

AGIR AVANT LA TEMPÊTE



Par Micheline Boucher
Service des relations du travail
24 octobre 2011

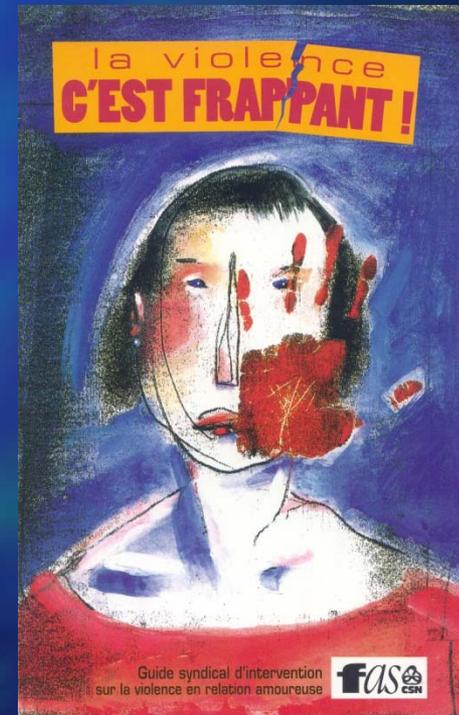
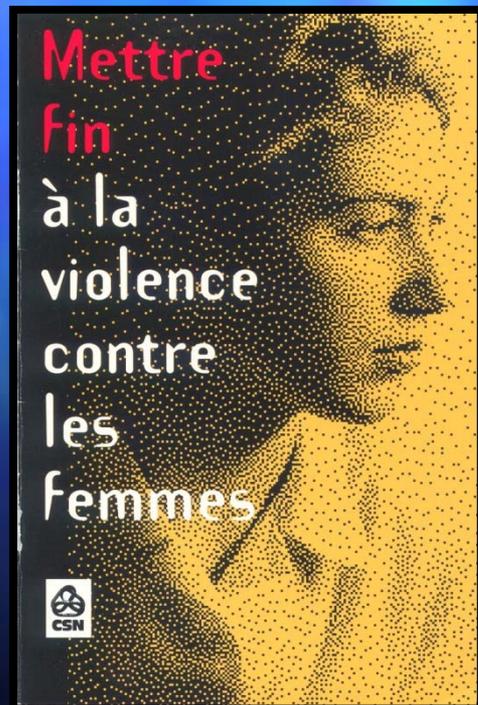
Historique des actions

- **1981** : Une enquête révèle que les femmes subissent du harcèlement sexuel au travail
- **1984** : Le congrès vote une politique contre le harcèlement sexuel (art. 47.2)



Historique des actions

- 1988-89 : Guides contre la violence conjugale
- 1992 : Le congrès demande une politique contre toutes les formes de violence

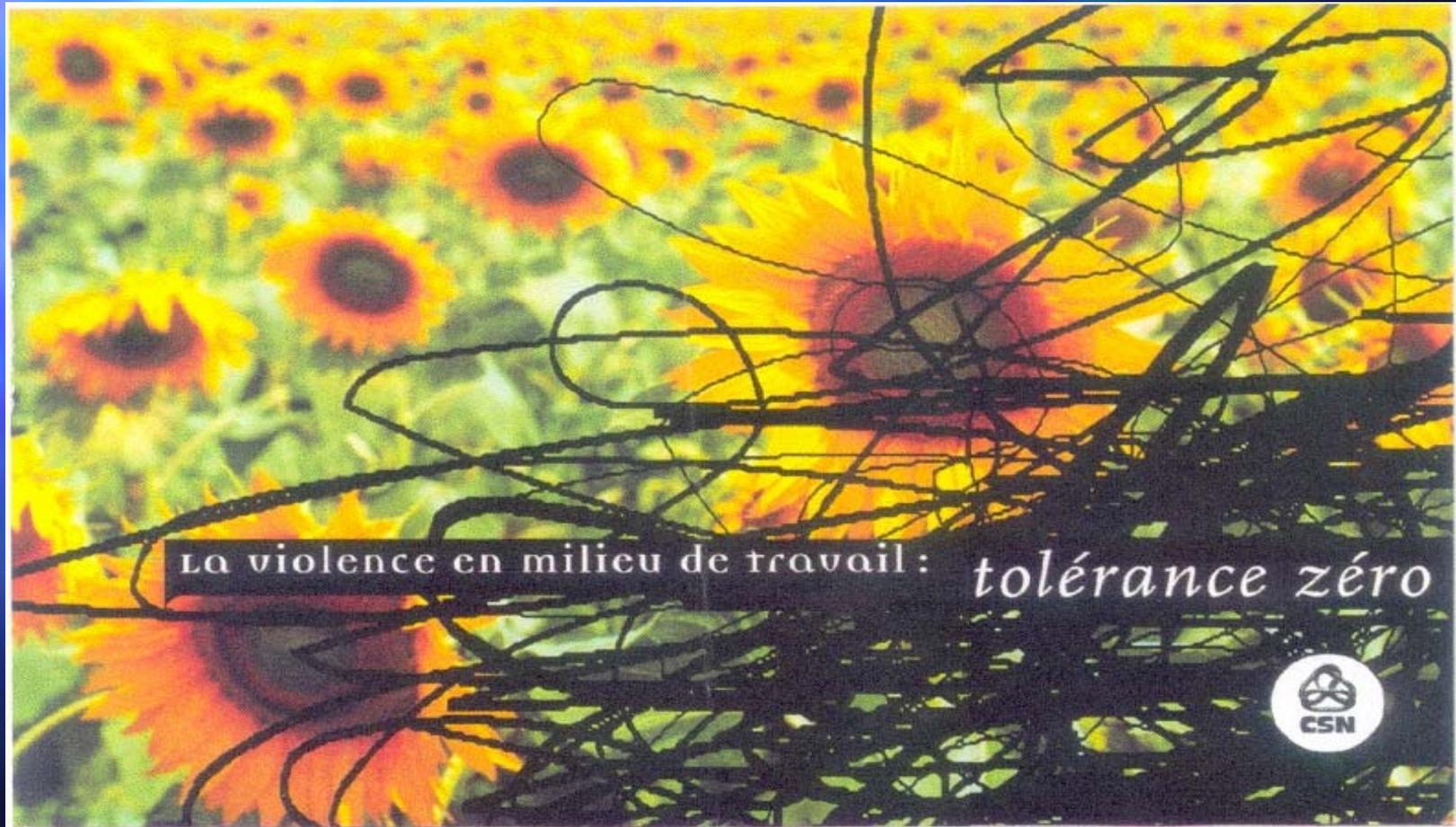




Historique des actions

- **1993-96** : 2 recherches de l'Université Laval et de l'UQAM
 - Violence la + fréquente : psychologique
 - Violence s'exerce dans tous types de rapport
- **1997** : Brochure *Violence en milieu de travail : tolérance zéro*
 - Définition commune de la violence

Historique des actions



Historique des actions

2001 :

- Brochure de prévention de la violence et du harcèlement au travail, *Agir avant la tempête*
- Production conjointe condition féminine et Santé, sécurité du travail
- Best-seller 2 rééditions
- Traduction en anglais

Agir avant la tempête

Une démarche
de **prévention** de
la **violence** et
du **harcèlement**
au travail



Agir avant la tempête

- Définitions
- Une démarche de prévention à partir de 4 mises en situation :
 - « Mobbing » d'un nouveau venu
 - Harcèlement sexuel par courriel
 - Harcèlement raciste et âgiste
 - Violence du fils du bénéficiaire
- Recours possibles



Historique des actions

2003 :

- Production d'une politique type de prévention de la violence et du harcèlement au travail
- 2 sections:
 - Politique à adapter avec l'employeur
 - Fiches explicatives et argumentaires

Historique des actions

2004 : Ajout *du harcèlement psychologique* à la loi des normes du travail

- Formation auprès des conseillers syndicaux
- Défense des victimes
- Interventions pour modifier à la source les facteurs de risque organisationnels



Un exemple

Harcèlement et violence entre collègues dans une cuisine d'hôpital

- Engagement de l'employeur à corriger les facteurs de risque organisationnels
- Entrevue avec 18 personnes (superviseur)
- Analyse et rapport : plans de travail, gestion, comportements, etc.
- Solutions proposées: informations à tous et démarche participative de résolution de problèmes



Un exemple (solutions)

- Comité de pilotage : direction et syndicat
- Comité de travail: superviseur, travailleurs, représentant syndical
- Les travailleurs et le comité de travail :
 - Priorisation des problèmes (critères)
 - Recherche de solutions (critères)
 - Mise en place
- Solutions: horaires de travail, plans de travail, formation sur la communication, etc.

Conclusion

- Grandes difficultés à faire de la prévention à la source
 - Concept facteurs de risque
 - Individuels, culturels, **organisationnels**
 - Tendance à laisser traîner les conflits
 - Solutions simples mais exigeantes : définir clairement, informer rapidement, agir conséquemment