

CONSEILS AUX ENTREPRENEURS

8 octobre 2020

HARCÈLEMENT ET RÉSEAUX SOCIAUX | AVEZ-VOUS FAIT VOS DEVOIRS?

Temps de lecture : 2 minutes

À l'heure des vagues de dénonciation sur les réseaux sociaux de cas d'agressions et de harcèlement, il est tout à fait normal de se demander « Et si ça se produisait chez nous? ». Cette prise de conscience sociale sans précédent nous rappelle l'importance qui doit être accordée à la prévention des actes de harcèlement et d'agressions, en particulier dans votre milieu de travail.

N'étant pas à l'abri d'une telle situation et ayant l'obligation d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de vos employés, avez-vous en main les outils pour prendre les bonnes actions si vous étiez appelé à gérer un cas d'allégations de harcèlement?

QUELLES SONT VOS RESPONSABILITÉS?

- Adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique incluant le mécanisme de traitement des plaintes ainsi qu'un volet spécifique sur le harcèlement sexuel
- Informer vos employés de la politique et prévoir des activités de formation et de prévention à l'égard du harcèlement sous toutes ses formes
- En cas de plainte, assurer le traitement confidentiel des informations reçues, effectuer une enquête impartiale, prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation et appliquer les sanctions appropriées

Dans le contexte du traitement d'une telle plainte, votre rôle d'employeur peut devenir facilement complexe : vous avez la responsabilité de vous assurer du respect de l'intégrité des deux parties. D'un côté, vous devrez vous assurer que la situation de harcèlement cesse. De l'autre, on souhaite éviter qu'une victime alléguée se retrouve dans une situation où elle pourrait faire face à des accusations de diffamation; ou même comme employeur, d'être blâmé pour avoir nui à la réputation d'un employé.

COMMENT ENCADRER ET PRÉVENIR CE GENRE DE SITUATION?

En tant qu'employeur, il est primordial de vous doter des meilleurs outils pour encadrer la gestion d'un éventuel cas de harcèlement ou d'agression qui pourrait survenir dans le contexte du travail.

À cette fin, nous vous recommandons de mettre en place deux politiques qui seront un cadre de référence pour guider vos employés dans la compréhension des règles de conduite à l'égard du harcèlement et de l'utilisation des réseaux sociaux :

- 1. Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes**
- 2. Politique sur l'utilisation des réseaux sociaux et du matériel informatique**

Il est pertinent de clarifier ce qui est permis, ce qui ne l'est pas, ainsi que les conséquences du non-respect des règles établies. Dans le contexte actuel, il serait à propos de clarifier les attentes de l'organisation quant à l'utilisation des réseaux sociaux pour dénoncer toute situation de harcèlement.

Le harcèlement et l'utilisation des réseaux sociaux sont des enjeux importants qui peuvent aussi concerner votre organisation.

Besoin de conseils? Communiquez avec nos experts en gestion des ressources humaines qui pourront vous accompagner dans vos démarches.

**N'hésitez pas à contacter votre conseiller ou associé de Mallette de votre région parmi nos 30 bureaux
Pour de plus amples renseignements : mallette.ca/nous-joindre**

MALLETTE

Avec vous, là où ça compte