



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

11 mars 2020

▼ Vos politiques de dénonciation de harcèlement sont-elles adéquates?

Comme vous le savez, il n'est jamais souhaitable d'avoir des plaintes de harcèlement psychologique ou encore, de harcèlement sexuel. Non seulement ces gestes subis par les salariés peuvent nuire à leur santé et sécurité au travail, mais ils peuvent également occasionner un tort énorme à l'image de votre entreprise, notamment lorsque les présumés harceleurs sont des cadres ou des dirigeants de l'entreprise.


Au cours de l'année 2019, nous avons eu l'occasion de voir des salariés de Google se mobiliser puisque ceux-ci considéraient que le géant avait une mauvaise gestion des plaintes. Un rappel des faits s'impose :

Le 1^{er} novembre 2018, des milliers d'employés de Google, partout dans le monde, notamment en Californie, à Singapour, en Inde et en Irlande ont quitté leur bureau afin de marcher dans les rues en guise de soutien envers leurs collègues alléguant avoir été victimes de comportements discriminatoires, racistes et harcelants de la part de cadres supérieurs.

Mieux connue sous le nom de « the Google Walkout », cette manifestation avait pour but de dénoncer la mauvaise gestion de plusieurs cas d'inconduite, lesquels avaient été découverts suivant la publication d'une enquête du New York Times alléguant que Google avait cherché à couvrir des affaires de harcèlement sexuel de la part de plusieurs de ses cadres.

Mesures prises par Google

En réponse à la mobilisation sans précédent de son personnel, Google s'est engagé à mettre en place un site Web par lequel ses employés pourraient dénoncer des situations de harcèlement et de discrimination vécues au travail. De plus, Google a proposé un programme qui vise à fournir une meilleure assistance aux employés, tant pendant la durée de l'enquête interne que postérieurement à celle-ci.



L'employeur a aussi annoncé l'élargissement de son programme de soutien aux victimes, lequel permet aux employés d'amener un collègue de confiance avec eux pour les enquêtes de discrimination et de harcèlement.

Afin d'être plus transparent, Google a également partagé publiquement sa politique sur le harcèlement et sur d'autres problèmes liés au milieu de travail. Cette politique adresse notamment les notions de harcèlement, de discrimination ainsi que la procédure interne.

Afin de prévoir une plus grande transparence, cet employeur a annoncé que le recours à l'arbitrage de grief pour le traitement des plaintes en matière de harcèlement ne sera plus obligatoire. Ce faisant, le traitement des plaintes pourra s'effectuer devant un tribunal, de sorte que les jugements rendus seront accessibles au public.


À retenir

La situation de crise dans laquelle s'est retrouvé Google nous rappelle l'importance pour une organisation d'avoir en place des procédés internes de dénonciation de situations problématiques vécues au travail pour les employés. Ces procédés doivent être connus de tous, simples et efficaces.

Au Québec, bien que la *Loi sur les normes du travail* impose maintenant l'obligation à tous les employeurs d'avoir un mécanisme de traitement des plaintes, il importe d'appliquer adéquatement ce mécanisme.

Bien qu'un processus confidentiel puisse avoir ses avantages tant pour les victimes que les personnes poursuivies pour harcèlement, nous constatons, à l'analyse des événements vécus par Google, qu'un tel processus peut amener le public à croire qu'un employeur souhaite dissimuler certains faits.

Il importe de traiter chaque cas avec intégrité, célérité et transparence, et ce, dans le meilleur intérêt de tous.



En publiant les procédés de dénonciation et en les simplifiant, l'employeur établit une relation de confiance avec ses employés, lesquels percevront davantage le système de traitement des plaintes mis en place par leur employeur comme un système efficace.

Une note rédigée par M^e Élane Léger et M^e Cynthia Bachaalani de chez **FASKEN**

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

