



Harcèlement psychologique comprendre et agir

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

C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour elle

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne. (Source [art. 81.18 LnT](#))

COMPRENDRE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tout employeur est obligé de mettre en place et rendre disponible à ses travailleuses et travailleurs une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. L'employeur doit également s'assurer d'en rappeler régulièrement les clauses à ses employé·es (ex. courriels, notes internes, rencontres individuelles ou de groupe, affichages dans les aires communes, etc.).

Dans le contexte où les milieux de travail de l'économie sociale et de l'action communautaire sont constitués d'une très grande variété d'acteurs (administrateurs·trices), gestionnaires, employé·es, bénévoles, usager·ères, collaborateurs·trices, partenaires, client·es, bailleurs de fonds et membres), il est encore plus primordial de comprendre et détecter le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Il est vrai qu'il n'est pas toujours évident ni pour l'employeur, ni pour l'employé·e de comprendre les composantes du harcèlement psychologique et ses impacts sur la vie d'une organisation.

Visionnez [ces courtes vidéos](#) pour comprendre les enjeux qui s'y attachent.



AGIR

Aucune organisation n'est à l'abri de vivre une situation de harcèlement psychologique dans son organisation, mais plusieurs moyens peuvent être déployés pour vous aider à prévenir le tout.

Mettre en place une politique de prévention et de traitement de plaintes claire, cohérente et partagée aux membres de son équipe.

Elle ne règle pas tout, mais elle constitue un levier pour mobiliser la direction et le personnel de l'organisation autour de cette problématique. De plus, elle est, tel que mentionné ci-haut, obligatoire (Loi sur les normes du travail).

Une politique efficace devrait contenir, entre autres :

- L'énoncé d'engagement de l'employeur à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris le harcèlement discriminatoire, au sein de son entreprise.
- Les définitions du harcèlement psychologique et sexuel selon la loi et les comportements pouvant être liés à du harcèlement
- Les attentes à l'égard du personnel
- Les principes d'intervention qui guideront les actions de l'employeur pour faire cesser une situation de harcèlement
- Les principes et les façons de traiter les plaintes ou les signalements.
- Les rôles et responsabilités des différents acteurs (conseil d'administration, gestionnaires, chefs d'équipe, direction générale des ressources humaines, syndicats, autres associations, etc.) lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise.



Ressources pour mettre en place votre politique

Aidez-vous du [Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.](#)

Pour en savoir plus, consultez, également, [notre foire aux questions](#) sur la thématique du harcèlement psychologique.



Recours quand c'est l'impasse

Il peut survenir des situations où les cas sont difficilement réglables à l'interne. Dans ce cas, il existe des recours légaux.

Pour les employé·es non syndiqué·es

Vous êtes protégé(e)s par la Loi sur les normes du travail et vous pouvez déposer une plainte :

- [CNESST, division normes du travail](#)
- [CNESST, division santé et sécurité du travail](#) (lorsque le harcèlement mène à une lésion professionnelle)
- [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) (harcèlement sexuel ou discrimination seulement)
- Recours civil (dans des cas très exceptionnels)

Pour les employé·es syndiqué·es

Vous pouvez déposer un grief contre votre employeur. Parlez-en à votre syndicat!



Quelques ressources utiles

- [Clinique JuriPop](#)
- [Au bas de l'échelle](#)
- [Carrefour d'aide aux non-syndiqué·es \(CANOS\)](#)
- [Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail \(GHAIST\)](#)
- [L'APARTÉ, Ressources contre le harcèlement et les violences en milieu culturel](#)
- [Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel \(RQCALACS\)](#)

Page rédigée dans le cadre d'un projet réalisé grâce au soutien financier du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).