



# 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 1, numéro 3 ; 16 avril 2004



[Agrandir l'affiche >>](#)

## Une campagne d'information bien amorcée

Le 9 mars, j'ai eu le plaisir de lancer officiellement notre campagne d'information sur le harcèlement psychologique au travail. La Commission faisait ainsi sa première sortie publique lors du colloque tenu par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Depuis, nous avons participé au colloque tenu par Insight Information Co. à Montréal, et à celui de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval à Québec. À chacune de nos activités, je me réjouis de l'accueil que nous recevons. Nous avons d'ailleurs un autre rendez-vous, à Montréal, avec les membres du Conseil du Patronat, le 27 avril prochain.

La Commission est fortement sollicitée depuis. Les entreprises québécoises nous disent qu'elles ont le souci d'être prêtes pour le 1<sup>er</sup> juin. Dans ce numéro, nous vous présentons les outils que nous avons développés pour les petites et pour les grandes entreprises. Nous vous communiquons également les prochaines étapes de notre campagne d'information. Nous amorçons la deuxième phase de notre campagne, celle portant sur la prévention du harcèlement psychologique.

Nous sommes conscients que le harcèlement psychologique au travail est une nouvelle réalité pour plusieurs. Il faut rassurer les employeurs : le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice normal de leurs droits de gestion. La prévention, la médiation et le règlement précoce des conflits devraient faire partie des pratiques de gestion pour éviter des situations de harcèlement psychologique.

C'est pourquoi, au cours des prochaines semaines, nous profiterons de différentes tribunes pour répéter notre message : « **Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous ! En parler, c'est possible. Le prévenir, c'est indispensable !** »

La présidente-directrice générale,



## Sommaire

- **Quoi de neuf à la Commission ?**
- **Deux nouveaux outils pour les entreprises**
- **Des pratiques de gestion pour prévenir le harcèlement psychologique**
- **La campagne d'information se poursuit**
- **Des présences à souligner**
- **Notre prochain rendez-vous**
- **Des questions ?**

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



## Quoi de neuf à la Commission ?

La Commission des normes du travail s'affaire sur deux plans : le premier vise la prise en charge des plaintes qui seront déposées par les salariés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004 et le deuxième vise à promouvoir la prévention du harcèlement dans les entreprises.

La Commission a établi un processus de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique, processus diligent, efficace et équitable envers les personnes concernées. La Commission a travaillé en étroite collaboration avec les instances directement engagées dans le processus : la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le ministère du Travail, la Commission des relations du travail, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, et la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Des groupes de travail avec chacun de ces intervenants ont permis de préciser nos mécanismes de coordination dans un objectif d'intervention concertée et efficace auprès des entreprises.

En parallèle, des ressources spécialisées soit en relations industrielles, en psychologie, en ressources humaines ou en droit sont entrées en fonction. Ces personnes seront chargées de faire enquête à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement. Elles suivent actuellement une formation sur la loi et sur les autres recours possibles.

Par ailleurs, depuis le 3 mars, la Commission forme son personnel de tous les coins de la province afin qu'il soit prêt à recevoir les plaintes des salariés. Cadre légal, accueil, prise de plaintes, aspect relationnel, rien n'est oublié pour être en mesure de répondre à la clientèle.

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



## Deux nouveaux outils pour les entreprises

Soucieuse de répondre aux besoins des employeurs, la Commission a développé deux guides dans lesquels elle propose une démarche de prévention. Les moyens proposés dans ces guides sont adaptés pour la petite et la grande entreprise. Ainsi, le Guide de prévention à l'intention de la petite entreprise s'adresse à un employeur qui compte moins de 50 salariés alors que le Guide pour la grande entreprise s'adresse à l'employeur qui compte 50 salariés et plus. Pourquoi deux guides ? Parce qu'une petite entreprise n'a pas les mêmes moyens ni les mêmes ressources qu'une grande. L'employeur y trouvera, notamment, une démarche de prévention adaptée à la taille de son entreprise, un exemple de déclaration d'engagement, une grille pour détecter les facteurs de risque et des moyens pour faire cesser le harcèlement psychologique au travail.

### Télécharger le Guide à l'intention des employeurs de la petite entreprise

Le Guide à l'intention des employeurs de la grande entreprise sera téléchargeable à compter du lundi 19 avril dans le site Internet de la Commission.

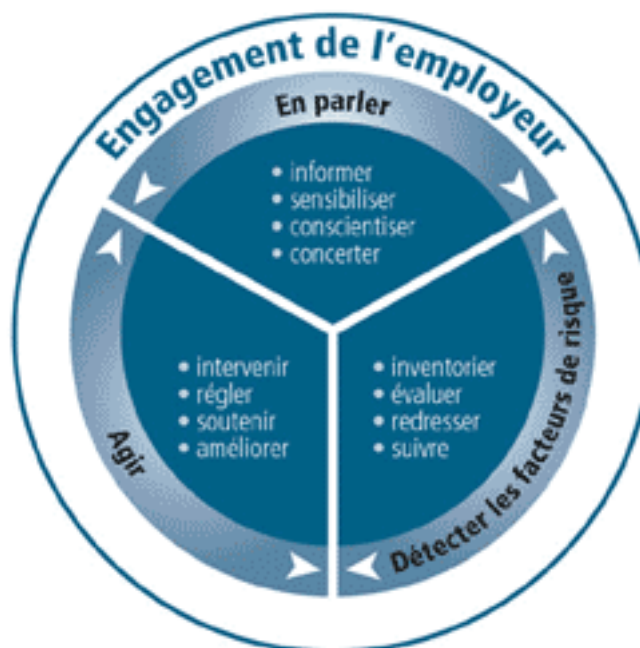
Les versions imprimées de ces guides seront disponibles à la fin du mois d'avril. Pour vous procurer des exemplaires, surveillez notre site Internet.

[ [Haut de page](#) ]



## Des pratiques de gestion pour prévenir le harcèlement psychologique

L'application de la loi est simple. L'employeur doit s'engager à prévenir et à faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle révélation lui est faite. L'important c'est que l'employeur mette en place une procédure connue de tous qui lui permette d'être informé d'une situation de harcèlement. Lorsqu'une telle situation survient, il doit la régler rapidement. L'employeur doit prendre cette responsabilité au même titre que ses autres obligations de gestion. Dans les guides, la Commission suggère certaines actions qui peuvent être prises par l'employeur.



Le harcèlement psychologique ne doit pas être confondu avec l'exercice des droits de gestion de l'employeur comme la répartition des tâches et le contrôle de l'assiduité. Dans le Guide de sensibilisation, la Commission donne des exemples de ce qu'est le harcèlement et de ce qui n'en est pas.

[ [Haut de page](#) ]



## La campagne d'information se poursuit

- Nos séances d'information se poursuivent sur tout le territoire du Québec. Nous avons choisi de lancer 60 000 invitations aux employeurs de la petite entreprise parce qu'ils disposent de moins de ressources. Nous espérons former 5 000 de ces employeurs d'ici le 1<sup>er</sup> juin. Plus de 150 séances sont prévues. À ce jour, près de 1 200 personnes ont reçu la formation.
- La Commission a conçu un dépliant qu'elle s'apprête à faire parvenir massivement à plus de 211 000 employeurs avec une affiche. Par ce dépliant intitulé « Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous ! », la Commission veut sensibiliser les entreprises au fait qu'il est dans l'intérêt de tous, employeurs et salariés, d'avoir un milieu de travail harmonieux et exempt de harcèlement psychologique. Des moyens pour prévenir et détecter le harcèlement y sont aussi brièvement abordés. L'affiche rappelle le thème de la campagne complété par le slogan « En parler c'est possible. Le prévenir, c'est indispensable ! »

[Télécharger le dépliant >>](#)

[Télécharger l'affiche >>](#)

- Au début du mois de juin, la présidente-directrice générale de la Commission fera une tournée régionale d'information avec la collaboration des directions régionales. L'objectif est de rejoindre le plus d'employeurs de la petite entreprise qui constituent plus de 70 % de la clientèle et de sensibiliser les partenaires locaux des milieux des affaires, de la santé et de la sécurité du travail et du secteur municipal.
- Une stratégie publicitaire est également prévue dans une sélection de médias d'affaires et spécialisés dans le but de rappeler aux employeurs leurs obligations et de les inviter à s'informer et à demander la documentation.
- La Commission veut aussi être présente à des émissions d'affaires publiques pour expliquer les dispositions sur le harcèlement psychologique ainsi que le rôle de la Commission des normes du travail.
- Enfin, le site Internet de la Commission contient toute l'information et demeure la référence en la matière.

[ [Haut de page](#) ]



## Des présences à souligner



La Commission a participé, le 13 avril, au colloque « Violence et harcèlement au travail », organisé par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval. Réunissant 350 personnes, ce colloque voulait répondre aux préoccupations et aux interrogations des représentants d'entreprises, de la fonction publique et parapublique. La Commission a profité de cette occasion pour faire la promotion de la prévention du harcèlement.

La Commission était aussi présente lors d'un autre colloque regroupant des dirigeants de grandes entreprises les 15 et 16 mars. Tenue par Insight Information Co., cette activité portait sur les normes du travail et plus particulièrement sur le harcèlement psychologique au travail. Un atelier animé par des avocats de la Commission a permis de mettre en lumière les éléments que doit contenir une politique sur le harcèlement psychologique au travail, et ce, en tenant compte de la taille de l'entreprise. La Commission a aussi expliqué le mécanisme d'enquête qu'elle utilise pour l'évaluation et le traitement des plaintes.



C'est sous le thème « Le harcèlement psychologique, du fléau à l'antidote » que l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) conviait ses membres à un colloque, le 9 mars. La Commission y a présenté les nouvelles dispositions législatives, des exemples de cas ainsi que l'approche axée sur la prévention pour contrer le harcèlement psychologique. Quelque 560 participants directement interpellés par l'implantation des nouvelles dispositions sur le harcèlement étaient au rendez-vous. À l'issue de la rencontre, les personnes présentes ont dit être mieux

éclairées pour rassurer les employeurs face à leurs nouvelles obligations.

[ Haut de page ]



## Notre prochain rendez-vous

La Commission vous rappelle qu'elle sera présente au colloque :

**Le harcèlement psychologique en milieu de travail. Être outillé pour y faire face**  
<http://www.cpq.qc.ca>

**27 avril 2004**  
Hôtel Ritz-Carlton,  
Montréal

[ Haut de page ]



## Des questions sur le harcèlement psychologique et sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez avec les services à la clientèle de la Commission des normes du travail.

### 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](http://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.

[ [Haut de page](#) ]

Pour plus d'information, consultez notre site Internet

[www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2004