

# Lutte contre le harcèlement au travail

## 20 ans de progrès

Le Journal de Québec · 30 mars 2024 · 64

Il y a vingt ans, le Québec franchissait une étape majeure dans la protection de la dignité et de la santé psychologique de ses travailleuses et travailleurs. C'est le 1er juin 2004 que des mesures concrètes pour contrer le harcèlement psychologique au travail sont entrées en vigueur dans la Loi sur les normes du travail.

Pour les milieux de travail, il s'agissait d'une avancée majeure. Les dispositions de la loi consacraient le droit de chaque personne à un environnement exempt de harcèlement, imposant du même coup aux employeurs l'obligation de prévenir toute situation de harcèlement et d'y mettre fin le cas échéant.

Beaucoup de chemin a été parcouru en 20 ans. La question du harcèlement psychologique a pris de plus en plus d'importance dans les milieux de travail. « Ce n'est plus un tabou comme avant. Les travailleuses et les travailleurs en parlent davantage et vont réagir plus rapidement face à un cas », affirme Luc Brière, enquêteur en matière de harcèlement psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En 2022, la CNESST a reçu 4 909 demandes de recours pour des causes de harcèlement psychologique ou sexuel, marquant une hausse par rapport à l'année précédente (4 398). « Cela ne signifie pas nécessairement une augmentation du harcèlement en milieu de travail. Les gens sont mieux informés des recours disponibles et sont de plus en plus enclins à faire valoir leurs droits », explique Luc Brière.

### RENFORCEMENT DE LA LOI

Avec le temps, la loi a été modifiée pour gagner en robustesse. En 2018, la notion de harcèlement sexuel a été intégrée. De nouvelles dispositions ont également renforcé la responsabilité des employeurs avec l'obligation de mettre en place une politique de prévention et de traitement des plaintes.

En 2021, des modifications ont également été apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, établissant la protection de la santé psychologique au travail comme une responsabilité partagée.

### DES CONSÉQUENCES SÉRIEUSES

Le harcèlement psychologique et sexuel a des effets dévastateurs. Que les comportements abusifs soient le fait de gestionnaires, de collègues ou de tiers (clients, fournisseurs), ils peuvent affecter le bien-être, la santé mentale et physique des personnes et créer une atmosphère tendue nuisant au climat de travail et à la productivité.

Au travail, il est crucial de mesurer l'impact de ses gestes et de ses paroles. Luc Brière prend l'exemple des blagues grivoises : « les équipes de travail sont souvent composées de personnes de différents milieux, cultures et sensibilités. Ce qui est considéré comme une blague

inoffensive pour certains peut être perçu comme déplacé ou offensant pour d'autres. La prudence est de mise », rappelle-t-il.

#### LA PRÉVENTION, UNE CLÉ ESSENTIELLE

L'employeur doit s'assurer d'établir une politique claire en matière de prévention du harcèlement et s'assurer de bien la communiquer au personnel. Cette politique devrait comprendre de la formation pour sensibiliser les travailleuses et travailleurs aux diverses formes que peut prendre le harcèlement — qu'il se produise au bureau ou dans un contexte de télétravail — et aux dommages qu'il peut causer. Il est aussi important de former particulièrement les gestionnaires pour qu'ils puissent en reconnaître les signes et intervenir de manière efficace. L'employeur doit enfin prévoir un mécanisme de signalement et de soutien pour ses employés qui sont victimes ou témoins de harcèlement.

#### EN CONSTANTE ÉVOLUTION

En plus de veiller à l'application de la législation, la CNESST fournit des guides, des outils et des formations pour aider les employeurs et les travailleuses et travailleurs à comprendre le harcèlement en milieu de travail et à intervenir de manière appropriée. Elle reçoit et assure le suivi des plaintes et peut intervenir pour s'assurer que les mesures appropriées sont prises pour résoudre la situation.

Bien que des avancées considérables aient été réalisées ces 20 dernières années, il faut poursuivre les efforts pour créer des environnements de travail sains et sécuritaires. C'est d'ailleurs l'objectif derrière la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail qui a été adoptée le 21 mars dernier. Cette nouvelle loi introduit plusieurs mesures qui visent à renforcer la prévention et la prise en charge du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle vise également à faciliter l'exercice des recours dont disposent les travailleuses et travailleurs.

Cette page a été produite par le département publicitaire du Journal en collaboration avec la CNESST.