
POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET CONTRER LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Table des matières

1. Préambule	2
2. Objet.....	3
3. Cadre légal.....	3
4. Champs d'application.....	3
5. Définitions	4
6. Énoncé de politique	5
7. Responsabilités des parties.....	5
8. Prévention.....	6
9. Processus de résolution de problèmes.....	7
10. Dispositions générales	8
11. Entrée en vigueur.....	9
Annexe I – Exemples de situations.....	10

1. Préambule

La présente politique s'inscrit notamment dans l'esprit de la législation pertinente des conventions collectives en vigueur de même que de la *Loi sur les normes du travail*. Elle vise tant à favoriser et à maintenir un milieu de travail sain, sécuritaire, exempt de harcèlement et de violence qu'à prévenir et à intervenir rapidement lors des conflits.

Le Centre de services scolaire de Kamouraska–Rivière-du-Loup (CSS) veut, par la présente politique, informer son personnel et le sensibiliser au phénomène de la violence ou du harcèlement afin de prévenir et de redresser d'éventuelles situations problématiques pour ainsi leur permettre de poursuivre leurs activités de travail dans un milieu exempt de violence ou de harcèlement.

Les syndicats, les associations et le CSS partagent la responsabilité d'adopter une attitude cohérente, efficace et respectueuse des parties lorsqu'ils sont confrontés à des situations de harcèlement ou de violence en milieu de travail. Ils reconnaissent qu'ils ont un rôle important à jouer auprès de leurs membres en matière de prévention.

En contrepartie, tous les employés ont une obligation de civilité. Il appartient à chacun d'eux d'établir et de maintenir des relations harmonieuses, d'agir avec civilité, respect et ouverture et de collaborer avec ses collègues et supérieurs.

Le harcèlement et la violence en milieu de travail perturbent l'atmosphère et détériorent les conditions de travail. C'est par une volonté collective que nous prendrons les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement et la violence en milieu de travail, améliorant ainsi, et pour toutes et tous, la qualité de vie au CSS.

Note au lecteur : L'emploi du genre masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte.

2. Objet

La présente politique a pour objectifs :

- ✓ d'affirmer l'engagement du CSS à prévenir et à prendre les moyens raisonnables afin de faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel en lien avec le travail;
- ✓ favoriser un environnement sain et sécuritaire, empreint de respect, de collaboration et de relations personnelles harmonieuses et civilisées;
- ✓ promouvoir la prévention du harcèlement et de la violence et encourager les employés à adopter un comportement respectueux ainsi que de faire preuve de collaboration et d'ouverture;
- ✓ sensibiliser les membres du personnel et leur faire part de recommandations afin de prévenir le harcèlement et la violence, notamment lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
- ✓ d'indiquer les moyens mis en place pour prévenir le harcèlement, notamment les programmes d'information et de formation offerts;
- ✓ d'établir les mécanismes d'intervention applicables pour les personnes impliquées dans une situation de harcèlement ou de violence au travail qui sont portées à l'attention de l'employeur et fournir le soutien nécessaire en établissant les mécanismes d'aide et de recours;
- ✓ intervenir auprès de la personne dont le comportement constitue du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel.

3. Cadre légal

Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs à la discrimination, au harcèlement et à la violence au travail et permettent de situer les responsabilités des individus et du CSS en ces matières, notamment la Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil du Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur les normes du travail*, les règlements sur les conditions de travail des gestionnaires des centres de services scolaires et les conventions collectives du personnel syndiqué.

4. Champs d'application

Cette politique s'applique, en toute circonstance et en tout lieu, à toute personne travaillant pour le CSS qui, dans le cadre de son travail, est concernée par une situation de harcèlement ou de violence. Que ce soit sur les lieux du travail, en télétravail, à l'extérieur des lieux de travail lors de réunions, de formations ou d'activités sociales liées au travail ou encore via toute communication ou par tout moyen technologique ou autre.

Elle s'applique également à tout stagiaire œuvrant dans l'organisation en faisant les adaptations nécessaires. Ainsi, le milieu de travail signifie le milieu de stage et, plutôt que de parler de syndicat ou d'association, on parlera de maison d'enseignement d'où provient le stagiaire.

5. Définitions

5.1. Le harcèlement psychologique

L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique ainsi :

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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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.

5.2. La violence

La violence correspond à tout événement au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces, d'attaques ou toute manifestation impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé. La violence peut aussi s'exprimer en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

Plus spécifiquement, on distingue trois types de violence :

- ✓ La violence physique;
- ✓ La violence psychologique;
- ✓ La violence à caractère sexuel.

5.3. Violence physique

La violence physique est l'utilisation de la force physique ou de moyens susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique de la personne visée par l'acte violent.

5.4. Violence psychologique

La violence psychologique fait appel à un éventail de stratégies et de moyens qui portent atteinte à l'équilibre émotionnel d'une personne. Cela peut se concrétiser notamment par de l'intimidation, des insultes, des critiques constantes, du dénigrement, des menaces, du mépris ou du sarcasme.

5.5. Violence à caractère sexuel

Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

6. Énoncé de politique

Le CSS s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement ou de violence en milieu de travail, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.

Toute allégation de harcèlement ou de violence en milieu de travail est grave et doit être traitée sérieusement. Une intervention empreinte de compréhension, de promptitude et de discrétion ainsi qu'une communication ouverte entre les parties sont essentielles pour prévenir ces comportements prohibés et pour y apporter des solutions permanentes et acceptables.

Il en revient à chaque personne concernée par cette politique d'éviter de se comporter personnellement de façon harcelante ou violente. Chaque personne doit reconnaître sa responsabilité de s'assurer que d'autres ne subissent pas de ces comportements.

La personne qui croit être victime de harcèlement ou de violence en milieu de travail doit pouvoir formuler un signalement ou une plainte de façon confidentielle et exercer un recours sans subir de préjudices ou faire l'objet de représailles. L'exercice de ces droits doit s'accompagner de discrétion et de réserve afin d'éviter de porter atteinte à la réputation et à la vie privée de toute personne ou de tout groupe présumé avoir commis un ou des actes prohibés.

Le CSS reconnaît à toute personne qui croit subir du harcèlement ou de la violence en milieu de travail le droit d'être informée du suivi du traitement de sa plainte à n'importe quelle étape de son cheminement.

La présente politique vise à protéger et à défendre les victimes de ces comportements prohibés. Toute personne qui porte plainte est présumée être de bonne foi. Cependant, cette politique ne doit pas être utilisée de façon abusive ou avec l'intention de nuire ni être utilisée à mauvais escient.

7. Responsabilités des parties

7.1. Le conseil d'administration

Adopte la présente politique.

7.2. La direction générale

S'engage à soutenir la promotion et l'application de la présente politique.

7.3. Le Service des ressources humaines

- ✓ S'assure de la diffusion de la présente politique auprès des associations et des syndicats;
- ✓ Élabore des mesures de prévention et s'assure de leur application;
- ✓ Veille à l'application de la présente politique, notamment il s'assure du cheminement de toute plainte ou du signalement, dans les plus brefs délais. Il peut fournir de l'aide et du soutien aux personnes impliquées dans une situation de harcèlement, s'il y a lieu;
- ✓ Veille à la mise en place de mesures préventives ou correctives en lien avec des situations de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. Cela inclut également les mesures de protection à l'égard des personnes concernées ainsi que celles qui ont collaboré au traitement de la plainte ou de l'enquête;
- ✓ S'assure que l'ensemble du personnel a reçu une formation à ce sujet.

7.4. Les directions d'établissement et de service

- ✓ Sont responsables d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel dans leur établissement ou leur service, notamment en s'assurant de l'application de la présente politique;
- ✓ S'assurent que les membres de leur personnel connaissent les modalités à suivre et la procédure de traitement des plaintes, notamment en diffusant la présente politique et en sensibilisant les membres de l'équipe sur celle-ci;
- ✓ Interviennent notamment lorsque des comportements de certains membres du personnel créent des situations d'inconfort ou nuisent au climat de travail dans leur établissement;
- ✓ S'assurent du cheminement de toute plainte ou de tout signalement, dans les plus brefs délais;
- ✓ Collabore, notamment avec le Service des ressources humaines, à la mise en place de mesures préventives ou correctives en lien avec des situations de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel dans leur établissement ou service. Cela inclut également les mesures de protection à l'égard des personnes concernées ainsi que celles qui ont collaboré au traitement de la plainte, du signalement ou de l'enquête.

7.5. Le personnel

Il appartient à tout membre du personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. À cet effet, les attentes envers tout membre du personnel sont les suivantes :

- ✓ Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel;
- ✓ Respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
- ✓ Faire preuve d'introspection sur leur propre comportement ou attitude et apporter des changements nécessaires, s'il y a lieu;
- ✓ Participer aux mécanismes mis en place par le CSS pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel, notamment aux formations offertes;

- ✓ Signaler dès que possible toute situation problématique à l'une des personnes désignées par le CSS pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements.

8. Prévention

Le CSS s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel.

Le CSS met en place les mesures suivantes visant à identifier, contrôler et éliminer les risques, notamment en :

- ✓ Diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel;
- ✓ Maintenant une vigie continue à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel;
- ✓ Veillant au respect de la politique par toutes les personnes;
- ✓ Faisant la promotion de la civilité et du respect entre les personnes;
- ✓ Sensibilisant les membres du personnel sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention;
- ✓ Mettant en place un programme d'information, de formation et de sensibilisation pour le personnel contenant notamment les activités suivantes :
 - La diffusion de la présente politique à l'ensemble du personnel et son accessibilité sur le site Web du CSS;
 - La diffusion de la politique à tout nouveau membre du personnel lors de l'ouverture de son dossier;
 - L'offre à l'ensemble du personnel de différentes formations;
 - La promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel par des affichages papier et numériques;
 - Tout autre moyen développé et pertinent à compter de l'adoption de la présente politique;
- ✓ Se dotant d'un processus diligent de prise en charge des plaintes et des signalements.

Le CSS s'engage à intégrer la présente politique ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et de sécurité du travail, à réviser au besoin la présente politique et à communiquer les changements au personnel.

9. Processus de résolution de problèmes

Tout membre du personnel qui estime vivre du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel lié à son travail peut déposer une plainte afin que le CSS puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout membre du personnel, notamment la personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement psychologique ou de la violence sexuelle ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention du CSS.

Un signalement ou une plainte doit être formulé par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

Le CSS s'engage à :

- ✓ Prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- ✓ Évaluer l'admissibilité de chaque plainte ou signalement et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- ✓ Préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte ou le signalement, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- ✓ Veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- ✓ Protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement, sauf lorsque la divulgation est nécessaire notamment dans le cadre de l'analyse ou le traitement de la plainte, de l'enquête administrative ou lors de l'imposition d'une mesure;
- ✓ Offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord et lorsque le contexte s'y prête, une rencontre de médiation en vue de régler la situation, en assurant que cet accompagnement se déroule dans un contexte neutre et impartial;
- ✓ Mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, neutre et impartiale ou, à en confier la responsabilité à un intervenant externe afin de préserver l'impartialité de l'intervention et en assurer la qualité. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant au moins deux ans;
- ✓ Prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures administratives, disciplinaires ou préventives appropriées;
- ✓ Revoir les mesures de prévention en place pour assurer qu'elles soient toujours efficaces et pour éviter que d'autres événements similaires se reproduisent.

Les personnes désignées par le CSS pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes :

- ✓ La direction des ressources humaines;
- ✓ Les personnes responsables de la coordination des ressources humaines pour les différentes catégories de personnel.

Ces personnes doivent principalement :

- ✓ Informer le personnel sur la politique du CSS en matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel;

- ✓ Recevoir les plaintes et les signalements;
- ✓ Évaluer l'admissibilité de chaque plainte ou signalement et recommander les actions ou les interventions appropriées, en fonction du contexte;
- ✓ Déterminer la personne compétente chargée de l'intervention;
- ✓ Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées soient adéquatement soutenues et que l'intervention permette d'obtenir les effets souhaités.

10. Dispositions générales

Le Service des ressources humaines garde confidentiels les dossiers de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, sauf lorsque la divulgation est nécessaire, notamment dans le cadre de l'analyse ou le traitement de la plainte, de l'enquête administrative ou lors de l'imposition d'une mesure.

La personne plaignante, ainsi que la personne mise en cause, sont traitées avec impartialité et sont informées de l'évolution du dossier et de toute décision ou recommandation.

Toute plainte ou tout signalement fait de mauvaise foi est rejeté.

Toute personne a droit de recourir à la procédure prévue à la présente politique sans crainte de représailles, à moins que la plainte ou le signalement soit déposé notamment avec l'intention de nuire ou constitue une fausse déclaration.

La personne plaignante peut choisir de ne pas utiliser les mécanismes prévus à la présente politique et utiliser plutôt les recours légaux.

La personne plaignante peut être accompagnée et conseillée tout au long du processus.

Toute personne mise en cause par une plainte ou un signalement a le droit de connaître les faits qui lui sont reprochés, de faire valoir son point de vue, d'être accompagnée et conseillée tout au long du processus.

Des mesures pourront être prises à l'égard de la personne mise en cause en vue de faire cesser une situation de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces mesures peuvent être, par exemple, les suivantes :

- ✓ Nouvelle affectation ou rétrogradation;
- ✓ Exclusion d'une activité;
- ✓ Formulation d'excuses;
- ✓ Avertissement verbal ou écrit;
- ✓ Réprimande écrite;
- ✓ Suspension sans solde;
- ✓ Congédiement.

Le CSS pourra tenir compte de mesures disciplinaires précédemment imposées à une personne en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative concernant une nouvelle inconduite, et ce, sans égard aux règles de prescription de ces mesures prévues aux conventions collectives ou au contrat individuel de travail d'un membre du personnel.

11. Entrée en vigueur

La présente politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail prend effet à la suite de son adoption par le conseil d'administration du CSS le 11 février 2025.

ANNEXE I

Reconnaître le harcèlement psychologique ou la violence à caractère sexuel

La *Loi sur les normes du travail* donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel, soit :

- ✓ Une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- ✓ Qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- ✓ De manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- ✓ Portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- ✓ Entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris lors des activités sociales liées au travail.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- ✓ Intimidation et cyberintimidation;
- ✓ Menaces, isolement;
- ✓ Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- ✓ Violence verbale;
- ✓ Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- ✓ Sollicitation insistante;
- ✓ Regards, contacts physiques;
- ✓ Insultes sexistes, propos grossiers;
- ✓ Propos, blagues ou images à connotation sexuelle.

Conduites à adopter notamment lors de la participation aux activités sociales liées au travail

- ✓ Être courtois, poli et respectueux;
- ✓ Considérer les opinions des autres;
- ✓ Utiliser un ton de voix convenable;
- ✓ Respecter l'espace de chaque personne et éviter notamment les contacts physiques importuns ou non désirés;
- ✓ Adopter des sujets de conversations appropriés lors d'un événement lié au travail et éviter notamment toutes plaisanteries ou commentaires à connotation sexuelle;
- ✓ Adopter une conduite courtoise et respectueuse envers ses collègues et éviter notamment tout geste, insinuation, avance ou regard suggestif;
- ✓ Respecter le choix et le consentement de toute personne et éviter notamment d'insinuer ou de tenir pour acquis le consentement d'une personne.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

Le CSS a l'obligation d'intervenir lorsqu'une situation problématique liée à du harcèlement, ou à des risques de harcèlement, est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de déposer une plainte. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la situation devrait être portée à l'attention d'une des personnes désignées par le CSS pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.

La prévention des risques à la santé psychologique : une responsabilité partagée

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* stipule, à l'article 51, que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur, dont le harcèlement.

Cette même loi énumère, à l'article 49, les obligations du travailleur, dont celle de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celle de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

Pour plus d'information et des liens vers les outils rendus disponibles par la CNESST :

- ✓ [Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- ✓ [Prévenir le harcèlement et intervenir | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- ✓ [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- ✓ [Outil de vérification préventive - Comment prévenir et gérer le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail?](#)

Formation et webinaires :

- ✓ [Webinaire - Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail \(disponible en différé en tout temps\)](#)
- ✓ [Formation en ligne les normes du travail à votre portée : module sur le harcèlement psychologique ou sexuel et explications des étapes du cheminement d'une plainte à la CNESST](#)

Capsules et vidéos :

- ✓ [Exemples de situation de harcèlement au travail](#)
- ✓ [La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](#)
- ✓ [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Notre expert vous informe](#)

Publications :

- ✓ [Aide-mémoire – Harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- ✓ [Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Guide pratique de l'employeur](#)
- ✓ [Le harcèlement psychologique ou sexuel, parlons-en!](#)