



INFO+ HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Bulletin de liaison entre les représentants d'associations syndicales et patronales, les organismes communautaires, les partenaires gouvernementaux et la CNT

Volume 2, numéro 1; 8 février 2005



On entend de plus en plus parler de harcèlement psychologique au travail. L'entrée en vigueur des dispositions législatives en juin 2004 a contribué à sensibiliser la population à cette problématique. Cette nouvelle prise de conscience n'est pas étrangère à la campagne d'information qu'a menée la Commission. Nous vous communiquons aujourd'hui en primeur les premiers résultats de notre campagne d'information.

Essentiellement, l'évaluation de notre campagne nous apprend qu'un Québécois sur deux connaît les nouvelles dispositions législatives et que la majorité des employeurs est sensibilisée à ce problème. Dans l'ensemble, les employeurs ont bien répondu aux exigences de la loi. En effet, le tiers des petites entreprises a mis en place une procédure pour prévenir le harcèlement alors que les deux tiers des grandes entreprises se sont conformés à la loi et ont adopté une politique. C'est un excellent départ !

Il reste cependant encore à faire pour que la prévention du harcèlement psychologique soit une préoccupation bien présente dans les organisations. C'est pourquoi, au cours des prochains mois, nous intensifierons notre campagne d'information sur le thème de la prévention et proposerons aux employeurs et aux salariés de nouveaux outils dans notre site Internet.

Toujours dans cette perspective, j'ai le plaisir de vous annoncer que nous organisons, en collaboration avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en ressources industrielles du Québec, **un colloque le 10 juin 2005 à Montréal**. Parmi les conférenciers, mentionnons que **M. Jean-Pierre Brun**, professeur titulaire de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité dans les organisations de l'Université Laval, présentera une analyse qualitative de nos données un an après l'entrée en vigueur de la loi. De plus, **Mme Marie-France Hirigoyen**, psychiatre française et auteure renommée de livres sur le harcèlement moral, a accepté de venir faire une conférence.

Bonne lecture !

La présidente-directrice générale,



Francine Martel-Vaillancourt



Sommaire

- **Un Québécois sur deux en a entendu parler !**
- **La majorité des employeurs est bien informée et la prévention se met graduellement en place**
- **Des séances d'information populaires**
- **De nouveaux outils de prévention**
- **La situation depuis le 1^{er} juin 2004**
- **Un livre sur le harcèlement psychologique**
- **Des questions ?**

[\[Haut de page \]](#)



Un Québécois sur deux en a entendu parler !

Un sondage effectué auprès de 2000 personnes indique qu'un adulte sur deux a entendu parler du harcèlement psychologique au travail. Bien que ces premiers résultats soient excellents, les efforts de promotion se poursuivront. Les médias sont la principale source d'information de la population (69 %) alors que des employeurs (22 %) et des syndicats (16 %) ont contribué à informer les salariés.

[\[Haut de page \]](#)



La majorité des employeurs est bien informée et la prévention se met graduellement en place

Un autre sondage effectué auprès de 600 employeurs nous révèle qu'une forte majorité d'entre eux ont entendu parler de l'entrée en vigueur de la loi. 96 % des entreprises de plus de 50 employés et 88 % des entreprises de plus petite taille connaissent le nouveau recours en matière de harcèlement psychologique.

Les employeurs ont reçu, lu et bien compris la documentation fournie par la Commission. En effet, le sondeur indique que la documentation est claire et facile à comprendre pour 97 % des répondants. De plus, 85 % des répondants jugent que cette lecture les a aidés à mieux comprendre ce qu'est le harcèlement psychologique. Les documents de sensibilisation ont toutefois été plus consultés que ceux axés sur la prévention.

Ce même sondage nous apprend que 32 % des employeurs de la petite entreprise et 68 % des entreprises de plus de 50 employés ont mis en place une mesure visant à prévenir le harcèlement. On précise en outre que les moyens les plus utilisés par les plus grandes firmes sont l'établissement d'une politique formelle (35 %) et des rencontres avec le personnel (31 %).

[[Haut de page](#)]



Des séances d'information populaires

En raison de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique au travail, la Commission a invité au printemps et à l'automne 2004 les employeurs de toutes les régions du Québec à des séances d'information gratuites. Au total, 6187 personnes ont participé aux séances. Pour la session du printemps 2004, 77 % des participants provenaient des entreprises de 50 employés et moins.

[[Haut de page](#)]



De nouveaux outils de prévention

Par ailleurs, la Commission offrira aux employeurs et aux salariés de nouveaux outils de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement psychologique. Ainsi, des situations concrètes de harcèlement psychologique au travail seront démystifiées à l'aide de vidéos ou d'outils interactifs tels qu'une grille d'analyse de risques pour prévenir le harcèlement dans les entreprises. Surveillez notre site Internet car ces outils seront disponibles au printemps 2005.

Pour nous aider à réaliser des outils de prévention efficaces et qui correspondent à vos besoins, la Commission lance un appel aux employeurs qui ont mis en place une politique de prévention et qui souhaitent partager leur expérience.

Écrivez-nous à prevenirlehp@cnt.gouv.qc.ca.



La situation depuis le 1^{er} juin 2004

Depuis le 1^{er} juin 2004, **1580 salariés ont déposé une plainte à la Commission**. Les prévisions initiales étaient de l'ordre de 1700 plaintes pour la première année. Actuellement, nous estimons qu'un peu plus de 2000 personnes se prévaudront du recours.

Nous avons terminé 550 dossiers et les 1030 autres sont à l'une ou l'autre des étapes suivantes : recevabilité, médiation, enquête. Une douzaine d'enquêtes pour lesquelles les plaintes sont jugées non fondées ont été complétées par la Commission et plus de 110 ententes ont été conclues à la satisfaction des deux parties. De plus, deux rapports d'enquête concluant que la plainte est fondée ont été transférés à la Commission des relations du travail.

L'analyse des plaintes a permis de constater que plus de 60 % des personnes qui déposent une plainte ont fait une première démarche à l'intérieur de leur entreprise. Nous constatons également que la majorité des employeurs concernés par le dépôt d'une plainte, n'ont pas mis en place une procédure de prévention. Dans près de 46 % des cas, les plaignants sont toujours à l'emploi et 46 % des dossiers sont accompagnés d'un autre recours.

Il est important de rappeler qu'avant l'ouverture d'une enquête, la Commission propose la médiation afin d'aider le salarié et l'employeur à s'entendre rapidement. Depuis le début de l'année 2005, la Commission compte sur une équipe de **75 personnes spécialisées en enquête et en médiation**.



Un livre sur le harcèlement psychologique

Afin de faciliter la compréhension de la problématique du harcèlement psychologique au travail, des avocats de la Commission, M^{me} Hélène Fréchette, M. Guy Poirier et M. Robert Rivest ont rédigé un livre : **Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne**, publié aux Éditions Yvon Blais. Les auteurs précisent que : « *Le livre fournit aux décideurs et aux plaideurs les balises permettant de développer une approche objective de la question.* » La traduction anglaise du livre est également disponible.

Pour commander : <http://www.editionsyvonblais.com/indexf1.asp?val=44>



Des questions ?

Services à la clientèle

Région de Montréal (514) 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais 1 800 265-1414

Internet www.cnt.gouv.qc.ca

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

Prochain numéro : 15 mars 2005

[\[Haut de page \]](#)

Pour plus d'information, consultez notre site Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2005