



# En bref HARCÈLEMENT (1/2)



**Attention!** Ces propos sous-entendent une banalisation de ce qui est vécu par la personne et une non-reconnaissance d'une situation possible de discrimination ou de harcèlement.

➤ Être à l'écoute. Accueillir le vécu des personnes qui se disent victimes de propos ou de comportements malsains ou discriminatoires.



# En bref HARCÈLEMENT (2/2)

Des études font ressortir que les entreprises, leur direction et leur syndicat ont un grand rôle à jouer dans la culture des métiers, par exemple en favorisant des valeurs d'inclusion et d'ouverture, puis en apprenant à distinguer ce qui est acceptable ou non en matière de harcèlement.

## Porter attention aux signes suivants :

- Une personne semble isolée, les autres ne lui adressent pas la parole.
- Une personne est victime de moqueries répétées, de rumeurs, d'humiliations, d'injures, de gestes ou de blagues à connotation sexuelle.
- Une personne est discréditée, on dénigre son travail, on lui attribue des tâches inférieures à ses capacités.
- Une personne quitte l'entreprise pour des raisons difficiles à comprendre.

**La loi sur les normes du travail oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées en cas de harcèlement. Ce qu'il faut faire :**

- **Mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et des procédures de traitement des plaintes.**
- **Informé le personnel de la politique de tolérance zéro face au harcèlement et des mesures prévues pour le prévenir et le faire cesser.**
- **Intervenir lorsqu'une situation problématique est observée ou rapportée en écoutant les versions des personnes concernées, individuellement et dans un lieu propice au respect de la confidentialité.**



Comme responsable au premier chef de l'organisation du travail, seul l'employeur peut exercer l'autorité requise pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. À plus forte raison, la négligence ou l'aveuglement volontaire de ce dernier face à une situation de harcèlement engage sa responsabilité.

De plus, l'intention de la personne qui harcèle n'a jamais d'impact sur le fait de qualifier ou non le geste de harcèlement.