

# Le harcèlement en milieu de travail : c'est votre affaire maintenant

Dans la foulée de nombreux cas portés sur la place publique depuis 2017 et du mouvement #moiaussi, le législateur québécois vient de mettre à jour la Loi sur les normes du travail (LNT). Celle-ci interpelle tous les employeurs concernant le harcèlement. Voici l'ABC de ce que vous devez savoir pour vous conformer et prévenir des situations désagréables.

### Pourquoi vous êtes interpellés ?

Le harcèlement est prohibé dans la Loi sur les normes du travail depuis 2002. Le principe est le suivant : tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, et un employeur doit prendre des mesures raisonnables pour le prévenir, et le faire cesser lorsqu'un cas est porté à sa connaissance. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, toute entreprise qui embauche au moins un salarié doit disposer d'une politique et d'un mode traitement des plaintes. Le législateur a inscrit explicitement le caractère sexuel comme étant une dimension du harcèlement psychologique.



### Qu'est-ce que le harcèlement ?

De manière simple, le harcèlement se définit comme tout comportement non désiré de manière expresse ou implicite, inopportune, blessante et injurieuse d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice.

Toutefois, pour bien évaluer chaque situation, le législateur a précisé les critères d'appréciation du harcèlement psychologique inclus dans sa définition:

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. » (Loi sur les normes du travail, article 81.18).

De plus, la définition inclut le harcèlement discriminatoire pour les motifs suivants : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, langue, convictions politiques, religion, âge, origine ethnique ou nationale, condition sociale et handicap. (Charte des droits et libertés de la personne, article 10).

Chacun des critères inclus dans la définition précédente constitue un tout afin de conclure à la présence d'harcèlement psychologique.

---

On doit être attentif aux signes de conflits et agir rapidement pour faciliter leur résolution.

Et des cas, il y en a : 4 669 plaintes à la CNESST en 2017. Selon des données récentes pour le Canada (Enquête sociale générale de Statistiques Canada, 2016), 19 % des femmes et 13 % des hommes ont déclaré avoir subi du harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents.

### Distinguer des situations à la limite du harcèlement

Si l'on n'est pas en présence d'un cas de harcèlement qui répond aux critères mentionnés, d'autres pistes sont à explorer. On peut penser à un conflit interpersonnel. La relation avec l'autre peut être difficile, et à défaut de se solutionner, peut générer l'évitement de l'autre, la sensation de menace. Un conflit trouve souvent son origine dans des malentendus non résolus qui peut s'aggraver avec le temps, générer de l'hostilité, voire se transformer en harcèlement psychologique, en violence au travail. Bref, en matière de prévention, on doit être attentif aux signes de

chicanes ou de conflits et agir rapidement pour faciliter leur résolution. Agir en prévention peut éviter des cas de harcèlement.

On peut aussi voir comme cas d'intimidation, une forme de conflit qui survient dans un rapport de force entre deux individus, souvent concrétisé par des paroles, des gestes ou des comportements qui humilient, excluent, abaissent et qui peuvent faire perdre l'estime de soi. Un employeur ne devrait pas tolérer une telle attitude qui risque de se transformer en harcèlement.

Le harcèlement psychologique au travail qui se traduit par une conduite vexatoire peut se manifester par de nombreux comportements (voir le tableau 1).

Tableau 1. Exemple de comportements à risques

Comportements vexatoires	De l'intimidation, de la cyberintimidation, des menaces, de l'isolement, des propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre, de la violence verbale et du dénigrement.
Comportements liés à du harcèlement sexuel	Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle (ex. : sollicitation insistante, regards, baisers ou attachements, insultes sexistes, propos grossiers); propos, blagues, images à connotation sexuelle transmises par tout moyen technologique ou autre.

Par ailleurs, outre les cas de conflits et d'intimidation, d'autres situations pourraient s'apparenter, tout en n'étant pas du harcèlement, que l'on pense à une réaction induite de stress liée au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.). Un employeur peut déterminer le travail à faire, la manière dont il doit être fait et quand il doit être fait.

### Les entreprises agricoles : des risques potentiels et des conséquences élevées

Dans les entreprises agricoles, incluant de plus en plus une diversité de main-d'œuvre, différents traits culturels s'expriment et se croisent. Il est important de bien observer les situations à risque pour intervenir rapidement sur le bon problème. Une situation ignorée ou mal gérée peut entraîner des conséquences à plusieurs niveaux, tant pour les travailleurs que l'organisation (voir tableau 2).

Tableau 2. Exemples de conséquences du harcèlement

Pour les travailleurs	Pour les organisations
Intégrité physique (troubles de sommeil, troubles digestifs, hypertension, etc.)	Climat de travail : baisse d'efficacité et de productivité, risques d'erreur ou d'accidents accrus, etc.
Intégrité psychologique (nervosité, irritabilité, anxiété, troubles dépressifs, détresse, etc.)	Enjeux financiers : coûts directs liés au salaire du salarié absent, coûts indirects liés à la perte de productivité ou au remplacement du salarié absent, perte d'accès au programme de travailleurs étrangers temporaires, etc.
Vie professionnelle, sociale et familiale (absence, diminution de la satisfaction au travail, isolement, etc.)	Réputation : perte de confiance d'employés, de clients ou d'investisseurs

Source : CRHA, 2018





Ne voyez pas une telle exigence comme un autre fardeau, mais plutôt comme l'opportunité de faire des suivis avec les employés pour éviter de gros problèmes, être proactif et corriger les situations avant de devoir traiter des plaintes et des règlements coûteux.

### **Responsabilités de l'employeur et mesures à prendre**

Tout employeur agricole doit adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Une politique doit respecter les normes et doit déclarer l'importance de l'enjeu, clairement communiquer des comportements inappropriés, préciser l'approche « zéro tolérance », énoncer une démarche claire et confidentielle pour déposer et traiter une plainte. De plus, la politique précise la ou les personnes (à l'interne ou l'externe) qui reçoit les plaintes et accompagne le mécanisme de résolution. La politique devrait être comprise et appliquée par tous les membres de l'organisation, voire des fournisseurs ou clients qui interviennent avec les employés.

Ce premier niveau d'intervention, c'est une politique. En avoir une, c'est bien, l'appliquer c'est indispensable! Faire signer la politique sans assurer la compréhension n'est pas une bonne pratique. Assurez-vous d'être compris de tous vos employés, les moins scolarisés comme ceux qui ne comprennent pas le français.

### **Intervenir promptement**

Intervenir avec aplomb et se faire aider au besoin constitue un second niveau d'engagement. Il y a lieu de prévoir le lancement de votre politique par une session d'information, de la formation, de discussions et d'énoncer les sanctions en cas de non-respect. Ne pas sous-estimer une plainte potentielle. Il y a lieu de bien documenter chaque cas de harcèlement ou d'incivilité, puisqu'une situation perçue de prime abord banale pourrait se répéter, voire se retrouver à la CNESST en raison du fait qu'une plainte peut être déposée au cours des deux années suivant le premier événement. Le salarié pourrait même avoir quitté, d'où l'importance de rencontrer des témoins et les personnes impliquées rapidement pour disposer de leurs versions des faits.

### **Soyez soutenu selon le besoin**

Dernière suggestion, une politique de harcèlement et son contenu ne s'improvisent pas. Il ne s'agit surtout pas de prendre une version sur Internet et de la mettre dans votre cartable. Il faut comprendre et pleinement assumer le contenu et les engagements. Parmi ceux-ci, il y a la désignation d'une personne responsable de recevoir les plaintes et d'assurer un suivi du dossier. Dans une très petite entreprise, une personne externe à qui vous faites confiance peut agir pour vous appuyer. Si une plainte requiert une médiation ou une enquête, mandatez un professionnel compétent et impartial pour mener une telle démarche.

Le site Internet de la CNESST renferme des explications et des exemples bien documentés si vous souhaitez mieux visualiser des exemples de situations de harcèlement psychologique.

### **Modèle de politique de harcèlement**

Enfin, dans le cadre de la collaboration entre AGRICarières et des Centres d'emploi agricole, les conseillers de toutes les régions offrent gracieusement un projet de politique de harcèlement psychologique simple, conforme et adaptée à la réalité du secteur. Ils pourront vous aider à bien comprendre le contenu et l'adapter à votre réalité. N'hésitez pas à les joindre ([www.emploiagricole.com](http://www.emploiagricole.com)). ■