces politiques et quant à la vision de l'organisation sur cet enjeu.
- Susciter l'intérêt de vos employés en donnant des formations obligatoires sur le sujet.
- Favoriser un dialogue ouvert à propos de la diversité culturelle afin de prévenir et combattre le racisme et les préjugés.
- Organisez des activités de groupe afin de créer des rapprochements entre vos employés.
- Soyez alerte. En d'autres termes, une surveillance proactive continue est nécessaire afin de permettre à une organisation de déceler les problèmes potentiels et d'être en mesure de les régler rapidement et efficacement.
- Intervenir auprès des employés qui adoptent des comportements indésirables dès les premiers gestes afin d'éviter que les collègues prennent pour acquis que ces comportements sont tolérés.
- Appliquer des mesures disciplinaires, lorsque requis.

Conflit de travail VS harcèlement psychologique

Le conflit de travail fait référence à une situation dans laquelle les deux personnes sont en opposition



et sont toutes deux parties prenantes de la trame conflictuelle alors que le harcèlement représente une situation dans laquelle une partie agit sans provocation de la part de l'autre faisant de cette dernière une victime puisqu'elle ne contribue pas à la situation.

L'employeur doit être rigoureux dans l'application de sa politique pour contrer le harcèlement psychologique sur le lieu de travail afin de déterminer s'il s'agit bien d'une réelle situation d'harcèlement. Pour ce faire, il est important de :

- Mener rapidement une enquête sérieuse afin de recueillir le plus d'informations possibles.
- Agir promptement afin de bien identifier les différents éléments de la situation et d'implanter avec célérité des mesures afin de diminuer ou de faire cesser les interactions entre les deux employés, et ce, même s'il s'agit d'un conflit de travail.
- Utiliser à bon escient son droit de gestion afin de régler la situation conflictuelle telle que d'éviter que deux employés en situation de conflit travaillent ensemble et faire une réorganisation des tâches avec le moins d'impact possible sur les employés.
- La gestion des allégations de harcèlement psychologique peut apporter plusieurs difficultés aux employeurs. L'une d'entre elles est de faire la différence entre une situation réelle d'harcèlement psychologique et celle d'un conflit personnel entre deux employés, aussi important qu'il puisse être.
- Dans une affaire récente, le Tribunal administratif du travail a rejeté la plainte pour harcèlement psychologique d'une gérante d'une franchise de restauration rapide qualifiant plutôt la situation de conflictuelle notamment au motif qu'elle avait participé à cette situation.

Accommodement raisonnable et de comportements sexuels

Une demande d'accommodement raisonnable vous est soumise par un employé? Voici les bonnes pratiques à adopter :

- Faites une enquête. Les actes à caractère sexuel peuvent constituer du harcèlement psychologique.
- En cas d'allégation de handicap de la part du salarié dont les gestes sont inappropriés, questionnez-vous sur la validité de cette prétention.
- Si l'allégation du handicap s'avère bien fondée : rencontrez l'employé qui demande ou qui nécessite potentiellement un accommodement.
- Recueillez les informations pertinentes. Par exemple, dans le cas d'une demande d'accommodement fondée sur le handicap, il doit toujours exister un lien rationnel entre les informations médicales recueillies et les capacités de l'employé à exercer les fonctions essentielles du poste occupé, donc il importe de recueillir les informations médicales nécessaires à ce sujet. Il faut également analyser si ce handicap peut en soi, être un facteur atténuant aux gestes posés par l'employé.
- Respectez le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employé.
- Engagez-vous à répondre à la demande d'accommodement dans un délai raisonnable, s'il y a lieu.
- Traitez la demande de manière objective et n'hésitez pas à recourir à une preuve médicale d'expert au besoin afin de confirmer ou infirmer le handicap allégué par l'employé.

- Tentez d'impliquer l'employé dans la recherche de solutions.
- L'employeur a une obligation d'accommodement, si l'employé a véritablement un handicap et cette obligation ne doit pas représenter une contrainte excessive. Il faut donc évaluer le critère de la contrainte excessive au cas par cas en tenant compte notamment des coûts en fonction de la capacité de l'entreprise, de l'organisation du travail, la sécurité, les droits d'autrui et de la convention collective, le cas échéant.
- Choisissez la solution la plus appropriée.
- Motivez et expliquez votre décision.
- Mettez par écrit les termes de l'entente, le cas échéant.

Rapport d'enquête

Bien documenter les enquêtes de harcèlement et toujours garder en tête que la personne concernée par le rapport pourrait un jour avoir accès audit rapport.

Afin de limiter cette probabilité de divulgation, il est recommandé de protéger de tels rapports en mandatant des avocats afin de mener l'enquête et de rédiger le rapport final considérant que les communications et les documents échangés seront dans une certaine mesure protégés par le secret professionnel de l'avocat et le privilège relatif au litige, le cas échéant.

Médiation

- L'implication volontaire des parties dans le processus. La clé du succès de la médiation est la participation volontaire et véritable des parties au processus. À l'inverse, la médiation peut être contre-productive si elle est faite avec une partie qui n'est pas réceptive au dialogue, qui ne contribue pas aux échanges ou qui est absente des séances.
- La tenue d'une rencontre de prémédiation. Souvent, le salarié qui participe à un processus de médiation en sera à sa première expérience. Il est donc recommandé de prévoir une rencontre de prémédiation avec le médiateur. Ce dernier pourra donc aider les parties à définir leurs besoins et à rationaliser leurs attentes.
- Le soutien durant le processus. Comme le médiateur se doit d'être neutre et impartial, il ne peut pas conseiller le salarié sur la qualité des offres patronales et vice-versa. Il est donc recommandé que les parties soient accompagnées par quelqu'un de confiance pour faciliter la prise de décisions.
- Prévoir dans vos politiques en matière de harcèlement psychologique ce mode de résolution des conflits.



Autres ressources disponibles pour mieux vous soutenir

Saviez-vous que la CNESST vous offre des outils pour mieux vous soutenir en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail? Vous trouverez ci-bas, ce qu'on vous y propose :

- Le [Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention](#) du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.
- Le [modèle de politique](#) en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes pour vous aider à construire une politique interne.
- La [Trousse d'information](#) sur le harcèlement psychologique à l'intention des employeurs est composée de divers outils pour vous aider à titre d'employeurs à s'acquitter des nouvelles obligations. Par exemple, une conférence PowerPoint : Le harcèlement psychologique et sexuel au travail, parlons-en, qui peut servir à aborder la question avec les salariés dans n'importe quel milieu de travail.
- Le [Guide pratique de l'employeur](#) pour comprendre et prévenir le harcèlement psychologique est un outil parcourant l'ensemble des volets de ce sujet. Il peut vous aider dans l'élaboration de votre politique contre le harcèlement et vous propose même un exercice d'autodiagnostic en onze questions pour détecter les facteurs de risque dans votre milieu.

Ces documents sont accessibles en version électronique sur le [site Web de la CNESST](#).

Pratiques RH

Un guide pour l'adoption de **bonnes pratiques**
en matière de lutte contre le harcèlement
psychologique et sexuel au travail



Suivez-nous!



www.pratiquesrh.com