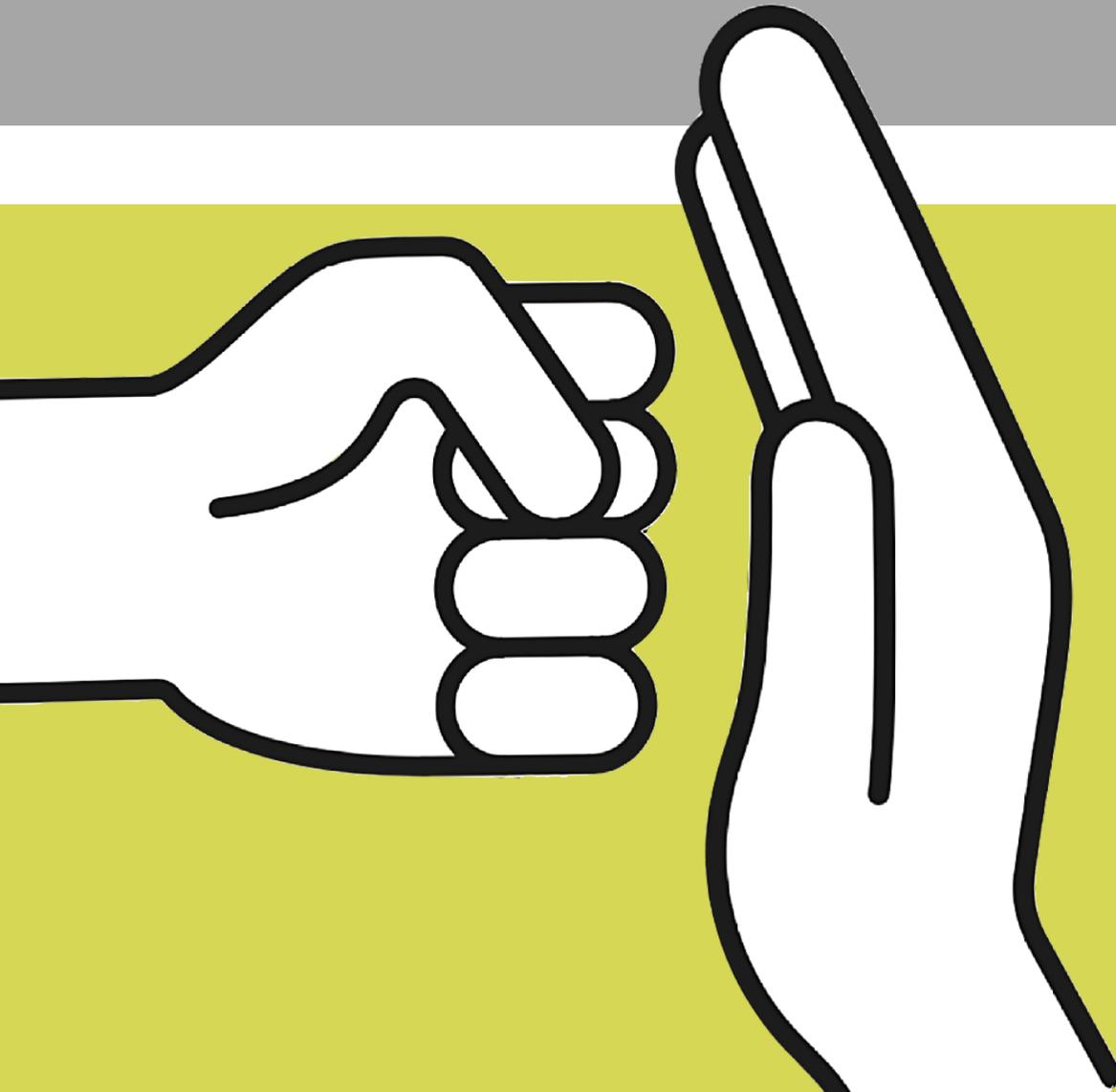


UNE INDUSTRIE DE LA QUINCAILLERIE ASSAINIE GRÂCE À LA LUTTE CONTRE TOUT HARCÈLEMENT



Dans le cadre du programme d'aide au respect
des normes touchant le harcèlement
psychologique ou sexuel au travail

Numero de demande : EM19038
1er mai 2020 - 30 avril 2021

Une initiative de

AQMAT

Grâce au soutien financier de

CNESST

DESCRIPTION DU PROJET ET SES RETOMBÉES

Réalisé grâce au soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), le projet « Une industrie de la quincaillerie assainie grâce à la lutte contre tout harcèlement » eut pour but de sensibiliser les membres de l'AQMAT à la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Il permit aux employeurs et aux employés des secteurs de la quincaillerie et des usines d'améliorer leurs connaissances de la loi sur le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail par son plan de communication, ses formations immersives et auditives, et les capsules de gestion.

Objectifs accomplis en quelques chiffres

VOLET 1 : SENSIBILISATION

- Présentation de la situation actuelle dans notre industrie grâce à la recherche primaire
- Tournée d'information virtuelle auprès des marchands et des fabricants
- **79 membres** au groupe LinkedIn consacré au projet
- **2 000 lecteurs** sensibilisés par l'entremise de huit pages dans les magazines AQMAT
- **7 infolettres** consacrées au projet : 1 2000 lecteurs
- **8 pages** dans les magazines : 4 800 envois
- **2 encarts** joints à 2 éditions du magazine : 2 400 envois
- **1 vidéo promotionnel** des baladodiffusions et du programme de prévention de l'AQMAT

VOLET 2 : FORMATION

- Plus de 1 100 gestionnaires et employés ayant suivi les formations immersives et/ou auditives

VOLET 3 : PRÉVENTION

- Création d'un onglet ressource disponible sur le site web de l'AQMAT
- Guide de dépôt d'une plainte de harcèlement à la CNESST
- Mise à jour de la politique en matière de harcèlement de l'AQMAT
- Guide d'interprétation des résultats, rapports des résultats individuel et organisationnel obtenus post-formation



PUBLICATIONS - MAGAZINES

Publications dans les 4 magazines saisonnier AQMAT
Extraits des éditions été 2020 et hiver 2020

Gestion

Des balados pour lutter contre le harcèlement dans nos entreprises

Les balados ou podcasts, comme on dit en anglais, ont acquis toute une popularité. Peut-être parce que les récits audio permettent d'aborder des sujets délicats. Même des tabous. C'est le cas du harcèlement.

Da la remarque assise à l'intimidation répétée, du partage des tâches assises aux avances envers un collègue, avec ou sans connotation sexuelle, physique ou psychologique, le harcèlement est un flou qu'un balado, sorti dans les réseaux de baladodiffusion ou des plateformes dédiées, comme les quincaileries et les chaînes de médias.

Dans le cadre du projet « Une industrie de la quincailerie assise grâce à la lutte contre tout harcèlement », l'équipe de l'AQMAT, grâce à un financement de la Commission des normes, de l'équité et de la santé au travail (CNESST), est allée à la recherche des situations réelles de harcèlement qui sont produites dans notre industrie.

Six témoignages étonnants, anonymes, mais vécus, ont été enregistrés en format balado, pour créer le séria « Peut-être dans une quincailerie près de chez vous ».

Le harcèlement psychologique ou verbal peut toucher tout le monde et se présenter dans quasiment toutes les situations, même en quincailerie; à votre connaissance de votre concubinage ou non. Voici en préface des extraits de nos balados.



Peut-être dans une quincailerie près de chez vous

BALADOS

On peut écouter la série de six balados sur le site web de l'AQMAT ou sur SoundCloud.

Une initiative de **AQMAT COLLÈGE**

Financée grâce au soutien financier de **CNESST**

Partenaire par **ISONEX**

Les membres peuvent appuyer la démarche de l'AQMAT en rejoignant le groupe sur LinkedIn intitulé: « Une industrie de la quincailerie assise grâce à la lutte contre tout harcèlement ».

Pour tout renseignement, contactez Andréa Bélanger, agente de projet stagiaire: 514 922-5019 ou abelanger@aqmat.org

Gestion

« Si seulement j'étais intervenu à temps. La tournure des événements aurait pu être complètement différente. J'ai préféré ignorer et me concentrer sur 95 autres travailleurs et ça m'a coûté cher. »

— Sans (nom fictif)

Certaines d'une quincailerie qui est témoin d'une situation de harcèlement qui a dérangé entre deux de ses employés.

« Je dormais mal, je n'avais jamais fait, je stressais énormément quand je pensais au travail parce que je me demandais ce que la directrice des ressources humaines allait m'obliger de faire le lendemain. Je suis sous médication depuis. »

— Christophe (nom fictif)

Ancien collègue à l'extérieur d'un centre de rénovation et ancienne victime de harcèlement psychologique au travail de la part de sa directrice des ressources humaines.

« Certains employés de l'usine prenaient personnellement le fait que je préfère dîner à mon bureau pour terminer mon quart de travail plus tôt au lieu d'apprendre à les connaître, donc ils avaient planifié des manœuvres pour me faire mettre à la porte. »

— Marine (nom fictif)

Certaines d'une usine et ancienne victime de harcèlement psychologique de la part d'un groupe de collègues.

« À ce jour, ignore ce qui était pire entre la situation de harcèlement sexuel que j'ai vécue au travail ou bien la façon par laquelle elle a été gérée après m'être plainte à mon supérieur. »

— Maria (nom fictif)

Ancienne collègue à l'extérieur d'un entrepôt et victime de harcèlement sexuel au travail provenant d'un collègue.

« Il me surnommaient « ma pitoune » et de nombreuses fois j'avais remarqué que mon employeur me gratifiait de regards particuliers qui me gênaient. Mes collègues voyaient bien que j'étais mal à l'aise, mais personne n'est intervenu. »

— Sara (nom fictif)

« Mon collègue et moi avons porté plainte à la Commission des droits de la personne pour harcèlement sexuel. Il m'a avoué que si je ne l'avais pas fait il n'aurait jamais eu le courage puisque c'est encore tabou pour les hommes. »

— M. Gagnon (nom fictif)

Gestion

Formations contre le harcèlement : nécessaire, jugent les employés en quincailerie

Au début de l'automne, l'AQMAT a entamé la phase plus engageante de son projet « Une industrie de la quincailerie assise grâce à la lutte contre tout harcèlement ». On passait alors à la mise en ligne des formations immersives en matière de harcèlement au travail. Au courant des derniers mois, des employés et cadres ont suivi la formation, voici ce qu'ils nous partagent.

Témoignage d'un employeur

ADFAST, membre fournisseur de l'AQMAT, s'est engagé à former ses quincaileries et plus d'une centaine de ses travailleurs en matière de harcèlement à l'aide des formations immersives de l'Association.

« La formation est complète et j'ai apprécié qu'elle montre des exemples concrets. Elle aide les travailleurs à identifier les différentes formes de harcèlement pour qu'ils puissent les prévenir. »

Jade Umba, coordonnateur en SST ADFAST

Q2 : Selon vous, quelle est la pertinence générale de la formation ?

R1 : « Ça me permet de savoir comment réagir si je suis en une des situations présentées. La formation est un bon rappel parce qu'elle aide à se ressourcer et même à se rééduquer. »

R2 : « La formation est un bon « rappel » de nos droits et des pratiques à mettre de l'avant dans un contexte de harcèlement au travail. »

Le sondage post-formation révèle que 100 % des employés s'apprêtent à travailler dans une organisation qui impose cette formation à l'ensemble de ses employés.

Témoignage d'une employée

« J'ai trouvé la formation pertinente et bien adaptée au milieu de la quincailerie. Elle est bien faite, rapide, claire et montre des situations réelles qui sont bien vécues et réalistes. »

Caroline Fiset, casseuse, RONCA C. Belanger

Questions-réponses aux premiers participants

Q1 : En temps de pandémie, comment percevez-vous la pertinence de cette formation ?

R1 : « Avec les inquiétudes et le stress que vit la clientèle, c'est une sorte d'intimidation, comme du harcèlement verbal, qui se présente plus sur le plancher. Je pense que la formation est pertinente pour savoir comment réagir dans ce temps-ci. »

R2 : « Avec la pandémie, c'est certain que la tension est là et que tout le monde ressent plus de stress, ce qui mène parfois à des comportements plus agressifs. Les formations sont bénéfiques pour gérer ça. »

Pour information : Andréa Bélanger, agente de projet stagiaire: abelanger@aqmat.org

Une initiative de **AQMAT COLLÈGE**

Avec le soutien financier de **CNESST**

AQMAT COLLÈGE

CNESST

PUBLICATIONS - INFOLETTRE

Publication d'articles dans l'infolettre quotidienne touchant plus 1500 abonnés avec un taux d'ouverture allant de 34 % à 57 %

13 mai 2020 : La lutte contre le harcèlement a maintenant un visage

Article complet : <https://www.aqmat.org/la-lutte-contre-tout-harcelement-au-travail-a-maintenant-un-visage/>

25 mai 2020 : L'AQMAT à l'assaut du harcèlement qui sévit encore dans des centres de rénovation et usines

Article complet : <https://www.aqmat.org/laqmat-a-lassaut-du-harcelement-qui-sevit-encore-dans-nos-centres-de-renovation-et-usines/>

27 août 2020 : Et si la vague de dénonciations de harcèlement affectait plus votre entreprise que celle du coronavirus?

Article complet : <https://www.aqmat.org/et-si-la-vague-de-denonciations-de-harcelement-affectait-plus-votre-entreprise-que-celle-du-coronavirus/>

3 septembre 2020 : Sensibiliser notre industrie au harcèlement avant que ne surviennent des dénonciations

Article complet : <https://www.aqmat.org/sensibiliser-notre-industrie-au-harcelement-avant-que-ne-surviennent-des-denonciations/>

18 septembre 2020 : Campagne percutante pour attirer l'attention des décideurs sur le harcèlement dans l'industrie de la quincaillerie

Article complet : <https://www.aqmat.org/campagne-percutante-pour-attirer-lattention-des-decideurs-sur-le-harcelement-dans-lindustrie-de-la-quincaillerie/>

15 janvier 2021 : Harcèlement au travail : Une seule fois peut être de trop

Article complet : <https://www.aqmat.org/harcelement-au-travail-une-seule-fois-peut-etre-de-trop/>

8 mars 2021 : Droits des femmes et harcèlement au travail : Hélas, un même combat à poursuivre

Article complet : <https://www.aqmat.org/droits-des-femmes-et-harcelement-au-travail-helas-un-meme-combat-a-poursuivre/>

ET SI LA VAGUE DE DÉNONCIATIONS DE HARCÈLEMENT AFFECTAIT PLUS VOTRE ENTREPRISE QUE CELLE DU CORONAVIRUS?

Les impacts méconnus d'une plainte pour harcèlement au travail
Si le harcèlement psychologique a des conséquences désastreuses sur la personne qui en est réellement victime, le salarié ciblé par une telle plainte peut lui aussi subir des contrecoûts importants.

Plus de 4400 dénonciations de harcèlement au travail l'an dernier

DROIT DE GÉRANCE OU GESTION ABUSIVE?
Une mauvaise gestion et harcèlement met à la porte la responsable à la tête du tribunal canadien des droits de la personne

Un enseignant de l'UQAM démissionne après une enquête
Un chargé de cours de l'UQAM dénoncé par une certaine d'anciens étudiants pour ses comportements inappropriés vient de démissionner, à la suite d'une enquête interne de l'UQAM.

70 000\$ d'ententes hors cour à Saint-Élie-de-Caxton
SAINT-ÉLIE-DE-CAXTON | En plus d'avoir perdu plus d'une vingtaine d'employés, de bénévoles et d'alliés municipaux depuis l'arrivée du maire Robert Gauthier, la municipalité de Saint-Élie-de-Caxton a conclu près de 70 000\$ d'ententes hors cour depuis cinq ans.

Allégations d'inconduites sexuelles : UBISOFT dans la tourmente

Le Cegep de Lévis condamné à payé 42 000 \$
Le Tribunal du travail qui c'est penché sur sa plainte pour harcèlement psychologique lui accorde les dommages moraux.

«Les ironies de l'affaire Juripop»
«Avec le discours que tient Juripop, la seule existence de cette allégation, vraie ou pas, me condamnerait à devenir parti.»

Harcèlement au travail: une plainte, une enquête
La Gendarmerie royale du Canada est aux prises avec des problèmes

Sous chaque communication, mention du soutien financier de la CNESST :

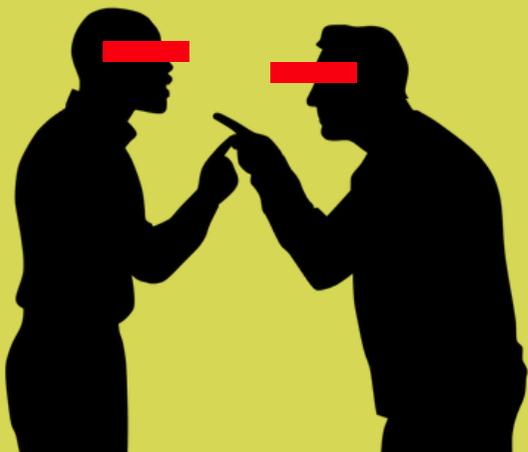
Grâce au soutien financier de

CNESST

FORMATIONS - BALADODIFFUSIONS

La série de balados « Peut-être dans une quincaillerie près de chez vous » partage six témoignages de personnes provenant de l'industrie de la quincaillerie et des usines qui ont été victimes de harcèlement psychologique ou sexuel sur leur lieu de travail.

Chaque épisode aide l'interlocuteur à reconnaître une possible situation de harcèlement au sein de son commerce ou usine en le poussant à réfléchir à si un tel événement peut arriver dans une quincaillerie près de chez lui.



Balado #1 : Quand la gérance dépasse son droit

<https://soundcloud.com/aqmat/quand-la-gerance-depasse-son-droit>

Balado #2 : Qui ne dit mot peut parfois consentir

Sur Soundcloud : <https://soundcloud.com/aqmat/qui-ne-dit-mot-peut-parfois-consentir>

Balado #3 : Si les paroles s'envolent, les écrits restent

Sur Soundcloud : <https://soundcloud.com/aqmat/si-les-paroles-senvolent-les-ecrits-restent>

Balado #4 : Les contrecoups d'une plainte

Sur Soundcloud : <https://soundcloud.com/aqmat/les-contrecoups-dune-plainte>

Balado #5 : Quand le harcèlement dépasse le milieu de travail

Sur Soundcloud : <https://soundcloud.com/aqmat/quand-le-harcelement-depasse-le-milieu-de-travail>

Balado #6 : Un c'est mal, deux c'est pire

Sur Soundcloud : <https://soundcloud.com/aqmat/un-cest-mal-deux-cest-pire>

FORMATIONS - IMMERSIVES

Destinées tant aux employeurs qu'à leurs travailleurs, les formations immersives permettent aux participants de s'assurer d'être en règle avec les nouvelles normes en matière de harcèlement au travail en les invitant à se positionner dans un cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail pour apprendre à prévenir et gérer une telle situation.

Ces formations visent aussi à se positionner lorsque survient un cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et apprendre à prévenir et gérer une telle situation.



Durée maximale de 20 minutes

POUR EMPLOYEUR

POUR EMPLOYÉS



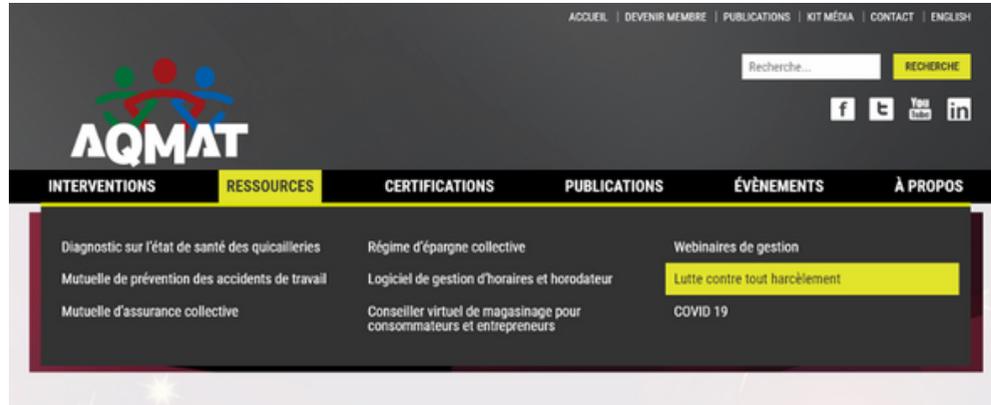
Durée de 5 minutes par scénario

Disponibles sur



RESSOURCES - ONGLET WEB

Onglet « Ressources » sur AQMAT.org disponible à tous les membres



Outils RH en matière de prévention du harcèlement au travail

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

- Outil complet : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-politique-prevention-harcelement>

Guide de dépôt d'une plainte de harcèlement au travail à la CNESST

- Outil complet : <https://www.aqmat.org/wp-content/uploads/2021/02/vf-guidedepotplainte.pdf>

Modèle de contrat de travail

- Outil complet : <https://cnesst.prod.acquia-sites.com/fr/media/14626>

Outils pour les formations immersives en matière de harcèlement au travail

Guide d'inscription en cinq étapes

- Outil complet : <https://www.aqmat.org/wp-content/uploads/2020/09/pdf-harcelement.pdf>

Guide d'interprétation du rapport obtenu (post-formation)

- Outil complet : <https://www.aqmat.org/wp-content/uploads/2020/11/formations-immersives-7.pdf>

MÉDIAS SOCIAUX - GROUPE LINKEDIN

Création du groupe LinkedIn « Une industrie de la quincaillerie assainie grâce à la lutte contre tout harcèlement » avec plus de 77 membres actifs : <https://www.linkedin.com/groups/8948158/>



Une industrie de la quincaillerie assainie grâce à la lutte contre tout harcèlement

👤 Groupe répertorié

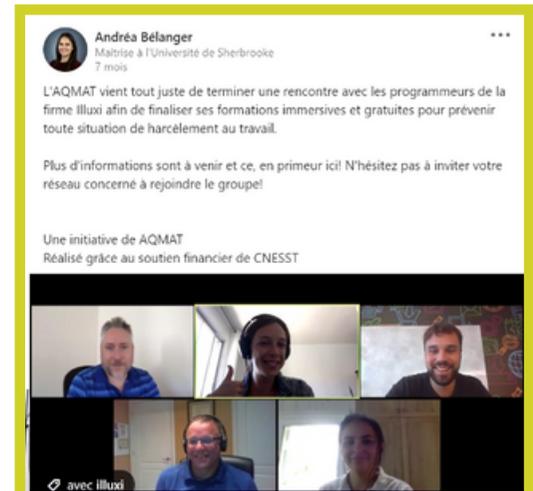
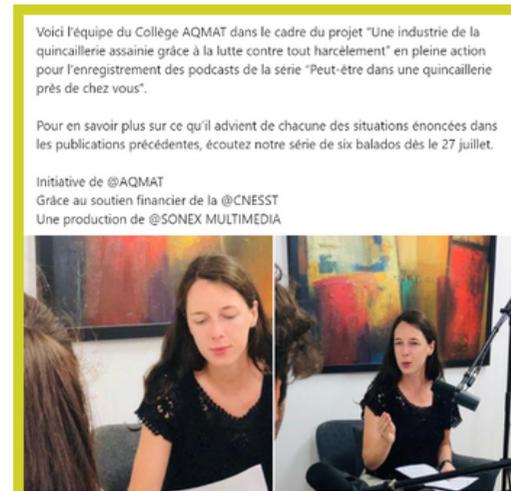
77 membres

Y compris Eric Bailey et 21 autres relations



Inviter des relations

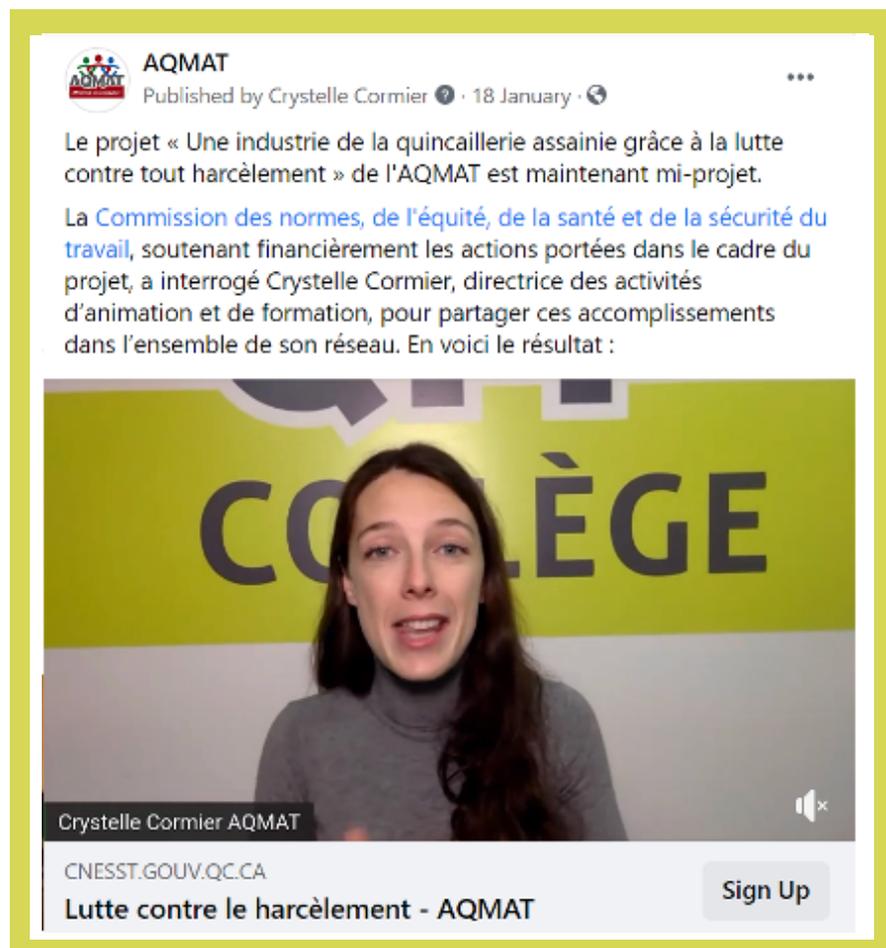
Tous les voir



MÉDIAS SOCIAUX - RÉPERCUSSIONS

Plus de 60 publications sur les plateformes Youtube, LinkedIn et Facebook visant à mobiliser la communauté de l'AQMAT dans la promotion du projet et de ses avancées,

Collaboration à une entrevue avec la CNESST



AQMAT
Published by Crystelle Cormier · 18 January ·

Le projet « Une industrie de la quincaillerie assainie grâce à la lutte contre tout harcèlement » de l'AQMAT est maintenant mi-projet.

La [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#), soutenant financièrement les actions portées dans le cadre du projet, a interrogé Crystelle Cormier, directrice des activités d'animation et de formation, pour partager ces accomplissements dans l'ensemble de son réseau. En voici le résultat :

Crystelle Cormier AQMAT

CNESST.GOUV.QC.CA

Lutte contre le harcèlement - AQMAT

Sign Up

Vidéo de sensibilisation



AQMAT
Published by Crystelle Cormier · 16 July 2020 ·

« Peut-être dans une quincaillerie près de chez vous »

Pour vous aider à identifier ou reconnaître une probable situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de votre commerce ou dans vos installations manufacturières, l'AQMAT vous propose une série de courts balados présentant les témoignages choquants de victimes de situations de harcèlement au travail. Vous en découvrirez les circonstances, les impacts et les répercussions pour l'employé ainsi pour l'employeur. Chaque situation vous poussera à réfléchir à la possibilité que cela peut avoir lieu dans une quincaillerie près de chez vous.

Le premier épisode de notre série de six balados sera mis en ligne le 27 juillet. 📌

- Une initiative de [AQMAT](#)
- Une production de [SONEX MULTIMÉDIA](#)
- Grâce au soutien financier de [Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail](#), La

YouTube CA Rechercher

Peut-être dans une quincaillerie près de chez vous

197 vues · 15 juil. 2020

PARTAGER ENREGISTRER

TÉMOIGNAGES DES MEMBRES SUITE AUX FORMATIONS

« La formation est **complète** et j'ai apprécié qu'elle montre des exemples **concrets**. Elle aide les travailleurs à identifier les différentes formes de harcèlement pour qu'ils puissent les prévenir. »



Jude Umba,
Coordonnateur en santé et sécurité au travail,
ADFAST

« J'ai trouvé la formation très **pertinente** et bien adaptée au milieu de la quincaillerie. Elle est bien faite, rapide, claire et montre des situations directes qui sont bien ciblées et **réalistes**. »



Caroline Fiset,
Commis de plancher,
Rona, Quincaillerie C. Bélanger Ltée

« Les formations sont **rapides** et concises. Elles amènent les cadres supérieurs à **réfléchir** à leur rôle et leurs obligations en tant que sensibilisateurs pour prévenir les situations de harcèlement. »



Dominique Bélanger,
Propriétaire,
Rona, Quincaillerie C. Bélanger Ltée

« Avec la formation, on va plus loin que simplement transmettre une politique. On s'assure que celle-ci sera réellement appliquée par nos employés, ce qui **complète bien nos** méthodes de sensibilisation. »



Conseillère en ressources humaines

« Elles sont un **atout à la prévention** du harcèlement. Elles obligent à prendre un pas de recul face à une situation que l'on n'aurait pas perçue comme du harcèlement au premier coup d'oeil. »



France Bérubé,
Partenaire d'affaires ressources humaines,
Agriscar Coopérative, Groupe BMR

« Les volets "employés" et "employeur" **sont bien exécutés** et la durée de chacune des formations est appropriée. »



Sabrina Bégin, CRHA
Conseillère en ressources humaines,
Émile Bilodeau & Fils

RESSOURCES LIÉES AU PROJET

Responsables internes



Richard Darveau,
président de l'AQMAT et
chef de la direction



Crystelle Cormier,
directrice, stratégie
organisationnelle



Isabelle Champagne,
directrice, communications
et marketing



Andréa Bélanger,
agente de projet
stagiaire

Experts externes

Étant donné le taux de réponse moindre en période de COVID, nous avons contacté des experts et des membres afin de prendre le pouls de la situation, puis nous avons fait part de cette réalité au reste de nos membres à travers une infolettre.

- Jean-Pierre Collard, directeur de comptes en SST chez DR Conseils
- Rachel Auger, conseillère en prévention SST chez DR Conseils
- Me Lyne Gaudreault, avocate spécialisée en SST chez Dunton Rainville
- Louis Joncas, expert en formation
- Les elles de la construction

OBJECTIFS DU PROJET

Indicateurs de suivi				
Objectifs visés	Projets	Indicateurs de performance	Retombées visées	Retombées réelles
Acquisition et amélioration de la connaissance des employeurs en matière de harcèlement				
Accroître le nombre de membres de l'AQMAT ayant été sensibiliser aux l'information visant l'acquisition et l'amélioration des connaissances de la LNT	<ul style="list-style-type: none"> Analyse de la situation actuelle grâce à la recherche primaire Analyse des répercussions du programme 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage 60 répondants 	<ul style="list-style-type: none"> Récolter le portrait actuel de la situation afin de le partager avec l'ensemble du secteur Mesurer les répercussions globales du projet « Une industrie de la quincaillerie assainie grâce à la lutte contre tout harcèlement » 	<ul style="list-style-type: none"> 40 réponses au sondage 4 experts et 1 organisation externe : Étant donné le taux de réponse moindre en période de COVID, nous avons contacté des experts et des membres pour prendre le pouls de la situation et avons fait part de cette réalité au reste de nos membres à travers une infolettre. Les commentaires et résultats du sondage ont permis de confirmer les moyens et les outils développer
	<ul style="list-style-type: none"> Tournée d'information provinciale dans les différentes régions du Québec Diffusion d'information sur les normes du travail (stratégie complète de communication) Mécanismes de transfert de la connaissance (association-association, association-membres, membres-membres) 	<ul style="list-style-type: none"> Visite: 80 marchands et 20 fabricants Nombre de communication réalisé (publicités, infolettre quotidienne, magazine AQMAT, etc.) Nombre de personnes jointes Nombre de projets réalisés • Nombre de membres joints par le transfert de connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser et promouvoir les formations qui seront disponibles sur les politiques de harcèlements Présentation des outils disponibles Insister à l'importance de la formation et d'une meilleure compréhension Mise en place de mesures plus adaptées aux problèmes des membres Plus grande visibilité des normes du travail Employeurs plus sensibilisés Renforcement de la culture de respect des normes du travail Partage des bonnes pratiques Meilleure offre de services aux membres 	<ul style="list-style-type: none"> Étant donné les restrictions gouvernementales lors de la pandémie, les rencontres furent remplacées par des séances virtuelles. <ul style="list-style-type: none"> Tenue de séances de présentation via ZOOM : 30 participants marchands sur 5 rencontres. La promotion du projet via la tenue d'événements n'a pu se réaliser étant donné la pandémie, donc voici par quels moyens l'AMQAT a innové : <ul style="list-style-type: none"> Bandeau promotionnel dans l'infolettre quotidienne : 1 200 envois Vidéo CNESST 8 infolettres consacrées au projet : 12 000 envois 10 « Mailchimp » Harcèlement : 1000 envois 8 pages dans les magazines : 4 800 envois Encarts joints à 2 éditions du magazine : 2 400 envois Groupe LinkedIn consacré au projet : 77 membres Onglet sur le site web Aqmat.org 6 baladodiffusions : 726 écoutes Vidéo promotionnel des balados/programme de prévention de l'AQMAT Mobilisation d'une entreprise non-membre « Décathlon » dans la sensibilisation de son personnel en matière de harcèlement
Gestion du respect des normes de travail en matière de harcèlement				
Gestion du bon respect des normes	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un service de vérification sur la gestion du respect des normes de travail en matière de harcèlement. Construction du processus d'audit avec l'aide d'experts juridiques pour la création d'outils d'évaluation. Les rapports individuels permettront de dresser un portrait de l'utilisation de la LNT. Au besoin, un service d'accompagnement sera offert aux employeurs et employés ayant rencontré des difficultés. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de services offerts Nombre de demandes de support 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour des documents AQMAT sur la politique d'harcèlement Construction de processus d'audit disponible facilement Plus grande responsabilisation des membres Rétrospection des bonnes étapes de l'application de la LNT. Viser la correction des comportements et des mauvaises pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Développement d'outils et d'attestations accessibles aux membres à titre de ressources <ul style="list-style-type: none"> Certificat de reconnaissance de complétion des formations remis à tous les participants Mise à jour de la politique en matière de harcèlement de l'AQMAT Guide d'inscription en 5 étapes Rapport individuel des résultats obtenus aux formations Rapport organisationnel moyennant les résultats obtenus de l'entreprise Guide d'interprétation des résultats obtenus dans les rapports aux suites des formations

OBJECTIFS DU PROJET

Responsabilisation des employeurs en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et promotion des avantages économiques de l'application conforme de la LNT				
<p>Augmenter le nombre d'employeurs et d'employés à leur responsabilisation et aux avantages de l'application de la LNT. Le tout ayant reçu de l'information visant l'acquisition et l'amélioration des connaissances</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formations auditives en matière de sensibilisation au harcèlement sous la forme de baladodiffusions • Capsules de formations interactives et innovante dans le secteur de la quincaillerie et des matériaux de construction. Ces capsules viseront à répondre aux problèmes sectoriels et faciliteront l'application de la LNT • Création d'outils visant le support de l'employeurs dans l'application de la LNT • Promotion des avantages économiques de l'application de la LNT 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'employés et d'employeurs ayant effectué la formation interactive • Capacité à adresser correctement les situations difficiles, intelligence émotionnelle, connaissance des lois et des droits sont identifiés et évalués durant la formation. Les résultats sont ensuite communiqués aux participants et des statistiques générés sont remis sous forme de rapports aux employeurs. • Rapport de performance propre à l'individu <u>suite</u> à la formation • Nombre de documentations transmises aux employeurs • Activités stratégiques de promotion/ communication • Visites et rencontre individuels • Évènement Colloque Urgence RH organisé par l'AQMAT 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement de comportement de l'individus grâce à une meilleure connaissance et application de la LNT • Meilleure compréhension du contexte • Formations : 1600 personnes • Diminution du nombre de plaignants ayant déposé une plainte • Rapport individuel qui permettra un portrait global du secteur et des corrections au besoin • Meilleure compréhension des droits et des obligations respectifs • Clarifier les conditions de travail avant l'embauche • Éviter les malentendus entre personnes salariées et employeurs (rétention du personnel) • Promotion du modèle de contrat de travail élaboré par la CNESST et de la signature volontaire par les parties • Projet amenant l'employeur et le salarié à clarifier leurs droits et obligations respectifs • Contribuer à un contexte de concurrence loyale • Mieux faire face au défi de raréfaction de la main d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations suivies <ul style="list-style-type: none"> ○ Employeurs et employés formés de manières immersives ou auditives : 1118 formations suivies • Outils RH disponibles sur le site web de l'AQMAT sous l'onglet « Lutte contre le harcèlement » <ul style="list-style-type: none"> ○ Lien web du « Modèle de contrat de travail de la CNESST » ○ Lien web du « Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes » ○ Guide de dépôt d'une plainte de harcèlement à la CNESST
Engagement mutuel employeur-salarié sur le respect des normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel				
<p>Diminuer le ratio « nombre de plaignants ayant déposé une plainte/nombre de salariés non syndiqués »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion du modèle de contrat de travail élaboré par la CNESST et de la signature volontaire par les parties • Projet amenant l'employeur et le salarié à clarifier leurs droits et obligations respectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contrats signés 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure compréhension des droits et des obligations respectifs • Clarifier les conditions de travail avant l'embauche • Éviter les malentendus entre personnes salariées et employeurs (rétention du personnel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lien web du « Modèle de contrat de travail de la CNESST » sous l'onglet « Lutte contre le harcèlement » sur AQMAT.org • Huit capsules d'information sur les droits du travailleur/employeur intégrées aux formations immersives